

**Cooperar  
para el progreso  
de la agricultura  
en todas partes,  
para todos.**



# Índice

## EDITORIAL ..... p. 04

## Capítulo 1 ..... p. 05

### Limagrain, grupo semillista internacional y cooperativa de agricultores franceses

#### 1.1 Limagrain en 2020 ..... p. 06

#### 1.2 Limagrain, cooperativa de agricultores franceses ..... p. 08

Agricultores unidos en torno a un proyecto común ..... p. 08

Limagrain, grupo semillista internacional perteneciente a una cooperativa francesa ..... p. 08

La gobernanza cooperativa de Limagrain ..... p. 09

#### 1.3 Nuestra profesión: semillista ante todo ..... p. 11

Las semillas ..... p. 11

Los productos de jardinería ..... p. 13

Un entorno competitivo concentrado ..... p. 13

Los productos agroalimentarios: la valorización de la producción de nuestros socios cooperativistas ..... p. 14

#### 1.4 Nuestra organización: la cercanía a los mercados y las expectativas de nuestros clientes ..... p. 15

#### 1.5 Nuestros desafíos ..... p. 16

#### 1.6 Nuestras respuestas ..... p. 21

#### 1.7 Nuestro modelo de creación de valor ..... p. 17

## Capítulo 2 ..... p. 22

### Nuestros compromisos con la Responsabilidad Social Corporativa

#### 2.1 Nuestra política de RSC y su gobernanza ..... p. 23

Las tres prioridades de la RSC ..... p. 23

La organización operativa ..... p. 24

#### 2.2 Nuestros riesgos y nuestras oportunidades ..... p. 25

#### 2.3 Nuestra contribución a los ODS ..... p. 26

#### 2.4 El impacto de la crisis sanitaria de la COVID-19 ..... p. 27

## Capítulo 3 ..... p. 28

### Cooperar

#### 3.1 Contribuir al desempeño sostenible de las explotaciones de los socios cooperativistas ..... p. 29

#### 3.2 Promover una cultura común ..... p. 32

Reunirse alrededor del proyecto de la empresa ..... p. 32

El acercamiento de las culturas por medio de Limagrain Academy ..... p. 33

Circuitos de integración ..... p. 33

El impacto de la crisis sanitaria ..... p. 34

#### 3.3 Comprometerse con la comunidad de los territorios donde estamos implantados ..... p. 35

Participar en el territorio de origen de Limagrain, la llanura de Limagne Val d'Allier ..... p. 35

En el territorio de todos nuestros emplazamientos ..... p. 38





## Capítulo 4 ..... p. 42

### Para el progreso de la agricultura

#### 4.1 Proponer soluciones innovadoras y responsables emanadas de la genética de las plantas para contribuir al desempeño sostenible de todas las agriculturas ..... p. 43

Formular soluciones vegetales y culturales sostenibles para contribuir a la respuesta a los desafíos del futuro ..... p. 43

Acompañar la evolución de los diferentes modelos de agricultura para un mejor rendimiento de las explotaciones y un mundo más sostenible ..... p. 47

Asegurar el suministro de productos inocuos y de calidad para nuestros clientes ..... p. 47

Lucha contra el desperdicio alimentario ..... p. 50

Tomar en cuenta el bienestar animal ..... p. 50

#### 4.2 Proteger y enriquecer la biodiversidad vegetal ..... p. 52

#### 4.3 Alimentar el diálogo social sobre los temas relacionados con la semilla ..... p. 55

## Capítulo 5 ..... p. 58

### En todas partes, para todos

#### 5.1 Favorecer el desarrollo profesional ..... p. 59

Favorecer el diálogo social ..... p. 59

Garantizar la salud y la seguridad de las personas ..... p. 60

Atraer y desarrollar todos los talentos ..... p. 64

Comprometerse con la diversidad e igualdad profesional ..... p. 72

#### 5.2 Obrar de conformidad con nuestros Principios éticos y Código de conducta ..... p. 76

Difundir y respetar nuestra ética de negocios ..... p. 76

Desarrollar en nuestros proveedores una política de compras responsables ..... p. 82

Proteger los datos y los sistemas de información ..... p. 83

#### 5.3. Limitar nuestro impacto ambiental ..... p. 84

Medidas de prevención, reciclaje y eliminación de desechos ..... p. 86

Reducir nuestro consumo de energía

y nuestras emisiones de gases de efecto invernadero ..... p. 88

Ahorrar agua y controlar nuestros desechos acuáticos ..... p. 90

Proteger los ecosistemas presentes en nuestros emplazamientos principales ..... p. 92

## Capítulo 6 ..... p. 94

### Limagrain en cifras

6.1 Datos sociales ..... p. 95

6.2 Impactos ambientales ..... p. 97

6.3 Impactos sociales ..... p. 101

## Capítulo 7 ..... p. 102

### Nota metodológica

7.1 Perímetro ..... p. 103

7.2 Procedimientos metodológicos ..... p. 104

7.3 Pertinencia y selección de los indicadores ..... p. 104

7.4 Consolidación y control interno ..... p. 105

## Capítulo 8 ..... p. 106

### El compromiso de Limagrain con el Pacto Mundial

## Capítulo 9 ..... p. 108

### Informe del organismo tercero independiente

.....

#### Diseño, redacción:

Dirección de responsabilidad social de las empresas del grupo (RSE)

#### Diseño - Creación - Realización:

Agence PatteBlanche

#### Fotos:

Vincent Bouchet, fototeca Limagrain y sus filiales, fotos publicadas en la red social de la empresa MyYammer par Mamatha Chinagandham, Ineke Christiaens, Manuel Diccion, Marian Hreno, Ravichandra Karaje, Nolwenn Lanoe, Oceane Quantin, Cyrielle Quatrevaux, Vasuki Venkatadri, Ellen Evans, Mathias Luong, Vamsi Chelikani, J.Barande, Paul Devisme, LPO, Adobe Stock

#### Impresión:

Groupe Chaumeil - Impresión en papel reciclado

#### Traducción al español:

Into-Nations - F - 69001 Lyon

# Editorial

**P**or segunda vez, Limagrain publica su Declaración de Rendimiento Extrafinanciero. Este componente del informe anual de gestión brinda la posibilidad de presentar cómo Limagrain, más allá de su desempeño financiero, es un actor económico comprometido que gestiona el impacto de su actividad con respecto a las partes interesadas.

En todo el mundo, los colaboradores del Grupo y sus filiales actúan lo más cerca posible de los territorios y sus comunidades. Sus acciones están guiadas por nuestra razón de ser «Cooperar para el progreso de la agricultura, en todas partes, para todos» y forman parte de nuestro programa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Durante el ejercicio, la Comisión Europea presentó su «Pacto Verde Europeo» para hacer que la economía europea sea sostenible. Además de la neutralidad de carbono en 2050, el Pacto Verde también pretende actuar sobre la biodiversidad; dos aspectos en los que la agricultura y Limagrain, como cooperativa agrícola y semillista, pueden contribuir de manera significativa.

Por su parte, las Naciones Unidas han definido 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en los que todos, naciones, empresas y ONG, pueden contribuir. Desde luego, no en todos, sin duda no globalmente, pero allí donde las decisiones y actividades individuales lo permiten. Limagrain, acatando siempre sus valores de Progreso, Perseverancia y Cooperación, contribuye a ello día a día; en la llanura de Limagne Val d'Allier a través de la actividad de la cooperativa y de las ramas de actividad locales que ha construido en su territorio; en todo el mundo a través de su actividad semillista, primer eslabón de la agricultura y la alimentación.

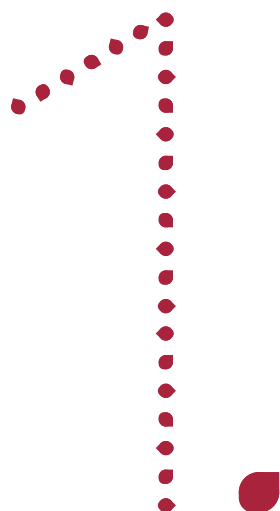
Esta Declaración de Rendimiento Extrafinanciero marca un hito en el despliegue de nuestro programa de RSC, formalizado durante el ejercicio anterior. La Declaración permite, desafío tras desafío, evaluar su tratamiento, las acciones implementadas y los indicadores relevantes que las describen. También prevé tomar en cuenta los ODS y el Pacto Verde en los objetivos en los que tenemos impactos reales y finalmente responde a nuestro compromiso de publicación respecto del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que somos signatarios.

*Pascal Viguié, Presidente*

*Damien Bourgarel, Director General*





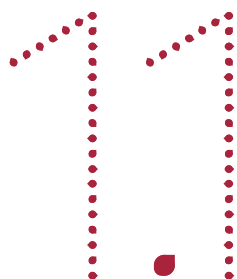


## Limagrain, grupo semillista internacional y cooperativa de agricultores franceses

**O**rgullosa de su naturaleza dual, Limagrain es un grupo semillista internacional, cuya casa matriz es una cooperativa agrícola francesa.

Esa dualidad, creada y dirigida por agricultores de la región central de Francia, confiere al Grupo sus raíces y gobernanza, y permite el desarrollo de ramas de actividad locales para valorizar la producción de sus socios cooperativistas. También refleja la naturaleza de Limagrain y se expresa en la cotidianidad.





# LIMAGRAIN EN 2020

Un grupo semillista internacional perteneciente  
a una cooperativa de agricultores franceses



**4.º** SEMILLISTA  
MUNDIAL



**Nº2** FRANCÉS  
en panificación-repostería  
industrial

**1 909 millones de €**  
de volumen de negocios



**642 millones de €**  
de volumen de negocios provenientes  
de alianzas estratégicas

**64 millones de €**  
de resultado neto



Más de  
**9 000**  
**EMPLEADOS**  
en el mundo

Cerca de  
**1 500**  
**SOCIOS**  
**COOPERATIVISTAS**



**80**  
nacionalidades



**FILIALES**  
en **57 PAÍSES**

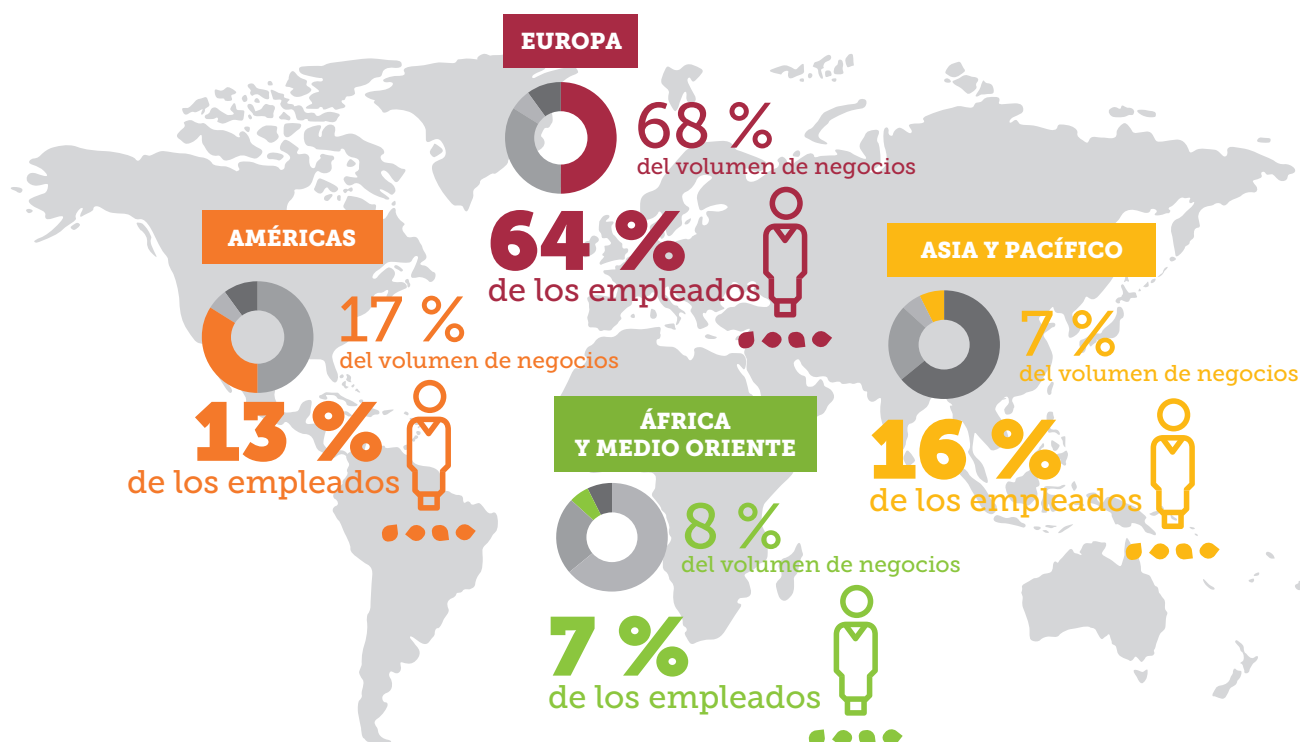


Más de  
**43 000 ha**  
de producción sometidas  
a contrato en Limagne



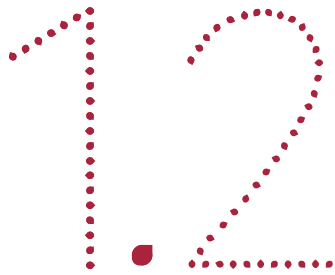
**16,7 %**  
del volumen de negocio  
consagrado a la **INVESTIGACIÓN**





El reparto del volumen de negocio y de efectivos por zona incluye los datos del Grupo (IFRS 11) y los socios estratégicos (AgReliant, AGT, Genective, Seed Co, Soltis, Canterra Seeds, Hengji Limagrain Seeds, Carthage Génétique y Prime Seed Co).





# LIMAGRAIN

COOPERATIVA DE AGRICULTORES FRANCESES

## Agricultores unidos en torno a un proyecto común

**La cooperación forma parte de nuestro ADN, puesto que somos una empresa de personas y no de capitales.**

Los socios cooperativistas son al mismo tiempo socios, proveedores y clientes de su cooperativa. Su participación está basada en un modelo democrático: una persona, un voto, sin importar la cantidad de acciones que posea. Repartidos en cinco secciones geográficas, eligen delegados de sección que votan durante la Asamblea General con respecto a las decisiones, en particular el nombramiento de los administradores.

Estable y solidario, este accionariado es el vector de una visión estratégica a largo plazo, garante de un rendimiento económico de larga duración, máxime con la dirección de administradores provenientes del terreno, profundamente implicados en la gobernanza de todas las actividades del Grupo.

Nuestro proyecto tiene por objeto fomentar el rendimiento sostenible de las explotaciones agrícolas de Limagne Val d'Allier y convertir nuestro territorio de origen en una zona de excelencia agraria. Consideramos que los beneficios no son la finalidad sino un medio para la realización de nuestro proyecto.

Limagrain se dedica a desarrollar producciones agrícolas y soluciones que responden a las necesidades de las empresas agrícolas familiares de esta zona.

Además de la producción de semillas, el desarrollo, durante más de 30 años, de ramas de actividad de circuito corto ha contribuido a cumplir este objetivo. La presencia local de unidades de elaboración de ingredientes y productos agroalimentarios asegura una valoración de las producciones agrícolas de los socios cooperativistas y también contribuye a la vitalidad económica del territorio.

## Limagrain, grupo semillista internacional perteneciente a una cooperativa francesa

En un panorama de líderes mundiales de la semilla dominado por los grandes grupos agroquímicos, presentamos una forma de gobernanza inédita. La cooperativa Limagrain es nuestra casa matriz y sus 1 500 socios cooperativistas constituyen el accionariado de nuestro Grupo.

Nuestro proyecto tiene como objetivo promover todas las formas de agricultura en todo el mundo, a través de la innovación de variedades derivadas de la fitogenética y el acceso de todos los agricultores a este progreso.

Nuestro desempeño es perenne y nuestros resultados deben permitir la remuneración equitativa de los socios cooperativistas y los colaboradores, y a la vez garantizar la estabilidad, el crecimiento y la

continuidad del Grupo. Compartimos esta visión con los accionistas minoritarios presentes en el capital de algunas filiales.





# La gobernanza cooperativa de Limagrain

**El sistema de toma de decisiones de Limagrain se distribuye en tres instancias de gobernanza: el Consejo de Administración, la Junta y el Comité de Dirección.**

## El Consejo de Administración

está compuesto por dieciséis agricultores y un dirigente.

Un tercio de los miembros del Consejo de Administración se renueva cada año; el Consejo elige al Presidente y nombra al Director General sobre la base de las propuestas recibidas del Presidente y de los Presidentes de las actividades del Grupo. El Consejo de Administración se reúne trece veces al año, alternando los asuntos locales relacionados con la cooperativa y los asuntos internacionales.



### De izquierda a derecha:

Joël Arnaud - Éric Greliche: miembro de la Junta - Annick Brunier: miembro de la Junta - Sébastien Briffon: miembro de la Junta - Claude Raynaud: Vicepresidente, miembro de la Junta - Bernard Montel - Sébastien Vidal: Vicepresidente, miembro de la Junta - Daniel Jacquemond: representante de la sección de Dirigentes - Pascal Viguié: Presidente, miembro de la Junta - Jean-Luc Petoton - Séverine Darsonville - Pierre-Antoine Rigaud - Marielle Boile - Philippe Blateyron: Vicepresidente, miembro de la Junta - Guillaume De Quatrebarbes - Claude Jacob - Yannick Chassaing

## La Junta

está compuesta por siete agricultores elegidos, miembros del Consejo de Administración, y tres Dirigentes empleados (el Director General, el Director General Adjunto y el Director de la Cooperativa). La Junta se reúne 21 veces al año.

## El Comité de Dirección

está compuesto por el Director General y el Director General Adjunto, los Directores de las actividades y de las funciones transversales del Grupo. Se reúne dos veces al mes.

