

UNIS
POUR LE
PROGRÈS

Rapport
de responsabilité sociétale



2017_2018

POUR LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, LES BALISES SONT LES SUIVANTES :



UNIS POUR LE PROGRÈS

- 5 Édito : de la terre à la vie
- 6 Qui sommes-nous ?
 - 6 Nos spécificités
 - 8 Notre modèle
 - 10 Notre chaîne de valeur
- 12 Notre programme RSE
 - 12 Notre programme RSE est co-construit avec nos parties prenantes internes et externes
 - 14 Nos trois priorités RSE



16

PROPOSER DES SOLUTIONS AGROALIMENTAIRES INNOVANTES ET RESPONSABLES

- 17 Développer des solutions végétales et culturales à forte valeur ajoutée, de haute technologie
- 20 Assurer aux clients et aux consommateurs accessibilité, sûreté et qualité des produits
- 22 Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable

24

CONDUIRE NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉTHIQUE, DURABLE ET EFFICACE

- 25 Favoriser le développement à long terme de nos collaborateurs et la transmission de leurs savoirs
- 30 Exprimer et diffuser notre éthique des affaires
- 34 Optimiser l'utilisation des ressources naturelles de manière durable et maîtriser notre impact sur le changement climatique

40

CONSTRUIRE DE NOUVEAUX MODES DE RELATION ET DE CRÉATION DE VALEUR

- 41 Rassembler les salariés et les adhérents au sein d'un projet commun et d'une culture partagée
- 46 Faire du dialogue avec nos parties prenantes une richesse
- 48 Favoriser l'esprit collaboratif et l'intelligence collective dans notre écosystème
- 50 S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires

54 Note méthodologique

56 Table de concordance avec les Objectifs de Développement Durable

58 Limagrain en bref

A close-up photograph of a hand holding a young corn plant with its husks partially removed. The background is a soft, golden sunset over a field of crops. The overall mood is warm and hopeful, symbolizing growth and care.

ÉDITO

NOTRE ENGAGEMENT VIS-À-VIS DU PACTE MONDIAL ET DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les initiatives de Limagrain en matière de responsabilité sociétale sont nombreuses et variées, des balises ont été insérées dans ce rapport afin d'apporter de la clarté quant à la manière dont nos actions contribuent aux Objectifs de Développement Durable.

DE LA TERRE À LA VIE

En 2013, nous avons signé notre engagement au Pacte Mondial des Nations-Unies. Cette 5^e édition de notre Rapport de Développement Durable décrit à travers ces pages en quoi Limagrain est inscrit dans une démarche de progrès continu en matière de droits humains, de droits du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Ce Rapport de Développement Durable va toutefois plus loin dans la présentation des actions menées par Limagrain dans le cadre de son programme de Responsabilité Sociétale des Entreprises et relie celles-ci aux Objectifs de Développement Durable formulés par les Nations Unies.

L'exercice 2017-2018 a été marqué par la formalisation de programmes d'actions majeurs en lien avec les engagements du Pacte Mondial : la lutte contre la corruption et l'action en faveur de l'environnement.

À l'instar de la sécurité des collaborateurs, l'éthique des affaires est un axe d'engagement prioritaire. La formalisation d'un programme ambitieux en la matière, dont le déploiement est en cours, démontre cet engagement. Il ne s'agit pas seulement de s'appliquer à être en conformité vis-à-vis des lois, mais surtout de combattre un fléau qui est un frein majeur au développement de nombreuses zones du monde.

Par nos activités, le lien à l'environnement est une évidence. Si nos impacts s'avèrent certes limités, il n'en demeure pas moins que nous souhaitons avoir une approche pro-active en la matière. Notre programme formalisé cette année fixe des objectifs de réduction des consommations d'eau et d'énergie, de valorisation des déchets et d'étude de la biodiversité.

Ces bases font partie des fondements de notre programme RSE, dont une version actualisée sera mise en œuvre en 2019, donnant toujours plus de robustesse à notre engagement en matière de RSE. Dans le respect de nos valeurs de Progrès, de Persévérance et de Coopération et dans le cadre de notre projet d'entreprise, notre programme et les actions menées feront désormais l'objet de la Déclaration de Performance Extra-Financière que publiera Limagrain en lieu et place de la COP, sans changer notre relation au Global Compact.



Pascal Viguier
Président

Damien Bourgairel
Directeur Général

QUI SOMMES-NOUS ?

NOS SPÉCIFICITÉS

Par ses différences, Limagrain fait figure d'exception parmi les leaders mondiaux de la semence.

UN GROUPE SEMENCIER INTERNATIONAL DÉTENU PAR UNE COOPÉRATIVE AGRICOLE FRANÇAISE

Les racines de Limagrain trouvent leurs origines dans le monde coopératif agricole apparu à la fin du XIX^e siècle dans de nombreux pays. Sur les bases de coopératives antérieures rassemblant des agriculteurs multiplicateurs de semences en Limagne, plaine céréalière du centre de la France, Limagrain voit le jour en 1965 lorsqu'ils décident d'investir dans la recherche en maïs hybride et de créer leurs propres variétés. Depuis plus de 50 ans, Limagrain contribue au développement et à la pérennité des exploitations agricoles de ses associés-coopérateurs, par la production de semences de maïs, de céréales ou d'oléagineux et par le développement de filières locales de valorisation de leurs productions de grains de maïs et de blé. Aujourd'hui, la Coopérative Limagrain, c'est :

- près de 2 000 associés-coopérateurs en Limagne, également fournisseurs et clients ;
- plus de 40 000 ha de production sous contrat ;
- la maison-mère d'un semencier international présent dans 56 pays.

UNE GOUVERNANCE INÉDITE QUI PRIVILÉGIE L'ENGAGEMENT À LONG TERME

Notre actionnariat étant composé d'associés-coopérateurs, les agriculteurs, nous sommes une société d'hommes et non de capitaux. Nos associés-coopérateurs sont engagés selon un modèle de fonctionnement démocratique : un homme = 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.

Cet actionnariat stable et solidaire est porteur d'une vision stratégique de long terme, garante d'une performance économique dans la durée, d'autant qu'elle est portée par des administrateurs issus du terrain, fortement impliqués dans la gouvernance. Nous ne considérons pas le profit comme une finalité, mais comme un moyen pour la réalisation de notre projet. Notre performance 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.

Notre modèle de gouvernance repose sur trois spécificités :

- Le Groupe est cogéré 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 au capital de la Coopérative aux côtés des associés-coopérateurs. Un administrateur, issu de leur rang, les représente au Conseil d'Administration.

Ce modèle favorise la proximité entre les administrateurs et les structures de direction du Groupe et des Business Units opérationnelles. 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 associés-coopérateurs et les salariés, s'étend aux collaborations scientifiques, industrielles et commerciales, entretenues par notre Groupe partout dans le monde.



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, un gardien de notre outil coopératif. 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 - 2010/2018



UN SPÉCIALISTE DES SEMENCES

À la différence de ses grands compétiteurs internationaux, Limagrain a pour cœur de métier ses activités semences de grandes cultures et de potagères. Limagrain n'a, en effet, aucune activité dans le domaine de l'agrochimie. Il complète aussi ses activités destinées aux professionnels, agriculteurs et maraichers, par la commercialisation de semences aux jardiniers amateurs.

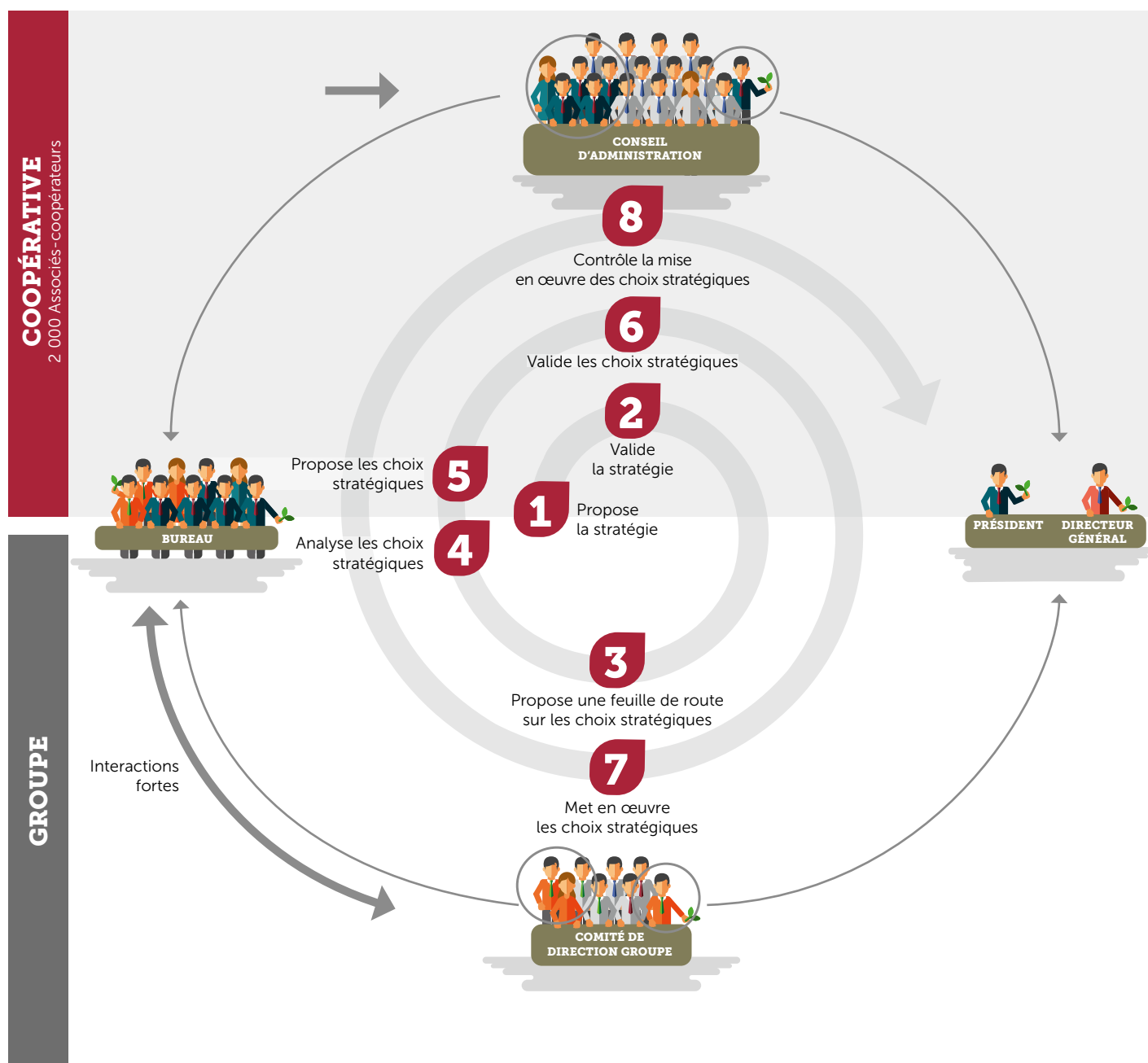
Fort de l'ancrage local de la Coopérative, Limagrain a aussi développé sur son territoire d'origine des activités de produits céréaliers en filières. Là aussi, le point de départ réside dans la semence, par la création de variétés de maïs et de blé alliant adaptation au terroir de la Limagne-Val d'Allier et process industriels mis en œuvre pour la production d'ingrédients céréaliers et de produits de boulangerie-pâtisserie.

UN DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL FONDÉ SUR LE RESPECT ET L'ESSOR DES TERRITOIRES

Tout au long de son histoire, le développement de Limagrain a toujours combiné les deux dimensions locale et internationale. Nous croyons que la proximité des hommes et de leurs marchés est essentielle pour comprendre les enjeux et y répondre au mieux.

Notre organisation en « Business Units » couvre l'ensemble de nos activités opérationnelles et favorise cette proximité. Notre développement international s'exerce dans un grand respect des cultures de chacun. Nous reconnaissons et valorisons toujours l'histoire des entreprises qui nous rejoignent. En associant ainsi le respect de nos choix stratégiques et la prise en compte des cultures locales, ce modèle est à la base de notre performance.

NOTRE MODÈLE DÉCISIONNEL

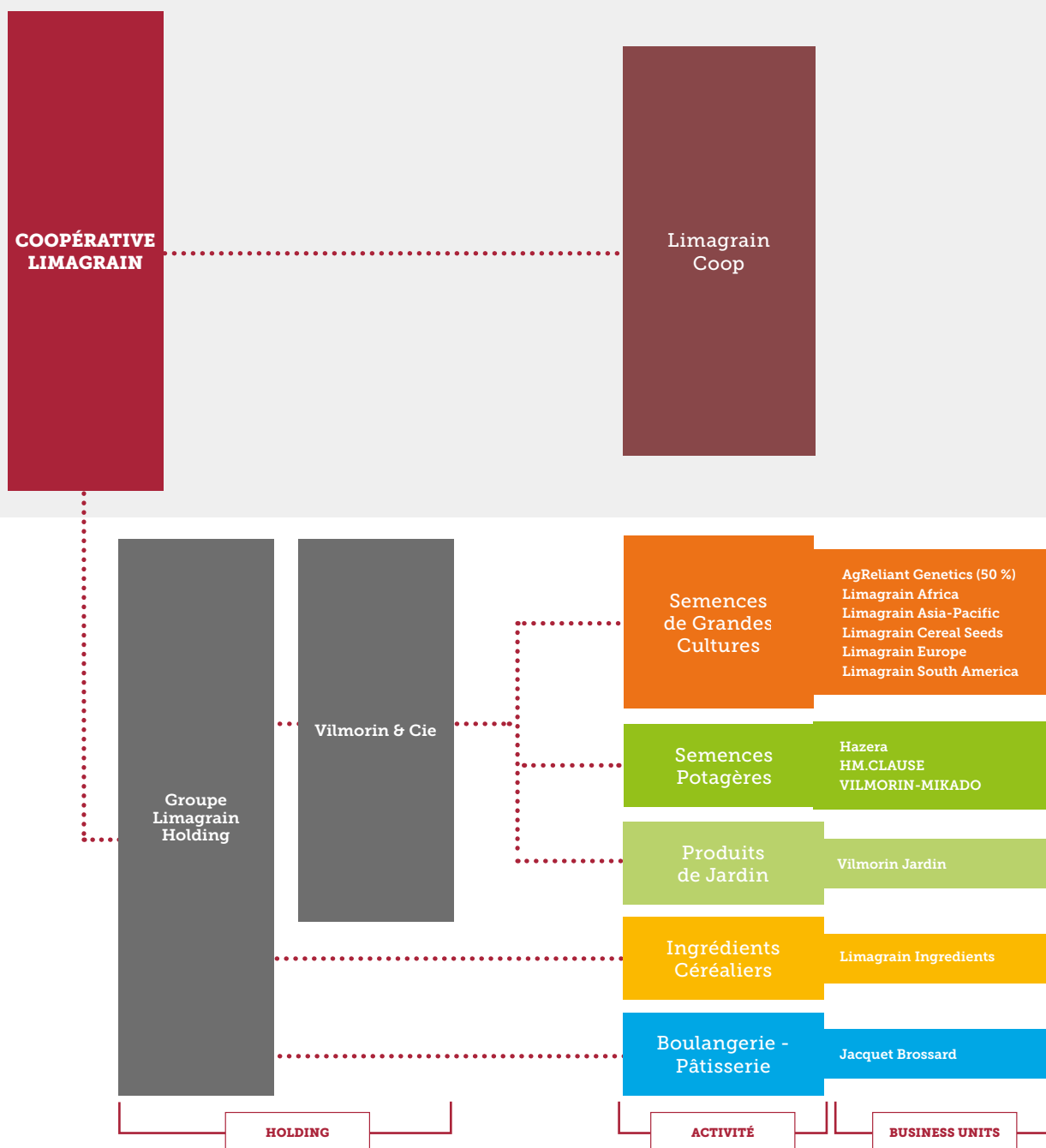


VISION

Ancré à son territoire d'origine, Limagrain est un semencier multi-espèces innovant qui poursuit son internationalisation et délivre sur tous les continents les progrès de la génétique aux agriculteurs, dans le respect de la réalité agricole et culturelle de chaque territoire.

Limagrain sert toutes les formes d'agriculture dans leur diversité et contribue à ce que les agriculteurs du monde entier répondent aux besoins alimentaires de leurs contemporains.

NOTRE MODÈLE ORGANISATIONNEL



STRATÉGIE

Fort de son actionnariat d'agriculteurs réunis en coopérative, Limagrain met en œuvre une stratégie visant à développer, à partir de sa base coopérative française, sa position de semencier international.

Par la commercialisation de semences de variétés performantes, Limagrain entend donc apporter aux agriculteurs du monde entier des solutions durables. Cela requiert un investissement soutenu en recherche, une politique ciblée de croissance externe et de partenariat, combinés à une forte internationalisation des activités.

Au sein de son territoire d'origine, la Limagne Val d'Allier, Limagrain se doit de valoriser au mieux les productions agricoles de ses associés-coopérateurs, contribuant ainsi à la pérennité de leurs exploitations à caractère familial. Les deux filières céréalières locales en maïs et en blé sont le moyen de capter un supplément de valeur ajoutée, en intégrant toutes les étapes depuis la création variétale jusqu'au produit fini ou semi-fini. Ces filières bénéficient de nos connaissances éprouvées des interactions entre génétique et procédés industriels, de notre politique volontariste en matière d'innovations produits et de marques à forte réputation.

NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

RESSOURCES GÉNÉTIQUES
DONT ACTIFS GÉNÉTIQUES

ACTIFS AGRONOMIQUES

ACTIFS INDUSTRIELS

ANALYSE DES BESOINS

CRÉATION DE NOUVELLES VARIÉTÉS

CRÉATION DE NOUVEAUX PRODUITS, SERVICES ET PROCÉDÉS



UN INVESTISSEMENT SOUTENU EN RECHERCHE

14,6 %

du chiffre d'affaires professionnel consacrés à la recherche

+ de 130

stations et centres de recherche dans le monde

+ de 20%

de nos effectifs actifs dans la recherche

Enrichissement de la biodiversité

PRODUCTION DE SEMENCES AUX CHAMPS

auprès de nos partenaires, agriculteurs et maraîchers



COOPÉRATIVE

2000 Adhérents Limagrain

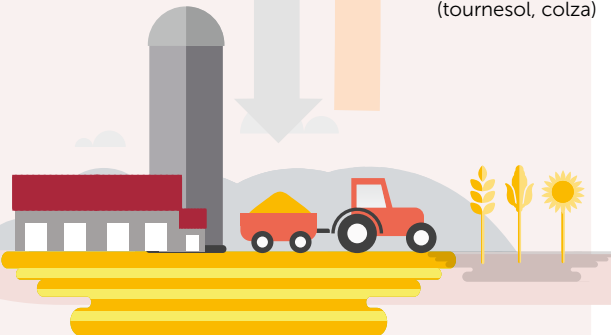
PRODUCTION DE SEMENCES AUX CHAMPS



Semences de grandes cultures



- Céréales (blé et maïs)
- Oléagineux (tournesol, colza)



PRODUCTIONS AGRICOLES

plus de 40 000 ha de productions sous contrat

USINAGE DES SEMENCES

dans nos usines en France
et à l'international
(nettoyage, calibrage, traitement,
conditionnement)



Plus de **300 nouvelles variétés** lancées
chaque année
5^e semencier mondial
en semences de grandes
cultures, **2^e en semences
potagères**

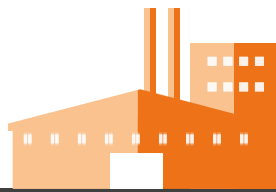


— Produits de jardin



— Semences de grandes
cultures et potagères

COMMERCIALISATION



INDUSTRIELS DE
L'AGROALIMENTAIRE



CONSOMMATEURS
VIA LA GRANDE
DISTRIBUTION



AGRICULTEURS,
MARAÎCHERS
ET DISTRIBUTEURS

VALEUR OBTENUE
PAR L'UTILISATION DE
NOS SEMENCES



— Semoules et farines de blé
et maïs, agents de texture,
fibres alimentaires



— Pains de mie, pains spéciaux,
biscottes et gâteaux

2^e
BOULANGER
français

3^e
PÂTISSIER
français

CIRCUITS COURTS INDUSTRIELS

TRANSFORMATION DES CÉRÉALES

dans nos usines françaises

FABRICATION

DE PRODUITS DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE

dans nos usines françaises, belge et brésilienne

NOTRE PROGRAMME RSE

NOTRE PROGRAMME RSE EST CO-CONSTRUIT AVEC NOS PARTIES PRENANTES INTERNES ET EXTERNES

En 2012, Limagrain a mis en place son programme de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). 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 agro-alimentaire, et les dix principes du Pacte Mondial mis en œuvre par l'Organisation des Nations Unies (ONU).