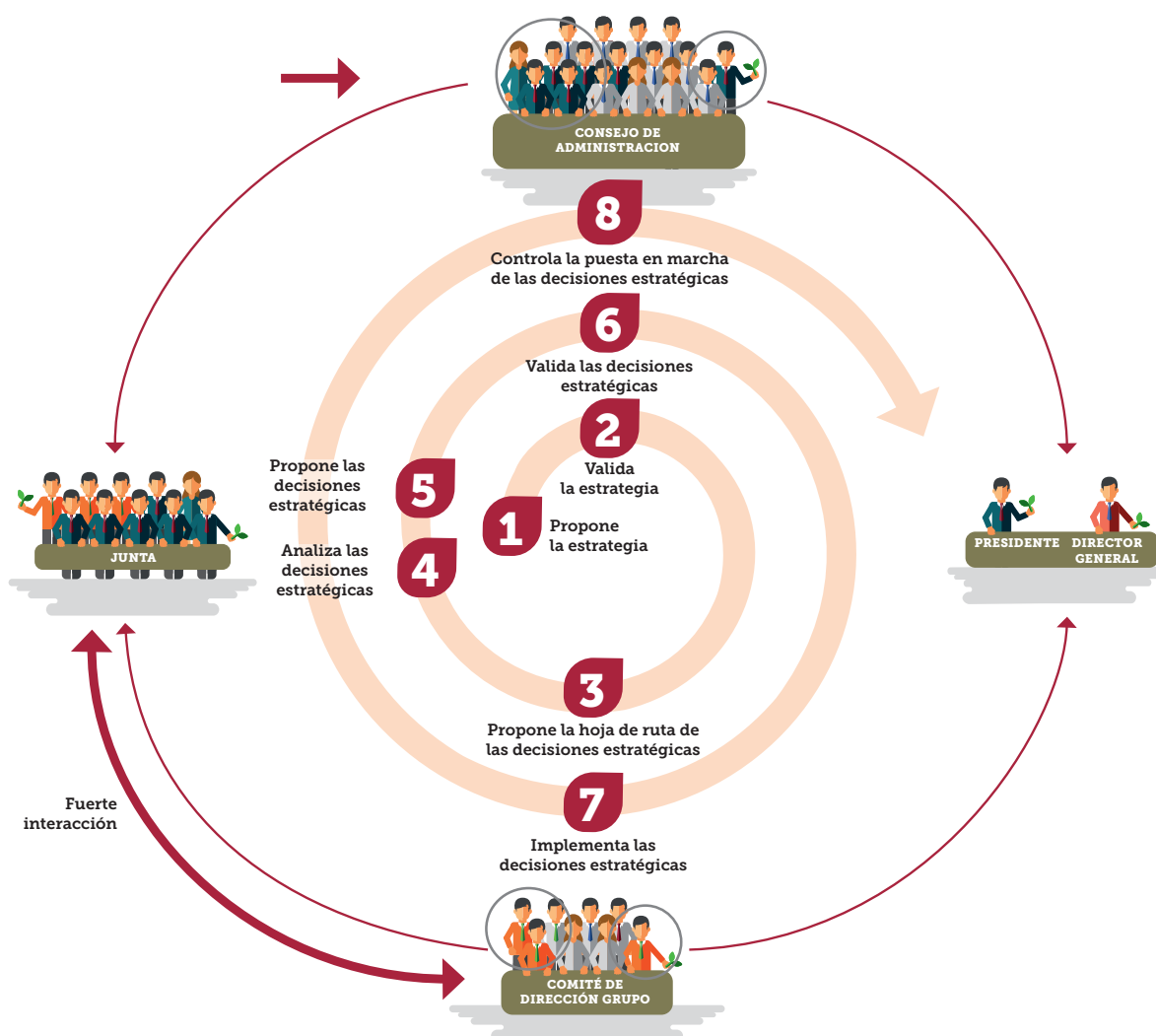


### De izquierda a derecha:

Régis Fournier: Director de Semillas de Cultivos Extensivos - Christophe Brasset: Director de Limagrain Coop - Valérie Mazza: Directora de Investigación Científica e Innovación - Daniel Jacquemond: Director General Adjunto - Damien Bourgarel: Director General - Agnès Mistretta: Directora de Recursos Humanos y de la RSC - Vincent Supiot, reemplazado el 1 de septiembre de 2020 por Olivier Falut (imagen de al lado): Director de Finanzas - Franck Berger: Director de Semillas Hortícolas



## El proceso de decisión implica a las tres instancias según la distribución y secuencia siguientes:



## Nuestro modelo de gobernanza está basado en tres especificidades:

- el Grupo está dirigido por un Presidente, agricultor electo, y un Director General empleado nombrado por el Consejo de Administración;
- este formato de binomio se reproduce al frente de las seis actividades operativas de Lima-grain del mundo;
- los directivos de la empresa, cualquiera que sea su país de

origen, participan en el capital de la Cooperativa junto a los agricultores, como «socios no cooperativistas». Un administrador procedente de sus filas los representa en el Consejo de Administración.

Este modelo favorece la proximidad entre los socios cooperativistas, sus representantes electos y las instancias directivas. Permite la

toma de decisiones eficaz gracias a una visión estratégica compartida y al intercambio de opiniones entre los administradores y los directivos empleados.

Esta cultura de cooperación, compartida por los miembros y los empleados, permea a las colaboraciones científicas, industriales y comerciales de nuestro Grupo en todo el mundo.

13

## NUESTRA PROFESIÓN: SEMILLISTA ANTE TODO

### Las semillas

**Creador de variedades vegetales, Limagrain produce y vende semillas de cultivos extensivos y semillas hortícolas.**

**A diferencia de sus grandes competidores internacionales, Limagrain se dedica exclusivamente a las semillas. En efecto, Limagrain no tiene ninguna actividad en el campo de los agroquímicos, pero completa sus actividades destinadas a los profesionales, agricultores y horticultores, con la comercialización de semillas para los aficionados a la jardinería.**

**Gracias al arraigo local de la Cooperativa y a su vocación de valorizar la producción de sus socios cooperativistas, Limagrain también ha desarrollado en su territorio de origen ramas de actividad que llegan hasta el producto final destinado al consumidor.** El punto de partida de las ramas de actividad de maíz semolero y trigo harinero se encuentra en la semilla, por la creación de variedades que alían la adaptación a los suelos de Limagne Val d'Allier con los procesos industriales aplicados para la producción de ingredientes y productos de panificación.

Ser semillista es, ante todo, crear nuevas variedades de rendimiento perfeccionado a partir de la diversidad genética existente. Posteriormente, las semillas de estas variedades deben ser producidas, elaboradas para garantizar su calidad, y comercializadas entre los agricultores y horticultores. Limagrain domina todas estas profesiones, en lo que respecta a las semillas de cultivos extensivos y las de cultivos hortícolas, y dispone de una cartera de marcas de renombre para su comercialización.

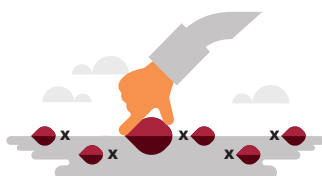
### Nuestra profesión de semillista:

#### CREACIÓN DE VARIEDADES VEGETALES



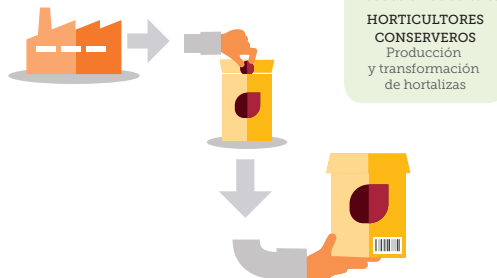
Buscamos caracteres en los genes de las plantas para mejorar su rendimiento, sus resistencias, su sabor y sus cualidades nutricionales.

#### PRODUCCIÓN DE SEMILLAS



Trabajamos con nuestros agricultores miembros, con nuestras granjas de producción y con los agricultores multiplicadores para producir semillas en diferentes zonas del mundo.

#### COMERCIALIZACIÓN DE SEMILLAS



Empacamos y comercializamos semillas de cultivos extensivos (maíz, trigo, girasol, colza, etc.) y semillas hortícolas (tomate, zanahoria, melón, coliflor, calabacín, etc.) para nuestros clientes o en nuestras ramas de actividad integradas.



## Las semillas hortícolas

Limagrain es el primer productor mundial de semillas hortícolas. Sus clientes son los horticultores, que producen hortalizas para el mercado de productos frescos, y los procesadores especializados en conservas y productos congelados.

Muy diversificada, la gama Limagrain incluye unas cincuenta especies, entre las que se cuentan las de mayor consumo a nivel mundial: tomate, pimiento dulce y picante, cebolla, sandía, zanahoria, pepino, melón, lechuga, col, coliflor, maíz dulce, judía, calabacín, etc., así como también especies locales como la endivia en Francia, el el hinojo en Italia, la calabaza kabocha, la espinaca picante o la col cantonesa en los países asiáticos y el tomatillo en México.

Limagrain es el líder mundial de las semillas para algunas de estas especies, como en el tomate, la principal especie hortícola mundial en términos de valor, así como en la zanahoria, el melón, la coliflor y el calabacín. Asimismo, es el segundo productor de semillas de judías y el tercero de pimientos.



## Las semillas de cultivos extensivos

N.º 6 mundial del sector, Limagrain vende semillas de cultivos extensivos destinadas a agricultores.

El maíz y el trigo son las dos especies precursoras de Limagrain en el plano mundial. Como complemento, la empresa desarrolla una cartera de especies adaptada a cada región y cada mercado en el que tiene una presencia. Por su importancia en el mercado europeo interno,

el girasol y la colza constituyen especies estratégicas. También se han identificado especies regionales por su complementariedad indispensable para responder a las necesidades de los diferentes mercados. Para algunas, como la cebada, la soja, el mijo, el arroz y las leguminosas, Limagrain aplica un programa de creación varietal. Para otras, como las forrajeras, las judías o el sorgo, Limagrain dispone de acuerdos

de distribución con mejoradores de dichas especies que le permiten ofrecer a sus clientes locales una gama comercial completa.

Implantadas durante largo tiempo únicamente en Europa y América del Norte, las actividades de semillas de cultivos extensivos de Limagrain se han desarrollado en todos los continentes desde 2010.

## Los productos de jardinería

Limagrain también ofrece al jardinero aficionado de ciertos mercados europeos una gama completa de semillas (hortícolas, florales y de césped) y productos afines (bulbos de flores y equipamiento de jardín). La oferta comercial en materia de productos de jardinería se ha ampliado y diversificado, lo que demuestra el giro en la orientación de la estrategia de comercialización hacia productos que responden a las necesidades urbanas y a la transformación digital. Limagrain se ha fijado la meta de acompañar a todos los jardineros en su experiencia de jardinería.

Los clientes de la actividad Productos de jardinería son el conjunto de las redes de distribución de dichos productos, como los jardineros, las grandes tiendas de bricolaje y las grandes tiendas de alimentos. La gama también se comercializa

a través de una diversidad de páginas de Internet, especialistas del universo de la jardinería y generalistas de la venta en línea.



## Un entorno competitivo concentrado

En calidad de grupo semillista, Limagrain interviene en un entorno competitivo muy concentrado. Las recientes operaciones de acercamiento entre los principales actores de los sectores de semillas y productos agroquímicos han intensificado aún más esa concentración. Si bien la integración de los mercados sigue siendo dispar según las zonas y las especies, los cinco semillistas más importantes representan más de la mitad del mercado mundial de las semillas comerciales (en términos de volumen de negocio) en la actualidad.

Dichos movimientos destacan la tendencia de las empresas del sector de productos agroquímicos a consolidar su cartera de activos mediante la integración o el refuerzo de las semillas, como respuesta a los problemas del

mercado de productos agroquímicos afectado por las dificultades económicas de los agricultores y por la creciente reticencia a utilizar productos fitosanitarios en algunos países.

Estos acercamientos no han cambiado significativamente el tamaño de los principales operadores del mercado de las semillas. En cambio, la distribución geopolítica de los principales actores del sector se ha modificado profundamente, con el surgimiento en primer plano de los actores chinos. De los diez grandes semillistas mundiales, tres son alemanes, dos chinos, uno japonés, uno danés, uno holandés y uno estadounidense. En este nuevo panorama semillista mundial, Limagrain mantiene su posición competitiva como 4.º actor mundial y único actor francés.





# Los productos agroalimentarios: la valorización de la producción de nuestros socios cooperativistas

A partir del núcleo de nuestra profesión, las semillas, creamos ramas de actividad de valorización de la producción de nuestros

socios cooperativistas en nuestro territorio de origen, Limagne Val d'Allier. Dichas ramas de actividad, verdaderos circuitos

cortos industriales, contribuyen a la sostenibilidad de sus explotaciones y a la vitalidad de la región.

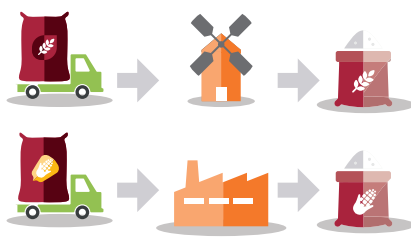
## Nuestras ramas de actividad cerealeras:

### PRODUCCIÓN DE TRIGO Y DE MAÍZ



A partir de nuestras semillas, los agricultores de la Cooperativa producen cereales de trigo y de maíz.

### TRANSFORMACIÓN DE CEREALES



Transformamos nuestros cereales en ingredientes en nuestros molinos y fábricas.

### FABRICACIÓN DE PANES



Con nuestras harinas de trigo, fabricamos panes de molde y panecillos de hamburguesa en nuestras fábricas.

#### CLIENTES

**INDUSTRIAS AGROALIMENTARIAS**  
Homíruies para corn flakes, sémolas, harinas para alimentación infantil, harinas para platos cocinados, etc.

#### CLIENTES

**GRAN DISTRIBUCIÓN E INDUSTRIA**  
Distribución de nuestras marcas propias y marcas de distribuidor

## La transformación de los granos y los cereales: Limagrain Ingredients

Limagrain Ingredients crea, a partir de granos y cereales, ingredientes naturales, seguros y dotados de funcionalidades únicas. Colabora con los principales actores de la industria alimentaria, la alimentación para mascotas y la nutrición animal para brindarles las claves

para responder a los desafíos que deben enfrentar día a día.

Limagrain Ingredients procesa anualmente más de 330 000 toneladas de cereales en las siete plantas de producción europeas. Vende sus productos en seis mercados de salida internacionales:

panificación-repostería, comidas preparadas, cereales para el desayuno, alimentos para mascotas, piensos para caballos y animales jóvenes (lechones y terneros), y dos mercados de salida locales: panificación tradicional y pellets de madera.

## El acceso al consumidor final por los productos de panificación-repostería

A partir de las harinas de trigo de Limagrain Ingredients, elaboramos productos de panificación, especialmente panes de molde y panes para hamburguesa. Viene

a completar esta gama una oferta de repostería que incluye pasteles, crepes y barquillos. Jacquet Brossard posee siete instalaciones industriales en Francia y Bélgica y

ocupa el 2.º puesto en el mercado francés de la panificación y repostería industrial.

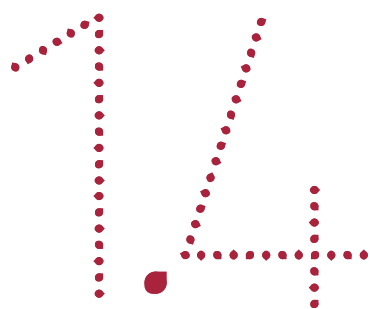
## Desarrollar nuevas ramas de actividad

Con el fin de ofrecer otras áreas contractualizadas a los socios cooperativistas y diversificar la producción, se han lanzado nuevas

ramas de actividad orientadas a la producción y el procesamiento de leguminosas o la producción de heno de alfalfa para los ganaderos

locales que producen según las condiciones de la «Denominación de origen protegida Saint-Nectaire».





# NUESTRA ORGANIZACIÓN

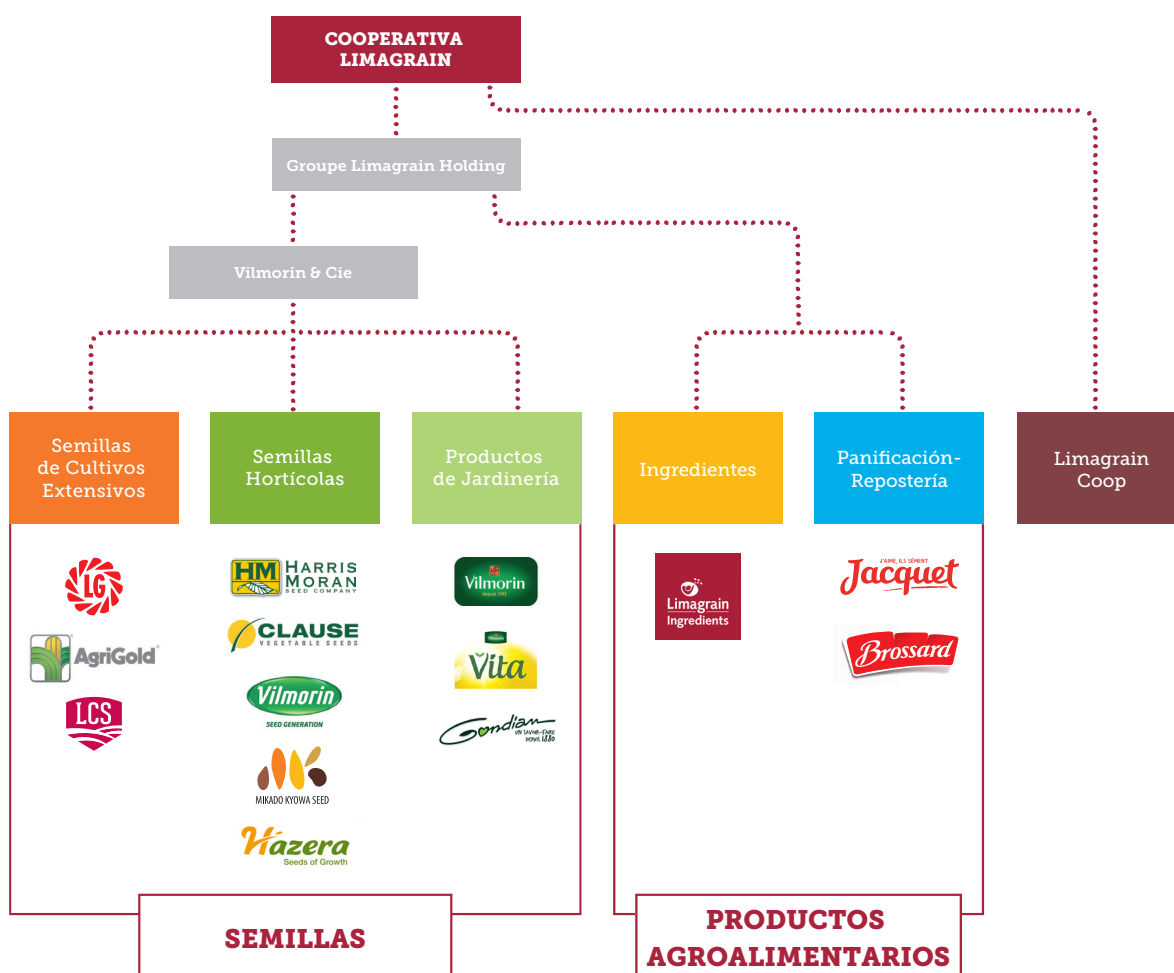
## LA CERCANÍA A LOS MERCADOS Y LAS EXPECTATIVAS DE NUESTROS CLIENTES

Optamos por organizarnos en Business Units (BU), a fin de privilegiar la proximidad con nuestros diferentes mercados, que son muy segmen-

tados en lo relativo a los productos y los territorios. Dicha organización es una verdadera fuerza: nos permite tomar mejor en cuenta las

expectativas de nuestros clientes, ser más eficaces y ágiles, y consolidar nuestra posición a nivel mundial.

### Nuestra profesión: las semillas y los productos agroalimentarios



#### BU Semillas de Cultivos Extensivos:

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

#### BU de Semillas Hortícolas:

Hazera, HM.CLAUSE, Vilmorin-Mikado

#### BU Productos de Jardinería: Vilmorin Jardin

#### BU Ingredientes:

Limagrain Ingredients

#### BU Panificación-Repostería:

Jacquet Brossard

#### BU Limagrain

Coop

15

# NUESTROS DESAFÍOS

Los desafíos que afronta Limagrain están directamente vinculados a las grandes tendencias que afectan al sector de las semillas y a la agricultura.

## DESAFÍO N°1



**Para alimentar a casi 10 000 millones de personas con la mira en 2050, habrá que aumentar la producción agrícola en un 60 %**

Sabemos que los retos demográficos vienen acompañados por una mayor urbanización, por cambios del nivel de vida y de los hábitos alimentarios. También habrá que tomar en cuenta el cambio climático y la necesaria conservación de los recursos naturales. Por lo tanto, será preciso producir más y mejor. Nuestra profesión de semillista es clave de cara a estos desafíos, puesto que las semillas tienen un impacto positivo en la producción agrícola en este contexto y difunden avances genéticos que permiten reducir los factores externos negativos.

## DESAFÍO N°3



**Acceso a la biodiversidad vegetal y financiación de la investigación para responder a los desafíos agrícolas, alimentarios y ambientales de la agricultura**

La creación de variedades es un elemento clave de la respuesta a los desafíos alimentarios, económicos y ambientales que debemos afrontar. La diversidad del material genético vegetal, su accesibilidad y conservación son indispensables para crear nuevas variedades. Además, este fitomejoramiento requiere tecnologías cada vez más avanzadas y costosas, así como tiempo. En efecto, hay que calcular entre 7 y 10 años para crear una variedad nueva. Asimismo, es necesario prestar especial atención a la protección de los derechos de los creadores de variedades vegetales nuevas, que constituyen una fuente indispensable de financiación de la investigación.

## DESAFÍO N°2



### Aceptación social

El sector agrícola y agroalimentario es cada vez más cuestionado por las partes interesadas. Su aceptación social es fundamental para su desarrollo, tanto para el interés que pueden revestir sus profesiones como para la aceptación y el apoyo de sus actividades por parte del público y de las autoridades. El sector debe responder a las crecientes preocupaciones de los consumidores con respecto al impacto que representan las nuevas tecnologías, las prácticas agrícolas y los productos alimentarios en su salud y el medio ambiente.

## DESAFÍO N°4



### La transformación digital

Al igual que todos los sectores de la economía, la agricultura está pasando por una profunda transformación digital. Aplicaciones, servicios, big data, cadena de bloques, inteligencia artificial, robots, drones, etc.: estamos viviendo una nueva revolución agraria. La evolución de la agricultura hacia el rendimiento triple: económico, social y ambiental, pasa por la aplicación de prácticas, algunas de las cuales suponen el desarrollo de equipamientos agrarios totalmente innovadores. La colecta y el análisis de masas de datos permiten completar la profesión y la experiencia del agricultor, y contribuyen a la modelización de innovadores sistemas de producción. La agricultura de precisión se beneficia con el fin de optimizar la utilización de factores de producción en el contexto individual de cada explotación. Por último, el uso de aplicaciones y el desarrollo de redes digitales han cambiado las maneras de relacionarse.

# 1.0

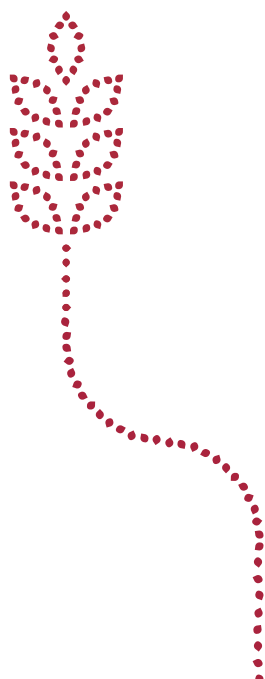
## NUESTRAS RESPUESTAS

Gracias a su accionariado de agricultores reunidos en cooperativa, Limagrain pone en práctica una estrategia con miras a desarrollar su posición de semillista internacional. Mediante la comercialización de semillas de variedades rendidoras, Limagrain se propone entonces llevar a los agricultores del mundo entero soluciones sostenibles, idóneas para impulsar el avance de la agricultura en todas sus formas. Dicho objetivo requiere una inversión constante en investigación, una política dirigida al crecimiento externo y al partenariado, combinados con una vigorosa internacionalización de las actividades.

En su territorio de origen, Limagne Val d'Allier, Limagrain debe valorizar lo más posible las producciones agrícolas de sus socios cooperativistas, contribuyendo así a la sostenibilidad de sus explotaciones llevadas según un modelo de empresa familiar. Como complemento

de la producción de semillas, las ramas de actividad locales, verdaderos circuitos cortos agroalimentarios, constituyen el medio para crear un suplemento de valor agregado, mediante la integración de diferentes etapas del fitomejoramiento hasta el producto final o semielaborado. Las ramas de

actividad «maíz semolero» y «trigo harinero» se benefician, en particular, de nuestros conocimientos demostrados en la interacción entre la genética y los procesos industriales, de nuestra política voluntarista en materia de innovación de productos y de marcas de renombre.





# Recursos

## Humanos



Más de  
**9 000 empleados**  
permanentes  
de 80 nacionalidades



**1 500**  
socios  
cooperativistas



**77,5 % del capital**  
del Grupo en manos de  
la Cooperativa le otorga  
una gran estabilidad de  
su accionariado



Desde sus orígenes,  
una parte significativa  
de los **resultados**  
**se reinvierte** en  
el desarrollo de  
Limagrain



**Endeudamiento**  
**controlado**

## Intelectuales



**16,7 % del volumen**  
**de negocio de**  
**semillas se invierte**  
en investigación



**24 %**  
**de los efectivos**  
**activos en**  
investigación



**Más de 100**  
estaciones  
y centros de  
investigación



**Más de 50 años de experiencia**  
en creación de variedades  
y producción de semillas

## Producción



**18 plantas**  
**industriales**  
de semillas en el  
mundo



**13 plantas**  
de productos  
agroalimentarios en  
Francia y Benelux

## Naturales/Ambientales



**43 000 ha**  
**de producciones**  
agrícolas sometidas a  
contrato en Limagne  
Val d'Allier



**503 844 MWh**  
**de consumo**  
de energía



**3 037 940 m³**  
de consumo  
de agua



Una contribución activa  
a la **creación y protección** de  
la diversidad genética de las  
especies cultivadas

## Empresariales



**Presencia en**  
57 países



**48 000**  
proveedores



**Múltiples alianzas**  
científicas, industriales  
y comerciales

## Nuestra visión

Arraigada en su territorio de origen, Limagrain es un semillista innovador internacional multiespecies que aporta mejoras a la agricultura en todas sus formas mediante sus productos derivados de la fitogenética. Tanto por sus actividades locales e internacionales, como por sus líneas de negocio de semillas y productos agroalimentarios, Limagrain contribuye a responder a las necesidades alimentarias de sus contemporáneos.

## Nuestros valores



**Progreso**



**Perseverancia**



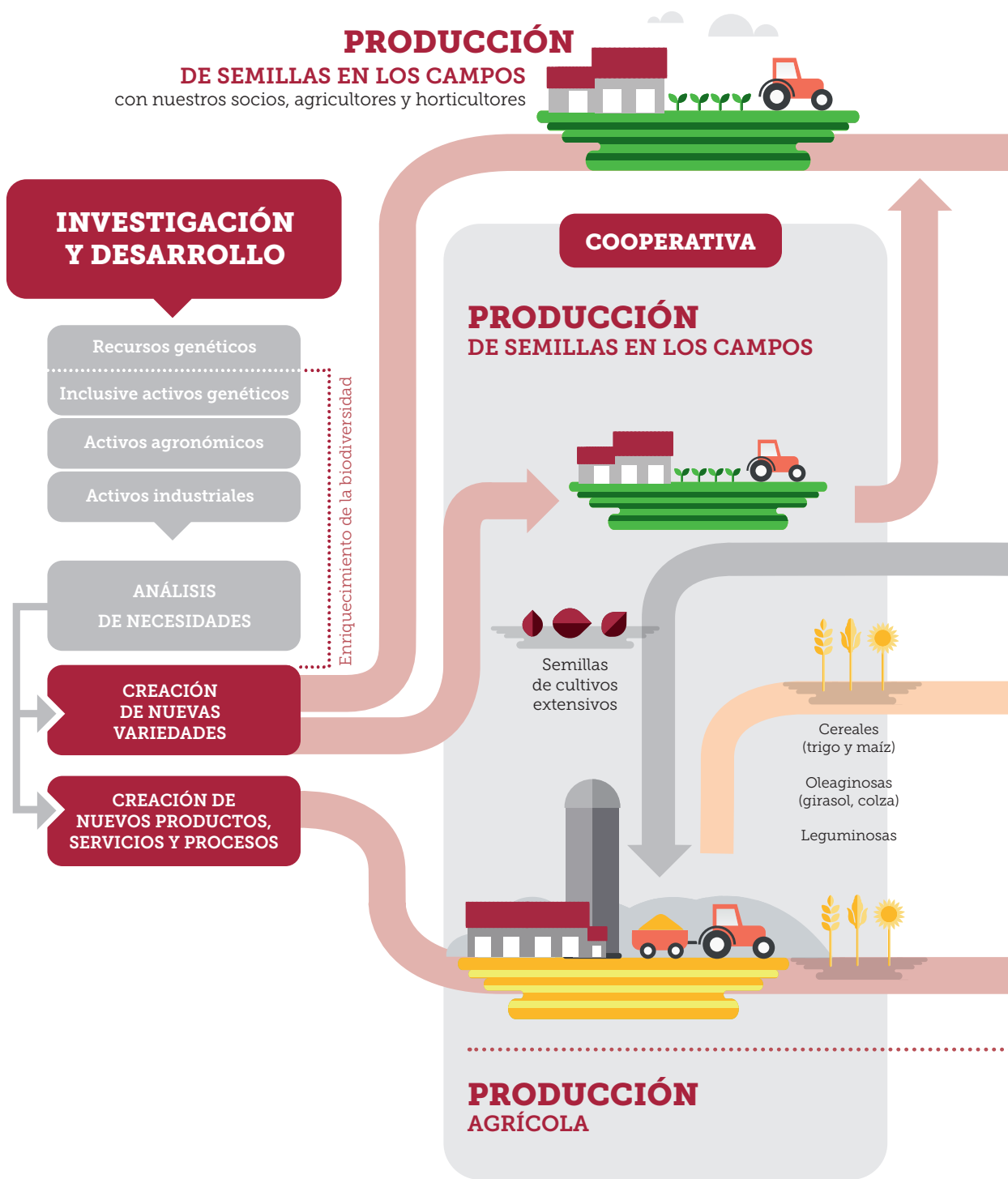
**Cooperación**



# NUESTRO MODELO

**Nuestra vocación: Cooperar para el progreso**

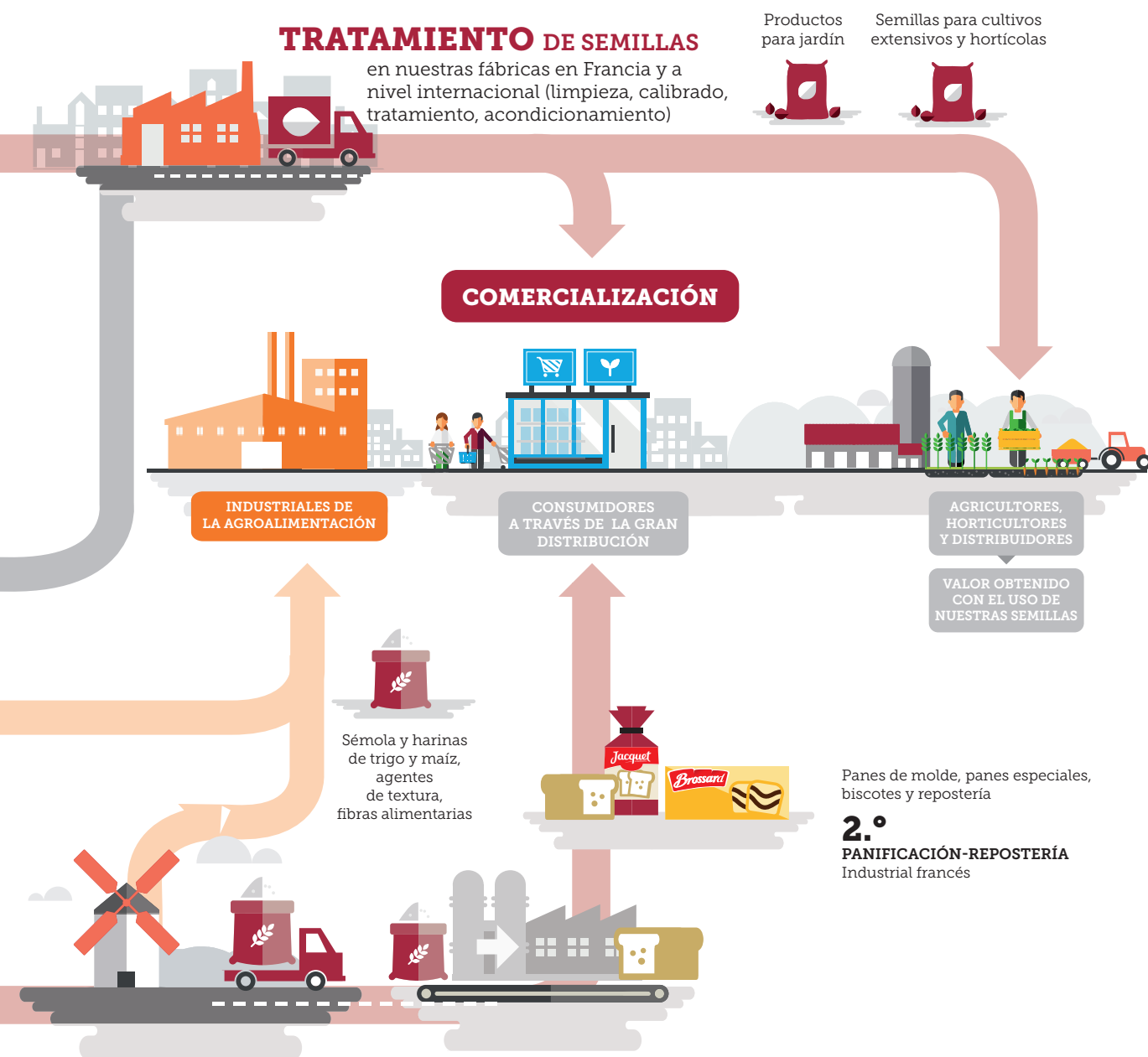
**Nuestros desafíos:** desafíos demográficos importantes, de los hábitos alimentarios, cambio climático y



# DECREACIÓN DE VALOR

de la agricultura, en todas partes, para todos

urbanización creciente, cambios del nivel de vida y  
conservación de los recursos naturales



CIRCUITOS INDUSTRIALES CORTOS

## TRANSFORMACIÓN DE CEREALES

en nuestras fábricas en Francia

## FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANIFICACIÓN Y REPOSTERÍA

en nuestras fábricas en Francia y Bélgica



## Humanos

# Resultados

## Financieros



**Tasa de frecuencia de accidentes**  
con y sin interrupción: 11



**Presupuesto dedicado a la formación:**  
3 millones de euros



**138 583 horas**  
de formación



**Volumen de negocio**  
de 1 909 miles de millones de euros



**642 millones de euros de volumen de negocios**  
en partnerships estratégicos



**Resultado neto de**  
64 millones de euros

## Producción



A nivel mundial,  
**1.º semillista en semillas hortícolas**  
y 6.º en semillas de cultivos extensivos



En Francia,  
**2.º en panificación-repostería industrial**



**337 nuevas variedades lanzadas**  
en el transcurso del ejercicio



Cerca de  
**6 000 variedades**  
comercializadas

## Intelectuales

## Naturales/Ambientales



**92 094 tCO<sub>2</sub>eq emitidas**  
(incluidos los agentes refrigerantes)



**3,4 millones de euros invertidos**  
en mejorar el impacto ambiental en 2019-2020



**41 909 t**  
de desechos



**1 968 millones de euros**  
en acciones sociales y filantrópicas

## Empresariales

## ... Nuestros principios de acción ...

Limagrain se enorgullece de su gobernanza emanada de los principios fundadores de la cooperación agrícola, que le dan otro sentido a la búsqueda de los beneficios, no el de un fin en sí mismo, sino de un medio indispensable para cumplir sus proyectos, garantizar su independencia y su continuidad.

**El programa de RSC de Limagrain, perfectamente a tono con sus principios de acción, se basa en tres aspectos:**



**Contribución al crecimiento**  
de la producción alimentaria vinculada a los avances genéticos aportados por las nuevas variedades



**Sistema de etiquetado nutricional Nutri-Score**  
en todos los productos Jacquet Brossard



**Certificación de la inocuidad alimentaria**  
para todas las empresas francesas de panificación-repostería e ingredientes (BRC, IFS, FAMI-QS o ISO 22 000 FSSC)

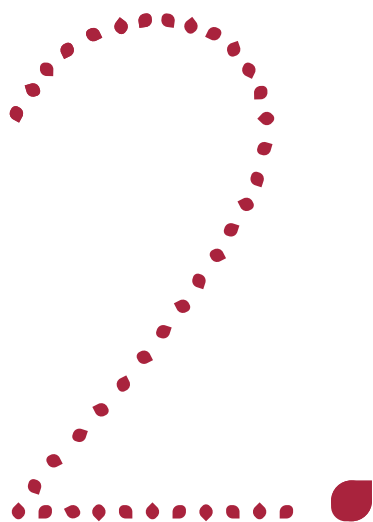


**Contribución de Brossard**  
a los objetivos del Plan Nacional de Nutrición y Salud



**Desarrollo de la Cleanlabel**  
por Limagrain Ingredients





## Nuestros compromisos con la RSC

**Y**a en 2012, Limagrain formalizó su primer programa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Gracias a sus actividades, sus prácticas cotidianas y sus relaciones con las partes interesadas, su programa de RSC estructuraba desafíos a los que Limagrain ya respondía por medio de acciones cotidianas guiadas por sus valores de Progreso, Perseverancia y Cooperación.