En 2016, le Groupe a réalisé son analyse de matérialité, en collaboration avec un tiers externe. L'objectif était d'affiner l'identification des enjeux de RSE et de les hiérarchiser, dans une logique d'amélioration continue à la suite des diagnostics ISO 26000 initiés en 2012. Cet exercice fournit un outil de dialogue avec les parties prenantes externes et nourrit les réflexions stratégiques liées à la revue de la démarche RSE.

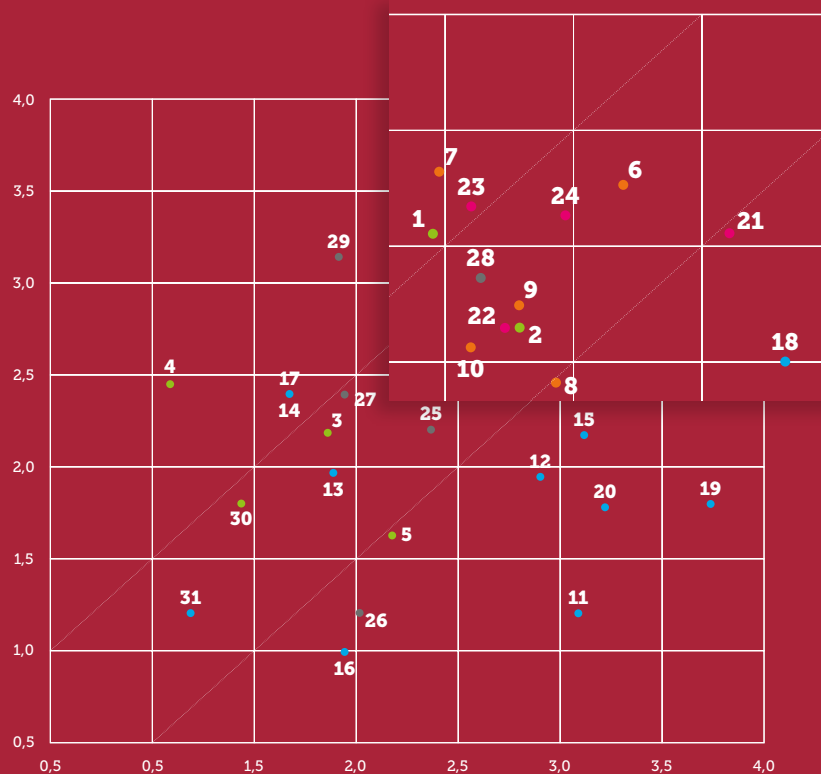
En ce qui concerne l'évaluation des critères de matérialité, l'appréciation interne de l'importance des enjeux listés est issue de la consolidation des évaluations faites via les diagnostics ISO 26000, complétées d'interviews supplémentaires, internes et externes, pour une représentation plus juste des activités du Groupe. Une pondération des résultats en fonction du chiffre d'affaires de chaque Business Unit a été prise en compte.

Les résultats donnent des clés de lecture et permettent de distinguer les éléments capitaux pour le succès présent et futur de l'entreprise en termes de RSE et les éléments de moindre importance.

Ils sont réévalués régulièrement, dans une approche de progrès continu, afin de prendre en compte au mieux les évolutions de contexte et les attentes des parties prenantes. En 2017, l'analyse de matérialité a ainsi été revue en tenant compte de l'analyse des sujets RSE de cinq titres de presse japonais et de retours d'interviews internes et externes effectuées sur le périmètre de la Business Unit Vilmorin-Mikado.

En complément, un travail de rapprochement des résultats de l'analyse de matérialité avec le programme RSE a été initié au cours de l'exercice 2017-2018 et aboutira durant le prochain exercice.

LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ LIMAGRAIN



Sujets RSE prioritaires pour Limagrain

- Environnement
- Produits et Services
- Sociétal
- Gouvernance
- Ressources Humaines

* ISO 26000 : première norme volontaire, internationale, donnant des lignes directrices aux entreprises pour opérer en toute responsabilité vis-à-vis des impacts de leurs décisions et activités sur la société et sur l'environnement.



Le management de la RSE repose sur une démarche de progrès continu et sur une organisation dédiée. Le rattachement, début 2018, de la Direction RSE à un membre du Comité de Direction Groupe est un signe fort donné quant à l'importance de la RSE dans la stratégie du Groupe. La Direction RSE coordonne les actions de Responsabilité Sociétale au niveau du Groupe et est composée de deux personnes permanentes. Elles s'appuient, depuis 5 ans, sur l'expertise d'un Comité RSE, constitué de correspondants RSE issus des différentes Business Units et représentant différents métiers. De plus, chaque Business Unit

développe un programme RSE complémentaire et spécifique à ses enjeux. La Direction RSE Groupe s'assure toutefois de la cohérence des programmes élaborés par les Business Units avec celui du Groupe.

En outre, pour assurer le pilotage et l'amélioration continue de la politique RSE, un process de reporting extra-financier structuré et normalisé, accompagné d'un glossaire d'indicateurs RSE communs à l'ensemble du Groupe, a été mis en place. Les résultats doivent apporter la preuve non seulement de l'engagement du Groupe, mais également de la pertinence et de l'efficacité des actions entreprises.

Légende

1. ■ **Émissions de GES et pollution de l'air**
2. ■ **Gestion et qualité de l'eau et des effluents**
3. ■ Gestion et valorisation des déchets
4. ■ Préservation de la biodiversité
5. ■ Qualité des sols
6. ■ **Éthique des affaires et transparence**
7. ■ **Mode de gouvernance**
8. ■ **Politiques d'achats responsables**
9. ■ **Relation avec les parties prenantes et participation au débat public**
10. ■ **Respect des droits de l'homme**
11. ■ Accès au progrès (propriété intellectuelle)
12. ■ Adaptation aux conditions climatiques et conditions locales des produits
13. ■ Efficacité des exploitations agricoles (consommation de ressources)
14. ■ Marketing et communication responsable (dont information aux clients)
15. ■ Partenariats et innovation avec les clients
16. ■ Prise en compte de la diversité des goûts et des cultures
17. ■ Qualité nutritionnelle des produits
18. ■ **Qualité sanitaire des produits**
19. ■ Suivi et réponse aux évolutions du marché (besoins, acceptabilité des technologies, transformation digitale, etc.)
20. ■ Traçabilité
21. ■ **Attractivité et gestion des talents dans le monde**
22. ■ **Dialogue social et management participatif**
23. ■ **Diversité et égalité des chances**
24. ■ **Santé, sécurité et bien-être des salariés**
25. ■ Développement des territoires
26. ■ Prise en compte de la diversité des agricultures
27. ■ Sécurité alimentaire
28. ■ **Performance économique des exploitations et développement des filières**
29. ■ Soutien aux communautés et mécénat
30. ■ Impact environnemental du packaging
31. ■ Gaspillage alimentaire

NOS TROIS PRIORITÉS RSE

Le programme RSE du Groupe se déploie autour de 3 axes. Il est décliné de façon cohérente avec nos Business Units et adapté en fonction des spécificités géographiques, culturelles et de marché.

PROPOSER

DES SOLUTIONS AGROALIMENTAIRES, INNOVANTES ET RESPONSABLES

1

- Développer des solutions végétales et culturales, à forte valeur ajoutée, de haute technologie et à faible impact négatif
 - Assurer aux clients et aux consommateurs, accessibilité, sûreté et qualité des produits
 - Accompagner l'évolution des différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable

CONDUIRE

NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉTHIQUE, DURABLE ET EFFICACE

2

- Favoriser le développement à long terme de nos collaborateurs et la transmission de leurs savoirs
- Exprimer et diffuser notre éthique des affaires
 - Optimiser l'utilisation des ressources naturelles durablement et maîtriser notre impact sur le changement climatique

CONSTRUIRE

DE NOUVEAUX MODES DE RELATION ET DE CRÉATION DE VALEUR

3

- Rassembler les salariés et les adhérents au sein d'un projet commun et d'une culture partagée
 - Favoriser l'esprit collaboratif et l'intelligence collective dans notre écosystème
- Faire du dialogue avec nos parties prenantes une richesse
 - S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires





Le premier axe vise à prendre en compte, dès le process d'innovation, les impacts des produits et services. Il doit nous permettre d'identifier les besoins des différents maillons de nos filières végétales en termes de durabilité, pour assurer sûreté, qualité et adaptation de nos offres, tout en limitant leurs effets négatifs, selon une exigence de performance économique, sociale, sociétale et environnementale.

Le deuxième axe tient à notre posture d'entreprise. L'objectif est de nous rendre plus éthiques, durable et efficace pour positionner notre Groupe de façon pérenne sur ses marchés. Cet axe de progrès doit également nous permettre de limiter les prélèvements sur les ressources et de contribuer à la création et la préservation de valeur à court, moyen et long terme, tout en participant au développement des activités du Groupe et en maîtrisant les risques environnementaux, sociaux et sociétaux dans des contextes d'affaires variés et évolutifs.

Le troisième axe concerne le partage de nos principes RSE avec nos parties prenantes au sens large. Il s'agit de construire de nouveaux partenariats, de nouveaux modes de relation et de création de valeur partagée, grâce à l'instauration d'un dialogue permanent, d'une écoute active et de relations responsables.

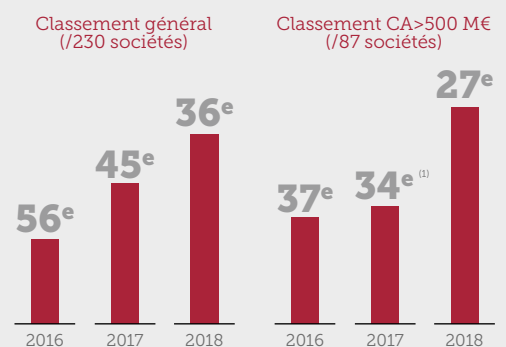
Il s'agit également ici de participer au développement de nos territoires en s'assurant de l'impact positif de nos activités.

La direction RSE élabore des outils de reporting et de communication destinés à rendre compte de la performance de Limagrain en la matière (Rapport de développement durable, partie RSE du site Internet ou de l'Intranet) ou à sensibiliser les collaborateurs (Guide des eco-gestes BeBlue). En outre, dès leur parcours d'intégration, les nouveaux cadres assistent à une séance de sensibilisation sur la RSE. La direction RSE du Groupe propose également aux Comités de Direction des différents Business Units une analyse de leur reporting extra-financier et un dialogue autour des bonnes pratiques internes et des progrès réalisables. La direction RSE multiplie aussi les actions de sensibilisation et de partage d'expérience auprès des parties prenantes externes (clients, investisseurs, fournisseurs, pouvoirs publics, représentants du personnel et représentants de la société civile, du monde académique, de la sphère économique).

L'amélioration de notre performance RSE reconnue

Le Groupe, via sa filiale Vilmorin & Cie, fait partie du Gaïa Index (1) depuis 2014. À l'automne 2016, le groupe a intégré l'Indice Gaïa (2) qui rassemble, chaque année, les 70 meilleurs acteurs du panel Gaïa-Index et informe les investisseurs sur la transparence et la performance RSE des Small et Mid Caps (SMID). En 2018, le groupe enregistre une nouvelle fois une progression dans son classement général ou spécifique aux sociétés réalisant plus de 500 millions d'euros de chiffre d'affaires.

La progression constante de Vilmorin & Cie, notée par Gaïa au cours des 3 dernières années, est une preuve de l'amélioration de la performance de Vilmorin & Cie en matière de RSE. Elle témoigne aussi des progrès réalisés dans le reporting extra-financier, tant dans la qualité des informations que remontent les Business Units et leurs filiales, que dans l'organisation et l'exploitation du reporting, notamment à travers le Document de Référence Vilmorin & Cie.



(1) Seulement 85 sociétés en 2017

(1) Le Gaïa-Index est une filiale d'EthiFinance spécialisée dans l'analyse et la notation RSE des PME-ETI européennes.

(2) L'indice Gaïa se compose de 230 ETI-PME cotées à la Bourse de Paris respectant deux des trois critères suivants, chiffre d'affaires < 5 Mds €, capitalisation < 5 Mds €, salariés < 5 000, et dont le titre est suffisamment liquide.

PROPOSER

DES SOLUTIONS AGROALIMENTAIRES INNOVANTES ET RESPONSABLES

L'INNOVATION, CLÉ DE NOTRE PERFORMANCE

Innover est une priorité pour garantir la compétitivité et la performance de Limagrain. Notre budget de recherche et développement représente 14,3 % de notre chiffre d'affaires professionnel en 2017/18. La recherche mobilise plus de 20 % de nos effectifs sur 3 étapes de notre chaîne de valeur.

L'innovation variétale :

Le progrès scientifique, notamment en matière de génétique, a permis de réaliser des avancées rapides et utiles pour l'amélioration des plantes. Nos équipes de sélection travaillent sur plus de 60 espèces, contribuant ainsi à enrichir le monde végétal. Elles 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. Elles sélectionnent ainsi des variétés plus productives, mieux adaptées aux climats et aux spécificités des différents territoires,

plus résistantes aux maladies et aux insectes, tout en disposant de qualités nutritionnelles améliorées. Porteuses de solution pour les producteurs, ces nouvelles variétés participent à l'amélioration de la performance économique des exploitations agricoles.

L'innovation agronomique :

Chaque jour, les pratiques agricoles progressent grâce à l'intégration d'innovations en matière de facteurs de production, notamment celles liées à la génétique et aux technologies numériques. L'agriculture de précision, qui permet de compléter le regard et l'expérience de l'agriculteur pour

les modéliser sous forme de données, est un axe important de travail. La connaissance et la protection des sols ou l'utilisation de techniques de lutte biologique font aussi l'objet de recherche.

L'innovation industrielle :

Améliorer les procédés et les solutions industrielles et mettre en œuvre de nouveaux projets structurants sont des leviers qui permettent d'optimiser notre productivité et/ou de mieux répondre aux attentes sociétales, économiques et environnementales des clients professionnels et des consommateurs.

DÉVELOPPER DES SOLUTIONS VÉGÉTALES ET CULTURALES À FORTE VALEUR AJOUTÉE, DE HAUTE TECHNOLOGIE ET MINIMISANT LES IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'USAGE DES RESSOURCES



Respect des principes 8 et 9 du Pacte Mondial.

Dans les années à venir, l'agriculture devra faire face à la conjonction de grands défis mondiaux : démographie croissante, concurrence accrue pour l'accès à des ressources en eau et en énergie raréfiées, changement climatique...

En tant que semencier, notre contribution majeure est d'améliorer la capacité d'adaptation des cultures. Ainsi, le travail des sélectionneurs du groupe a pour objectif d'ajuster, avec la plus grande réactivité, les variétés cultivées aux évolutions des écosystèmes agricoles et à leurs contraintes (climat, qualité des sols, etc.). Ils créent donc les variétés de demain qui doivent répondre aux besoins de performance des agriculteurs, permettre le développement de la biodiversité au sein de chacune des espèces travaillées et préserver les milieux dans lesquels elles seront cultivées.

NOURRIR BIEN 10 MILLIARDS DE PERSONNES À L'HORIZON 2050

795 millions* de personnes souffrent aujourd'hui de la faim dans le monde et plus de deux milliards* de malnutrition. Parallèlement, près de deux milliards* d'adultes (de plus de 18 ans) souffrent de surpoids en raison d'une alimentation déséquilibrée et trop abondante. Et 600 millions* d'entre eux sont qualifiés d'obèses (IMC > 30).

Il nous faudra par ailleurs nourrir une population mondiale toujours croissante : près de 10 milliards de personnes en 2050 (8,3 milliards dès 2030*) et accompagner la transition nutritionnelle tout en veillant à respecter les traditions culinaires et les équilibres alimentaires. Pour relever ce défi, la production agricole doit croître de 70 % d'ici à 2050**, en quantité, en qualité et en diversité, ce qui nécessite d'augmenter les rendements, d'optimiser l'utilisation des terres et de valoriser les filières agricoles.

Parce que notre mission est de faire progresser l'agriculture pour répondre aux enjeux alimentaires et environnementaux, l'innovation est le moteur de notre action. Une innovation dans tous les domaines - variétale, génomique, agronomique, technique et technologique... - permettant de favoriser la coexistence de toutes les agricultures dans un mix équilibré et diversifié. C'est en construisant une agriculture plus respectueuse de l'environnement, plus productive et en phase avec les attentes sociétales et des agriculteurs que nous pourrions développer un modèle durable et compétitif capable de répondre aux enjeux alimentaires.

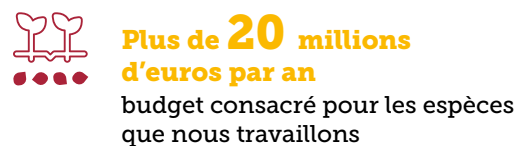
* Source : FAO

** Source : FAO et IFPRI Impacts

Nouveaux produits lancés sur le marché



Conservation de la diversité génétique



Nombre de variétés commercialisées dans le monde





ACCÉDER AUX SEMENCES ET FINANCER LA RECHERCHE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX AGRICOLES, ALIMENTAIRES ET ENVIRONNEMENTAUX DE L'AGRICULTURE

La création variétale est au cœur de l'amélioration de la compétitivité de notre agriculture. Elle nécessite du temps et des technologies de plus en plus pointues et coûteuses. Il faut compter en moyenne 7 à 10 années de recherche et développement pour créer une nouvelle variété. Limagrain investit chaque année près de 15 % de son chiffre d'affaires en recherche.

Nous attachons une attention particulière à la protection des droits des créateurs de nouvelles variétés végétales, source indispensable au financement de la recherche. Celle-ci constitue un vecteur d'innovation incontournable pour la poursuite du progrès génétique et de l'amélioration des plantes. Nous privilégions, dans les pays qui le reconnaissent, le Certificat d'Obtention Végétale (COV) pour la protection de nos variétés végétales. Par la reconnaissance de « l'exemption du sélectionneur », le COV préserve la libre utilisation des variétés protégées, utilisées comme ressources génétiques par la communauté scientifique pour créer de nouvelles plantes. Nous utilisons le brevet d'invention pour la protection de nos innovations biotechnologiques.



FRISELINE, UNE INNOVATION RECONNUE, À LA CONQUÊTE DE NOUVEAUX MARCHÉS

Lancée en France en 2016-2017, Friseline est une innovation de la Business Unit Vilmorin-Mikado destinée à dynamiser le marché de la salade et à créer de nouveaux débouchés pour les producteurs d'endives. Cette salade, issue de croisements entre différentes chicorées, est originale, facile à préparer et révèle un goût caractéristique. Commercialisée auprès des consommateurs sous la marque éponyme, Friseline est le résultat d'une démarche partenariale, initiée en France, entre la Business Unit et six partenaires. En 2017-2018, Friseline était produite sur 40 hectares, pour un volume de 220 tonnes. Neufs nouveaux producteurs partenaires sont venus rejoindre le réseau au cours de l'exercice. Partie de France, cette petite salade originale est aujourd'hui distribuée en Allemagne, au Luxembourg ou dans les pays du Moyen Orient. Aux États-Unis, où elle est vendue sous la marque CORALINE, le producteur partenaire américain prévoit d'augmenter au cours de l'exercice 2018-2019 ses surfaces de plus de 60 %. CORALINE est même à la carte des restaurants « haut de gamme » de Miami, de New York ou de Los Angeles.