En 2019, se redefinió el programa de RSC de conformidad con el nuevo Proyecto del Grupo. Se formuló con una visión sistémica y cooperativa, con el fin de permitir la celebración de alianzas sostenibles. Es conforme con la norma ISO 26 000, en particular con la sección específica del sector agroalimentario, y con los diez principios del Pacto Mundial. Asimismo, cada Business Unit puede formular un programa de RSC específicamente basado en sus propios desafíos. De todos modos, la Dirección de RSC del Grupo vela por mantener la coherencia de los programas formulados por las Business Units con el programa del Grupo.







# NUESTRA POLÍTICA DE RSC Y SU GOBERNANZA

## Las tres prioridades de la RSC

El nuevo programa de RSC de Limagrain, formalizado para el trienio 2019-2022, está estructurado en torno a tres prioridades y nueve temas, que se indican a continuación.







**E**sta prioridad expresa el ADN de Limagrain y una de las dos facetas de su identidad: la de una cooperativa agrícola francesa que reúne a 1 500 socios cooperativistas de la zona central de Francia, en la llanura de Limagne Val d'Allier. Con la fortaleza que le brinda su accionariado de agricultores, unidos en torno a los valores de Progreso, Perseverancia y Cooperación, Limagrain contribuye a la sostenibilidad de sus explotaciones en el marco de una empresa agrícola familiar, por ramas de actividad de gran valor agregado, especialmente en el sector

cerealero. Su naturaleza repercute así en su enfoque relacional con las partes interesadas en el sentido más amplio, concretizada en el establecimiento de nuevos partenariados, nuevas modalidades de relación y de creación de valor compartido, animado por un diálogo permanente, atención activa y relaciones responsables, tanto a nivel interno como externo. Incluye, asimismo, la participación en el desarrollo de las regiones en las que está presente, velando por el impacto positivo de sus actividades.



**E**sta prioridad es el reflejo de la segunda faceta de Limagrain, la de un grupo semillista internacional. A diferencia de sus competidores, Limagrain se dedica exclusivamente a las semillas y, por ende, alberga la ambición de que la creación de innovaciones en semillas traiga soluciones rendidoras y sostenibles para

la agricultura en todas sus formas. Reúne los temas relacionados con la actividad del Grupo en distintas dimensiones: creación de variedades, biodiversidad vegetal, fuente de creación, contribución a los debates de la sociedad con respecto a las semillas.



**L**imagrain ha optado por una práctica empresarial responsable y ética para forjar relaciones duraderas y eficaces en los mercados en los que está presente. Para Limagrain, actuar de manera responsable también significa trabajar para limitar la extracción de recursos, preocuparse por el bienestar de sus empleados

y velar por la creación y conservación del valor a corto, mediano y largo plazo. De este modo, el Grupo busca desarrollar sus actividades, optimizando la gestión de los riesgos ambientales, sociales y empresariales, en contextos empresariales diversos y cambiantes.

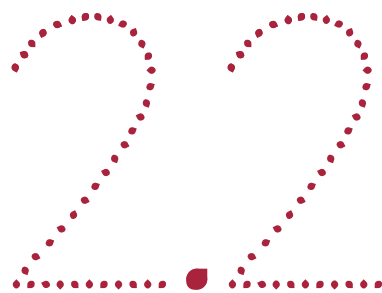
## La organización operativa

La gestión de la RSC se basa en un enfoque de progreso continuo, implementado a la escala de Limagrain, y en una organización específica. La Dirección de RSC, compuesta por tres personas con cargos permanentes, coordina las acciones de Responsabilidad Social a nivel del Grupo. La Dirección de RSC depende desde hace cinco años de los conocimientos y la experiencia de un comité de RSC, constituido por corresponsales de RSC de las diferentes Business Units que representan las diversas líneas de negocios del Grupo.

La vinculación jerárquica de la Dirección de RSC a un miembro del Comité de Dirección Grupo es una clara señal de la importancia de la RSC en la estrategia del Grupo. También repercute en la gobernanza de la RSC en el Grupo, como se formalizara en el programa de RSC 2019-2022. En efecto, el Comité de Dirección Grupo, en calidad de Comité Estratégico de RSC, orienta, valida y controla el programa de RSC, cuya ejecución y seguimiento son responsabilidad de la Dirección de RSC. En este sentido, rinde cuentas cada ejercicio del avance del programa.

La Dirección de RSC no es la única que se ocupa de la realización del programa de RSC. Algunas Direcciones corporativas están encargadas de su ejecución y podrán apoyarse en las redes de su línea de negocio para estructurar e implementar acciones.

Este modo de gobernanza permitirá difundir los desafíos y las acciones a todas las actividades del Grupo, así como implicar más energicamente en su realización a las BU y las Direcciones corporativas.



# NUESTROS RIESGOS Y NUESTRAS OPORTUNIDADES

La identificación de riesgos y oportunidades fue objeto de un trabajo concertado con la Dirección de la Gestión de Riesgos y de Auditoría Interna, la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de RSC del Grupo.

Los riesgos extrafinancieros derivan de la cartografía de los riesgos del Grupo. Las oportunidades y los desafíos vinculados a los riesgos, derivados del análisis de la materialidad, fueron seleccionados según la importancia de los riesgos materiales combinados con los

desafíos considerados importantes por las partes interesadas externas. El desperdicio alimentario también se incluyó como desafío, habida cuenta de la evolución reglamentaria y su pertinencia con respecto al sector de actividad de Limagrain.

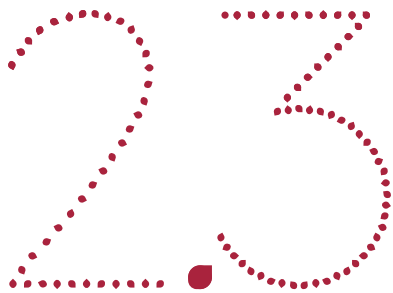


**En total, existen diez riesgos, ocho desafíos asociados a los riesgos y siete oportunidades, detallados en el siguiente cuadro:**

Temas	10 riesgos extrafinancieros	8 desafíos asociados a los riesgos	Tratado en
<b>Medio ambiente</b>	Contaminación y no conformidad ambientales en las instalaciones	Gestión y valorización de los desechos	5.3.1
		Emisiones de GEI y contaminación del aire	5.3.2
		Gestión y calidad del agua y de los efluentes	5.3.3
<b>Calidad</b>	Gestión y valorización de los desechos	Calidad nutricional de los productos	4.1.3
<b>Recursos humanos</b>	Atractivo y retención de talentos	Diálogo social y gestión participativa	5.1.3
	Seguridad de los bienes y de las personas		5.1.2
	Higiene y seguridad de los colaboradores		5.1.3
<b>Ética y aspectos jurídicos</b>	Incumplimiento en la aplicación	Respeto de los derechos humanos	5.2.1
		Política de compras responsables	5.2.2
	Corrupción		
<b>Comunicación</b>	Denigración, boicoteo	Relación con las partes interesadas y participación en el debate público	4.3
<b>Propiedad intelectual</b>	Propiedad intelectual		4.2
<b>Sistema de información</b>	Ciberseguridad		5.2.3



Temas	7 oportunidades	Tratado en
<b>Recursos humanos</b>	Diversidad e igualdad de oportunidades	5.1.4
<b>Productos</b>	Seguridad alimentaria	4.1.1
	Desperdicio alimentario	4.1.3
<b>Medio ambiente</b>	Conservación de la biodiversidad	4.2
<b>Sociedad</b>	Desarrollo de los territorios	3.3
	Apoyo a la comunidad y patrocinio	3.3
	Rendimiento económico de las explotaciones y desarrollo de las ramas de actividad	3.1



# NUESTRA CONTRIBUCIÓN

## A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

A través de sus raíces como cooperativa agrícola y su accionariado de agricultores, Limagrain cumple su función de alimentar a sus contemporáneos con compromiso y responsabilidad. Las ramas de actividad desarrolladas con los socios cooperativistas de su territorio, auténticos circuitos industriales cortos, abastecen en productos de panificación/repostería a los consumidores y en ingredientes a los industriales de la agroalimentación. La actividad semillista, por su parte, representa el punto de partida de la producción de alimentos. Por consiguiente, tiene un impacto decisivo sobre las condiciones de vida de las poblaciones. Consciente de esta gran responsabilidad y comprometido con el Pacto Mundial, Limagrain contribuye con sus logros diarios a determinadas metas definidas para cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por las Naciones Unidas (ONU), a saber:



**OBJETIVOS  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE**







## EL IMPACTO DE LA CRISIS SANITARIA DE LA COVID-19



El segundo semestre del ejercicio 2019-2020 estuvo marcado por la propagación exponencial de la COVID-19 en todo el planeta, la cual ha dejado numerosas víctimas y obligado a los gobiernos de muchos países a decretar medidas excepcionales y de gran envergadura, incluyendo confinamientos. Al igual que todas las empresas, Limagrain ha sufrido y continúa sufriendo los efectos de la pandemia, tanto en su organización como en el funcionamiento de sus empresas y actividades como en sus mercados alrededor del mundo.

Sin embargo, como cooperativa agrícola, semillista e industrial de la agroalimentación, Limagrain es una de las estructuras que ejerce una actividad estratégica debido al vínculo evidente que la une a la alimentación. Por lo tanto, la actividad no ha cesado en ningún momento y la empresa ha tenido que adaptarse a diario a las limitaciones

relacionadas con la epidemia, con el fin de garantizar el suministro de semillas a los agricultores y horticultores, de ingredientes a los fabricantes, de productos de jardinería o productos de panificación/repostería a los consumidores, y asegurar el suministro de insumos a los socios cooperativistas, así como la colecta de sus cosechas.

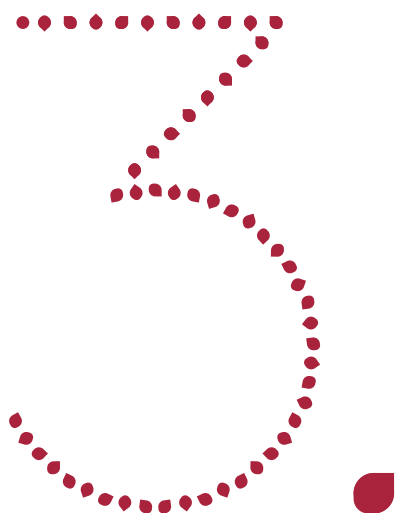
Los impactos sociales de la crisis sanitaria se presentan en detalle en las secciones correspondientes de esta Declaración de Rendimiento Extrafinanciero.

En materia de salud, la presencia internacional de Limagrain, particularmente en Asia, permitió apreciar con suficiente anticipación la gravedad de la epidemia. En las primeras semanas posteriores a su conocimiento, a finales de enero de 2020, se decidieron las restricciones de viaje principalmente hacia China. Debido a la propagación

de la epidemia, Limagrain implementó un suministro de equipos de protección y productos de descontaminación. El Grupo no ha sufrido ninguna interrupción en la continuidad de su trabajo por falta de medios de protección frente a la epidemia y las plantas industriales han mantenido su actividad. Durante el desconfinamiento, Limagrain disminuyó progresivamente el trabajo a distancia y aplicó estrictos protocolos sanitarios y de seguridad para prevenir la aparición de casos de contaminación (relativos a los movimientos dentro del local, al uso de mascarilla, la higiene, al tratamiento de posibles casos positivos, etc.).

Por último, desde el inicio de la crisis sanitaria, Limagrain ha establecido un seguimiento y una supervisión minuciosos de los viajes internacionales de sus empleados.



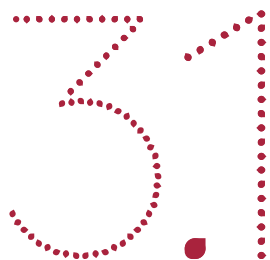


## Cooperar...

**C**ooperar es hacer  
entre muchos lo que no  
podemos hacer solos.

Es esta ambición la que animaba a los agricultores que establecieron Limagrain en 1965. Más de 50 años más tarde, esa ambición perdura intacta. Proporciona orientación al funcionamiento, desarrollo y relación de Limagrain con las partes interesadas. Constituye la base para el establecimiento de nuevos partenariados, nuevas modalidades de relación y de creación de valor compartido, gracias a un diálogo permanente, una atención activa y relaciones responsables, tanto a nivel interno como externo. Incluye, asimismo, la participación en el desarrollo de las regiones donde Limagrain está presente, su territorio de origen ante todo, velando por garantizar el impacto positivo de sus actividades.





# CONTRIBUIR AL DESEMPEÑO SOSTENIBLE

DE LAS EXPLOTACIONES DE LOS  
SOCIOS COOPERATIVISTAS



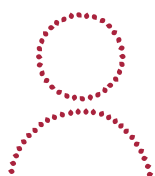
**Rendimiento  
económico de las  
explotaciones  
y desarrollo de las  
ramas de actividad**

**Desde hace más de 50 años, Limagrain contribuye a la actividad de las explotaciones agrícolas de sus socios cooperativistas, ofreciéndoles áreas de producción que garanticen una remuneración justa y soluciones (productos o servicios) para contribuir al rendimiento sostenible de sus explotaciones en las dimensiones económica, social y ambiental.**

Con la creación de sus ramas de actividad «semillas», «trigo mejorante» y «maíz semolero», aliando producciones contractualizadas a los agricultores y la implantación local de herramientas industriales específicas, la cooperativa supo preservar y redistribuir el valor agregado, desarrollando a la vez el

empleo en el territorio. La creación de las nuevas ramas de actividad de «leguminosas» y «heno de alfalfa» tiene el mismo objetivo al ofrecer nuevas oportunidades de ingresos. Por último, la cooperativa se compromete con sus socios cooperativistas en la digitalización de la agricultura.

**1 500**  
**socios  
cooperativistas**



**200**  
**usuarios  
de Limagine**

(herramienta informática  
de seguimiento de cultivos)

**43 000 ha**

**de cultivos contractualizados  
por Limagrain con  
sus socios cooperativistas de  
la llanura de Limagne  
Val d'Allier**



101

800 ha

**de nuevos cultivos**

de avena blanca y  
leguminosas de grano

**para el consumo  
humano**

## Desarrollar nuevas producciones para los socios cooperativistas

**Limagrain acompaña algunas oportunidades con el fin de iniciar una nueva actividad entre los socios cooperativistas.** También ofrecen un interés agronómico a través de la rotación de cultivos o la fijación de nitrógeno y ayudan a cumplir con las expectativas de la sociedad, como el desarrollo de proteínas vegetales en los alimentos o la búsqueda de circuitos locales cortos. Estas nuevas actividades, que registran un fuerte crecimiento, ahora ocupan mil hectáreas, con respecto a 200 del año pasado.

La avena blanca y las leguminosas (lentejas, garbanzos, judías) son nuevos cultivos para el consumo humano. Cubren casi 800 ha y se benefician de los puntos de venta locales que aprecian su origen local. Las leguminosas están destinadas a crear una nueva rama de actividad en Limagrain. En la actualidad, 200 hectáreas de alfalfa se utilizan en una rama de actividad destinada al suministro de heno destinado a los productores que se rigen por la Denominación de origen protegida Saint-Nectaire.

La búsqueda de circuitos cortos también ha permitido la producción de hortalizas de temporada, que moviliza a 12 agricultores y 10 supermercados locales de la cadena Intermarché. En sus sectores, la proximidad de la producción y la identificación nominativa de los productores constituyen sendas ventajas.

La producción de proteínas animales provenientes de los gusanos de la harina (tenebrio) es otra de las diversificaciones propuestas, en colaboración con la empresa Invers, que ofrece a los agricultores la posibilidad de lanzarse a la cría de estos gusanos, aprovechando sus conocimientos, sus herramientas industriales de elaboración y sus salidas comerciales. Tres miembros participaban en este proyecto. Durante este ejercicio, se abrió un edificio piloto con el fin de perfeccionar los distintos procesos y servir de vitrina para los miembros interesados en implementar esta nueva actividad en su explotación.



# Nuestros logros



## Acompañar la transformación digital de la agricultura

**Limagrain, cercano a sus socios cooperativistas, participa en la transformación digital de la agricultura en Limagne Val d'Allier.**

Las imágenes satelitales o los sensores, cuya utilización se generaliza cada vez más, multiplican las fuentes de datos y permiten describir con precisión cada vez mayor la actividad agrícola en todas sus dimensiones. La instalación por Limagrain de una red de estaciones meteorológicas locales o el uso de drones para analizar los cultivos aumentan la precisión de la información. Además, Limagrain ofrece a sus miembros Limagine, un software de seguimiento de parcelas que permite capturar las operaciones y observaciones de las parcelas. Anteriormente, la agricultura avanzaba gracias a la acumulación de conocimientos locales, adquiridos con el tiempo, cosecha tras cosecha. Actualmente, gracias a la capacidad de acceso a datos de emplazamientos múltiples y una diversidad de condiciones, la fuente de los mayores avances es el análisis de las experiencias simultáneas en espacios geofísicos diversos.

Dichos datos, colectados y analizados, permiten la puesta en marcha de la agricultura de precisión, cuyo objetivo es optimizar las condiciones de producción para valorizar al máximo los factores de producción, como los suelos, los materiales agrícolas, los fertilizantes, las semillas o los productos de protección de las plantas.



## Francia



## Producción de semillas hortícolas

# 220 ha

de las cuales calabacines, guisantes, judías y cebollas representan el 70 %

## Aprovechar la experiencia en producción de semillas

**La llanura de Limagne Val d'Allier es una zona geográfica limitada en la que la producción histórica de semillas de maíz y de cereales de paja ha alcanzado su máximo nivel.** Sin embargo, la experiencia de los miembros en la producción de semillas puede ser de utilidad para el desarrollo de otras especies. Es así que, en el espacio de diez años, la superficie de producción de semillas de girasol se ha desarrollado hasta alcanzar más de 560 ha en la actualidad. Igualmente, la producción de semillas hortícolas representa 220 ha en 2020, de las cuales calabacines, guisantes, judías y cebollas representan el 70 %.

### Reunirse alrededor del proyecto de la empresa

La motivación de los empleados depende de la capacidad de la empresa y de sus administradores de darle sentido y visibilidad a las ambiciones, misiones y visión de la empresa. Dichos elementos se definieron con mayor precisión durante el ejercicio 2018-2019 con la formalización del «Proyecto Limagrain».

**Las reuniones entre los dirigentes y los ejecutivos de dirección son oportunidades para explicar nuevamente la estrategia y las misiones del Grupo.** El boletín destinado a los ejecutivos de la dirección, titulado «Info+», se publicó cada trimestre del ejercicio y se ha tomado en una herramienta de comunicación indispensable.

A nivel de las Business Units, se organizan reuniones del personal y convenciones de ventas en cada país en el que el Grupo tiene operaciones; de este modo, los gerentes pueden presentar el Proyecto Limagrain, ofrecer comentarios y explicar la contribución de la Business Unit.