Friseline, « la petite salade de caractère », a remporté un « Sival de bronze – Catégorie Innovation variétale » (France) en 2017, le « 1^{er} prix de l'innovation » au salon Tavola (Belgique) et le 1^{er} prix du produit de l'année décerné par We'Re Smart (Éditeur belge du guide 2018 des meilleurs restaurants de légumes du monde) en 2018.

UNE CAROTTE PIÈGE À NÉMATODES POUR REMPLACER LES TRAITEMENTS CHIMIQUES

Suite à l'interdiction européenne d'un traitement chimique, les producteurs de carottes de France ou d'Italie sont confrontés à la multiplication des nématodes dans le sol, qui peuvent causer des pertes de production allant jusqu'à 90 % de la récolte. Depuis 2002, Vilmorin Mikado, aujourd'hui leader mondial de la carotte, travaille avec des partenaires à la recherche d'une solution alternative à la chimie. Vilmorin Mikado vient d'annoncer la commercialisation, d'ici 2 à 3 ans, d'une carotte permettant d'assainir le sol en empêchant la multiplication des nématodes qui sont naturellement piégés dans ses radicelles. Cette carotte piège qui n'est pas destinée à la consommation, assainit la parcelle en vue de la culture future d'une carotte de consommation avec un niveau d'efficacité entre 40 et 80 %.



ASSURER AUX CLIENTS ET AUX CONSOMMATEURS ACCESSIBILITÉ, SÛRETÉ ET QUALITÉ DES PRODUITS



Les ressources génétiques sont à la base des activités de nos chercheurs qui visent à contribuer à l'amélioration de la production alimentaire, en qualité et en quantité. La biodiversité est l'une des ressources les plus importantes de la planète pour satisfaire les besoins de l'agriculture et de l'alimentation. Elle exprime la variabilité nécessaire pour l'adaptation des organismes vivants à l'évolution de leur environnement. Nos travaux en la matière contribuent à la sécurité alimentaire et à la diversification nutritionnelle – c'est-à-dire la disponibilité d'un assortiment d'aliments variés et adaptés – essentiels pour la santé et le développement du corps humain.

Parallèlement, proposer des produits sûrs et de qualité est l'un des objectifs prioritaires de Limagrain. Pour s'assurer d'un niveau de traçabilité fiable, de la collecte à la commercialisation en passant par la transformation, notre Groupe met en place des systèmes de management de la qualité dans le respect des plus hauts standards européens et internationaux. Des outils inscrits dans une démarche d'amélioration continue dont la mise en œuvre et la portée progressent chaque année pour tendre vers l'excellence opérationnelle.

UTILISER LES BIOTECHNOLOGIES ET LES NOUVELLES TECHNIQUES DE SÉLECTION AU MÊME TITRE QUE TOUS LES AUTRES OUTILS DU PROGRÈS VÉGÉTAL

Pour Limagrain, les biotechnologies constituent un outil supplémentaire qui permet de compléter, d'améliorer et d'accélérer le processus naturel millénaire d'évolution des plantes et de création variétale. Nous respectons les lois et règlements des pays dans lesquels nous développons une activité. Nous ne cultivons et commercialisons des OGM que là où ils sont autorisés. Notre position est claire sur le sujet : les OGM sont une des solutions existantes permettant aux agriculteurs de mieux répondre aux grands enjeux agricoles en produisant plus et mieux. Les OGM peuvent permettre, en particulier, de simplifier les techniques culturales, de limiter l'utilisation des produits de santé des plantes, de rendre celles-ci plus tolérantes aux conditions climatiques difficiles.

Notre position est identique concernant les nouvelles techniques d'amélioration des plantes qui permettent de compléter la panoplie d'outils disponibles et d'élargir les possibilités d'utilisation de la diversité génétique avec une encore plus grande précision. Nous reconnaissons l'utilité d'un débat, afin de répondre aux interrogations sociétales, de ne pas jouer sur les peurs et d'apporter des réponses adaptées à la diversité des



pratiques agricoles. Nous souhaitons que les réglementations soient mises en place sur des bases scientifiques. Nous demandons ainsi que les semenciers de petite et moyenne taille préservent leur capacité de faire de la recherche dans l'environnement européen et français, en évitant de tout cloisonner dans la catégorie OGM. Il s'agit pour nous de défendre une approche équilibrée et responsable du progrès.



RENOUVELLEMENT DE LA CERTIFICATION EXCELLENCE THROUGH STEWARDSHIP

Depuis 2012, Limagrain est membre d'ETS (Excellence Through Stewardship®)*.

Cet engagement implique que toutes les Business Units de Limagrain qui travaillent du matériel génétiquement modifié (GM) doivent mettre en place des systèmes de management de la qualité et de gestion responsable (stewardship), depuis la recherche jusqu'à la commercialisation. Dans ce cadre, Limagrain doit passer des audits officiels conduits par des auditeurs indépendants tous les trois ans sur une sélection de sites et d'activités. Après l'obtention du certificat en 2015 issu d'un 1^{er} cycle d'audit, Limagrain vient de recevoir son nouveau Certificat ETS, suite au 2nd cycle. C'est la preuve de sa capacité à gérer la coexistence d'activités OGM avec celles liées à la filière conventionnelle.



(1) Parmi les 31 sociétés du Groupe ayant des activités industrielles, 27, représentant 98 % du chiffre d'affaires, ont mis en place un système de management de la qualité et plusieurs de leurs sites industriels sont certifiés ISO 9001. Sur ce même périmètre, 85 % du chiffre d'affaires bénéficiaient d'une certification qualité type ISO 9001, GSPP, NAL, etc. L'ensemble de nos sociétés françaises actives sur les marchés de la boulangerie-pâtisserie (Jacquet Brossard) et des ingrédients céréaliers (Limagrain Céréales Ingrédients) a obtenu une certification sur la sécurité alimentaire (BRC, IFS, FAMI-QS ou ISO 22 000 FSSC)*. * BRC (British Retail Consortium) ; IFS (International Featured Standard) ; FAMI-QS (Quality)

JACQUET BROSSARD DÉPLOIE LE SYSTÈME D'ÉTIQUETAGE NUTRITIONNEL NUTRI-SCORE

Le choix de Jacquet Brossard d'utiliser le système d'étiquetage nutritionnel Nutri-Score marque sa volonté de répondre à un enjeu de santé publique majeur, mais aussi de satisfaire à la demande d'un étiquetage plus simple et transparent souhaité par les consommateurs. Le système Nutri-Score est d'ores et déjà visible sur les sites internet des marques Jacquet et Brossard et sera progressivement apposé sur les emballages au cours de l'année 2019.

Pourcentage des sociétés disposant de sites industriels ayant un système de management de la qualité⁽¹⁾



EN 2016 | EN 2017 | EN 2018
94 % | 98 % | 98 %

dont près de 90 % bénéficient d'une certification externe

Suivi des objectifs nutritionnels pour les pains Jacquet fixés pour 2018 :



70 % de la gamme atteignant 3 % de fibres

Réalisé : 95 %



35 % de la gamme à moins de 3 % de matières grasses

Réalisé : 15 %



70 % de la gamme à 1,27 % de sel

Réalisé : 95 %

ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE DIFFÉRENTS MODÈLES D'AGRICULTURE POUR UN MONDE PLUS DURABLE



Respect des principes 8 et 9 du Pacte Mondial.

L'innovation agronomique vise à améliorer les pratiques agricoles grâce au développement de solutions performantes et pragmatiques.

C'est en mettant l'innovation au service des agriculteurs que l'agriculture, quelles que soient ses formes, sera à la fois plus productive, plus respectueuse de l'environnement et en phase avec les attentes sociétales. Cette innovation doit être porteuse de progrès technique et humain, au service d'une agriculture compétitive et durable.

STARCOVER, UNE TECHNOLOGIE CONTRIBUANT À L'EXPRESSION DES PERFORMANCES DE LA SEMENCE

La graine est une promesse. Celle d'une production pour l'agriculteur ou le maraîcher, mais une promesse que les aléas qui se succèdent jusqu'à la récolte vont réduire. Mettre la semence dans les meilleures conditions de départ possibles est un enjeu auquel contribue le traitement de semences. Limagrain Europe innove et a lancé durant l'exercice, en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Italie et aux Pays-Bas, un biostimulant original, appelé Starcover. Appliqué en traitement de semences, il combine deux principes actifs d'origine naturelle – un extrait végétal et une bactérie – qui agiront en synergie autour de la semence de maïs. La promesse de Starcover : des racines plus nombreuses et plus efficaces, gages d'un meilleur accès aux nutriments du sol, d'une meilleure assimilation du phosphore et d'un démarrage de la plante plus vigoureux. Tous ces avantages concourent à une plus grande régularité de la culture dans la parcelle favorisant l'expression du rendement. Starcover sera lancé dans d'autres pays européens au cours des prochains exercices.

starcover
TECHNOLOGY FOR SEED STIMULATION

CULTIVER LA PROXIMITÉ AVEC LES AGRICULTEURS ET RÉPONDRE À LEURS BESOINS D'INFORMATION ET DE CONSEIL GRÂCE AU DIGITAL

Limagrain Europe a complété au cours de l'exercice son offre d'outils d'aide à la décision (OAD) destinée aux agriculteurs français. La marque LG leur propose de rassembler dans un même tableau de bord tous les outils de pilotage « LG Vision » utiles à la conduite de leur exploitation. « LG Vision Ration gagnante » vient compléter les autres OAD disponibles destinés à gérer les choix de précocité, de densité de semis, de gestion de l'irrigation, de conduite des prairies ou encore la détermination des dates de récolte. Ce nouvel outil destiné aux éleveurs apporte une aide pour choisir les variétés de maïs et de plantes fourragères les plus adaptées et complémentaires en fonction des conditions pédo-climatiques de l'exploitation, mais aussi du type d'élevage et des objectifs de l'éleveur. Le but est d'atteindre une efficacité nutritionnelle maximale. De plus, LG a lancé au cours de l'exercice 2017-2018 sa première application en France qui apporte un conseil à l'agriculteur en matière de densité de semis. « LG Vision Densité » permet aux maïsiculteurs grain de déterminer la densité de semis optimale en fonction de la variété et des caractéristiques de chaque parcelle.

Le digital devient ainsi, au travers de « LG Vision », un assistant incontournable pour l'agriculteur dans nombre des décisions qu'il a à prendre. Dans un univers agricole de plus en plus dispersé, il peut être aussi un véritable outil de partage et de lien pour la communauté agricole. Dans ce contexte, la marque LG a souhaité répondre aux attentes en créant une communauté Facebook « Cultiver la terre avec LG Semences ». Témoignages, avis, expériences, conseils, astuces sont les maîtres-mots de cette communauté qui réunit plus de 2 000 internautes.



FAVORISER L'ACCÈS AUX SEMENCES DE QUALITÉ POUR TOUS LES AGRICULTEURS

La semence est le premier facteur de production de tout agriculteur. Elle renferme pour lui la promesse d'une production qu'il consommera lui-même ou qu'il commercialisera. Dans tous les cas, la semence est déterminante en matière de conditions de vie de l'agriculteur ou du maraîcher. Avoir accès à des semences de qualité et être capable de leur faire exprimer leurs potentiels est un enjeu majeur notamment pour les petits producteurs.

Fort de ces constats, Limagrain s'est engagé 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.

« Comblant le déficit semencier » est l'objectif de Fair Planet auprès des petits producteurs de légumes en Éthiopie en stoppant le cercle vicieux qui lie mauvaise qualité des semences, mauvaise production légumière et malnutrition et pauvreté. Sa méthode : tester en conditions locales les variétés issues de la recherche des sociétés semencières pour déterminer celles les mieux adaptées aux conditions de cultures locales et apprendre aux maraîchers comment faire s'exprimer au mieux leur potentiel. Fort de ces deux atouts, les producteurs développent alors une production qualitative et quantitative, qui leur permet d'assurer une meilleure alimentation, mais aussi de développer une activité économique, à même de leur garantir une autonomie.

Présent sur trois sites en 2017/2018 (Dire Dawa, Haramaya et Butajira), Fair Planet a concentré ses efforts autour de trois espèces, tomate, piment et oignon, dont elle teste des dizaines de variétés.

2018 marque la fin de l'action de Fair Planet à Butajira, après 6 ans de présence. C'est aussi le moment de regarder le chemin parcouru dans l'amélioration des conditions de production maraîchère des petits producteurs de cette région d'Éthiopie. Plus de 20 essais de variétés ont été conduits en expérimentation et sur des fermes, qui ont permis d'identifier les variétés de piment, de tomate, d'oignon et de chou adaptées aux conditions pédo-climatiques locales. Plus de 250 producteurs référents, installés dans 17 villages couvrant la majeure partie de la production locale de légumes, ont été formés. Désormais plus de 90 % des maraîchers de la région utilisent des semences de qualité et les résultats sont parlants : les rendements en tomates ont été multipliés par 4 et par 8 en piments. En une seule saison, de nombreux petits producteurs ont doublé le revenu annuel provenant de la culture de leurs lopins de terre. Les équipes locales formées par Fair Planet vont poursuivre les actions de formation destinées à mettre en œuvre de meilleures pratiques culturales. L'ONG va maintenant se concentrer sur l'est de l'Éthiopie. À l'horizon 2020, Fair Planet ambitionne que 50 000 petits producteurs éthiopiens aient été touchés directement ou indirectement par le programme de l'ONG.



CONDUIRE

NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉTHIQUE, DURABLE ET EFFICACE

Pour se développer en France et à l'international, Limagrain exerce ses activités avec responsabilité, dans une approche équilibrée de partage et de vision long terme.

Parce que le respect des hommes et de l'environnement est fondamental pour la concrétisation de notre ambition ; parce que nos valeurs - progrès, persévérance et coopération - guident nos comportements et président nos décisions ; parce que notre savoir-faire, notre esprit d'innovation, nos marques, notre développement international, notre multi-culturalité, l'engagement de nos collaborateurs et de nos associés-coopérateurs portent notre Groupe, nous sommes convaincus d'avoir

tous les atouts pour atteindre nos ambitions de développement international durable.

Nous avons la volonté de développer les talents de tous ceux qui ont envie de partager l'aventure humaine que représente notre projet. Nous voulons anticiper et assurer nos besoins en ressources humaines en adéquation avec nos valeurs et nos orientations stratégiques.

Nous sommes conscients des enjeux environnementaux dans un contexte de surfaces cultivables et de ressources naturelles limitées. Nous voulons apporter de vraies réponses et travaillons, chaque jour, pour tendre vers une excellence opérationnelle qui fera de nous un partenaire exemplaire.

Notre projet doit permettre à chacun, aujourd'hui et demain, « d'être bien chez Limagrain et aux côtés de Limagrain ».

Parallèlement, nous intégrons les thèmes fondamentaux du Pacte Mondial, – droits de l'homme, droit du travail, environnement et lutte contre la corruption – à notre stratégie de développement. Ces principes sont au cœur de notre politique de ressources humaines, de notre éthique et de nos engagements en matière de préservation de l'environnement.

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT À LONG TERME DE NOS COLLABORATEURS ET LA TRANSMISSION DE LEURS SAVOIRS



Respect des principes 3 et 6 du Pacte Mondial.

Pour préserver et développer notre capital humain en cohérence avec notre stratégie et notre environnement, Limagrain déploie des programmes qui renforcent l'employabilité de ses salariés, garantit de hauts standards en matière de santé et de sécurité au travail, veille à l'homogénéité de sa politique sociale partout dans le monde, et s'attache à renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe. Tous les collaborateurs du Groupe sont par ailleurs associés aux résultats de Limagrain et de leur Business Unit respective, dans le cadre d'un programme d'intéressement global décliné dans l'ensemble de nos pays d'implantation.

LE DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS EST L'AXE CENTRAL DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE

Dans le cadre de notre organisation spécifique en Business Units, la fonction Ressources Humaines Groupe a pour missions de promouvoir le partage des connaissances, la transversalité et d'identifier les talents pour préparer l'avenir.

Une revue annuelle des talents est organisée au niveau Groupe et mobilise toutes les Business Units dans le but de détecter les talents internes, de favoriser les mobilités et les promotions internes et de faire émerger des viviers de potentiels pour les postes clés. Chaque Business Unit dispose de son propre comité carrières. Plus de 80 personnes sont donc mobilisées sur ces sujets. Les informations issues des comités carrières des Business Units sont ensuite consolidées et partagées lors d'un comité carrières regroupant l'ensemble des Directeurs Ressources Humaines du Groupe et la fonction Ressources Humaines Corporate. Une revue annuelle des talents Ressources Humaines est également organisée dans cette instance.

L'employabilité des salariés s'appuie sur plusieurs leviers :

- Des entretiens tout au long de la carrière ;
- Une diffusion des offres d'emplois en interne, qui a été élargie. En 2017-2018, 347 offres d'emplois en CDI ont été publiées et 206 salariés ont déposé leur candidature ;
- Un catalogue de formations - auprès de Limagrain Academy - élargi ;
- Des parcours de carrières ;
- Des opportunités de séjour à l'étranger avec notamment une politique incitative pour les séjours courts (entre 1 et 6 mois) à l'international.



Nombre de salariés permanents

EN 2016	EN 2017	EN 2018
8 561	8 543	8 804

Nombre de salariés en ETP

EN 2016	EN 2017	EN 2018
9 684	9 620	9 603

Nombre de nouveaux CDI

EN 2016	EN 2017	EN 2018
862	850	804

Dont nombre de - 26 ans

EN 2016	EN 2017	EN 2018
134	93	106

Dont nombre de formation supérieure

EN 2016	EN 2017	EN 2018
391	385	443



Nombre de stagiaires

EN 2016	EN 2017	EN 2018
426	462	488

Taux de turnover

EN 2016	EN 2017	EN 2018
9,4 %	9,6 %	9,1 %

Taux d'absentéisme

EN 2016	EN 2017	EN 2018
—	6,2 %	6,2 %

DES ENTRETIENS TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

L'entretien annuel d'évaluation : ce bilan 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 étudiés les promotions, les mobilités, les accompagnements.

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

L'entretien de bilan de carrière : réalisé en France, depuis 2015, tous les 6 ans avant 45 ans, puis tous les 5 ans à partir de 45 ans, l'entretien de bilan de carrière est initié et mené par la fonction Ressources Humaines et préparé en amont avec le manager. Il a pour objectif de réaliser un récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'entretien de dernière partie de carrière (à partir de 57 ans) : prévu par l'Accord Groupe Génération sur le périmètre français, cet entretien est initié et mené par la fonction Ressources Humaines ; il permet de préparer la dernière partie de carrière, d'initier les démarches nécessaires à la préparation des dossiers de retraite et de prévoir les plans de successions.

Les entretiens de départ et de reprise d'activités après une longue absence (congé maternité et d'adoption, congé d'éducation parentale, etc.) : ils sont initiés par la fonction Ressources Humaines. 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.



DÉPLOIEMENT DE B-SMART

La mise en place en 2010 du Système d'Information des Ressources Humaines Carrière et Recrutement « B-SMART » a permis au Groupe de se doter d'un portail RH collaborateur/manager permettant de dématérialiser la gestion du processus d'entretien annuel, de recrutement et de 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 leur mettant à 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.