La ACL, o Asociación de investigadores de Limagrain, es una reunión de tres días que se celebra cada año y cuenta con la participación de los investigadores del Grupo. En el programa se incluyen intervenciones en plenaria y talleres sobre un tema diferente cada año, así como numerosas oportunidades de intercambio entre los participantes del mundo entero.





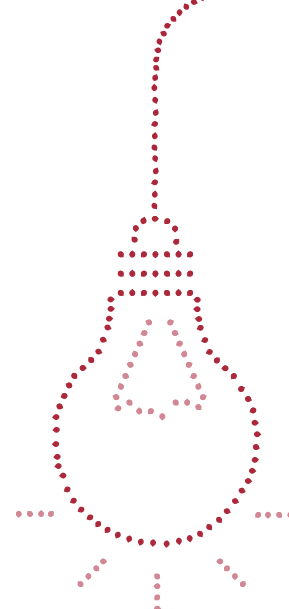
## El acercamiento de las culturas por medio de Limagrain Academy

Los temas de Limagrain Academy fueron redefinidos durante el ejercicio 2018-2019 y formalizados en cuatro pilares (cultural, gerencial, ejecutivos de dirección y dirigentes, profesión). Los objetivos de su pilar cultural son (ver 5.1.3) difundir la cultura del Grupo, desarrollar el sentimiento de pertenencia, ilustrar los valores y crear vínculos entre empleados con bagajes diferentes.

El *Limagrain Game*, un juego digital que tiene por objeto lograr

un conocimiento más profundo del Grupo, fue repensado e internalizado a fin de tomar en cuenta todos los aspectos específicos de Limagrain (RSC, seguridad, etc.), así como permitir a las Business Units adaptar contenidos que les sean propios.

Limagrain Academy prosigue en esta vía con miras a ofrecer una formación de calidad, disponible en seis idiomas, que permita reunir personas de todas las nacionalidades del Grupo, así



como agricultores miembros, fomentando así el acercamiento de las culturas.

## Circuitos de integración

La mayoría de los circuitos de integración se organiza en las Business Units para sus empleados, lo más cerca posible de la realidad de sus operaciones; algunos grupos se benefician de un circuito de integración organizado por el Grupo.

En efecto, con el fin de facilitar la integración de nuevos ejecutivos<sup>1</sup> del mundo entero, se establecieron circuitos de integración Limagrain a partir de 2010-2011. La estructura de los circuitos comprende un encuentro con

los miembros del Comité de Dirección del Grupo y Administradores, intercambios con empleados que hayan pasado por un traslado, un juego en torno a la historia, los valores y las actividades del Grupo, así como visitas y encuentros con agricultores miembros de la cooperativa Limagrain. También se explican los compromisos del Grupo en materia de RSC, las reglas relativas a la lucha contra la corrupción, los Principios éticos y el Código de conducta del Grupo.

El circuito de integración creado para Auvernia permite compartir los circuitos de integración de todas las BU implantadas allí, sin distinciones, con un tronco común que fomenta la comprensión y los conocimientos globales del Grupo y una parte más operativa y específica para cada Business Unit.

Por último, se lanzó un circuito de integración para Estudiantes en dual/Aprendices<sup>2</sup> en este ejercicio. En total, 56 participantes tuvieron la oportunidad de descubrir, durante un día y de manera lúdica y participativa, la diversidad del Grupo.



Primera sesión del circuito de integración para Estudiantes en dual/Aprendices

<sup>1</sup> Empleados confirmados en su puesto, con un máximo de cinco años de antigüedad en la empresa, que se hayan graduado tras cinco años de estudios superiores, o que tengan una experiencia equivalente.

<sup>2</sup> Aprendices de larga duración - mínimo seis meses

**75**  
personas  
siguieron  
el circuito  
Grupo



**60**  
personas  
siguieron  
el circuito  
Limagne

## El impacto de la crisis sanitaria

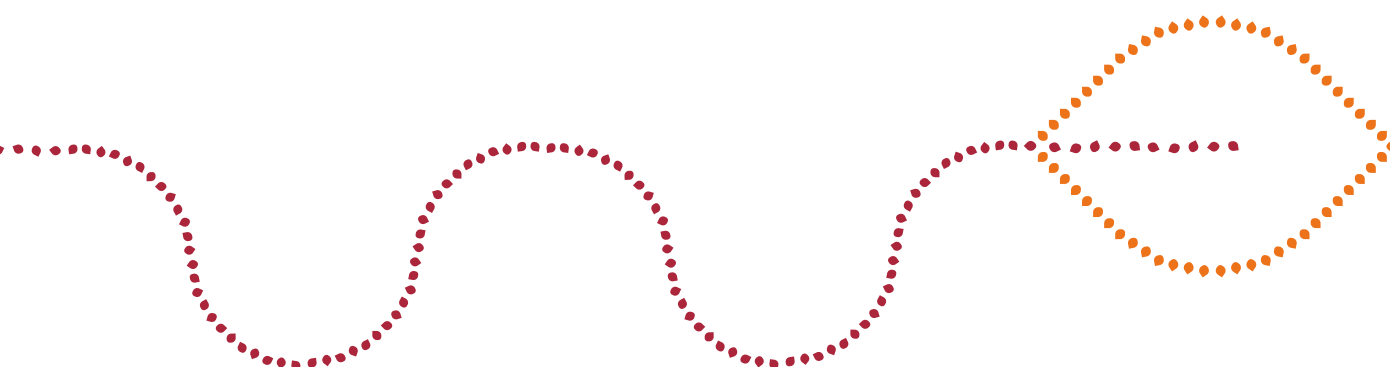
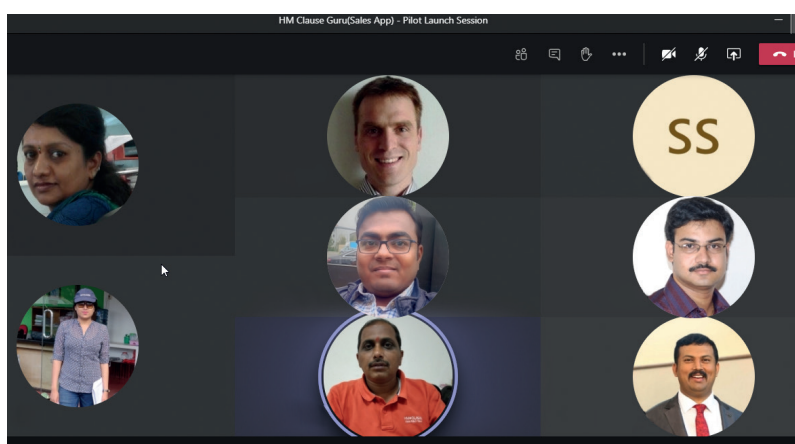
El segundo semestre del ejercicio 2019-2020 estuvo marcado por la crisis sanitaria mundial que ha modificado completamente las modalidades de trabajo e impactado la capacidad de desplazarse para reunirse, factor esencial para la difusión de una cultura común.

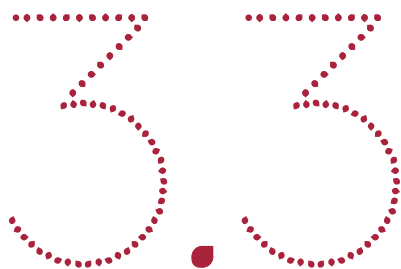
Con la práctica masiva del trabajo

a distancia, se han valorado las funcionalidades de la herramienta Teams, que se había desplegado durante el ejercicio anterior, para la gestión de reuniones de forma remota.

Los circuitos de integración y el programa de formación de Lima-grain Academy han cambiado

de forma radical a causa de las restricciones que se aplican a los viajes y reuniones de los empleados. En este contexto, el plan de despliegue del Proyecto Limagrain se pospuso al ejercicio 2020-2021 y la estructura de sus acciones se revisó para considerar herramientas que se puedan utilizar de forma remota.





# COMPROMETERSE CON LA COMUNIDAD

DE LOS TERRITORIOS DONDE  
ESTAMOS IMPLANTADOS



Desarrollo  
de los territorios

Apoyo a la  
comunidad  
y patrocinio

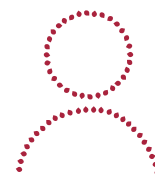
Limagrain ha optado por una gestión de proximidad en torno a un modelo de organización cercana a los mercados. Existe una implicación muy vigorosa en los territorios de las filiales y de las plantas, que permite tomar en cuenta la cultura y las especificidades locales. Gracias a esta escucha permanente, Limagrain tiene la capacidad para contribuir al desarrollo de los territorios y de brindar apoyo a la comunidad local en materia de empleo, acceso a la educación, o equipamiento, así como contribuir al dinamismo del territorio en los ámbitos económico, deportivo o cultural.

## Participar en el territorio de origen de Limagrain, la llanura de Limagne Val d'Allier

Con la fortaleza que le dan su cultura cooperativa y su apego a su territorio de origen, la llanura de Limagne Val d'Allier, donde están instalados todos los socios cooperativistas, Limagrain participa en su desarrollo e interactúa constantemente con su ecosistema local en el marco de múltiples acciones que contribuyen así a su vitalidad.

Dichas acciones, ejecutadas solas o en alianza con los actores públicos, privados o comunitarios del territorio, abarcan una diversidad de campos como investigación, empleo, industria, educación, medio ambiente, deporte y cultura.

1 477  
**empleados**  
en Limagne  
Val d'Allier



2.º  
**empleador  
privado**  
de Auvernia

1 968 146 €  
**dedicados  
a acciones sociales**



de los cuales  
73 876 €  
**para las acciones relativas  
a la crisis sanitaria**



### Contribuir a una oferta cualitativa regional en materia de estudios superiores

Con la convicción de que la formación es un factor crucial para contribuir al dinamismo de un territorio y de que un grupo debe poder contratar localmente candidatos que hayan cursado la mejor formación, Limagrain asume un compromiso con los establecimientos de enseñanza superior de la región. Miembro de la Fundación Universidad de Auvernia, de la Business School de Clermont-Ferrand, Limagrain también participa en la gobernanza de Hall 32, una nueva escuela de Clermont-Ferrand especializada en las profesiones de la industria. Esta escuela, creada para jóvenes y adultos con diferentes bagajes, también apunta a garantizar la transmisión de conocimientos tecnológicos a las PyME/PyMI.

#### Francia



### Un apego constante a su territorio de origen

Desde su fundación en 1965, Limagrain no ha dejado de demostrar su apego a la llanura de Limagne Val d'Allier. Es el segundo empleador privado de la región de Clermont-Ferrand con cerca de 1 500 colaboradores. Las decisiones de implantar una planta Jacquet en Saint-Beauzire en 1999 y de duplicar su capacidad en 2010, de crear su principal centro de investigación en semillas de cultivos extensivos en Chappes en 2012 o de construir su nueva sede social en los polos Clermont-Limagne de Saint-Beauzire en 2013, son un claro indicador del apego de Limagrain a su territorio y de su deseo de contribuir al dinamismo económico y el atractivo de la región. Con la reforma territorial francesa de 2015 y la creación de la región de Auvergne Rhône-Alpes, Limagrain ahora tiene instalaciones en este territorio, precisamente en las regiones de Clermont-Ferrand, Lyon y Valence, y su nómina cuenta 2 078 empleados fijos.



# Nuestros logros

## Promover el territorio a través del deporte

La cultura del rugby está profundamente arraigada en el territorio auvernés y el equipo ASM-Clermont Auvergne es su ventana desde hace más de un siglo al nivel más alto, tanto francés como europeo. Con esto en mente y consciente de la identidad que se asocia a un patrocinio, Limagrain se incorporó en 2009 a los principales socios del club, que posteriormente llegó a ser campeón de Francia en dos ocasiones. Además, desde hace tres años, una de las tribunas del estadio Marcel Michelin, su estadio emblemático, lleva el nombre Limagrain, prueba de su apego al club y a sus aficionados.



## Contribuir al desarrollo de las start-ups digitales por medio del apogo a Le Bivouac

### Francia

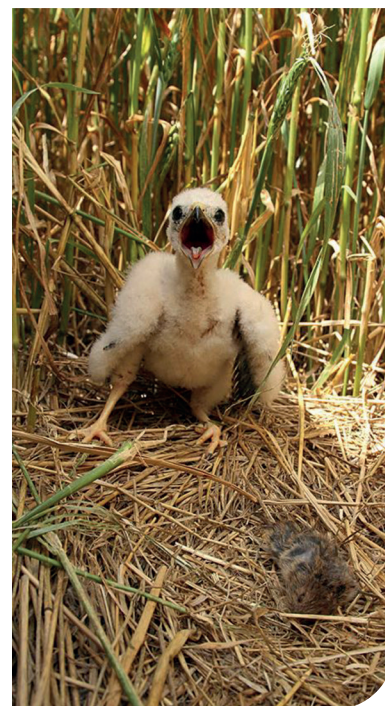


Le Bivouac, que tiene la etiqueta French Tec, es el fruto de una alianza público/privada en la que dos actores públicos y Limagrain, junto con otros ocho actores del sector privado, se comprometieron a promover el atractivo del territorio con el objeto de permitir la promoción y excelencia de las start-ups en torno al sector digital. La participación se traduce en el compromiso de todos los socios a contribuir con las competencias, experiencias y conocimientos de sus mercados para beneficio de las start-ups de Le Bivouac. La historia de Le Bivouac es la historia de un territorio y sus actores, de su voluntad común de hacer surgir una estructura, un lugar y una dinámica en torno al sector digital en Clermont-Ferrand y, más allá, en Auvernia.

## Obrar en aras de la protección del medio ambiente

Desde hace cinco años, el Grupo y la Liga para la Protección de las Aves de Auvernia (LPA) desarrollan un programa con la asistencia voluntaria de agricultores y empleados, con el objeto de proteger el aguilucho cenizo, especie considerada vulnerable tanto en Auvernia como en Francia. En efecto, el aguilucho cenizo anida en el medio de las parcelas de trigo y suele suceder que los pichones no hayan dejado el nido todavía en el momento de la cosecha. Esta acción tiene por objeto localizar los nidos e instalar una zona de protección, con el acuerdo del agricultor de la explotación. De los 88 jóvenes aguiluchos cenizos observados en vuelo en 2019 en Puy-de-Dôme, 75 habían beneficiado de medidas de protección. Esta acción es aún más necesaria a causa del cambio climático que retrasa la fecha de instalación de los aguiluchos cenizos y adelanta la de las cosechas.

Al mismo tiempo, el Grupo participa junto con el Conservatorio de Espacios Naturales de Auvernia (CEN) en la protección del pantano de Cœur, situado en las cercanías de su sede social de Saint-Beauzire. Dicho espacio, compuesto por una marisma continental, clasificada como zona Natura 2000, representa un entorno natural muy poco común en Francia. Con los años, la contribución de Limagrain permitió la rehabilitación de una parte del pantano y el mantenimiento de una zona infestada por una especie de planta invasora.





## En el territorio de todos nuestros emplazamientos

La necesidad de adaptación a las diversas condiciones edafoclimáticas, la distribución indispensable de los riesgos y el deseo de acercamiento a los mercados explican la presencia de Limagrain en 56 países, por medio de una red de más de 150 emplazamientos en los que trabaja personal permanente. Situados principalmente en zonas rurales, tienen principalmente un impacto sobre el empleo local, especialmente por la subcontratación y el empleo estacional que generan. Además, cada emplazamiento mantiene un

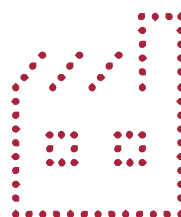
diálogo cualitativo con las partes interesadas y desarrolla un enfoque de partenariado en su comunidad, testimonio de la cultura de cooperación de Limagrain. Cada emplazamiento se asocia así a numerosas acciones de objetivos sociales o educativos que permiten participar en la vida local, expresar su utilidad social y contribuir al mismo tiempo a mejorar el conocimiento y valorar el mundo agrícola y las problemáticas alimentarias en todo el mundo.

En materia de filantropía, las empresas del Grupo comparten ciertas causas, como fomentar el acceso a semillas de calidad, desarrollar la pedagogía en torno a su uso, contribuir a la educación y a la mejora de las condiciones de vida o concientizar con respecto a las virtudes de la jardinería. En materia de patrocinio, participan con recursos financieros en las estructuras vinculadas a sus comunidades y en el deporte, la cultura o la valorización del patrimonio y las tradiciones locales.



Planta de semillas de cultivos extensivos de Karababey (Turquía) - Limagrain Europe

Más de  
**150**  
emplazamientos  
industriales,  
administrativos  
y estaciones de  
investigación  
(con personal permanente)



**6 604**  
empleados  
estacionales  
es decir  
**1 350**  
puestos  
(equivalentes a tiempo  
completo)



# Nuestros logros

## HM.CLAUSE India trabaja para permitir el acceso al agua

**Mejorar las condiciones de vida de las comunidades es uno de los principales aspectos del programa de RSC de HM.CLAUSE India.**

El programa permite, entre otras cosas, el acceso a fuentes de agua potable y el saneamiento. La limpieza del lago cercano a la estación de investigación antes de la temporada de lluvias y la instalación de represas permiten recolectar la mayor cantidad de agua posible. En efecto, la problemática del agua es crucial en la India, no solo para los agricultores sino también para la supervivencia de las comunidades.



India



## Impacto de las actividades semillistas sobre el territorio rural

**Los semillistas como Limagrain seleccionan los territorios de sus instalaciones tanto de investigación como de producción de semillas, mayormente sobre la base de consideraciones técnicas.**

En efecto, se trata de encontrar las condiciones agronómicas adecuadas y los productores con competencias profundas, y de permitir al mismo tiempo una distribución de los riesgos inherentes a las producciones agrícolas (clima, enfermedades, plagas, etc.).

Es por ello que Limagrain dispone de una red de más de 100 estaciones de investigación en todo el mundo, establecidas en el corazón de los territorios agrícolas, y distribuye su producción de semillas en todos los continentes. Limagrain contribuye así a la actividad de las explotaciones agrícolas y al mantenimiento del empleo en los territorios rurales.

Además, la actividad semillista, profundamente vinculada a las estaciones, requiere mano de obra temporal en las épocas de mayor intensidad laboral, especialmente durante la cosecha. La mayoría de estos empleados estacionales se contrata a nivel local.

## La contribución de las actividades de panificación y repostería

**Eslabones esenciales entre la agricultura y el público, las herramientas industriales de panificación-repostería están establecidas en zonas agrícolas que les proveen los ingredientes y cerca de las zonas urbanas donde viven los consumidores.** La adquisición por Limagrain de Jacquet en

1995, seguida de la de Brossard en 2010, dos marcas patrimoniales de buena reputación, no cambió este enfoque, y sus plantas elaboradoras permanecen en ciudades pequeñas donde suelen representar el mayor empleador de la zona. Es el caso de Pithiviers (273 empleos permanentes) para Brossard o de Clamecy (314 empleos permanentes) para Jacquet. Esta inserción fuera de las grandes metrópolis se ve reforzada por la instalación de la planta de Jacquet en Saint-Beauzire o por la decisión de reconstruir en Bélgica una planta de producción de barquillos en Dour, en lugar de su emplazamiento en las afueras de Bruselas.