Le déploiement de B-SMART s'est poursuivi durant l'exercice 2017-2018 tant par l'intégration de nouvelles entités que par de nouvelles fonctionnalités proposées. Limagrain South America a déployé B-SMART pour gérer sa population et a démarré sa première campagne d'entretiens annuels. Le périmètre Holding Limagrain a utilisé B-SMART pour réaliser sa campagne de feedback ascendant permettant de manière très aisée aux managers de recevoir un avis sur leur performance managériale par leur équipe. Limagrain Europe, HM.CLAUSE Espagne ou encore HM.CLAUSE Peru utilisent désormais B-SMART pour gérer de façon dématérialisée le processus d'autorisation de recrutement.

LE DÉVELOPPEMENT DE LA MARQUE EMPLOYEUR GROUPE

Les équipes Ressources Humaines des Business Units et Corporate ont travaillé en collaboration sur la marque employeur du Groupe et plus globalement sur la notion d'attractivité, avec pour objectifs d'attirer et de retenir les talents. Le sujet de l'attractivité constitue désormais un chapitre à part entière de la stratégie RH. La déclinaison en plan d'actions sera initiée au début de l'exercice 2018-2019.

Les « 7 bonnes raisons » de travailler pour le Groupe demeurent le socle de la communication marque employeur.

Raison n° 1 - « Travailler dans une entreprise engagée et responsable »

Raison n° 2 - « Vivre une aventure humaine, enrichissante et singulière »

Raison n° 3 - « Conjuguer ambitions internationales et développement local »

Raison n° 4 - « Évoluer dans une diversité de métiers et de cultures »

Raison n° 5 - « Associer progrès et performance dans une démarche coopérative »

Raison n° 6 - « Innover pour une agriculture moderne, visionnaire et responsable »

Raison n° 7 - « Agir pour répondre aux enjeux alimentaires »





La marque employeur s'adresse aux candidats potentiels mais également aux salariés du Groupe. Durant l'exercice 2017-2018, de nouvelles actions sont venues renforcer cette démarche, comme par exemple :

- L'internationalisation des programmes de santé et de prévoyance ;
- Le déploiement du centre de partage des connaissances Limagrain Academy au-delà des frontières européennes ;
- L'organisation par les équipes RH Corporate d'ateliers marque employeur/attractivité avec les représentants RH des Business Units pour recueillir les besoins spécifiques et les évolutions attendues ;
- Le développement des relations écoles en France et à l'international, avec notamment l'amorce d'une relation de proximité avec l'université de Wageningen aux Pays-Bas, première école des classements mondiaux dans la catégorie sciences du vivant. Dans la région d'origine du Groupe, l'Auvergne, le partenariat avec l'ESC Clermont s'est développé autour d'une contribution renforcée dans les jurys de sélection à l'entrée, autour de la présentation des métiers de l'entreprise, de cours dispensés par les experts du Groupe et par le soutien aux actions du SquareLab (incubateur de start-up).

Par ailleurs, Limagrain continue de soutenir le financement de la Chaire internationale Plant Breeding d'UniLaSalle, grande école d'ingénieurs spécialisée en agriculture, agroalimentaire, alimentation-santé, environnement et géosciences. La Chaire Plant Breeding vient d'obtenir le label Erasmus Mundus, elle allie l'excellence des meilleures universités européennes, l'expertise d'entreprises semencières et agroalimentaires reconnues, de jeunes hauts potentiels internationaux et la dimension « terrain ».

- La poursuite du déploiement de la communication de la marque employeur sur les principaux réseaux sociaux où le Groupe est présent : LinkedIn, Viadeo et Facebook. Depuis septembre 2016, chaque semaine, plusieurs articles sont publiés portant sur les présentations des Business Units, la vie dans l'entreprise, des portraits de salariés présentant leur activité, l'innovation agricole, les postes ouverts, etc. L'audience sur ces réseaux sociaux a fortement augmenté en particulier sur LinkedIn avec 8 000 abonnés de plus sur l'exercice. Cette présence constante a eu un effet bénéfique et pérenne sur le nombre de candidatures reçues.
- Le déploiement de la démarche « Campus Management » pour renforcer l'action du Groupe auprès des écoles et universités et contribuer au recrutement de jeunes talents. Lancé en octobre 2016, le programme « Campus Management » s'appuie sur un réseau de 80 Campus ambassadeurs et des partenariats privilégiés avec des établissements d'enseignement supérieurs ciblés, permettant à Limagrain d'accroître 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.

Toutes les personnes qui s'informent sur Limagrain, les candidats actifs ou passifs, les anciens comme les actuels collaborateurs ont en commun d'avoir des « interactions » avec le Groupe. Dans le monde actuel du travail, l'expérience qui résulte de ces interactions est devenue primordiale pour engager, développer et conserver une relation durable, constructive et positive entre les individus et les entreprises. Une bonne expérience candidat/collaborateur facilite le recrutement des individus, leur rétention, leur engagement et développe une image positive de la marque employeur.

Budget de formation (en millions d'euros)



EN 2016	EN 2017	EN 2018
4,3	4,01	4,1

Dont Budget Limagrain Academy

EN 2016	EN 2017	EN 2018
579 679	462 000	491 000

Nombre d'heures de formation



EN 2016	EN 2017	EN 2018
134 994	157 726	154 668

Pourcentage d'entretiens de développement annuels réalisés



EN 2016	EN 2017	EN 2018
74,4	76,3	77,7

ÉTUDIANTS ET JEUNES DIPLÔMÉS : DES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES COLLABORATIVES ET STIMULANTES

Limagrain propose de nombreuses offres de stage et d'alternance (apprentissage, professionnalisation) sur une large palette de métiers et de qualifications, en France et à l'étranger. Nous entretenons également des relations privilégiées avec le monde enseignant et nouons des partenariats ciblés à travers le monde. Les écoles et universités sont sélectionnées selon nos cœurs de métiers et pour leur ouverture internationale. Outre les multiples collaborations pédagogiques, elles constituent aussi un important vivier de recrutement. Nous allons régulièrement à la rencontre des étudiants à l'occasion de forums, nous participons à des enseignements, nous fournissons des sujets d'étude et nous ouvrons les portes de nos sites pour des visites pédagogiques.

LIMAGRAIN ACADEMY, UN DISPOSITIF DE FORMATION AU SERVICE DE L'ENSEMBLE DU GROUPE

Limagrain Academy a été fondée en 2013, dans le but de contribuer au développement des compétences clés pour le Groupe, en proposant des formations permettant l'acquisition des compétences, aptitudes et capacités nécessaires à la conduite des activités du Groupe, en accord avec ses fondamentaux.

Limagrain Academy n'est pas un substitut aux activités d'apprentissage et de développement spécifiques à chaque Business Unit. La complémentarité des programmes de formation des Business Units et ceux du Groupe permettra de mieux préparer l'entreprise et ses salariés aux défis de demain.

Dans cette optique, l'ambition de Limagrain Academy est de créer des opportunités d'apprentissage pour les salariés issus de différentes Business Units, pays et cultures, tout en favorisant le sentiment d'appartenance au Groupe, grâce notamment à des sessions de formation collectives.

Afin de poursuivre l'internationalisation de Limagrain Academy en 2017-2018, 58 % des sessions présentielles se sont déroulées en français (-15 % par rapport à 2016-2017), 37 % en anglais (+ 10 %) et 5 % en turc. Limagrain Academy a maintenu sa présence forte à l'international, avec 38 % de participants hors France au total, dont 10 % de participants en Amérique du Sud pour soutenir le développement de Limagrain South America. Afin de proposer des formations managériales de haut niveau, Limagrain Academy a développé en collaboration avec l'INSEAD le programme « Advanced Leadership », permettant à 25 cadres et cadres de direction venus de tous pays, de développer leur leadership.



UN ENGAGEMENT POUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La diversité des populations au sein de Limagrain fait partie intégrante de notre ADN. Nous sommes un Groupe multiculturel, composé de plus de 70 nationalités reconnues comme de vraies richesses.

Limagrain est engagé 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 collaborateurs 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.

Les organisations syndicales représentatives et le Groupe ont renouvelé et étendu l'accord sur l'égalité professionnelle. Il concerne l'ensemble des sociétés françaises et leurs collaborateurs. Après l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, son renouvellement en 2017 l'enrichit de trois nouvelles thématiques en lien avec la diversité dans l'entreprise : le handicap, le don de jours de repos et la valorisation du rôle et du mandat des représentants du personnel.

Ces dernières années, la situation de l'emploi des personnes handicapées chez Limagrain a évolué favorablement, mais certaines idées reçues persistent et la prise en compte des situations de handicap invisibles reste insuffisante.

Des actions de sensibilisation au handicap ont été menées dans certaines structures du Groupe en partenariat avec l'association Handischool. La pratique du rugby fauteuil est une belle façon d'approcher le handicap : chez Jacquet Brossard, les salariés de son siège à Paris ont pu s'initier à cette pratique ; en Auvergne, une cinquantaine de salariés des cinq Business Units présentes en Auvergne a participé au 3ème tournoi inter-entreprise de rugby fauteuil.

EXPRIMER ET DIFFUSER NOTRE ÉTHIQUE DES AFFAIRES



Respect des principes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 et 10 du Pacte Mondial.

L'éthique des affaires se résume souvent à une liste de bonnes pratiques dispersées dans la conduite des activités de l'entreprise. Nous pensons que l'essentiel est de repenser le sujet de l'éthique globalement, dans l'ensemble de nos activités, pour créer des espaces de dialogue et des fenêtres de réflexion qui poseront les questions et feront émerger les dilemmes entre ce que l'on perçoit à court terme et ce qui serait envisageable et souhaitable à plus long terme. Ainsi définie, notre démarche éthique ouvre des voies de progrès tout en nous permettant d'assumer nos responsabilités individuelles et collectives.

Les cas d'éthique se reproduisent rarement à l'identique et varient très largement en fonction des cultures, des pays, des métiers ou des parties prenantes concernées. Pour répondre à cette problématique, nous avons mis en place une démarche et des outils pour promouvoir le réflexe de questionnement des collaborateurs. L'objectif est de favoriser l'esprit de responsabilité de chacun et de s'appuyer sur l'intelligence collective pour apprendre à gérer les ambiguïtés, la complexité et interpréter les règles avec discernement, dans toute situation. Il s'agit d'arbitrer entre le respect des règles à observer avec intransigeance et la prise en compte des exigences souvent contradictoires de l'ensemble des parties prenantes, mais aussi d'initier une capacité critique, constructive et positive, individuelle et collective, car nous ne pouvons pas isoler ce type de décision du lien social qui nous lie à nos communautés.

Le Code de Conduite vise à structurer les principes et les engagements fondamentaux que Limagrain souhaite faire respecter dans l'ensemble de ses entités par tous ses salariés, quels que soient leurs métiers et leurs pays.

Ce document s'appuie sur les cadres internationaux fournis par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant, les principes directeurs de l'OCDE et le Pacte Mondial, dont Limagrain est signataire depuis 2013.

Le Code de Conduite formalise les principes éthiques et les engagements fondamentaux à respecter dans tous les pays et métiers de notre Groupe. Tous les collaborateurs Limagrain sont progressivement formés à l'éthique à travers notamment un e-learning pédagogique. Disponible en onze langues, il s'appuie sur un principe de jeu de rôle qui permet d'acquérir ce réflexe de questionnement et invite chacun à agir avec bon sens, discernement et responsabilité.



Nombre cumulé de personnes formées à l'e-learning du Code de Conduite V1



EN 2016	EN 2017	EN 2018
2 663	3 457	3 658

LE PRINCIPE DE QUESTIONNEMENT AU CŒUR DU CODE DE CONDUITE

Notre Code de Conduite précise les différentes règles et réglementations en vigueur auxquelles les collaborateurs doivent se conformer, tout en les invitant à adopter une démarche individuelle de questionnement.

Il est composé de 5 principes destinés à guider les salariés en leur fournissant des références éthiques utiles dans l'exercice de leur métier et la maîtrise des risques liés :

- à l'image et la réputation de la société,
- aux actifs de l'entreprise,
- aux conflits d'intérêts,
- aux informations financières non publiques,
- aux droits de propriété intellectuelle.

Et comprend 7 engagements vis-à-vis des parties prenantes internes et externes :

- respect des actionnaires,
- respect des salariés,
- préservation de l'environnement,
- comportement loyal vis-à-vis des concurrents,
- satisfaction des clients utilisateurs et des consommateurs,
- relations loyales et équitables avec les fournisseurs et les partenaires,
- conduite responsable à l'égard des territoires d'implantation.



CONSOLIDER NOTRE ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Le Groupe s'attache à faire respecter les lois et réglementations applicables relatives à la lutte contre la corruption et à la lutte contre le blanchiment d'argent, ainsi qu'à prendre en compte, dans la conduite de ses relations commerciales et financières, les recommandations significatives des organismes nationaux ou internationaux comme l'OFAC en matière de sanctions économiques. La mise en conformité au regard de la loi Sapin II est un projet majeur de l'exercice 2017-2018 et se poursuit en 2018-2019.

Ce projet, dénommé « BE&AB » pour Business Ethics & Anti-Bribery (Éthique des affaires et anti-corruption) dépasse la conformité à la loi Sapin II en traitant aussi les thématiques du délit d'initié et des représentants d'intérêt.

Les différents chantiers inscrits dans la loi Sapin II ont été poursuivis ou lancés au cours de l'exercice 2017-2018 sur les bases de réalisations déjà disponibles ou de travaux engagés auparavant.

La cartographie des risques a été réalisée avec le soutien méthodologique et opérationnel d'un cabinet extérieur. Interviews et enquête en ligne ont permis l'identification des principaux risques de corruption auxquels le Groupe fait face. La présentation de la cartographie des risques faite au Comité de Direction Groupe a été l'occasion pour celui-ci d'affirmer sa détermination à combattre toutes les formes de corruption auxquelles le Groupe et ses filiales pourraient être confrontés dans leurs activités quotidiennes, où que cela soit à travers le monde.

En matière d'évaluation des tiers, le process a été engagé et s'avère complexe compte tenu des spécificités organisationnelles de Limagrain :

- des implantations dans 56 pays,
- des ventes dans plus de 150 pays,
- treize Business Units regroupant avec les holdings plus de 110 sociétés,
- une délégation opérationnelle forte qui ne nécessitait pas le partage de telles données.

L'actualisation du Code de Conduite a été lancée au cours de l'exercice pour tenir compte des évolutions légales françaises en matière de lutte contre la corruption et le blanchiment. Son contenu va traiter plus en profondeur de sujets tels que les conflits d'intérêts, les cadeaux et hospitalité ou le dispositif d'alerte. De plus, il va naturellement traiter les risques identifiés dans la cartographie des risques de corruption. Sa nouvelle version, appelée « Principes Éthiques et Code de Conduite » sera présentée à partir de la fin de l'année 2018, aux Instances Représentatives du Personnel partout où elles existent.

Discerner les actes contraires à l'éthique et prévenir les erreurs de comportement 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, le Code de Conduite permet de marquer son identité par des repères clairs et partagés par tous. C'est une condition sine qua non pour assurer sa réputation et sa légitimité.

En parallèle, le e-learning est en cours de modification pour tenir compte de l'évolution du Code de Conduite. Des modules complémentaires viendront traiter des nouveautés, sans remettre en cause la version existante. Outre cet e-learning qui vise tous les salariés, des formations dédiées aux populations exposées aux risques de corruption vont être programmées. L'identification de ces populations (acheteurs, commerciaux, financiers, juristes, etc.) est la première étape à réaliser. Des sessions ont toutefois déjà été programmées pour les Administrateurs et Dirigeants.

Afin de sensibiliser les salariés non-connectés à l'éthique et au respect du Code de Conduite Limagrain, les Business Units Limagrain Céréales Ingrédients, Jacquet Brossard et Vilmorin Mikado ont développé une formation dispensée à l'occasion de réunions internes. Plus de 200 salariés ont ainsi été sensibilisés à cette thématique.



L'analyse des données disponibles en matière de clients et fournisseurs est la première étape réalisée, afin d'envisager une première approche de procédure qui réponde aux exigences de la loi.

Limagrain dispose déjà de mesures de contrôles comptables élaborées. Elles seront revisitées en matière d'anti-corruption à la lueur des évolutions retenues dans les autres chantiers liés à la loi Sapin II.

Le dispositif d'alerte a été défini au cours de l'exercice. Si les managers, les responsables RH ou responsables de société ou de Business Unit doivent être les interlocuteurs privilégiés d'un collaborateur qui ferait le constat d'une action contraire au Code de Conduite, le Groupe met aussi à sa disposition un système de remontée d'alerte. C'est au Comité de Gestion des Alertes (CGA), composé des Directeurs Gouvernance, Risques et Conformité (GRC), Ressources Humaines, Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), que revient le soin de gérer le dispositif d'alerte. Il assure une coordination et un suivi des alertes et analyse les questions soulevées par les collaborateurs. Lorsque la situation le justifie, le CGA peut être amené à traiter lui-même des alertes dans le cadre de comités ad hoc. Le CGA peut recevoir, par tous moyens, toutes questions soumises sur l'application et le contrôle des dispositions du Code de Conduite. De ce fait, il contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique du Groupe en matière d'éthique et de responsabilité d'entreprise. Il veille également au déploiement et à l'évolution du Code de Conduite Groupe.

Des dispositifs locaux complémentaires peuvent être conçus afin d'être au plus près des spécificités des différents environnements légaux et zones géographiques.

Afin que les conséquences relatives à des cas de corruption internes soient appréhendées de manière homogène à travers l'ensemble des sociétés du Groupe, la Direction des Ressources Humaines a entrepris au cours de l'exercice l'analyse des dispositifs de sanction dans toutes les filiales. L'objectif 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 acceptées par les salariés et leurs instances représentatives, là où elles existent.

LE RESPECT DES DROITS HUMAINS, UN PRINCIPE OPPOSABLE DANS TOUTES NOS BUSINESS UNITS

Le Code de Conduite 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 celles concernant la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, la santé et la sécurité des travailleurs, la lutte contre les discriminations, les rémunérations, la liberté syndicale et les droits 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.

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 de l'Homme 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, le Code de Conduite constitue un document opposable pour toutes les entités du Groupe dans le monde. Certaines Business Units ont complété le Code de Conduite par des règles propres à leur contexte local.

Au Japon, Mikado Kyowa Seed a inséré des clauses d'exclusion « Anti-Social forces » dans ses contrats avec certains clients pour se protéger des individus qui recherchent des avantages économiques en usant de la violence, de la force et de moyens frauduleux.

En Inde, les filiales de Limagrain, Bisco Bio Sciences et HM.CLAUSE India, ont engagé de nombreuses actions visant à l'amélioration des conditions de travail et à l'éradication du travail des enfants. Parallèlement, et avec l'appui du groupe, HM.CLAUSE India a participé activement à la rédaction de la position de l'APSA (Asia & Pacific Seed Association) sur le sujet.

PROSCRIRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

Le Groupe est très conscient de la réalité du travail des enfants à certaines étapes de sa chaîne de valeur et dans certaines régions du monde. De nombreuses mesures ont été prises par les Business Units pour traiter le sujet. De plus, l'interdiction 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. »

C'est particulièrement en Inde que le sujet est prégnant, tant pour les activités Semences de Grandes Cultures que Semences Potagères. Pour les premières, la Direction des Ressources Humaines de Bisco Bio Sciences mène régulièrement des audits pour s'assurer du respect de l'interdiction du travail des enfants. Conditions de travail et conditions de vie étant intimement liées, des lieux d'habitation avec accès à l'eau potable ont été construits à proximité et à l'extérieur de l'enceinte de l'usine afin de fournir aux salariés et à leurs enfants un lieu de vie décent. De plus, des clauses sociales strictes sont incluses dans tous les contrats avec les fournisseurs et concernent notamment le travail des enfants.