Planta de barquillos de Dour (Bélgica) - Jacquet Brossard



## Hazera apoya al principal banco alimentario de Israel

**Leket Israel es la principal organización de apoyo alimentario en Israel.** Su única misión es recolectar excedentes de alimentos para consumo y redistribuirlos a las asociaciones que ayudan a los más desfavorecidos. Durante el ejercicio, Hazera donó 9 768 kg de pimientos y cebollas a Leket Israel. Asimismo, el equipo de investigación israelí ofreció su ayuda voluntaria a la organización.

## Asia - Oceanía



## Fomentar entre los escolares el descubrimiento del cultivo de plantas

**Son numerosas las iniciativas tomadas para desarrollar huertos en las escuelas.** Limagrain China en Pekín, Vilmorin Mikado en Toké u Otaki (Japón), HM.CLAUSE en Australia, realizan este tipo de acción a la cual se suelen asociar los empleados para ir al encuentro de los niños y garantizar la enseñanza en torno a las plantas y los cereales.

# Nuestros logros



**Limagrain Ingredients concientiza a sus empleados sobre la donación de médula ósea.**

**El trasplante de médula ósea permite curar enfermedades graves de la sangre.** Para que el trasplante funcione, el receptor y el donante deben ser compatibles. Pero, ¿cómo encontrar un donante fuera del círculo familiar? Inscribirse en el registro de donantes es la respuesta. Cuantas más personas tenga el registro, mayor será la probabilidad de encontrar un donante compatible. Limagrain Ingredients decidió concientizar a los empleados del emplazamiento de Riom (que reúne a los colaboradores de Limagrain Ingredients, Jacquet Brossard y Vilmorin & Cie) sobre la importancia de inscribirse en el registro. Tras la presentación de una asociación, 23 empleados se inscribieron en el registro de donantes.

**Vilmorin Jardin apoya a Jardins du Cœur y la iniciativa «48 heures de l'agriculture urbaine»**

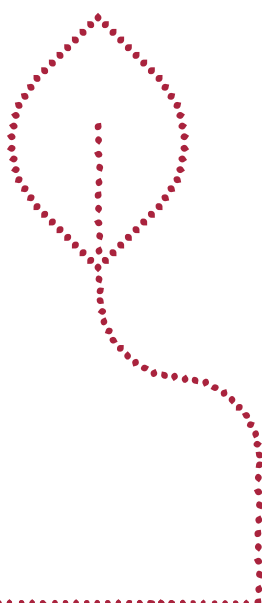
**Decidida a comunicar el placer de aprender y experimentar en el jardín, desde 2014 Vilmorin Jardin colabora con «Jardins du Cœur» (Jardines del Corazón), talleres y obras de inserción de la caridad «Restos du Cœur».** Dichos jardines no solo permiten la inserción de personas que se encuentran en grandes dificultades, sino que también proveen hortalizas distribuidas por Restos du Cœur. Cada año, Vilmorin Jardin vuelve a donar semillas a los 42 Jardins du Cœur franceses. Vilmorin Jardin también decidió unirse a «48 heures de l'agriculture urbaine» (48 horas de agricultura urbana), una iniciativa destinada a jardineros aficionados de las ciudades que organiza animaciones en 15 importantes ciudades francesas durante dos fines de semana.



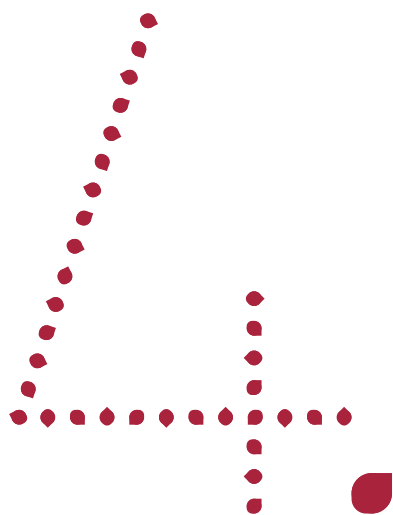
42

**Jardins  
du Cœur**

con el apoyo de Vilmorin Jardin







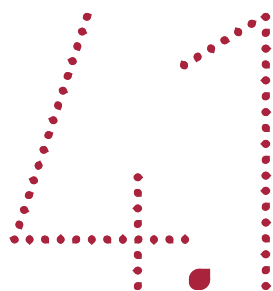
## ...para el progreso de la agricultura...

**C**ontribuir al progreso sostenible de la agricultura por la semilla es una prioridad inseparable de la actividad semillista de Limagrain.

A diferencia de sus principales competidores, Limagrain, que no tiene actividades en el sector agroquímico, busca aportar soluciones rendidoras y sostenibles para la agricultura en todas sus formas y por el solo medio de la genética, a través de sus nuevas variedades. Este componente del programa de RSC reúne los desafíos asociados a la actividad semillista, en sus dimensiones tanto de creación de productos como de biodiversidad vegetal, fuente de la creación de variedades o de la contribución a los debates de la sociedad relativos a la semilla.

Ayudando a que la agricultura sea a la vez más productiva y más respetuosa del medio ambiente, Limagrain podrá contribuir al desarrollo de un modelo sostenible y competitivo, capaz de participar en la satisfacción de las necesidades alimentarias.





# PROPONER SOLUCIONES

INNOVADORAS Y RESPONSABLES

EMANADAS DE LA GENÉTICA DE LAS PLANTAS PARA CONTRIBUIR AL DESEMPEÑO SOSTENIBLE DE TODAS LAS AGRICULTURAS



## Formular soluciones vegetales y culturales sostenibles para contribuir a la respuesta a los desafíos del futuro

La agricultura afronta numerosos desafíos; uno de los principales es la satisfacción de las necesidades alimentarias de una población mundial cada vez más numerosa. Para responder a dicho desafío, la producción agrícola debe aumentar en un 60 % de aquí a 2050<sup>1</sup> en cantidad, así como también en calidad y diversidad, en un contexto de escasez de recursos, como disponibilidad de tierras cultivables, agua o energía. Por lo tanto, resulta indispensable aumentar los rendimientos, optimizar el aprovechamiento de las tierras y contribuir a la valorización de las ramas de actividad agrícolas sostenibles. El Grupo Limagrain está convencido de que a través de la creación de variedades, es posible participar en la respuesta a estos desafíos.

<sup>1</sup> Fuente: FAO. Informe sobre el estado de la alimentación 2019. IFPRI 2018

Los mejoradores se dedican a diario a crear variedades que respondan a las expectativas de los agricultores y horticultores, independientemente de su sistema de explotación, su problemática y su territorio geográfico.

Limagrain incorpora pues las necesidades de los productores y del conjunto de la cadena agroalimentaria desde la formulación de sus programas de investigación, gracias a los vínculos muy estrechos y permanentes entre los científicos y los equipos locales dedicados al desarrollo del producto o a la venta. Limagrain incorpora asimismo en su investigación las nuevas prácticas agronómicas asociadas con las nuevas tecnologías, en particular la tecnología digital. El trabajo de los mejora-

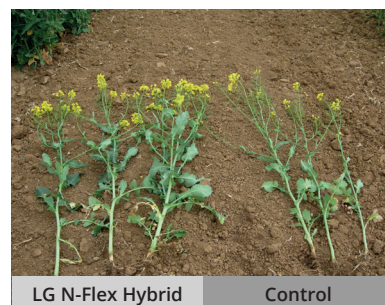
dores del Grupo tiene por objeto adaptar las variedades cultivadas a la evolución de los ecosistemas agrícolas y a sus limitaciones (clima, calidad de los suelos, etc.). La reducción de los insumos, como los fertilizantes o productos fitosanitarios, la mayor resistencia o tolerancia a las plagas y enfermedades, son factores tomados en cuenta en el mejoramiento del desempeño ambiental con rendimiento constante. La reducción del uso de productos fitosanitarios es una expectativa crucial de la sociedad con respecto a la agricultura y también es un desafío económico para los agricultores. La selección genética contribuye a ese deseo por medio de la selección de variedades naturalmente resistentes a los insectos o tolerantes a las patologías.

Cerca de  
**6 000**  
variedades  
comercializadas  
en 2018-2019

provenientes de  
**55**  
especies  
vegetales

## Nuevas variedades de colza N-FLEX

Tras el intenso desarrollo de variedades de colza resistentes a la virosis TuYV, como LG ARCHITECT (la variedad más cultivada en Europa en 2019 y 2020), la BU Limagrain Europe ha desarrollado nuevas variedades denominadas N-FLEX. El abonado nitrogenado de la colza es difícil de manejar para que el cultivo produzca correctamente porque depende de las condiciones pedoclimáticas, las necesidades reales y la reglamentación. Las variedades que incorporan el carácter N-FLEX tienen la capacidad genética de optimizar el nitrógeno disponible durante su ciclo vegetativo; por lo tanto, toleran mejor la escasez ocasional de nitrógeno en el suelo.



De hecho, el cultivo sufre menos en caso de que se realice un aporte diferido o en condiciones de sequía. Estas variedades, que gestionan mejor el nitrógeno, optimizan el uso de herramientas de asistencia al abonado y contribuyen a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Además del alto potencial productivo, la resistencia a la virosis TuYV y la resistencia a la dehiscencia, el carácter N-FLEX permite obtener rendimientos regulares y una producción más sostenible. LG AVIRON y LG AMBASSADOR son las 2 primeras variedades comercializadas con la tecnología N-FLEX en Francia y en Europa.

### Europa



### Japón



## Vilmorin-Mikado, especialista «Leafy»

Con sus gamas tradicionales y sus adquisiciones recientes especializadas, en particular AdvanSeed en 2018, Vilmorin-Mikado es el especialista «Leafy» del Grupo, es decir de las especies de hojas comestibles, de preferencia crudas y en ensaladas.

Abarca lechuga, brotes tiernos o *greens*, espinaca y achicoria. A medida que evolucionan los patrones de producción y consumo, la selección también debe centrarse en nuevas áreas de investigación, como la satisfacción de las necesidades en términos de *greens*, agricultura urbana o cultivos hidropónicos. Vilmorin-Mikado es, por lo tanto, el único semillista del mundo que posee un programa de mejoramiento dedicado a los *greens* y ha forjado alianzas estratégicas con especialistas en agricultura urbana, como la Universidad de Chiba en Japón.

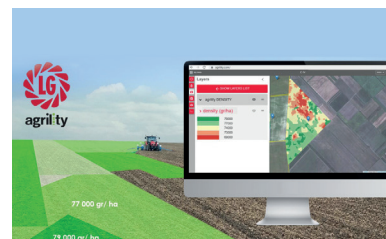




# Nuestros logros

**Limagrain Europe desarrolla su oferta digital con AGRILITY, asesoramiento en la modulación de la siembra intraparcelar.**

A partir de los datos recopilados (satélites, climáticos, etc.) y declarados (agricultor), se establece una cartografía del potencial de la parcela, que se completa con una prescripción de la densidad adaptada a cada zona de la parcela. La prescripción puede ser adaptada por el agricultor y puede evaluarse al final de la campaña, comparando la banda de control (actividad habitual del agricultor) con el resto de la parcela (usando Agrility). Los resultados muestran una diferencia aún más significativa si la parcela presenta riesgo de sequía. En 2019-2020: lanzamiento en Francia, Ucrania y Alemania, y pruebas en curso en Hungría, España y Bulgaria, es decir, cerca de 15 000 ha sembradas en más de 500 parcelas según nuestras prescripciones.



**Países Bajos**



**El tomate Sensera de Hazera reduce los embalajes**

El embalaje de frutas y verduras en los supermercados es un problema real debido a la cantidad de plástico que se utiliza. En mayo de 2020, Hazera probó la presentación de su tomate Sensera en un supermercado cerca de su sede holandesa en Made. Como el tallo de esta variedad es más largo, se puede utilizar como «asa» y permite tomar el racimo de seis tomates como si fuera un «paquete». De este modo, el embalaje puede limitarse a una simple faja de papel. ¡Menos embalaje y menos plástico! Hazera se compromete a reducir los embalajes de plástico.

## 22

**variedades de maíz cultivadas**  
en cerca de 1,3 millones de hectáreas

**Limagrain Europe: continuamos el desarrollo de Hydraneo**

**Hydraneo, la oferta global para la gestión del estrés hídrico de LG, continúa expandiéndose significativamente en Europa.** Esta

innovadora oferta, compuesta por variedades de maíz de grano tolerantes a la sequía, una evaluación de riesgos y buenas prácticas agronómicas, ayuda a los productores de maíz a adaptarse al cambio climático. Gracias a Hydraneo, pueden limitar algunos factores de riesgo para proteger y optimizar su rentabilidad en condiciones difíciles. Con una experiencia de cinco temporadas, la gama Hydraneo cuenta 22 variedades cultivadas en casi 1,3 millones de hectáreas en dieciséis países europeos.



## Permitir al pequeño agricultor el acceso a semillas de calidad y especies locales

Para Limagrain, la complementariedad de todas las formas de agricultura es lo único que puede responder a los retos alimentarios. Aparte de los cultivos destinados a la producción de energía o a la protección/regeneración de los suelos, que siguen siendo limitados a nivel mundial, la semilla tiene un papel decisivo en la alimentación. Nuestros investigadores se proponen contribuir a la mejora de la calidad y cantidad de la producción

de alimentos a través de la creación de variedades con características mejoradas. Teniendo en cuenta su papel esencial en la seguridad alimentaria, el acceso a semillas de calidad para todos los agricultores es una garantía de la mejora de la alimentación, en primer lugar en las agriculturas de subsistencia. Es por ello que el acceso a semillas es crucial para los pequeños productores y Limagrain está decidido a desarrollarlo.



# Nuestros logros



### HM.CLAUSE Kenia apoya a los pequeños agricultores en cuanto al uso de sus variedades

**El principal objetivo de sus clientes es aprovechar al máximo el uso de las semillas HM.CLAUSE.** Para ayudar a los pequeños agricultores de Kenia a hacerlo, la empresa publicó una guía de las mejores prácticas para optimizar el potencial de producción y la distribuyó a mil pequeños agricultores.

Kenia



### Limagrain apoya la acción de Fair Planet al nivel de los pequeños agricultores de Etiopía

**Tener acceso a semillas de calidad y tener la capacidad de hacerles expresar su potencial son retos cruciales para los pequeños productores.** Es por ello que Limagrain fue el primer semillista en comprometerse como socio fundador de Fair Planet, una ONG activa en Etiopía desde 2012 y cuya vocación es asegurar el desarrollo de la producción de hortalizas mediante la experimentación con variedades rendidoras y la formación de los pequeños agricultores para su uso. Con su objetivo de «Satisfacer el déficit de semillas»<sup>2</sup>, Fair Planet pretende interrumpir el círculo vicioso que asocia la mala calidad de las semillas a la producción deficiente de hortalizas y la desnutrición y la pobreza. Según las estimaciones de Fair Planet, 50 000 pequeños productores etíopes se han beneficiado directa o indirectamente del programa de la ONG desde su lanzamiento.

<sup>1</sup> La ONG Access to Seeds Foundation publica un índice de facilidad de acceso de las semillas para los pequeños productores (Access to Seeds Index – ATSI) de América del Sur, África y Asia.

<sup>2</sup> Bridging the seed gap



**Clasificación ATSI<sup>1</sup>**

**6.º de los 13  
semillistas**

que tienen una actividad  
en el conjunto de los  
territorios estudiados

## Acompañar la evolución de los diferentes modelos de agricultura para un mejor rendimiento de las explotaciones y un mundo más sostenible

Para mejorar su contribución a la evolución sostenible de los sistemas de explotación agrícola, Limagrain decidió lanzar dos iniciativas en el campo de la innovación y dentro del marco de su nuevo programa de RSC:

- **la evaluación** del impacto de sus innovaciones sobre los sistemas de producción,
- **la prospección** de nuevas vías de innovación que puedan tener un impacto positivo sobre dichos sistemas.

En efecto, para Limagrain, responder a las necesidades del mercado y satisfacer la demanda de sus clientes siempre fueron el hilo conductor de sus programas de investigación y su posición de liderazgo en ciertos mercados

demuestra la eficacia de sus respuestas. Naturalmente, satisfacer las necesidades del mercado es el primer objetivo, pero éste debe ser alcanzado por un planteamiento que responda de manera sostenible a los cambios y desafíos del futuro. Es por ello que Limagrain va a establecer la evaluación de sus programas de investigación y de sus nuevas soluciones en función de su impacto sobre la evolución del sistema de producción pertinente, en términos sociales, ambientales y empresariales. Asimismo, el intento por responder a las necesidades del mercado suele dejar de lado proyectos, pistas, ideas, porque son demasiado imprecisos, no responden inmediatamente a una necesidad del mercado, o el mercado previsto parece demasiado limitado.

Sin embargo, pueden producirse repercusiones muy positivas. Limagrain desea, por lo tanto, estudiar de qué manera estas pistas que se dejan de lado podrían aportar una contribución positiva o qué nuevas pistas se podrían considerar.

**A través de estas nuevas iniciativas, Limagrain adoptaría un enfoque revisado de sus mercados, no solo para responder a sus demandas, sino también para incorporar la voluntad de tener, por su capacidad de innovación, un impacto favorable sobre la evolución de los sistemas de producción en términos agronómicos y ambientales.**

## Asegurar el suministro de productos inocuos y de calidad para nuestros clientes

Para comercializar semillas, Limagrain debe cumplimentar obligaciones regulatorias y contractuales, así como también satisfacer las exigencias de los clientes. En la mayoría de los países, existen obligaciones regulatorias; tienen que ver, en particular, con los aspectos sanitarios, tecnológicos y de

pureza, con el fin de garantizar la identidad, la pureza específica y el poder germinativo de las semillas.

**Limagrain también tiene exigencias internas para reducir su exposición a los riesgos de no conformidad de sus productos.**

**La no conformidad de los productos puede tener consecuencias financieras penalizadoras, especialmente debido a la eliminación de semillas en diferentes países del globo y la complejidad de los contextos regulatorios.**





Además, la reputación de Limagrain, sus resultados financieros, así como el valor comercial de sus productos podrían verse afectados de forma negativa en caso de:

- contaminación parasitaria (insectos, hongos, bacterias) de lotes de semillas;
- mezclas físicas o por contaminación a causa del movimiento de polen entre semillas convencionales y semillas genéticamente modificadas;
- incumplimiento de las exigencias de calidad de los proveedores de rasgos OGM (dichas exigencias están relacionadas, por ejemplo, con el establecimiento del Sistema de Gestión de la Calidad de conformidad con las exigencias

del programa ETS - Excellence Through Stewardship (véase más abajo), sobre la implementación de un plan de control acorde con las exigencias del proveedor de tecnologías, sobre la realización de formaciones, etc.).