En Semences Potagères, les activités de production de HM.CLAUSE India ont débuté en 2012. Depuis cette date, afin de traiter efficacement le sujet du travail des enfants, HM.CLAUSE India a multiplié les actions dans une démarche de progrès continu. HM.CLAUSE India a déployé une procédure complète visant à abolir le travail des enfants en Inde, appelée « Child Labor Awareness Program (CLAP) », a défini des sanctions disciplinaires pour les producteurs non respectueux des engagements d'HM.CLAUSE allant jusqu'à la suspension du contrat de sous-traitance, a mis en place un programme de formation pour le réseau des techniciens de production et des séances de sensibilisation ouvertes aux agriculteurs sous-traitants. Dans le cadre du Company Act⁽¹⁾, un comité RSE a été constitué et deux personnes, basées dans le Karnataka (principale région de production de l'entreprise), ont été embauchées pour réaliser des audits internes auprès du réseau d'agriculteurs et de sociétés multiplicatrices sur les sujets du travail des enfants et de la rémunération minimum, notamment durant les périodes de pollinisation.

Entre mai et octobre 2017, 28 séminaires de sensibilisation, rassemblant 250 producteurs, ont été organisés. En outre, HM.CLAUSE India collabore en la matière avec de nombreuses parties prenantes d'horizons divers : ONG comme l'Unicef, autorités gouvernementales et locales, semenciers actifs localement et leur fédération, etc.

La multiplication des audits, avec l'appui d'auditeurs extérieurs, fait partie des objectifs de l'exercice 2018-2019, afin d'avoir un suivi plus précis. L'éradication complète du travail des enfants est notre objectif. Toutefois, les audits menés par HM.CLAUSE India font encore apparaître un taux de 0,25 % d'enfants parmi les équipes des producteurs de semences. Même s'il ne correspond encore pas à l'objectif, ce faible taux démontre que le sujet a été traité ces dernières années avec détermination et fermeté.



De même, la « politique emploi » d'HM.CLAUSE aux États-Unis suit les lignes directrices des politiques nationales en vigueur contre la discrimination et le travail des enfants, et satisfait à toutes les exigences de recrutement et d'emploi.

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

Vilmorin SA intègre dans ses contrats de sous-traitance de production hors France une clause spécifique « Code de Conduite » interdisant le travail des enfants de moins de 16 ans. Enfin, 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.

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

GARANTIR LE RESPECT D'UN SALAIRE MINIMUM

Contribuer à l'amélioration des conditions de vie et d'éducation

Conditions de travail et conditions de vie étant intimement liées, certaines filiales sont aussi actives dans la fourniture d'équipements visant à améliorer la vie des populations locales. En Inde, Bisco Bio Sciences a construit des lieux d'habitation avec accès à l'eau potable à proximité et à l'extérieur de l'enceinte de l'usine afin de fournir aux salariés et à leurs enfants un lieu de vie décent.

HM.CLAUSE India a aussi aménagé des sanitaires dans les écoles du Koppal, notamment pour développer l'accès à l'éducation des filles, souvent freinées par le manque de propreté des installations, et a offert des équipements et fournitures scolaires à 961 élèves de trois écoles du Koppal et d'une école du Rannebur. Chaque enfant a reçu un cartable et douze cahiers, en juin 2017, pour commencer l'année scolaire 2017-2018.

OPTIMISER L'UTILISATION DES RESSOURCES NATURELLES DE MANIÈRE DURABLE ET MAÎTRISER NOTRE IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE



Respect des principes 7 et 8 du Pacte Mondial.

Par son métier de semencier, Limagrain est directement concerné par les enjeux liés à la biodiversité et au changement climatique. Par ses racines coopératives, leurs impacts sont évidents sur les exploitations agricoles de nos associés-coopérateurs. À ce double titre, Limagrain se doit de travailler ces thématiques et de s'engager concrètement. C'est l'objet de la politique globale environnementale, co-construite avec les Business Units et formalisée au cours de cet exercice. Elle donne un cadre général, des enjeux communs et des objectifs partagés pour l'ensemble du Groupe en matière d'impact de nos activités sur l'environnement. Et c'est au plus près du terrain, au niveau des Business Units, qu'elle est déployée dans une démarche volontariste et responsable.

Afin de constater les progrès en la matière, le Groupe transmet à ses Business Units, tous les ans, un rapport analytique et comparatif de leurs données extra-financières, notamment environnementales. Il vient aussi en appui des actions locales d'information et de sensibilisation des salariés aux enjeux environnementaux.

LEIA, UN PROGRAMME LANCÉ EN 2018, VISANT À LIMITER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS IMPLANTATIONS

Début 2018, Limagrain a formalisé, sous le nom de LEIA pour « Limit the Environmental Impact of our Activities », son programme visant à limiter les impacts environnementaux de ses activités. Il repose sur la mise en place d'un système de management environnemental applicable sur l'ensemble de ses sites et sur la conformité vis-à-vis des lois, règlements et exigences environnementales partout dans le monde. Quatre thématiques sont retenues dans ce programme et font l'objet de mesures et d'objectifs précis, à savoir :

Thématique	Enjeu	Objectif
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 sensibles
Déchets	Assurer la valorisation des déchets	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser 85 % des déchets d'ici 2022 • Limiter le gaspillage alimentaire dans nos activités



Budget d'amélioration des impacts environnementaux (en euros)



EN 2016	EN 2017	EN 2018
1 242 163	842 019	1 538 230
portant l'investissement sur 3 ans à 3 622 412		

Eau consommée (en m³)



EN 2016	EN 2017	EN 2018
3 149 715	2 685 011	2 118 879

Énergie consommée (en MWh)



EN 2016	EN 2017	EN 2018
520 071	496 716	518 085

UN USAGE RESPECTUEUX DE L'EAU

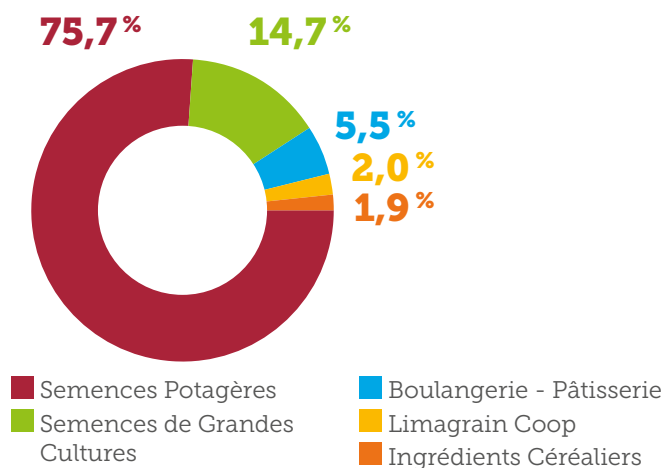
La question de l'eau est abordée sous deux angles : notre consommation et la qualité des rejets.

Le référentiel de gestion des risques du groupe prévoit l'analyse de tous les rejets aqueux 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 bassins de retraitement des eaux. Nous poursuivons quotidiennement les efforts dans ce sens par la construction d'équipements adaptés à l'utilisation de produits de traitement qui permettent de minimiser les risques lors du stockage, de l'usage ou du nettoyage des matériels. Au cours de l'exercice 2017-2018, HM.CLAUSE à Portes-lès-Valence, Limagrain Europe à Nérac, en France, et Vilmorin-Mikado en Espagne se sont dotées de telles installations.

L'eau est principalement destinée à l'irrigation des serres de culture et à l'usage domestique (eau sanitaire) ainsi qu'aux activités industrielles de boulangerie pâtisserie. Les sociétés du groupe, au regard de la spécificité de l'activité, utilisent l'eau du réseau de distribution urbain (26 %), les eaux de forage (66 %), les eaux de surface (6 %) ou encore les eaux de pluie (2 %).

L'eau est principalement destinée à l'irrigation des serres de culture et à l'usage domestique (eau sanitaire) ainsi qu'aux activités industrielles de boulangerie pâtisserie. Les sociétés du groupe, au regard de la spécificité de l'activité, utilisent l'eau du réseau de distribution urbain (26 %), les eaux de forage (66 %), les eaux de surface (6 %) ou encore les eaux de pluie (2 %).

Répartition de la consommation d'eau 2017-2018 par activité



Sur l'exercice 2017-2018, la consommation d'eau de Limagrain est estimée à 2 118 879 m³ soit une baisse de 21 % (- 566 132 m³) par rapport à 2016-2017. Les aléas climatiques sont des facteurs très importants dans l'évolution de la consommation d'eau de Limagrain. À titre d'exemple, près de 35 % de cette baisse (200 000 m³) sont dus à l'ouragan Irma qui a touché, entre autres, la Floride en septembre 2017 et qui a détruit les cultures d'automne. Le reste de la baisse s'explique aussi par les investissements réalisés en la matière ces dernières années, à hauteur de près de 1,5 million d'euros depuis 2015.

Ainsi, les systèmes d'irrigation goutte à goutte sont désormais 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. Là aussi, cette technique limite la consommation des intrants* au strict minimum.



HYDRANEO® DE LIMAGRAIN EUROPE, UN OUTIL DE GESTION DU STRESS HYDRIQUE

L'adaptation des semences aux conditions pédoclimatiques locales et le renforcement de la résistance aux maladies et au stress hydrique font partie des axes de recherche prioritaires de Limagrain. Par exemple, le concept LG HYDRANEO® a été mis au point dans cet objectif. Lancé en 2015, il est issu d'un travail de collaboration de plusieurs années entre les équipes recherche et marketing de la Business Unit Limagrain Europe. HYDRANEO® a pour objectif d'accompagner les agriculteurs dans la gestion du stress hydrique, de manière globale, en associant un diagnostic de risque à la parcelle, des variétés de maïs tolérantes et des pratiques agronomiques adaptées.

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

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

Par exemple, au Chili, HM.CLAUSE optimise l'usage de l'eau grâce à des outils météorologiques qui permettent de mesurer le juste besoin en eau des cultures. Un travail régulier de détection des fuites est également effectué pour faire la chasse au gaspillage.

Les autres activités du Groupe ne sont pas non plus en reste : globalement la consommation de Limagrain Coop, de Limagrain Céréales Ingrédients et de Jacquet Brossard a été réduite de 10 % cette année.

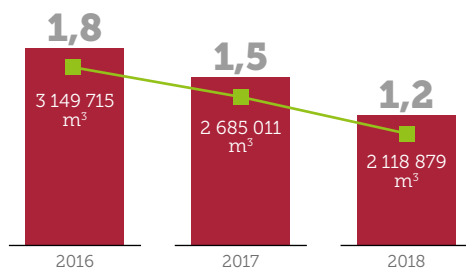
AUDITS ÉNERGÉTIQUES ET ÉCHANGES DE BONNES PRATIQUES CONCOURRONT À LA RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

À l'issue d'audits énergétiques réalisés en 2015, des investissements ont été réalisés (plus de 2,2 millions d'euros depuis 2015-2016) dans l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos installations à travers un grand nombre d'actions, souvent issues de l'échange de bonnes pratiques entre sociétés.

Désormais, lors du remplacement ou de l'achat de nouveaux équipements, plusieurs de nos sociétés intègrent le critère de performance énergétique ou d'économie d'énergie.

De manière globale, les Business Units déploient des programmes d'optimisation de leur consommation par l'isolation, l'optimisation des matériels des séchoirs ou des groupes froids, le remplacement des éclairages en faveur de LED...

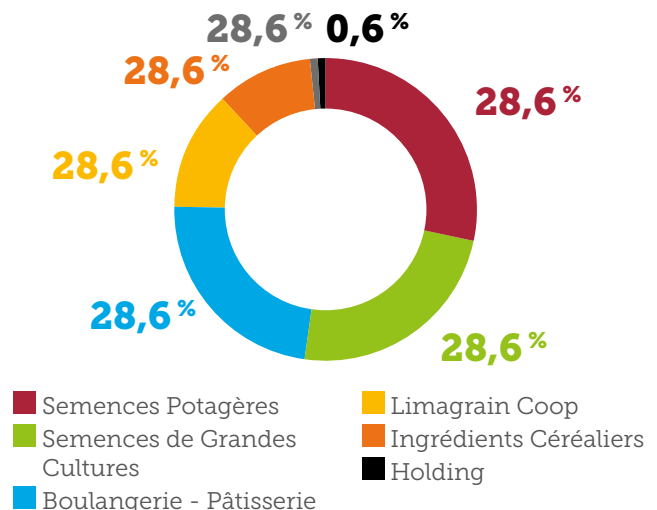
Évolution de la consommation d'eau (m³ et litres/€ de chiffre d'affaires) depuis 2015-2016



De plus, l'accompagnement et la formation des producteurs sont des facteurs clés dans la réduction de la consommation d'eau chez les partenaires de Limagrain. À ce titre, Limagrain Coop propose aux adhérents de la coopérative, à travers les conseils apportés par ses techniciens et des outils d'aide à la décision, de les accompagner dans la conduite de leurs cultures.

D'autre part, Limagrain est engagé dans la mise au point de variétés contribuant à diminuer l'impact de la production agricole sur son environnement en permettant de limiter la consommation en eau. Par exemple pour le maïs, le développement de variétés plus tolérantes à la sécheresse est un axe majeur de recherche, que complètent des outils d'aide à la décision comme Hydraneo (voir ci-dessous) ou en France « LG Vision Irrigation », dédié au pilotage de l'irrigation. En semences potagères, la Business Unit Vilmorin-Mikado a, pour sa part, initié un test de résistance au stress hydrique pour l'espèce haricot.

Répartition de la consommation énergétique 2017-2018 par activité





Emission de GES (teqCO₂) hors fluides frigorigènes

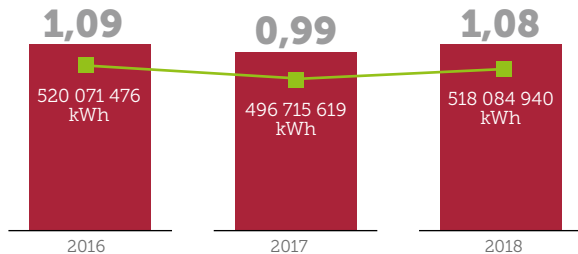
EN 2016	EN 2017	EN 2018
520 071	496 716	518 085

Pourcentage de valorisation des coproduits et déchets

EN 2016	EN 2017	EN 2018
85,9	85,4	83,8

La consommation d'énergie totale de Limagrain s'est élevée à 518,1 millions de kWh en 2017-2018, en hausse de 4,3 % (+ 21 369 millions kWh) par rapport à 2016-2017. Cette hausse est principalement liée à l'ouverture d'un nouveau site de production de semences en Hongrie (7 millions de kWh), un agrandissement du site de recherche d'HM.CLAUSE en Thaïlande (6 millions de kWh) et une augmentation de la consommation de rafles de maïs pour sécher les semences au Brésil (4 millions de kWh) et en Inde (1 million de kWh).

Consommation d'énergie en kWh et GJ/ 1 000 € de chiffre d'affaires depuis 2015/2016



Les émissions de gaz à effet de serre totales de Limagrain (scope 1 et 2 hors fluides frigorigènes) se sont élevées à 110 millions de kgCO₂e en 2017-2018, stables par rapport à 2016-2017 (- 50 889 kgCO₂e).

Concernant les émissions de gaz à effet de serre du scope 3, en particulier liées à la production des semences de Vilmorin & Cie chez ses partenaires agriculteurs-multiplicateurs, des estimations ont été réalisées en se basant sur les dernières données disponibles d'EcoInvent. Le facteur d'incertitude s'avère trop important pour communiquer un chiffre précis. Cependant, ces estimations ont permis d'identifier que, parmi les espèces travaillées par Limagrain, certaines sont plutôt émettrices de carbone (tomate, poivron, courgette, maïs, etc.) et d'autres captatrices (haricot, blé, carotte, etc.) au cours de leur culture. Au regard de la répartition des surfaces utilisées par espèce, le bilan carbone global de la production des semences par les partenaires agriculteurs-multiplicateurs de Limagrain serait proche de zéro, les espèces émettrices et captatrices compensant leurs impacts en matière d'émissions.

Afin de réduire sa consommation d'énergie et son impact sur le changement climatique, Limagrain a investi plus de 3 millions d'euros depuis 2015 dans 140 actions.

Par ailleurs, en France, la loi de Transition Énergétique pour la croissance verte a rendu obligatoire au 1er janvier 2018 la mise en œuvre d'un Plan de Mobilité pour les entreprises de plus de 100 salariés sur un même site. Son objectif est de proposer des solutions alternatives pour les déplacements liés aux activités professionnelles. HM.CLAUSE SA a signé une convention de partenariat avec Valence-Romans-Déplacements, afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'actions de sensibilisation clé-en-main. HM.CLAUSE SA a lancé en 2017 une enquête visant à analyser les tendances de transports domicile-trajet et professionnels des salariés en France et les interroger sur leur souhait de tester des modes de transports « doux ». L'analyse de ces résultats et le plan d'actions en découlant ont été réalisés avec le CHSCT :

- Stand co-voiturage (présence d'IDVroom) en avril 2018,
- Stand vélo (présence Valence-Romans-Déplacements) en mai 2018,
- Participation pour les sites de la Drôme au Challenge mobilité le 7 juin 2018. Une belle participation pour une première édition avec 80 participants et l'obtention du prix du « Coup de cœur » décerné par Valence-Romans-Déplacements.



Les déplacements professionnels faisant partie des postes de consommation énergétique importants, un outil pour faciliter le co-voiturage interne lors de déplacements professionnels a été lancé en 2017. Cet outil, dénommé Carpooling, est accessible à l'ensemble des salariés du groupe en France. Du 15 avril au 15 juillet 2018, un challenge a été organisé par Limagrain Europe SA pour inciter ses salariés à utiliser Carpooling. Les trajets en co-voiturage réalisés pendant ces 3 mois ont permis d'éviter l'émission de 3 125 kg équivalent CO₂, soit l'équivalent des émissions d'une voiture moyenne pendant un an.

De manière beaucoup plus conséquente, le remplacement du centre de recherche de Tuitjenhorn aux Pays-Bas par une nouvelle unité située à Warmenhuizen constitue une étape importante dans la modernisation des sites de recherche d'Hazera : cela contribue aussi à la limitation des impacts environnementaux des activités du groupe, grâce aux nouveaux équipements et technologies mis en œuvre dans ses serres et locaux de recherche, notamment en matière énergétique.

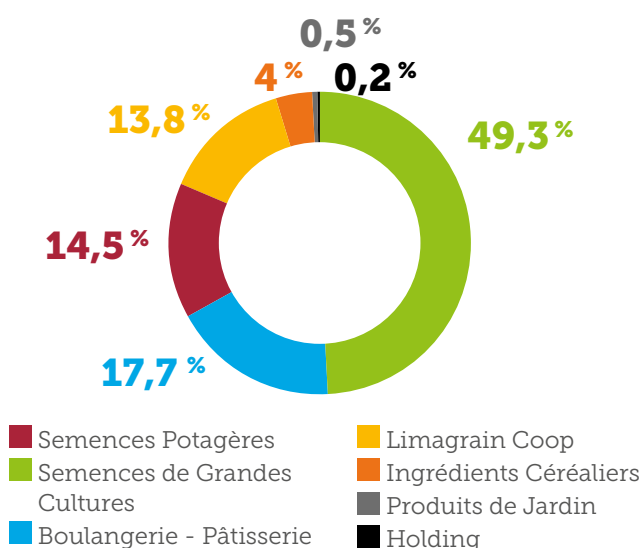
Enfin, Jacquet Brossard a choisi de s'engager pour réduire sa consommation énergétique pour assurer son activité tout en préservant l'environnement dans lequel elle évolue. Depuis 2013, l'entreprise a réduit de 10 % sa consommation et souhaite aller plus loin pour atteindre 15 % de réduction d'ici à 2025. Des moyens humains et financiers importants sont consacrés afin d'assurer l'atteinte de cet objectif. Déjà, 700 000 € ont été investis dans des projets d'isolation thermique, de remplacement d'éclairage par des LED et de récupération de chaleur. Des démarches d'amélioration continue sont également en marche pour augmenter le nombre d'emballages éco-conçus. Enfin, Jacquet Brossard travaille à l'optimisation du taux de remplissage de ses camions afin de réduire les émissions de CO₂ provoquées par ses flux. Par exemple fin 2017, Jacquet Brossard est passé de 26 tonnes à 29 tonnes de livraisons par camion avec l'un de ses fournisseurs de farine. Ce changement a permis d'effectuer 43 livraisons (moulin - usine) par an en moins, soit un total de 14 190 km évités dans l'année, l'équivalent de 13 tonnes de CO₂.

LIMITER ET VALORISER LES DÉCHETS

La production de déchets et de co-produits – près de 75 000 tonnes – est en légère baisse en 2017-2018 comparé à l'exercice précédent (- 2 %). Leur valorisation, mise en place de longue date au sein du Groupe, atteint 83,8 % (contre 85,4 % en 2016-2017) essentiellement en alimentation animale et compost. De nouveaux sites s'équipent afin de contribuer au recyclage des déchets, comme HM.CLAUSE au Chili, qui désormais composte ses déchets organiques pour les incorporer en culture. D'autres filières (recyclage, énergie...) sont exploitées en fonction des spécificités locales.

Cependant, il est à noter que la performance des différentes sociétés du groupe est encore très variable sur ce sujet.

Répartition de la production de déchets 2017-2018 par activité



Durant l'exercice, un appel d'offres a été réalisé auprès de différents prestataires pour la gestion des déchets sur tous les sites de Limagrain en France, afin de repenser les besoins et les filières de traitement et de mutualiser les ressources. Cela permettra, pour l'exercice 2018-2019, d'harmoniser la gestion et le traitement des déchets en France.

De nombreux investissements ont été réalisés pour réduire la production de déchets et s'assurer de leur recyclage et élimination, au travers de plus de 150 actions mises en place depuis 2015, comme la mise en place d'espaces de stockage, l'achat de broyeurs pour les déchets organiques, l'achat de poubelles de tri ou encore la mise en place d'un partenariat avec une fondation pour recycler les batteries.

JACQUET BROSSARD ET LIMAGRAIN CÉRÉALES INGRÉDIENTS ENGAGÉS DANS LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Dans un monde où le gaspillage alimentaire ne fait que croître, alors qu'une trop grande partie de la population souffre encore de faim, Jacquet Brossard et Limagrain Céréales Ingrédients s'engagent pour lutter contre ce gâchis et en faire profiter le plus grand nombre.

En tant qu'acteur majeur de l'agro-alimentaire en France et présent dans plus d'1 foyer français sur 2 avec ses marques, Jacquet Brossard a un rôle légitime à jouer dans ce combat. Cet engagement 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 et a débuté avec l'ADEME, dans le cadre de l'opération IAA Témoins. Grâce à cette opération, le site de Clamecy a notamment réduit la taille de ses talons exclus au tranchage en changeant ses jeux de moules (soit 50 tonnes de pain économisés par an). Le site travaille également à la revalorisation de la chapelure récupérée durant le processus de fabrication en alimentation humaine (soit 800 tonnes de chapelure revalorisée par an). Enfin, Jacquet Brossard a fait dons de 800 000 produits à des associations caritatives (Samu Social, Restos du Cœur, Banque Alimentaire, Secours Populaire...) en 2017. Un combat qui ne fait que commencer et qui se poursuit aujourd'hui avec Phenix, expert de la lutte contre le gaspillage et sur lequel Jacquet Brossard va pouvoir s'appuyer pour réduire significativement ses pertes.

Pour sa part, Limagrain Céréales Ingrédients a aussi entamé une démarche avec l'ADEME afin de limiter les pertes sur une ligne de production de son site de pellets. Un broyeur a ainsi été installé pour transformer en poudre la part de production perdue et pouvoir la réincorporer dans les recettes. De cette façon, sur un an, 106 tonnes de matière, gâchées auparavant, ont été réintégrées en produits nobles, économisant par là même 17 tCO₂e. Suite à ce premier essai, la démarche pourra être déployée sur la seconde ligne de production, voire sur d'autres sites.

MAÎTRISER L'IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET S'ADAPTER AUX NOUVELLES CONDITIONS

Limagrain a défini une stratégie de recherche pour ses semences axée sur l'amélioration du rendement, la résistance aux maladies, une meilleure adaptation aux climats et aux territoires, et l'amélioration des qualités nutritionnelles.

Ces axes de recherche ont pour objectif de permettre aux agriculteurs de s'adapter aux changements climatiques et de réduire les intrants (produits de protection des plantes et eau notamment), tout en assurant une productivité optimale.

À titre d'exemple, la Business Unit Limagrain Europe, en lien avec l'Union Française des Semenciers (UFS), a participé à la rédaction de la fiche « Certificat d'Économie de Produits Phytosanitaires » (CEPP) dénommée « Réduire le nombre de traitements au moyen de variétés de blé tendre assez résistantes aux bio-agresseurs et à la verse », portée par Arvalis Institut du Végétal, afin de mettre en avant les atouts de la génétique comme alternative aux traitements phytosanitaires. Cette fiche CEPP a été publiée au Journal Officiel français le 12 décembre 2017. Parmi les variétés éligibles, 11 variétés inscrites par Limagrain Europe sont actuellement référencées.

« L'ADAPTATION DES CONDUITES CULTURALES AUX ÉVOLUTIONS CLIMATIQUES », THÈME DES RENCONTRES AGRO DE LIMAGRAIN COOP :

Début juin 2018, Limagrain Coop a convié ses adhérents aux 3^{es} Rencontres Agro, qui traitaient, sous forme d'ateliers, des changements climatiques constatés en Limagne Val d'Allier et des pistes d'adaptation étudiées.

Sur la base des données météorologiques collectées, la société Weather Measures décrivait les évolutions climatiques enregistrées en Auvergne : pluies éparses et irrégulières, augmentation des températures, probabilité de pics de températures élevés entre le 15 mai et le 15 juillet... Suite à ce constat, l'INRA et Limagrain Coop faisaient le point sur les conséquences de ces évolutions sur les cultures céréalières : risque d'échaudage, déficit hydrique, accélération de la minéralisation de la matière organique...

Face à ces modifications, la première réponse apportée par Limagrain Coop provient de l'activité du Groupe en sélection variétale et de l'étude des variétés de blé en situation de stress hydrique. D'autres réponses possibles ont été présentées par la Direction Innovation et Développement Agronomique de la Coopérative qui étudie de nouvelles solutions agronomiques préservant la matière organique, de nouvelles pratiques culturales, le développement d'outils numériques ou de techniques culturales adaptées aux situations d'irrigation limitantes. L'atelier « Irrigation » proposait aussi l'utilisation d'Hydraneo[®], un outil d'aide à la décision (OAD) développé par LG et proposé aux agriculteurs de certains pays européens. Hydraneo[®] permet une gestion complète du stress hydrique en combinant un diagnostic à la parcelle, une recommandation variétale et des conseils agronomiques et vise à sécuriser au maximum les rendements en conditions difficiles.





CONSTRUIRE

DE NOUVEAUX MODES DE RELATION ET DE CRÉATION DE VALEUR

Limagrain privilégie le dialogue avec ses parties prenantes et le développement d'une approche partenariale.

La fine connaissance du monde agricole d'une part, de nos fournisseurs et clients d'autre part, sont la garantie de proposer des produits et des solutions en accord avec les besoins de nos marchés. Pour préparer au mieux l'avenir, le développement de nos activités s'appuie sur le travail collaboratif de nos équipes et l'échange des bonnes pratiques entre Business Units, ainsi que sur de multiples

partenariats noués avec des laboratoires et organismes de recherche privés et publics en France et à l'international, tout comme avec des entreprises en pointe sur leurs secteurs d'activités. C'est grâce à ces liens étroits tissés de longue date avec les acteurs de notre écosystème que nous pouvons faire progresser notre performance jour après jour.

Certains partenariats ont également pour vocation de nous permettre de nous engager sur le plan sociétal, au plus près des territoires où nous sommes

implantés. Notre Groupe et ses filiales développent ou s'associent à de nombreuses actions à visée sociale ou éducative. C'est un moyen pour nos Business Units de participer à la vie locale, d'exprimer leur utilité sociale tout en contribuant à mieux faire connaître et valoriser le monde agricole et les problématiques alimentaires à travers le monde.

RASSEMBLER LES SALARIÉS ET LES ADHÉRENTS AU SEIN D'UN PROJET COMMUN ET D'UNE CULTURE PARTAGÉE



Respect des principes 1 et 8 du Pacte Mondial.

Pour renforcer l'esprit de Groupe, Limagrain a mis en place, ces dernières années, plusieurs outils en faveur de l'émergence d'une culture d'entreprise commune. Leur objectif est de faciliter la transmission et le partage d'information entre toutes les entités dans le monde, et de favoriser le sentiment d'appartenance et l'implication de chacun dans les activités du Groupe.

Fort de ses racines coopératives, Limagrain entretient un relationnel étroit avec ses associés-coopérateurs, qui sont tout à la fois actionnaires, fournisseurs et clients. Limagrain organise donc de nombreux points de rencontre et d'échange avec ses associés-coopérateurs et les informe régulièrement grâce à son journal interne Mag.

Enfin, comme Coopérative et Groupe ne vont pas l'un sans l'autre, Limagrain prend soin de lier les deux communautés d'associés-coopérateurs et de salariés autour d'une vision et d'un projet Limagrain. Si la proximité adhérent/salarié est facilitée sur son territoire d'origine, la Limagne Val d'Allier, les déplacements du Conseil d'Administration dans les filiales du groupe sont des opportunités d'échanges entre Administrateurs et salariés.

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL EN S'APPUYANT SUR UN MANAGEMENT LOCAL

Limagrain est un acteur majeur et engagé sur son territoire auvergnat d'origine, où il puise et cultive ses valeurs coopératives. Fort de près de 2 000 associés-coopérateurs et de 2 200 salariés en région Auvergne Rhône-Alpes, Limagrain a l'ambition de faire de son territoire, la Limagne-Val d'Allier, une zone d'excellence agricole. Notre groupe est également un acteur international actif sur les cinq continents. C'est cette vision d'un équilibre entre développement local et international qui nous conduit à privilégier une approche respectant la diversité des cultures au sein desquelles nous travaillons.

Limagrain réalise aujourd'hui 78 % de son chiffre d'affaires hors de France, avec des filiales implantées dans 56 pays et une commercialisation dans plus de 150 pays. Pleinement conscient que notre croissance future se joue essentiellement à l'extérieur de nos frontières, notre Groupe s'emploie à adapter ses modes de management aux cultures locales dans le respect de ses valeurs et de ses principes de management. Cela passe nécessairement par l'intégration d'un management local, car nous sommes convaincus que la proximité des personnes avec leur marché est essentielle pour comprendre les enjeux et mieux y répondre. L'organisation actuelle en 13 Business Units couvre l'ensemble des activités opérationnelles de Limagrain et favorise cette proximité avec nos différents marchés à travers le monde.

INTÉGRER LES NOUVEAUX COLLABORATEURS ET MANAGERS

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux managers du monde entier, des parcours d'intégration Groupe ont été mis en place depuis 2010. Destinés aux managers récemment entrés dans le Groupe, ils s'adressent à des salariés ayant suivi une formation supérieure d'au moins cinq ans et confirmés dans leur poste ou bien bénéficiant d'une expérience équivalente.

Ils sont notamment rythmés par une rencontre avec des membres du Comité de Direction et des Administrateurs, des échanges avec des salariés ayant vécu une mobilité, 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 le Code de Conduite du Groupe sont également explicités.

Au cours de cet exercice, 87 personnes venues de l'ensemble des Business Units du Groupe et de tous les continents ont suivi ce parcours.

Les BU organisent aussi des parcours d'intégration destinés à leurs nouveaux collaborateurs. Ils ont concerné 603 personnes au cours de l'exercice.

RASSEMBLER LES SALARIÉS AU SEIN D'UN PROJET COMMUN

La motivation des salariés passe par la capacité de l'entreprise et de ses managers à donner du sens et de la visibilité sur les ambitions, sur les missions et la vision de l'entreprise. La mission de Limagrain, qui entend apporter aux agriculteurs du monde entier des solutions durables pour contribuer à répondre aux enjeux alimentaires, donne du sens à l'engagement des salariés. Une version plus détaillée de cette mission est en cours de rédaction, afin de permettre aux salariés et aux autres parties prenantes d'appréhender au mieux l'essence de la mission de Limagrain.

Chaque année, des séminaires et des conventions rassemblent les cadres dirigeants, cadres de direction ou différentes communautés de métiers. Ils permettent notamment de favoriser des échanges et de renforcer les liens entre les salariés. Des réseaux transverses d'experts – juridique, ressources humaines, communication, informatique, finance, RSE... - se réunissent régulièrement afin de faciliter l'échange de bonnes pratiques entre les Business Units.

Au niveau de chaque Business Unit, des réunions du personnel ou des conventions thématiques ou métier sont organisées, dans chaque pays où le Groupe opère, et elles permettent aux managers de présenter et commenter le projet Groupe ainsi que d'expliquer comment la Business Unit contribue à ce projet. La plupart des Business Units diffusent des journaux internes, qui sont le support idéal pour communiquer notamment sur la stratégie d'entreprise et pour mettre en avant les actions qui nourrissent cette stratégie.



FAIRE DE LA SÉCURITÉ UNE PRIORITÉ

Limagrain est convaincu qu'il ne peut y avoir de performance durable sans sécurité. Outre la politique de prévention déployée depuis plusieurs années, Limagrain a impulsé, depuis l'exercice 2014-2015, une politique volontariste 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. Par-delà le fait que chacun est responsable de sa propre sécurité et de celle de ses collègues, une très forte implication de la chaîne managériale est également attendue.

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.

Nombre d'accords collectifs signés en France :



Participants à un parcours d'intégration Groupe :



Participants à un parcours d'intégration en Business Unit :





En 2015 Limagrain se fixait l'objectif ambitieux de diviser par deux en trois ans le taux de fréquence des accidents avec arrêts. Ce taux de fréquence, qui s'élevait à 19,20 en septembre 2015, est à la fin de l'exercice 2017-2018 de 10,2.

Le déploiement des visites managériales de sécurité se poursuit. Ces visites visent avant tout à prévenir l'exposition aux risques professionnels ; elles permettent en outre de renforcer le modèle managérial que Limagrain promeut, empreint d'intérêt et de considération pour l'ensemble des personnes qui travaillent pour et avec Limagrain, qu'elles soient salariées, intérimaires, stagiaires, sous-traitants ou visiteurs.

Par ailleurs, Limagrain a initié cette année l'élaboration d'un corpus de règles de sécurité visant à garantir un niveau d'exigence commun à l'ensemble des Business Units. Élaboré en collaboration avec tous les coordinateurs sécurité en Business Units dans le but de prévenir et maîtriser nos risques majeurs, il définit les exigences générales à respecter en matière de sécurité pour le personnel travaillant pour et avec Limagrain. Il est destiné à être décliné par les Business Units de Limagrain en règles opérationnelles permettant de répondre aux exigences générales en y intégrant les spécificités de leurs activités.

Au cours de l'exercice 2017-2018, 16 accords d'entreprise concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail et s'appuyant sur les politiques Groupe en matière de protection sociale et de sûreté des salariés sont valides et en application.

Sécurité au travail



Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt :

EN 2016	EN 2017	EN 2018
N/A	10,9	10,2

Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt :

EN 2016	EN 2017	EN 2018
N/A	18,9	16,9

Taux de gravité des accidents du travail :

EN 2016	EN 2017	EN 2018
N/A	0,27	0,27

VILMORIN MIKADO PROPOSE L'ÉVEIL MUSCULAIRE À SES SALARIÉS DU SITE DE LA COSTIÈRE

Tout sportif le sait, l'échauffement est essentiel. Pourquoi en serait-il différemment dans le travail ? Démarrer à froid est un facteur de risque que le site Vilmorin Mikado de La Costière a choisi de traiter en proposant à ses salariés la mise en place d'un éveil musculaire. La journée des équipes cultures et de certaines équipes de sélection débute donc par une séance d'échauffement musculaire à base de mouvements simples, accessibles et efficaces,... alliée à une dose de bonne humeur. Une nouveauté dont les effets sur les troubles musculosquelettiques devraient être perceptibles rapidement.



CULTIVER LA DIVERSITÉ PARMIS LES SALARIÉS

La diversité des populations au sein de Limagrain fait partie intégrante de l'ambition de la Société. « 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 engagement sur le respect des personnes et de la vie privée est un extrait du Code de Conduite, transcrit opérationnellement dans les pratiques anti-discriminatoires de nos processus de recrutement.

Le Code de Conduite s'inscrit dans le cadre de plusieurs textes internationaux dont le Groupe partage les principes, notamment les conventions principales de l'Organisation Internationale du Travail, en matière de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, la santé et la sécurité des travailleurs, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective.

Des accords collectifs ont été négociés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et sur l'équilibre intergénérationnel et plusieurs Business Units de Limagrain ont déployé des mesures fortes en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées.

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. C'est dans ce contexte qu'un accord a été signé au cours de l'année 2012-2013, répondant en outre à une obligation légale française. Renouvelé en 2017, cet accord comporte des objectifs et des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel. Recrutement, promotion professionnelle, rémunération, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle sont les quatre domaines d'actions retenus et détaillés dans des engagements et des mesures concrètes pour promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle.

Pourcentage de femmes dans les effectifs permanents:



Pourcentage de femmes chez les Cadres de Direction :



Pourcentage de salariés handicapés en France :





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 a été déployé depuis 2016-2017, permettant aux jeunes 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 ».

La campagne de mentoring 2017-2018 a permis de lancer 11 paires mentors / mentorés en transverse sur cinq Business Units, avec le soutien des services Ressources Humaines concernés.

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 aussi pratiquées.

En 2017, l'accord de Groupe portant sur le contrat de génération signé en 2014 a été renégocié pour une durée de 3 ans. Applicable sur le territoire français, l'accord a également été communiqué, à l'initiative de Limagrain, auprès des filiales étrangères dans l'objectif de les inciter, à terme, à adopter certaines des dispositions mises en place.

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 faible taux de travailleurs à handicap (2,8 % 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 handicapées d'exercer un travail dans un environnement protégé ainsi qu'avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) pour la diffusion des offres d'emploi sur une plateforme dédiée. Des personnes en situation de handicap sont ainsi régulièrement détachées au sein de Limagrain pour assister les services dans des missions opérationnelles et administratives.

Suite à la négociation annuelle de 2015, une politique sur le handicap a été lancée au sein de Limagrain, dont les premiers éléments ont abouti à la mise en place du partenariat avec l'association Handischool.

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 travailleur handicapé,
- du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi du travailleur handicapé,
- de la communication et de la sensibilisation au handicap.

De nombreuses actions sont déployées dans les Business Units, comme par exemple :

- Dans le service Corporate de Limagrain, l'embauche pour un stage d'une personne mal-entendante pendant 8 semaines qui s'est accompagnée d'une formation en langage des signes auprès des salariés volontaires, ou encore l'embauche en alternance d'une personne avec un handicap moteur se déplaçant en fauteuil. L'intégration de ces personnes avec un handicap visible conduit à un changement des mentalités vers une meilleure acceptation et intégration des personnes handicapées au sein des équipes.
- Chez Hazera, en Israël, des nouveaux aménagements ont été réalisés pour des personnes handicapées.
- Chez HM.CLAUSE, au Chili, des rampes d'accès ont été créées pour les personnes à mobilité réduite.

FAIRE DU DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES UNE RICHESSE



Respect des principes 1, 2, 8 et 10 du Pacte Mondial.