**Para garantizar un nivel de trazabilidad confiable que incluya la investigación, la producción y la comercialización, Limagrain establece sistemas de gestión de calidad que cumplen con las normas europeas e internacionales más estrictas.** Estas herramientas son parte de la mejora continua cuyo alcance y ejecución avanzan cada año hacia la excelencia operativa.

**En materia de Organismos Genéticamente Modificados (OGM), Limagrain es miembro de «Excellence Through Stewardship (ETS)» desde 2012.** Este compromiso implica que todas sus Business Units que trabajan con material genéticamente modificado

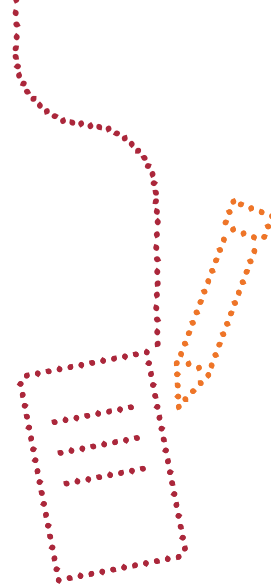
(GM) establecen sistemas de gestión de calidad y de gestión responsable (stewardship), desde la investigación hasta la comercialización. En este contexto, auditores independientes realizan cada tres años auditorías oficiales de los sistemas de gestión de calidad de una selección

de emplazamientos y actividades. Como prueba de su capacidad para gestionar la coexistencia de actividades OGM con otras vinculadas con las ramas convencionales, Limagrain recibió su nuevo Certificado ETS en 2018.

**En materia alimentaria, la calidad nutricional de los productos es una cuestión de creciente interés para el consumidor.** En este contexto de preocupación creciente con respecto al impacto de los productos alimentarios sobre

la salud, Jacquet Brossard ubica la nutrición en el centro de sus inquietudes. La empresa concentra sus esfuerzos en la optimización de la calidad nutricional de sus productos y la formulación de nuevas recetas de conformidad

con los objetivos de salud pública: reducción del contenido de sodio, grasas y azúcares simples, y aumento del contenido de glúcidos complejos, fibra alimentaria, etc. para contribuir a la mejor alimentación del pueblo francés.



## Indicador clave de rendimiento

**98%**  
del volumen de negocios de las empresas con plantas industriales

caen bajo un sistema de gestión de calidad

Objetivos nutricionales fijados para los panes Jacquet para 2023	Resultado al 30/06/20
<b>90 % de la gama alcanza el 3 % de fibra alimentaria (fuente de fibra)</b>	<b>80 %</b>
<b>30 % de la gama contiene menos del 6 % de fibra (alto nivel de fibra)</b>	<b>15 %</b>
<b>85 % de la gama contiene menos del 1,2% de sal</b>	<b>60 %</b>

# Nuestros logros

## Limagrain Ingredients satisface las expectativas de los consumidores con el lanzamiento de un micropellet rico en proteínas

La demanda de los consumidores se orienta cada vez más hacia snacks más saludables y las proteínas vegetales están cada vez más presentes en las estanterías de snacks salados. Inspirándose en estas nuevas tendencias, Limagrain Ingredients ha desarrollado nuevos micropellets «ricos en proteínas». MICRO 660 High In Protein es la más reciente innovación formulada con harina de haba, la leguminosa que contiene más proteínas. Por consiguiente, el producto final puede obtener la calificación de « alto contenido en proteínas » y permite diversificar la oferta de snacks ricos en proteínas disponible para los consumidores.



Micropellet a la izquierda y versión soplada a la derecha



## Jacquet Brossard despliega el sistema de etiquetado nutricional Nutri-Score

Al optar por el sistema de etiquetado nutricional Nutri-Score, Jacquet Brossard marca su deseo de responder a un importante desafío de salud pública, además de satisfacer la demanda de los consumidores de un etiquetado más sencillo y transparente. El sistema Nutri-Score ya aparece en todos los embalajes de los productos de las marcas Brossard y Jacquet.

El 70 % de los panes Jacquet ostenta un grado de Nutri-Score A y el 25 % B. El 40% de los pasteles Brossard se clasifica en C y el 60 % en D. Brossard se ha fijado el objetivo de invertir esa proporción de aquí a 2022 y que toda la gama Savane (el 60% actualmente) obtenga una C. Hoy en día, ningún producto Jacquet Brossard tiene E.

## Limagrain Ingredients: renovación de la certificación SMETA de las plantas de Arques y Ennezat

La Auditoría de Comercio Ético de Miembros de Sedex (SMETA – Sedex Members Ethical Trade Audit) es uno de los formatos de auditoría ética más utilizado en el mundo. Es una metodología de auditoría que proporciona una recopilación de las mejores prácticas de técnicas de auditoría ética que incluye cuatro pilares: Trabajo, Salud y Seguridad, Medio Ambiente y Ética Empresarial. La renovación de la certificación SMETA para las plantas francesas de Arques y Ennezat es un reconocimiento a los esfuerzos realizados en ese sentido por los equipos de estos emplazamientos y nos permite, por lo tanto, satisfacer las expectativas de las partes interesadas.

## Lucha contra el desperdicio alimentario

En calidad de semillista, Limagrain no está directamente involucrado en los temas del desperdicio alimentario. Y sin embargo, en sus actividades relacionadas con las ramas cerealeras, trátase de ingredientes o de productos de

panificación-repostería, Limagrain vela por reducir al máximo el desperdicio alimentario. Esto se traduce en medidas para reducir al máximo los desechos provenientes de los procesos industriales, transformarlos o valorizarlos y donar

productos cuya comercialización es imposible. Frente a esta problemática, también se puede solicitar el análisis de especialistas externos para aprovechar sus competencias y experiencias.

101

705 495 €

**en productos  
alimentarios**

donados a los  
bancos de alimentos

9 acciones

**de reducción  
del desperdicio  
alimentario**



## Tomar en cuenta el bienestar animal

Dentro del marco de sus actividades relacionadas principalmente con el reino vegetal, Limagrain solo utiliza una pequeñísima cantidad de productos de origen animal. Jacquet Brossard es la única que consume huevos para sus recetas

de pasteles. Con el objeto de contribuir a mejorar el bienestar animal, se fijó el objetivo de no utilizar más huevos provenientes de criaderos de gallinas en jaula de batería para el año 2025.



**Objetivo  
2025**

**eliminar el uso de  
huevos de gallinas**  
de criaderos en jaula  
de batería



# Nuestros logros

## Jacquet Brossard participa en la lucha contra el desperdicio alimentario

### Francia



El compromiso de Jacquet Brossard es global, puesto que la empresa desea reducir la cantidad de desperdicios generados, desde la producción en plantas industriales hasta el consumo de sus panes y pasteles en los hogares franceses. Esta importante lucha se refleja en medidas concretas, como la reducción del tamaño de sus talones excluidos en el troceado o la utilización de panes dañados en la gestión de cambios en las líneas de producción.

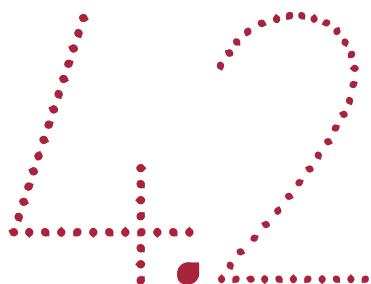
Decidida a asistir a los más desfavorecidos y a minimizar el desperdicio alimentario, Jacquet Brossard entrega regularmente productos que no serán comercializados a organizaciones benéficas (Samu Social, Restos du Cœur, Banque Alimentaire, Secours Populaire, etc.) para que éstas gestionen su distribución. Durante el transcurso del ejercicio 2019-2020, los productos donados por Jacquet Brossard representaron una donación equivalente a 120 000 euros.

Asimismo, Jacquet Brossard organizó el 16 de octubre de 2019 una jornada de sensibilización en colaboración con la start-up Save Eat en su sede de París, con motivo del Día Internacional de Concienciación sobre la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos.



## Limagrain Ingredients optimiza sus procesos

Por su parte, Limagrain Ingredients está mejorando constantemente sus procesos industriales con el fin de minimizar los desechos producidos. En Arques, por ejemplo, 2 000 toneladas de desechos destinados a la metanización ahora se utilizan para alimentación animal. En la planta de Gravière (Riom), la tolva de fondo cónico que se instaló en la línea de tostado de ingredientes ha permitido ahorrar decenas de kilos de material en cada cambio de producción y reducir el consumo de agua para limpieza (-300 m³ de agua en comparación con 2018-2019).



# PRESERVAR Y ENRIQUECER

## LA BIODIVERSIDAD VEGETAL



La creación de variedades se encuentra en una encrucijada entre la mejora de la competitividad de la agricultura y los desafíos ambientales mundiales, como el cambio climático, la escasez de recursos (los suelos y el agua), la seguridad alimentaria y las expectativas sociales en materia de reducción de insumos (fertilizantes, productos fitosanitarios, etc.). Las soluciones para responder a estos desafíos se encontrarán en la biodiversidad existente que ofrece, gracias a los cruzamientos, la capacidad de crear nuevas variedades de rendimiento superior. Cuanto mayor es la diversidad genética, mayor es el número de posibilidades. Preservar y enriquecer la biodiversidad de las especies cultivadas son misiones esenciales para todo semillista, con el fin de conservar su capacidad de ofrecer nuevas variedades adaptadas a la diversidad de los mercados y aportar respuestas a los desafíos del futuro.

La capacidad de acceso a la biodiversidad es, por lo tanto, un reto crucial. Existen dos grandes fuentes de biodiversidad para realizar este trabajo de creación varietal: el pool de variabilidad genética de la especie cultivada (es decir, todas las variedades de una especie) y los recursos genéticos de las especies silvestres emparentadas. Para Limagrain, el cumplimiento de las normas que rigen el acceso a los recursos genéticos, en aplicación del Convenio de Diversidad Biológica (CDB) y el Tratado Internacional sobre los Recursos Fitogenéticos para la Alimentación y la

Agricultura (TIRPAA), es fundamental. Asimismo, Limagrain vela por que la protección legítima de sus innovaciones a través de herramientas de propiedad intelectual no impida que otros actores del sector semillero accedan a los recursos genéticos con fines de investigación y perfeccionamiento varietal.

La creación de variedades requiere tiempo y tecnologías que están en constante evolución. Se debe prever un promedio de entre siete y diez años para desarrollar una nueva variedad.



**Por lo tanto, Limagrain presta especial atención al equilibrio entre el acceso abierto a la variabilidad genética y la protección de los derechos de los creadores de variedades vegetales nuevas, que constituyen una fuente indispensable de financiación de la investigación.**

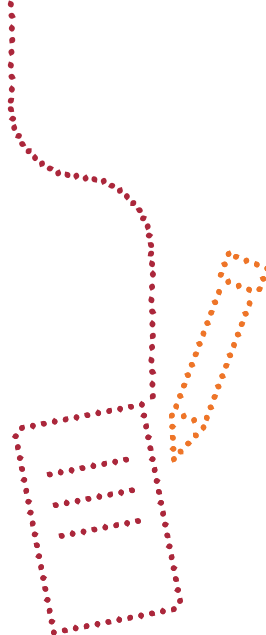
Si bien la investigación constituye, de hecho, un vector de innovación esencial para la consecución del progreso genético y el mejoramiento de las plantas, un acceso más amplio a la variabilidad genética también es una condición necesaria para garantizar el avance global del progreso varietal y la diversificación conforme con las expectativas del mercado.

Así, para enriquecer permanentemente la gama de variedades propuestas a los agricultores de todo el mundo, Limagrain está realizando un intenso esfuerzo de premejoramiento (pre-breeding), identificando las características relevantes presentes en los recursos genéticos silvestres e introduciéndolas en sus variedades comerciales. El esfuerzo por caracterizar los recursos genéticos se lleva a cabo principalmente en colaboración con bancos de genes de todo el mundo.

De esta forma, Limagrain ayuda a identificar, en beneficio de todos, características relevantes, como la resistencia a enfermedades, en los recursos genéticos silvestres de los bancos de genes y, por lo tanto, a facilitar el uso efectivo de estos recursos durante el proceso de mejoramiento.

El presupuesto anual para la caracterización de los recursos genéticos que se atribuye al sector de los cultivos extensivos de Limagrain únicamente es de 350 000 euros aproximadamente e incluye, a menudo, la participación en proyectos de colaboración con bancos de genes, institutos de investigación y otros semillistas.

Posteriormente, Limagrain se hace cargo de realizar la introducción en sus variedades, mediante cruzamiento de las nuevas características. Estas variedades, enriquecidas con la nueva diversidad genética, pueden responder a los desafíos sociales y/o las necesidades de los actores de la cadena de valor, desde el agricultor hasta el consumidor.



### Indicador clave de rendimiento

**337**

nuevas variedades comercializadas durante el ejercicio 2019-2020

Cerca de

**6 000**

variedades comercializadas

**55**

especies vegetales

se incluyen en programas de creación de variedades





Para preservar esta fuente de diversidad, Limagrain invierte en la conservación de la biodiversidad vegetal contribuyendo en las actividades de los bancos de genes. Su contribución es inicialmente no financiera: se materializa por la puesta a disposición del material genético a través de determinadas colecciones nacionales y mediante la colaboración del Grupo en el mantenimiento de las colecciones. Limagrain también brinda apoyo financiero a la actividad de algunos de estos bancos, mediante el cofinanciamiento de recolecciones *in situ*.

Además, Limagrain contribuye a la biodiversidad de variedades cultivadas a través de la oferta de sus variedades comerciales como base de investigación y de creación varietal según el principio de exención del mejorador genético contenido en el sistema *sui generis* de protección de la propiedad intelectual específico de las semillas, el Certificado de Obtención Vegetal (COV), como se define según los términos del

Convenio de la Unión para la Protección de las Obtenciones Vegetales (UPOV). Con el mismo propósito, cuando el contexto competitivo, jurídico y económico de un país exige la protección de sus variedades comerciales por patente, Limagrain respeta sus principios fundadores y se mantiene siempre dispuesta a conceder licencias para el uso de sus variedades como fuente de variabilidad genética. Este caso existe prácticamente en Estados Unidos únicamente.

Por último, Limagrain desempeñó un papel decisivo en las iniciativas de las federaciones profesionales, Euroseeds o la International Seed Federation (ISF), con miras al diálogo sobre la evolución del Tratado Internacional sobre los Recursos Fitogenéticos para la Alimentación y la Agricultura (TIRPAA) y el Sistema Multilateral (MLS) que lo complementa. Apoya la ampliación del Tratado a todos los recursos fitogenéticos para la alimentación y la agricultura.





# ALIMENTAR EL DIÁLOGO SOCIAL

## SOBRE LOS TEMAS RELACIONADOS CON LA SEMILLA



**Relación con las partes  
interesadas y participación  
en el debate público**



**Denigración,  
boicoteo**

El diálogo con las partes interesadas es un componente fundamental de la actividad RSC del Grupo. En materia de riesgo, los avances de la ciencia y de la agricultura son hoy en día objeto de debates apasionados, amplificados por las redes sociales. El cuestionamiento planteado por muchas organizaciones con respecto a los avances de las últimas décadas afecta todos los campos de estas disciplinas. La semilla, en la encrucijada entre la ciencia y la agricultura, así como también entre la alimentación y la naturaleza, es objeto de múltiples debates y de objeciones virulentas, e incluso violentas. Esta situación se presenta particularmente en los países desarrollados, principalmente en Francia, país de origen de Limagrain, donde las objeciones al progreso son más enérgicas. Están relacionadas con un sinnúmero de temas (propiedad intelectual, calidad de los productos, biodiversidad, técnicas de selección, etc.) y se presentan bajo una gran diversidad de formas.

Por sus actividades, Limagrain se ve expuesto a ataques públicos, especialmente en Francia, de toda naturaleza y de todo origen, justificados o no, de buena o mala fe, que pueden afectar su imagen y su reputación. Estos eventos podrían tener efectos negativos sobre las ventas, los resultados, la imagen, el atractivo y las perspectivas de desarrollo de Limagrain.

En los debates relacionados con el uso respectivo de los Derechos de Selección vegetal y de las patentes, Limagrain aboga incesantemente por un equilibrio justo entre los dos sistemas de protección destinados a las innovaciones vegetales. Limagrain define un equilibrio que protege la propiedad intelectual, sin limitar la utilización de la innovación como fuente de otras creaciones. En lo relacionado con

las hortalizas, la creación de nuevas variedades solo es posible si se puede acceder a las variedades ya existentes. Por lo tanto, es fundamental que los mejoradores puedan acceder a los recursos genéticos de todas las variedades, antiguas y nuevas. La contribución de Limagrain fue determinante en dos decisiones jurídicas de gran importancia: el reconocimiento en el derecho europeo de patentes de la exención del fitomejorador genético y la no patentabilidad de los procedimientos esencialmente biológicos.

Las Business Units también emprendieron numerosas iniciativas. La mayoría de ellas entabló un diálogo constructivo con las partes interesadas del territorio de su actividad.

### Indicador clave de rendimiento

**Gasto en asuntos  
institucionales<sup>1</sup>:**

entre  
**100 000 y  
200 000 €**



<sup>1</sup> Declaración a la Alta Autoridad para la Transparencia de la Vida Pública

### Implicar a las familias de los empleados en la actividad

**Entre las primeras partes interesadas en la actividad de la empresa, se cuentan las familias de los empleados, que comparten a diario la vida de la empresa, aunque solo como un relato, sin saber realmente lo que abarcan la empresa y sus actividades.** La organización de un evento para ellos y la posibilidad de que cada uno presente a su empresa y entorno laboral a sus seres queridos son motivo de orgullo, a la vez que refuerzan el sentimiento de pertenencia, que comparten con sus familias. La celebración de los 35 años de Limagrain Türkiye (Turquía) o los 10 años de Limagrain Rusia (Rusia) fueron la oportunidad para que las familias y los empleados de estas empresas comunicaran. Las jornadas específicas dedicadas a las familias de los empleados se organizan para permitir el intercambio. Durante el ejercicio, Vilmorin do Brasil (Brasil), AdvanSeed (Dinamarca) o las empresas HM.CLAUSE en Chile, Estados Unidos o India también organizaron este tipo de evento.



*Día de la familia, noviembre de 2019, en Hyderabad (India) - HM.CLAUSE India*

### Compartir con los semejantes



**Actor importante en la creación varietal, Limagrain se implica profundamente en la comunidad científica y participa en múltiples alianzas con laboratorios de investigación públicos o privados en todos los continentes.** Apoya numerosos coloquios internacionales asociados con las especies o tecnologías con las que trabajan, y sus equipos de investigación participan con gran interés, por ejemplo: la Plant & Animal Genome Conference, que contó con la participación de una delegación Limagrain de 12 investigadores. Finalmente, Limagrain recibió regularmente visitantes del mundo científico en sus centros de investigación, especialmente en su Centro de Investigación de Chappes (Francia).