Le dialogue avec les parties prenantes est une composante fondamentale de la démarche RSE de Limagrain. Il permet de progresser dans la compréhension des enjeux et des motivations des individus et des structures en interaction avec le Groupe. Les sujets, même difficiles, peuvent être abordés de façon directe et transparente. L'objectif de ces échanges est à la fois de favoriser l'innovation et la créativité, de mobiliser les salariés, de renforcer l'image et la réputation de l'entreprise, et de prévenir et gérer les risques.

Nombre de fournisseurs référencés par la Coordination des Achats Groupe Limagrain (hors matières premières) :



EN 2016	EN 2017	EN 2018
160	158	173

Pourcentage de fournisseurs référencés engagés :



dans une démarche RSE

EN 2016	EN 2017	EN 2018
65 %	74,1 %	77,5 %

dans une certification ISO

EN 2016	EN 2017	EN 2018
55,6 %	62,7 %	68,2 %

par la signature du Global Compact

EN 2016	EN 2017	EN 2018
-	27,1 %	32,4 %

Nombre d'audits fournisseurs effectués



EN 2016	EN 2017	EN 2018
6	4	3

FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

Pour que le dialogue social soit constructif, Limagrain privilégie la négociation collective avec ses partenaires sociaux. Les accords Groupe permettent ainsi de favoriser une politique commune entre les Business Units.

Dans la plupart de nos pays d'implantation, des instances de représentation du personnel existent sous différentes formes (comité d'entreprise, forums employés, représentants des salariés).

Au cours de l'exercice 2017-2018, deux accords Groupe au niveau de la France ont été signés. Ils portent sur :

- le renouvellement et l'enrichissement de l'accord « Contrat de Génération »
- et sur la mise en place d'une couverture santé harmonisée pour les salariés sur le périmètre français.

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

44 pays du groupe sur 48, soit 91,6 %, disposent d'instances de représentation du personnel sous différentes formes (comité d'entreprise, forums employés, représentants des salariés).

40 accords collectifs ont été négociés et 36 ont été signés au niveau des entreprises au cours de l'exercice 2017-2018. Ils ont principalement porté sur les salaires ainsi que sur les conditions de travail. Ils complètent et renforcent la déclinaison du contrat social au sein du Groupe.

Pour exemple, les accords collectifs traitent principalement :

- En France : des salaires, des jours de congé, de l'aménagement du temps de travail ;
- Au Japon : du temps de travail ;
- Au Brésil : des salaires, des avantages, des heures supplémentaires.

Outre les instances nationales, Limagrain a mis en place un Comité d'Entreprise Européen (CEE). Représentant les différentes sociétés du Groupe, il se réunit deux fois par an dans l'objectif d'encourager l'information des salariés et d'établir un dialogue constructif avec les représentants des salariés des sociétés européennes. Il traite des questions économiques, financières et sociales qui présentent un caractère transnational et dépassent le cadre d'un pays. Il est composé de 30 représentants des salariés de dix pays de l'union européenne.

Parallèlement aux travaux conduits avec les instances représentatives du personnel, Limagrain s'attache à consulter les salariés à propos de leurs conditions de travail. Ainsi des enquêtes sur la qualité de vie au travail sont menées par nos sociétés. Au cours de cet exercice, 26,9 % des effectifs permanents ont été interrogés, contre 14,7 % l'exercice précédent.



IMPLIQUER LES FAMILLES DE SALARIÉS DANS L'ACTIVITÉ

Au premier rang des parties prenantes intéressées par l'activité de la Société, il y a les familles de salariés, qui partagent au quotidien la vie de la Société, mais uniquement sous forme de récit, sans savoir véritablement ce que recouvrent l'entreprise et ses activités. Vilmorin-Mikado, sur son site de La Ménitrie en France, et sa filiale turque Vilmorin Anadolu ont organisé au cours de l'exercice une journée portes ouvertes à destination des familles de salariés. En France, 900 proches de salariés ont pu découvrir l'activité de Vilmorin-Mikado et l'organisation d'un site à vocation industrielle, administrative et de recherche. Organisée par 60 bénévoles, la découverte de Vilmorin-Mikado comportait des visites guidées et des ateliers ludiques, notamment la découverte de la culture nipponne par la pratique de l'origami. L'organisation d'un tel événement et la capacité de chacun à présenter à ses proches son entreprise et son environnement de travail sont sources de fierté et favorisent le sentiment d'appartenance, jusque dans les familles.

UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES POUR CONSOLIDER LES LIENS AVEC NOS FOURNISSEURS

Convaincu que la relation avec les fournisseurs est un levier important de création de valeur, le département Coordination des Achats Groupe fait évoluer depuis 2014 ses processus pour intégrer des critères socio-environnementaux en s'appuyant sur son propre référentiel d'achats responsables. Dans ce cadre, en 2016, nos acheteurs ont signé la charte « Relations Fournisseurs Responsables » et ont été formés à la pratique des achats responsables par l'AFNOR. Le département a mis en place une "demande d'information" (Request For Information - RFI) pour l'ensemble de ses fournisseurs actifs, afin de mieux les connaître et de cerner les risques inhérents. Elle 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 notre Groupe.

Cette demande d'information permet également d'identifier des innovations et les évolutions de capacité de production de fournisseurs permettant de réduire les coûts. À travers la contractualisation, le fournisseur est engagé à présenter un plan de progrès dans les 6 mois après le démarrage du contrat. Un bilan annuel des plans de progrès est présenté en Comité d'Orientation.

Pour évaluer la pertinence des offres en matière de développement durable, une première analyse de politique RSE des fournisseurs permet de les classer selon cinq niveaux d'engagement (sans démarche qualité/avec démarche qualité/Certification ISO/Démarche RSE/ Signataire du Global Compact). Depuis janvier 2017, des questions sur l'engagement RSE, avec pondération particulière en cas d'engagement effectif, sont posées. Aujourd'hui, à proposition égale dans le cadre d'un appel d'offre, celle émanant d'un fournisseur engagé dans une démarche RSE est privilégiée.

Afin de s'assurer du respect de la législation du travail par les fournisseurs, la demande des attestations de vigilance est intégrée dans le processus Achats.

En outre, certaines sociétés ont mis en place des actions spécifiques. En Inde, les contrats d'achats de Bisco Bio Sciences et de HM.CLAUSE intègrent désormais des clauses spécifiques sur le travail des enfants et le respect des salaires minimum chez les sous-traitants. En Israël, la Business Unit Hazera audite périodiquement ses fournisseurs, en incluant le respect des Droits de l'Homme parmi ses critères. La Business Unit Vilmorin Jardin utilise de son côté un questionnaire pour mieux connaître les pratiques de ses fournisseurs en matière de RSE et établir une cartographie de ses fournisseurs clés.

Parallèlement, le Groupe a signé, en novembre 2012, la Charte de la Médiation du CMAP (Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris) 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. Limagrain souhaite en effet favoriser la résolution amiable des différends à chaque fois que cela est possible et ceci dans l'intérêt à long terme des parties.

JACQUET BROSSARD À L'ÉCOUTE DE SES PARTIES PRENANTES

Jacquet Brossard souhaite progresser et offrir le meilleur de son savoir-faire, le tout, en respectant les attentes de ses parties prenantes.

Par exemple, pour répondre à la demande de plusieurs de ses clients et de manière volontaire, Jacquet Brossard a répondu aux questionnaires d'auto-évaluation RSE « Valorise » et « Ecovadis ». Ces questionnaires, de plus en plus plébiscités par les industries de l'agroalimentaire, visent un partage facilité des informations environnementales, sociales et sociétales entre fournisseurs et clients.

Aussi, Jacquet Brossard s'est appuyé sur sa communauté de consommateurs pour comprendre et évaluer leurs attentes en matière de cacao durable et responsable afin d'ajuster au mieux sa réflexion sur ce sujet.

FAVORISER L'ESPRIT COLLABORATIF ET L'INTELLIGENCE COLLECTIVE DANS NOTRE ÉCOSYSTÈME



Respect du principe 9 du Pacte Mondial.

Pour répondre aux enjeux alimentaires de demain, Limagrain encourage l'exploration de nouvelles actions et soutient des initiatives originales, en accord avec ses valeurs fondamentales.

En Auvergne, berceau de la Coopérative, Limagrain s'investit dans de nombreux projets visant à faire de ce territoire une zone d'excellence : le Groupe est membre du pôle de compétitivité Céréales Vallée et du Cluster Nutravita. Il participe ainsi à la vie scientifique et économique locale et collabore avec des organisations professionnelles régionales et les collectivités territoriales. Par ailleurs, il sponsorise l'ASM Clermont Auvergne, soutient le projet d'inscription de la Chaîne des Puys - Faille de Limagne au patrimoine mondial de l'Unesco, contribuant ainsi à renforcer l'attractivité de l'Auvergne. Ce type d'engagements se décline sur nos différents territoires d'implantation.

ACL EXPERIENCE

L'ACL, ou Association des Chercheurs Limagrain, est une réunion de trois jours qui rassemble chaque année près de 300 chercheurs du Groupe. Au programme, des interventions en plénière et des ateliers sur un thème qui change chaque année.

L'ACL n'ayant pas eu lieu sous son format habituel en 2017, le Comité Scientifique qui l'organise souhaitait toutefois poursuivre l'animation de la communauté des chercheurs, en créant l'ACL Experience. L'ambition : inviter les chercheurs du monde entier à collaborer sur des thèmes proposés par eux-mêmes. Invités à répondre à la question « Selon vous, en tant que chercheurs au sein du Groupe, quels sont les sujets sur lesquels nous devrions réfléchir tous ensemble ? », les intéressés ont transmis en un mois 270 réponses, couvrant un large éventail de thèmes :

- Comment utiliser les nouveaux outils et les nouvelles technologies ?
- Comment améliorer l'efficacité de la R&D et de l'innovation ?
- Comment mieux travailler ensemble ?
- Comment prendre en compte les nouveaux besoins du marché et les nouvelles attentes sociétales ?
- Comment être chercheur dans le Groupe aujourd'hui et demain ? etc.

Les chercheurs ont ensuite été sollicités pour exprimer leur préférence par rapport à ces propositions regroupées en 39 thèmes différents et déclarer leur souhait de contribuer à un ou plusieurs d'entre eux.

327 chercheurs se sont prononcés et 215 parmi eux se sont portés volontaires pour participer à un groupe de réflexion. À partir des résultats de cette enquête, le Comité Scientifique a sélectionné une quinzaine de sujets et mis en place des groupes de travail qui ont eu plusieurs mois pour travailler un sujet et formuler des recommandations et plans d'actions, présentés lors de l'ACL 2018 tenue en janvier. Cette expérience collaborative fût une belle illustration de ce que l'intelligence collective et la créativité peuvent apporter face à de nouvelles contraintes ou de nouveaux challenges, en organisant de nouvelles formes de collaboration et de partage à l'échelle du Groupe.





PLANT BREEDING ACADEMY : UNE FORMATION SUR MESURE POUR LES SÉLECTIONNEURS DANS LE CADRE DE LIMAGRAIN ACADEMY

Les 25 sélectionneurs de Limagrain ont participé à une formation sur mesure proposée par Limagrain Academy en collaboration avec la Plant Breeding Academy, programme de sélection végétale de l'Université de Californie, à Davis (États-Unis). Cette formation, animée par des professeurs de la Plant Breeding Academy, s'est déroulée en Auvergne (France), du 20 au 24 novembre 2017.

Les 25 sélectionneurs formés sont issus de 6 Business Units de Limagrain, et sont basés en France, au Brésil, en République Tchèque, en Inde, en Israël, en Italie, au Maroc, aux Pays-Bas, en Russie, en Espagne et au Royaume-Uni.

(1) La Plant Breeding Academy (programme de sélection végétale) de l'Université de Californie, à Davis, est un programme professionnel de haut niveau, proposé aux États-Unis, en Europe, en Asie et en Afrique. Plus de 280 sélectionneurs issus de sociétés privées ont participé à ce programme.

S'IMPLIQUER DANS LA SOCIÉTÉ ET AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT DE NOS TERRITOIRES



Respect des principes 4, 5, 6, 7 et 10 du Pacte Mondial.

Notre implication dans la société et sur nos territoires exprime notre responsabilité sociétale et concrétise notre signature « de la terre à la vie » via des actions choisies pour leur cohérence avec trois grandes thématiques : la terre et l'environnement, le métier d'agriculteur et ses filières, le progrès des communautés par l'accès à une alimentation et une éducation de qualité, pour tous.

Les différentes Business Units du Groupe mettent aussi en œuvre des initiatives sociétales variées qui répondent à des problématiques locales spécifiques. Elles contribuent à ce titre à l'amélioration de la qualité de vie dans les territoires qui les accueillent.



En 2018,

156 actions

1,23 million d'euros ont été consacrés à des actions sociétales,

dont **351 303** euros à la philanthropie (90 actions)



SEED ASIA THAÏLANDE – SOUTENIR LES PLUS PAUVRES EN METTANT À DISPOSITION DES COMMUNAUTÉS LOCALES DES MAISONS INDIVIDUELLES

En Thaïlande, Seed Asia participe à un programme national initié par le gouvernement, qui incite les municipalités à travailler avec les administrations, les entreprises et les communautés pour aider et améliorer la qualité de vie des personnes les plus pauvres ou handicapées. Répondants aux critères d'éligibilité, les familles de Mme Poo Jantaya et de M. Bin Siriyawong se sont vus remettre les deux maisons offertes par Seed Asia Thailand.

Montant versé pour les engagements en matière de mécénat/sponsoring (en millions d'euros)



dont à la philanthropie



HM.CLAUSE VIETNAM – PROMOUVOIR LE MODÈLE COOPÉRATIF À TRAVERS L'HISTOIRE DE LIMAGRAIN

À l'occasion du séminaire pour la promotion du « Commerce, des Technologies et de l'investissement pour le développement économique coopératif au Vietnam » HM.CLAUSE Vietnam s'est fait l'ambassadeur de Limagrain pour présenter notre success story ou comment une coopérative régionale de petite taille a pu en 50 ans construire un groupe international de premier plan dans ses activités. Ce séminaire rassemblait un parterre de représentants des structures coopératives locales, du gouvernement, des administrations, d'investisseurs et de financiers.

HM.CLAUSE KENYA

HM.CLAUSE Kenya s'implique activement dans la protection de la biodiversité en travaillant avec des ONG locales qui œuvrent pour la préservation des forêts, de la biodiversité et des écosystèmes du Mont Kenya. Une pépinière, qui réutilise l'eau d'irrigation de la ferme de production de semences, vient d'être construite sur le site de HM.CLAUSE Kenya, afin de conserver les jeunes arbres financés par le Mount Kenya Trust, avant leur transplantation. D'autre part, à l'occasion de la journée mondiale de l'environnement, le 1^{er} juin, la société a contribué aux actions de collecte des déchets dispersés dans la nature, organisées par la National Environment Management Authority. Enfin, elle agit pour la sauvegarde des rhinocéros noirs, chassés pour le commerce de leur corne.

HAZERA SOUTIEN LA PRÉSENTATION DU MÉTIER DE SEMENCIER AUPRÈS DU GRAND PUBLIC

Israël et les Pays-Bas sont deux pays majeurs dans l'activité semencière mondiale. Hazera, dont le siège social est réparti entre Made aux Pays-Bas et Brurim en Israël, s'est engagé auprès d'un musée dans chaque pays, afin de contribuer à la compréhension et à la promotion du métier de semencier. Au Pays-bas, le musée Seat & Cruyt s'attache à présenter la filière semences du pays, son importance économique, notamment à l'exportation, et l'attrait qu'elle peut avoir en matière d'emploi pour les jeunes. Parallèlement, Hazera a apporté son soutien au Musée des Sciences de Jérusalem dans le cadre de l'organisation d'une exposition sur l'agriculture.



LIMAGRAIN S'ENGAGE POUR LE DÉVELOPPEMENT ET LA VITALITÉ DE SON TERRITOIRE D'ORIGINE

Avec pour maison-mère la coopérative, Limagrain est attaché, depuis plus de 50 ans, à son territoire d'origine, la Limagne Val d'Allier, et se classe comme 2^e entreprise d'Auvergne. Fort de cet ancrage et de sa dimension régionale, Limagrain est un acteur engagé pour contribuer au dynamisme économique et social de son territoire. C'est donc tout naturellement qu'il soutient, avec d'autres acteurs du territoire, des projets destinés à le mettre en avant ou à garantir les conditions de son attractivité.

Limagrain savoure l'inscription au Patrimoine Mondial de l'Unesco de la « Chaîne des Puys – Faille de Limagne ».

Début juillet 2018, après onze années de travail et deux refus, l'inscription de la Chaîne des Puys – Faille de Limagne sur la liste du patrimoine mondial de l'UNESCO est l'aboutissement d'un travail collectif et persévérant pour faire reconnaître ce haut-lieu tectonique qui comprend la faille de Limagne longue de 32 km et l'alignement de 80 volcans, âgés de 8 400 à 95 000 ans.

C'est un engagement de l'ensemble du territoire pour valoriser, préserver et transmettre aux générations futures ce site géologique d'exception ; mais aussi une formidable opportunité de renforcer son attractivité touristique et économique ainsi que son image.

Le soutien de Limagrain s'est traduit par son implication dans la Fondation Chaîne des Puys - Faille de Limagne créée en 2012 pour porter la candidature et qui participe au financement d'actions pour la préservation et la valorisation des paysages, le soutien aux activités traditionnelles et le développement de la recherche et la diffusion des connaissances.

Rapprocher la capitale auvergnate de la Capitale !

Limagrain est convaincu que l'enclavement de son territoire freine sa compétitivité et pèse sur ses salariés (manque de confort, temps perdu...) et qu'il est nécessaire de mettre à disposition des réseaux de transport modernes et performants à l'image de la nouvelle métropole clermontoise et du territoire auvergnat. En juin 2018, Limagrain, Michelin, la Chambre du Commerce et d'Industrie du Puy-de-Dôme et d'autres acteurs du territoire ont lancé l'association Objectif Capitales avec pour objectif de mobiliser le territoire autour de la modernisation de la ligne ferroviaire Paris-Clermont-Ferrand, afin de :

- raccourcir la durée du trajet,
- augmenter la ponctualité et la qualité de service,
- améliorer le confort pour permettre de travailler dans le train.

À travers sa participation à Objectif Capitales, Limagrain souhaite faire entendre une voix collective pour peser dans les décisions qui s'annoncent et attirer l'attention sur les conséquences en matière de compétitivité pour les entreprises.

Limagrain acteur du Campus Entreprise Hall 32 pour promouvoir en Auvergne, les métiers de l'industrie

Mercredi 17 janvier 2018, dans le cadre de l'implication de Limagrain dans le Campus Entreprise HALL 32, les équipes de Limagrain Céréales Ingrédients ont fait découvrir aux différents acteurs de l'association, dont Michelin et la Banque de France, nos métiers de l'industrie agroalimentaire.

Cette action a pour objectif, en partenariat avec le Rectorat, de communiquer de manière concertée pour promouvoir les métiers de l'industrie ; compléter les formations présentes sur les territoires par l'apport de modules spécifiques ; mettre en réseau les entreprises et le monde de l'éducation et de l'enseignement. Le Campus Entreprise HALL 32 dispose de deux pôles, un Fab-Lab et un Design-Lab dont l'objectif est de valoriser tous les types d'innovation (pédagogique, didactique, dans la réalisation, dans la conception). Les deux pôles sont appuyés sur des plateaux techniques et des salles de réalité virtuelle et augmentée dans lesquels les collégiens, lycéens et étudiants de STS bénéficieront de formations sur et par des démarches, méthodes de travail collaboratives.

Les 10 principes du **PACTE MONDIAL**



Dans ce document sont cités les 10 principes du Pacte Mondial, auxquels répondent nos engagements. Ces principes classés sous quatre thématiques, invitent les entreprises à :



DROITS HUMAINS

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



ENVIRONNEMENT

- 7 : Appliquer le principe 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.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 : Respecter la liberté d'association et à 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.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

NOTE

MÉTHODOLOGIQUE

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

- les dix principes du Pacte Mondial de l'ONU,
- 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 aux attentes des parties prenantes,
- les lignes directrices pour le reporting Développement durable du référentiel G4 de la Global Reporting Initiative.

La période de reporting correspond à l'année fiscale (du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018).

Périmètre

Le périmètre du reporting est celui du périmètre de consolidation établi pour le Groupe Limagrain selon la norme IFRS 11. La liste des sociétés est disponible sur demande auprès de la direction RSE Groupe.

Pour l'exercice 2017-2018 :

- le reporting environnemental, social et sociétal couvre 99,9 % du chiffre d'affaires consolidé 2017-2018 du Groupe Limagrain.
- Cependant, l'absence de suivi de la part de certaines filiales oblige le Groupe à calculer certaines données sur un périmètre réduit.
 - En matière d'énergie, le taux de couverture ⁽¹⁾ est de 99,94 % du chiffre d'affaires 2017-2018. Cela représente 100 % du chiffre d'affaires des sociétés disposant d'un site industriel.
 - En matière d'eau, le taux de couverture est de 98,5 % du chiffre d'affaires 2017-2018. Cela représente 99,2 % du chiffre d'affaires des sociétés disposant d'un site industriel.
 - En matière de déchets, le taux de couverture est de 91,6 % du chiffre d'affaires 2017-2018 des sociétés interrogées. Cela représente 98,25 % du chiffre d'affaires des sociétés disposant d'un site industriel.

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 2015-2016 et 2016-2017, des calculs ont été effectués pour mesurer l'effet périmètre.

(1) Le taux de couverture est calculé sur la base d'au moins une réponse donnée sur la thématique.

Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

- d'une procédure rédigée et envoyée à tous les coordinateurs des Business Units et comprenant entre autres un retroplanning, la définition du périmètre, une aide à l'utilisation des fichiers Excel et les procédures de contrôle et de validation,
- d'un fichier Excel de reporting sociétal et environnemental par société incluant des tests de cohérence à la saisie,
- d'un fichier Excel de reporting social par société incluant des tests de cohérence à la saisie.

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. Le travail d'harmonisation lancé en 2013-2014 s'est poursuivi sur l'exercice 2016-2017 ;
- des particularités des lois sociales de certains pays ;
- de changements de définition pouvant affecter leur comparabilité ;
- de la variation du périmètre d'activité d'une année sur l'autre ;
- de la difficulté à 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 :

- Taux de fréquence d'accidents (TF) : indicateur calculé suivant la formule : (Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000) / Nombre d'heures travaillées,
- Taux de gravité d'accidents (TG) : indicateur suivant la formule : (Nombre de jours d'arrêt x 1 000) / Nombre d'heures travaillées.

Consolidation et contrôle interne

Chaque entité et chaque Business Unit est responsable des données qu'elle fournit, tout comme 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 coordonne et relance les sociétés filiales et valide leurs données ;
- des « interlocuteurs société » désignés par les coordinateurs Business Units qui saisissent les données pour leur société et fournissent les pièces justificatives.

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

- **Première phase** : chaque entité (le Groupe 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 envoie 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.



Le Comité RSE Groupe

Contrôles externes

Pour l'exercice 2017-2018, les procédures de reporting des indicateurs extra-financiers ont fait l'objet d'une vérification externe par Grant Thornton pour le périmètre Vilmorin & Cie. Parallèlement, des audits de sites de ce périmètre ont été menés, sur la base d'une sélection d'indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux sur sept sociétés au sein de quatre Business Units représentatives des activités semencières du Groupe afin de valider la qualité et la crédibilité globale du système de reporting :

- HM.CLAUSE SA (France, Semences potagères),
- HM.CLAUSE Chile (Chili, Semences potagères),
- Vilmorin Anadolu (Turquie, Semences potagères),
- Limagrain Europe SA (France, Semences de grandes cultures),
- Limagrain Nederland BV (Pays-Bas, Semences de grandes cultures),
- Seed Asia Thailand (Thaïlande, Semences de grandes cultures).

La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées dans une attestation spécifique disponible sur demande.

Évolutions réglementaires

Limagrain répondant aux critères établis par le législateur, dans le cadre du Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, publiera à partir de l'exercice 2018/2019 une Déclaration de Performance Extra-financière intégrée à son rapport de gestion. Le périmètre de l'audit des données extra-financières va donc évoluer et désormais intégrer les activités liées aux filières céréalières. Les Business Units Limagrain Coop, Limagrain Céréales Ingrédients et Jacquet Brossard rentrent ainsi dans le périmètre d'audit. Afin d'anticiper cette évolution et dans une démarche pédagogique d'appropriation de ce process, les trois Business Units ont réalisé un audit à blanc dès cet exercice.

Table de concordance ODD

ODD	Intitulé	Parties	Chapitres	Pages	Indicateurs
1	Éliminer l'extrême pauvreté et la faim	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actions sociétales • Dépenses allouées aux actions sociétales et à la philanthropie
		Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Exprimer et diffuser notre éthique des affaires	30	
		Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	
2	Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Développer des solutions végétales et culturelles à forte valeur ajoutée, de haute technologie et minimisant les impacts sur l'environnement et l'usage des ressources	17	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux produits lancés sur le marché • Nombre de variétés commercialisées dans le monde • Conservation de la diversité génétique : Budget consacré pour les espèces que nous travaillons • Nombre de variétés de maïs (lignée et population) préservées dans nos collections
			Assurer aux clients et aux consommateurs accessibilité, sûreté et qualité des produits	20	
			Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	
3	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Développer des solutions végétales et culturelles à forte valeur ajoutée, de haute technologie et minimisant les impacts sur l'environnement et l'usage des ressources	17	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des objectifs nutritionnels des pains Jacquet
			Assurer aux clients et aux consommateurs accessibilité, sûreté et qualité des produits	20	
			Favoriser le développement à long terme de nos collaborateurs et la transmission de leurs savoirs	25	
4	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Favoriser le développement à long terme de nos collaborateurs et la transmission de leurs savoirs	25	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de stagiaires, Budget de formation dont budget de Limagrain Academy, Nombre d'heures de formation • Participants à un parcours d'intégration en BU • Participants à un parcours d'intégration Groupe
		Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	Rassembler les salariés et les adhérents au sein d'un projet commun et d'une culture partagée	41	
			S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	
5	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Favoriser le développement à long terme de nos collaborateurs et la transmission de leurs savoirs	25	<ul style="list-style-type: none"> • % de femmes dans les effectifs • % de femmes chez les Cadres de Direction
		Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	Exprimer et diffuser notre éthique des affaires	30	
			Rassembler les salariés et les adhérents au sein d'un projet commun et d'une culture partagée	41	
6	Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	<ul style="list-style-type: none"> • Eau consommée
		Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Optimiser l'utilisation des ressources naturelles de manière durable et maîtriser notre impact sur le changement climatique	34	
7	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Optimiser l'utilisation des ressources naturelles de manière durable et maîtriser notre impact sur le changement climatique	34	<ul style="list-style-type: none"> • % d'énergies renouvelables
				Développer des solutions végétales et culturelles à forte valeur ajoutée, de haute technologie et minimisant les impacts sur l'environnement et l'usage des ressources	
8	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Assurer aux clients et aux consommateurs accessibilité, sûreté et qualité des produits	20	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux produits lancés sur le marché
			Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	
			Favoriser le développement à long terme de nos collaborateurs et la transmission de leurs savoirs	25	
9	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Exprimer et diffuser notre éthique des affaires	30	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés permanents • Nombre de salariés en ETP • Nombre de nouveaux CDI (dont nombre de - 26 ans et nombre de formation supérieure) • % d'entretiens de développement annuels réalisés • Budget formation • Nombre d'heures de formation • Nombre cumulé de personnes formées à l'e-learning du Code de Conduite • TF1, TF2, TG • Nombre d'accords collectifs signés en France • % de fournisseurs référencés engagés dans : <ul style="list-style-type: none"> - une démarche RSE - une certification ISO - le Global Compact
			Rassembler les salariés et les adhérents au sein d'un projet commun et d'une culture partagée	41	
			Faire du dialogue avec nos parties prenantes une richesse	46	
9	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	Favoriser l'esprit collaboratif et l'intelligence collective dans notre écosystème	48	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et budget alloué aux actions sociétales, dont philanthropie
			S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	
			Développer des solutions végétales et culturelles à forte valeur ajoutée, de haute technologie et minimisant les impacts sur l'environnement et l'usage des ressources	17	
9	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Assurer aux clients et aux consommateurs accessibilité, sûreté et qualité des produits	20	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux produits lancés sur le marché
			Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	
			Optimiser l'utilisation des ressources naturelles de manière durable et maîtriser notre impact sur le changement climatique	34	
9	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Faire du dialogue avec nos parties prenantes une richesse	46	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux produits lancés sur le marché
			Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	Favoriser l'esprit collaboratif et l'intelligence collective dans notre écosystème	

ODD	Intitulé	Parties	Chapitres	Pages	Indicateurs
10	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accords collectifs signés en France • % de femmes dans les effectifs • % de femmes chez les Cadres de Direction • % de salariés handicapés en France • Nombre et budget alloués aux actions sociétales, dont philanthropie
		Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Favoriser le développement à long terme de nos collaborateurs et la transmission de leurs savoirs	25	
			Exprimer et diffuser notre éthique des affaires	30	
		Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	Rassembler les salariés et les adhérents au sein d'un projet commun et d'une culture partagée	41	
			S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	
11	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables	Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	
12	Établir des modes de consommation et de production durables	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Développer des solutions végétales et culturelles à forte valeur ajoutée, de haute technologie et minimisant les impacts sur l'environnement et l'usage des ressources	17	<ul style="list-style-type: none"> • % des sociétés disposant de sites industriels ayant un système de management de la qualité • Energie consommée • Emission de GES • % de fournisseurs engagés dans une démarche RSE / dans une certification ISO / par la signature du Global compact • Nombre d'audits fournisseurs effectués
		Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Assurer aux clients et aux consommateurs accessibilité, sûreté et qualité des produits	20	
		Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	
			Optimiser l'utilisation des ressources naturelles de manière durable et maîtriser notre impact sur le changement climatique	34	
			Faire du dialogue avec nos parties prenantes un richesse	46	
13	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	<ul style="list-style-type: none"> • Budget d'amélioration des impacts environnementaux en euros, portant l'investissement sur 3 ans à ... euros
		Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Optimiser l'utilisation des ressources naturelles de manière durable et maîtriser notre impact sur le changement climatique	34	
		Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	
14	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable				
15	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité	Proposer des solutions agroalimentaires innovantes et responsables	Développer des solutions végétales et culturelles à forte valeur ajoutée, de haute technologie et minimisant les impacts sur l'environnement et l'usage des ressources	17	
		Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Assurer aux clients et aux consommateurs accessibilité, sûreté et qualité des produits	20	
		Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	Accompagner l'évolution de différents modèles d'agriculture pour un monde plus durable	22	
			Optimiser l'utilisation des ressources naturelles de manière durable et maîtriser notre impact sur le changement climatique	34	
			S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	
16	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous	Conduire nos activités de manière éthique, durable et efficace	Exprimer et diffuser notre éthique des affaires	30	
		Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	
17	Partenariats pour la réalisation des objectifs	Construire de nouveaux modes de relation et de création de valeur	Rassembler les salariés et les adhérents au sein d'un projet commun et d'une culture partagée	41	<ul style="list-style-type: none"> • % de fournisseurs référencés engagés dans : <ul style="list-style-type: none"> - une démarche RSE - une certification ISO - le Global Compact • Nombre d'actions sociétales • Dépenses allouées aux actions sociétales et à la philanthropie
			Faire du dialogue avec nos parties prenantes un richesse	46	
			Favoriser l'esprit collaboratif et l'intelligence collective dans notre écosystème	48	
			S'impliquer dans la société et agir pour le développement de nos territoires	50	

CONCEPTION, RÉDACTION :
Direction Responsabilité Sociétale des Entreprises Groupe (RSE)

CONCEPTION, CRÉATION, RÉALISATION :
All Contents – R.C.S 495 289 399 - Clermont-Ferrand – 04 73 28 20 20

CRÉDITS PHOTOS :
GettyImages, Vincent BOUCHET, Jerome CHABANNE, Fair Planet, Photothèque Limagrain et ses filiales.

Limagrain, un groupe semencier international détenu par une coopérative agricole française

L'ENTREPRISE



Plus de **50 ans**
d'expertise dans la semence



4^e SEMENCIER
MONDIAL



Près de **2 000**
AGRICULTEURS
ADHÉRENTS de la Coopérative



Plus de **10 000**
SALARIÉS
DANS LE MONDE



Près de
2,5 milliards d'€
de chiffre d'affaires



14,3%
du chiffre d'affaires
professionnel investis
en RECHERCHE

FORTE INTERNATIONALISATION



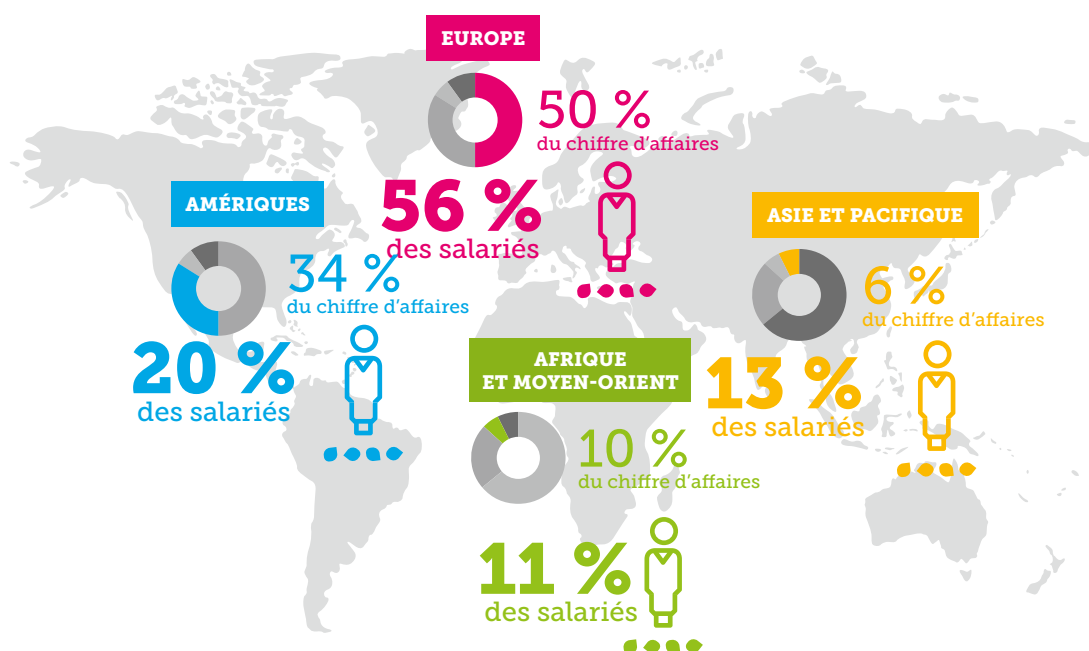
Plus de **70**
NATIONALITÉS



Des filiales dans
56 PAYS

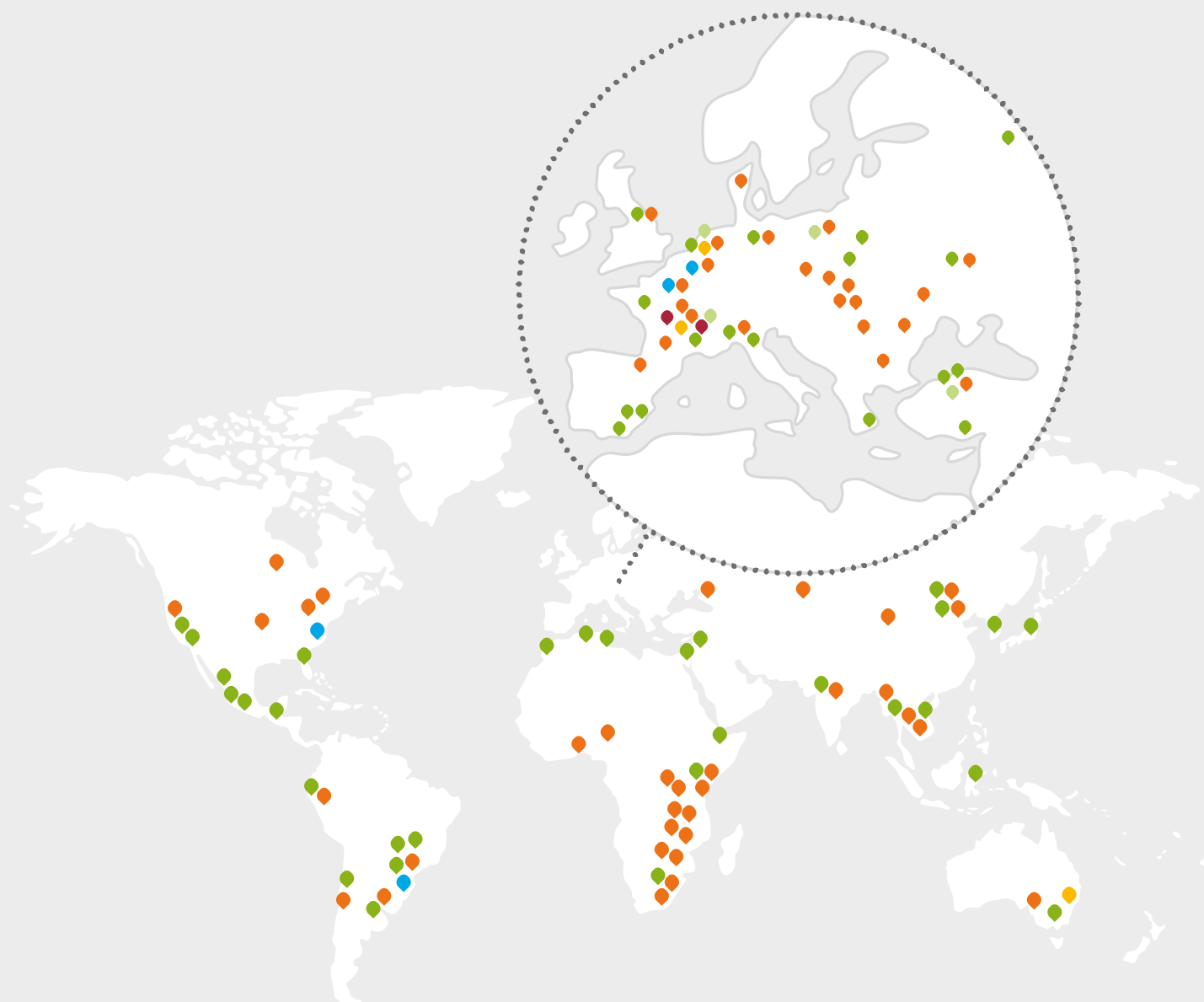


79%
du chiffre d'affaires réalisés
à l'international



Ces chiffres sont en périmètre global d'activité avec prise en compte des données des sociétés AgReliant, AGT, Genective, Seed Co, Soltis, Canterra Seeds, Hengji Limagrain Seeds, Carthage Génétique et Prime Seed Co.

NOUS SOMMES ORGANISÉS AU PLUS PRÈS DES MARCHÉS DANS 56 PAYS



Limagrain
Coop

Semences
de Grandes
Cultures

Semences
Potagères

Produits
de Jardin

Ingrédients
Céréaliers

Boulangerie
- Pâtisserie

SIÈGE SOCIAL :
Biopôle Clermont-Limagne
14 rue Henri Mondor
63360 Saint-Beuzire
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