### Contribuir a la representación de la profesión

**En todas las actividades, los interprofesionales y los sindicatos profesionales desempeñan un papel decisivo como interlocutores ante las partes interesadas vinculadas a su profesión, se trate de Estados y sus administraciones, de reguladores, poderes políticos, los medios o las organizaciones no gubernamentales (ONG).** Sintetizan la opinión de sus miembros y defienden sus puntos de vista en todos los debates de interés para su especialidad. En este contexto, Limagrain está muy implicado en las estructuras interprofesionales y los sindicatos profesionales, tanto a nivel francés, con la GNIS (Agrupación nacional interprofesional de semillas y plantas) y el UFS (Sindicato francés de semillistas), como europeo, por medio de Euroseeds, o en el plano internacional, a través de la ISF (Federación Internacional de la Semilla). A este respecto, participa activamente en los debates sobre la agricultura y, más específicamente, las semillas, como la protección de los seres vivos, el acceso a los recursos genéticos y la utilización de las biotecnologías vegetales, en particular en el campo de la investigación científica. Teniendo en cuenta la diversidad de las actividades del Grupo y su presencia en muchos países, la participación de los empleados en el trabajo de las organizaciones profesionales locales requiere seguimiento y coordinación. Con el fin de mejorar su capacidad de influencia, la Dirección de Asuntos Reglamentarios garantiza la disponibilidad de la información para las partes interesadas en todo el mundo y la coherencia de las contribuciones de cada una. En la actualidad, ha identificado a más de 250 empleados que representan a más de 170 organizaciones en todos los continentes.



# Nuestros logros

## Acontecimientos para desarrollar la relación con el cliente

**Los clientes representan una franja de población evidente entre las partes interesadas.** Dentro del marco de nuestra estrategia de implantación lo más cercana posible a los mercados, existe una relación profunda, que suele ser de larga duración, vinculada a nuestras relaciones comerciales imbuidas de profesionalismo y respeto mutuo. Con el objeto de mostrar sus productos, todas las empresas organizan ventanas comerciales que permiten al visitante descubrir las variedades en condiciones de cultivo. Estos encuentros, citas indispensables para las actividades relacionadas con las semillas de cultivos extensivos u hortícolas, constituyen una oportunidad de hablar de los productos, de los mercados y de las líneas de investigación con las personas que comunicarán al respecto con los usuarios. Además de estos encuentros en torno a los productos, se organizan numerosas visitas de clientes para descubrir nuestras instalaciones, tanto de investigación como de producción.

### Países Bajos

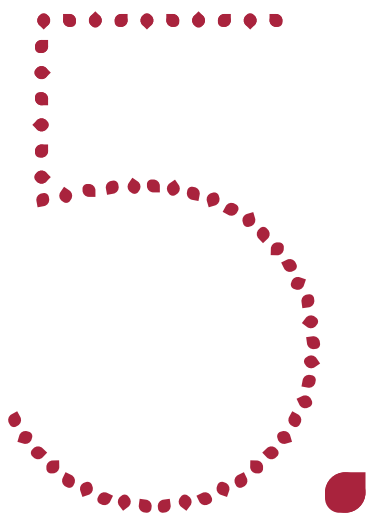


### Hazera lanza la iniciativa «Experience Days», una nueva forma de presentar productos a los actores del sector de las hortalizas

**El evento «Open Days» de Hazera, celebrado anualmente en septiembre en los Países Bajos, se convirtió en un encuentro indispensable para la industria de las hortalizas.** Durante esos días abiertos a todos, los actores de la industria de todos los países descubrían los productos Hazera en una gigantesca plataforma de presentación de variedades. Hazera decidió lanzar los «Experience Days» en septiembre de 2019 con el fin de renovar su estilo de presentación y consolidar su relación con las partes interesadas. Un concepto completamente nuevo basado en la transformación de la estación de mejoramiento de

Warmenhuizen (Países Bajos) en un supermercado pop-up con estanterías que presenta más de 130 variedades Hazera. Los «Experience Days» ofrecen un contexto estimulante para todos los actores del sector (productores, procesadores y distribuidores de distintas regiones del mundo) que buscan comprender mejor las expectativas y necesidades de los mercados, así como intercambiar información e ideas. Con esta iniciativa, Hazera busca desarrollar colaboraciones fructíferas con las partes interesadas, así como variedades rendidoras.

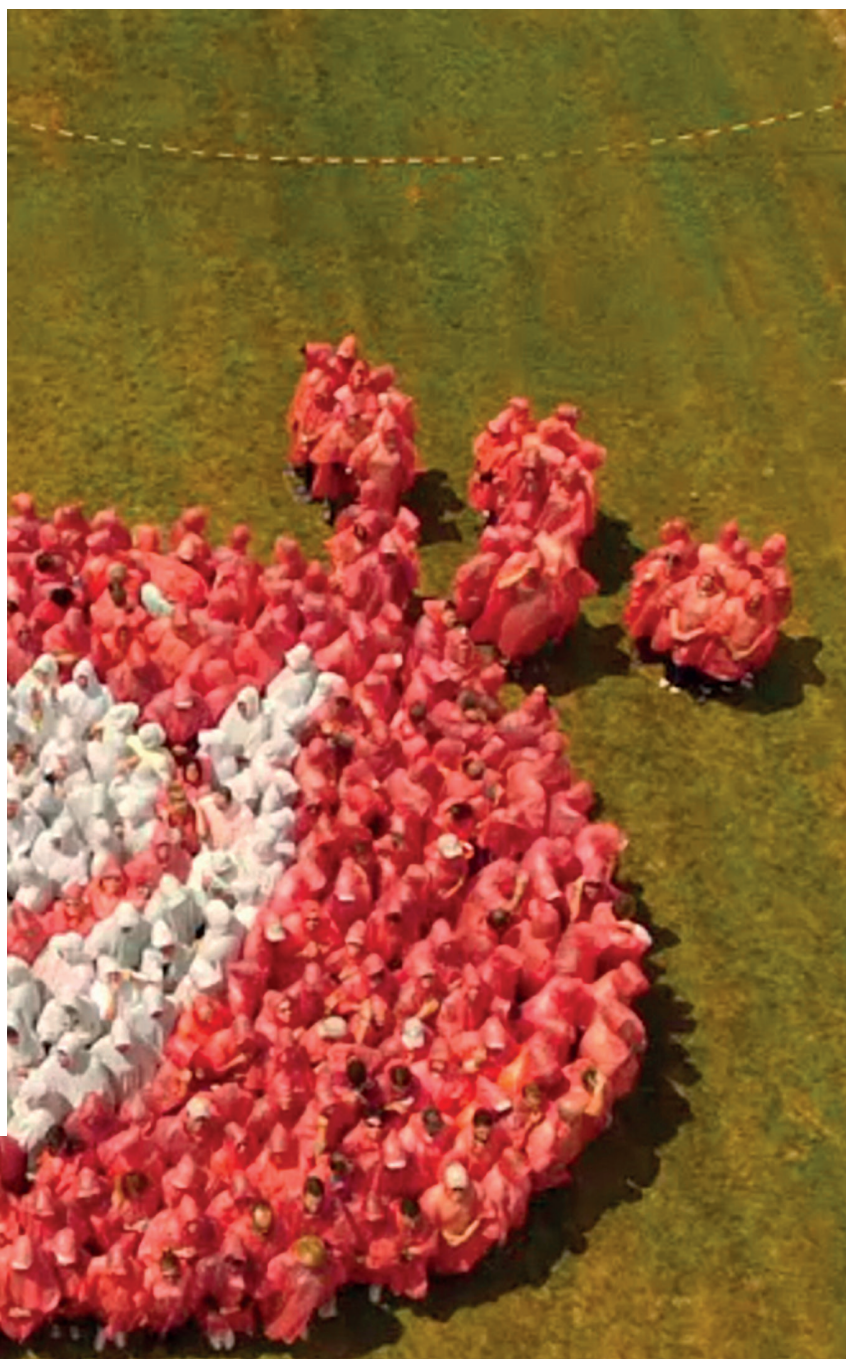




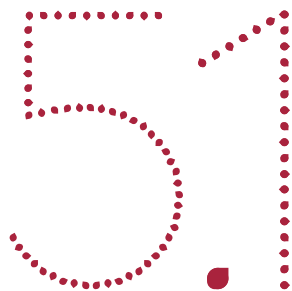
## ... en todas partes, para todos.

**C**on el objeto de desarrollarse en Francia y a nivel internacional, Limagrain ejerce sus actividades respetando a todas las partes interesadas, ante todo a las mujeres y los hombres de su organización, y supervisando los aspectos relacionados con la seguridad, la ética y el medio ambiente.

Se trata de una decisión de la empresa con miras a desarrollar un Grupo más ágil, ético y responsable, y tener una participación constante en todos los mercados del mundo. Este eje de progreso también debe permitir una limitación de la extracción de recursos y contribuir a la creación y conservación del valor a corto, mediano y largo plazo. Esta opción debe permitir el desarrollo de las actividades del Grupo, optimizando al mismo tiempo la gestión de los riesgos ambientales, sociales y empresariales.







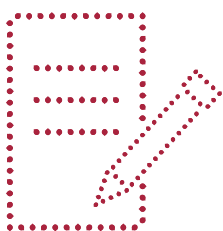
# FAVORECER

## EL DESARROLLO PROFESIONAL



### Favorecer el diálogo social

De este modo, Limagrain vela por mantener un diálogo social de calidad, desarrollar una cultura que favorezca la gestión participativa, y cultivar el talento de todos aquellos que deseen compartir esta aventura, para anticipar y responder a las necesidades en recursos humanos, en consonancia con los valores del Grupo y sus orientaciones estratégicas.



#### Indicadores clave de rendimiento

53

convenios colectivos firmados

61

convenios colectivos negociados

**Limagrain ha optado por un diálogo social constructivo con sus interlocutores sociales y favorece la negociación colectiva en los procesos de aplicación de las reglas laborales.**

Espera así prevenir el riesgo de conflicto social que podría repercutir en la disponibilidad y calidad de los productos y afectar sus compromisos con sus clientes distribuidores y los consumidores finales.

Habida cuenta de sus orígenes franceses, de la actividad en Francia del 44,5 % de sus empleados y del contexto jurídico francés muy reglamentado, Limagrain negoció numerosos convenios colectivos de alcance francés. Durante el ejercicio 2019-2020, se firmó un nuevo convenio sobre la participación en los beneficios del Grupo y se inició

la negociación sobre la implementación de la cobertura de previsión armonizada para los empleados en Francia. La negociación continúa durante el ejercicio 2020-2021.

Como seguimiento a los convenios del Grupo, se negociaron también convenios empresariales que permiten tomar en cuenta las particularidades y necesidades propias de cada empresa, con interlocutores directamente implicados en el seguimiento de la política definida en la entidad a la que pertenecen.

Además, en un contexto tan particular como el de la crisis sanitaria, el Grupo ha debatido con los interlocutores sociales acerca de todas las medidas y los métodos de organización, en todos los niveles de la organización.

El ejercicio 2019-2020 estuvo marcado por la crisis sanitaria mundial de la COVID-19. La voluntad de Limagrain era brindar una respuesta social armonizada ante la pandemia. Además, se ha definido un «Enfoque social del Grupo» con el fin de apoyar a todos los empleados con medidas sociales ventajosas durante este período de crisis aguda. Algunos objetivos se redefinieron, como el número de aprendices que será inferior, al igual que el número de horas de formación impartidas por Limagrain Academy. Sin embargo, registramos logros durante el año, como 80 traslados internos, el desarrollo de un nuevo circuito de integración para Estudiantes en dual/Aprendices en Francia o el despliegue de Limagrain Academy a nivel internacional, con un 34 % de participantes que no están en Francia en sus cursos.



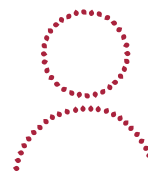
# Nuestros logros

## El Comité Empresarial Europeo

Para complementar las instituciones que representan al personal de cada empresa, Limagrain decidió establecer un Comité empresarial europeo (CEE) que permite intercambiar ideas sobre temas que repercuten en los empleados de diversos países de la Unión Europea. Compuesto por 30 representantes de los empleados de diez países de la Unión Europea, el CEE se reúne dos veces al año para promover la información de los empleados y establecer un diálogo constructivo con los representantes de los empleados de las empresas europeas. El Comité examina cuestiones económicas, financieras y sociales de carácter transnacional y que superan el marco de un solo país. Con el objeto de facilitar su papel en el seno de esta instancia, se ofreció e impartió formación financiera a los miembros del CEE que estuvieran interesados.

## CEE Comité Empresarial Europeo

con



30

representantes  
de los empleados

de

10

países europeos

## Garantizar la salud y la seguridad de las personas

Diseminados en 57 países y trabajando bajo una diversidad de condiciones y entornos, los colaboradores forman parte de los activos más valiosos de Limagrain y ninguno de ellos debe poner en peligro su integridad física o moral de forma alguna en el marco de su actividad profesional. Los riesgos asociados con la seguridad y salud de los empleados son objeto de atención cotidiana y de una política activa de apoyo.



Seguridad  
de los bienes  
y de las personas

## La política de seguridad en el trabajo

Limagrain está convencido de que no puede haber rendimiento sostenible sin seguridad. Aparte de la política de prevención lanzada hace varios años, Limagrain fomenta desde el ejercicio 2014-2015 una política de seguridad en el trabajo. Basada sobre una participación comprometida de la administración, la política tiene por objeto obrar simultáneamente a nivel de la organización y las conductas, que son, esencialmente, las causas de los accidentes, a fin de prevenirlos eficazmente. Un Comité de Seguridad del Grupo administra esta política, transmitida por intermedio de un coordinador de seguridad.

Al mismo tiempo, las Business Units tienen la responsabilidad de administrar esta política a nivel interno, asociando estrechamente a los dirigentes de las líneas de negocio y los expertos en seguridad, transmitirla en la comunicación interna, fomentar la participación de los dirigentes y la motivación en todos los niveles de la cadena jerárquica, ofrecer formaciones a todos los empleados, evaluar los riesgos y definir las

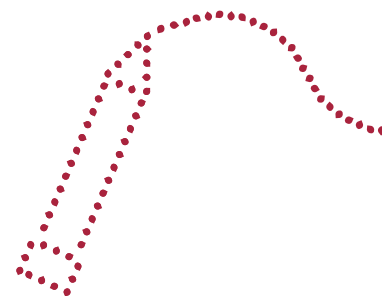
normas que los limitan, seguir los indicadores relativos a la dirección de la política de seguridad, analizar los accidentes cualquiera sea su gravedad y aprender de los fracasos que puedan afrontar.

En 2015, Limagrain se fijó el ambicioso objetivo de reducir en un 50 % la TF2, tasa de frecuencia de los accidentes con interrupción del trabajo y sin ella, en un plazo de tres años. En agosto de 2016, se registró una TF2 de 24,10 en doce meses. Para el 30 de junio de 2019, ésta se había reducido a 13,73. Por lo tanto, se puede considerar que prácticamente el objetivo se ha alcanzado. El Grupo se ha fijado un nuevo objetivo: alcanzar una TF2 de 8 para finales de 2021, es decir volver a dividir la cifra por la mitad.

Además, con el fin de luchar contra los riesgos de las enfermedades ocupacionales, Limagrain somete a sus empleados a visitas médicas al contratarlos en cierto número de países y busca mejorar las condiciones de trabajo, en particular gracias a las Visitas Gerenciales de Seguridad.



Jornada de seguridad, el 20 de febrero de 2020, en Ranebennur (Inde) - HM.CLAUSE India



### Indicadores clave de rendimiento

**11,01 de TF2\***

\* La TF2 representa la tasa de frecuencia de accidentes con interrupción del trabajo o sin ella, es decir el número total de accidentes notificados por millón de horas trabajadas.

**7,20 de tasa de ausentismo**



**23,78 %**

**de horas de formación dedicadas a la seguridad**

# Nuestros logros

## El compromiso de Vilmorin-Mikado con la seguridad

**La seguridad de los empleados es un aspecto fundamental que se aplica en todas las BU de Limagrain con el ambicioso objetivo de reducir en un 50 % la TF2 en 3 años.** Comprometido con este proceso, Vilmorin-Mikado estableció una red de relés de seguridad en todos sus comités a cargo de las principales instalaciones o zonas geográficas de la BU. Además, se realizaron 817 Visitas Gerenciales de Seguridad (VGS) durante el año.

## La política de seguridad en el trabajo

Debido en particular a su presencia a nivel internacional, Limagrain se ve expuesto al riesgo de ataques a la persona. En efecto, una parte significativa de sus empleados (expatriados, empleados locales o personal en viaje de negocios) se encuentra regularmente en países que presentan diferentes tipos de riesgo (acción terrorista, conflictos armados, disturbios, delincuencia o también catástrofes naturales).

Limagrain está igualmente expuesto a riesgos de ataques maliciosos contra sus bienes (herramientas de producción, adulteración intencional de productos alimentarios, existencias de producción, productos de su investigación, etc.). Si bien los robos (robos simples, escalo, etc.) constituyen la esencia de estos riesgos, el robo de datos o de información de tipo «confidencial» (espionaje económico o de competidores) constituye un peligro considerable, puesto que sus repercusiones pueden ser significativas.

Las organizaciones que tienen objeciones a la totalidad o parte de las actividades del Grupo siguen representando un riesgo elevado en materia de imagen, así como de eventuales pérdidas financieras (en caso de destrucción de parcelas de ensayos en particular).

Para responder al riesgo de **ataques a las personas**, Limagrain se dotó de un procedimiento de vigilancia y alerta en los países que presentan riesgos, lo que permite limitar la exposición de los empleados. Completa esta vigilancia un dispositivo de grabación que permite el seguimiento de los colaboradores de viaje, así como también un sistema de alerta en tiempo real de estos últimos cuando surge un riesgo en el sector donde se encuentran. En materia de destinos, el Grupo también procedió a una definición precisa de los viajes de negocios. Además, cuenta con soluciones de repatriación reactivas. Completan este dispositivo procedimientos de gestión de crisis de acuerdo con la naturaleza de dichos riesgos.

Desde 2017, Limagrain constituye una referencia como empresa interlocutora del Centro de Crisis y Apoyo del Ministerio de Europa y Relaciones Exteriores y participa en los encuentros anuales sobre la seguridad de las empresas francesas en el extranjero.

En lo que respecta a los riesgos de **ataques a los bienes**, Limagrain refuerza constantemente los dispositivos de protección de sus instalaciones, así como, en términos más globales, su política en materia de seguridad y gestión de crisis. La Dirección de vigilancia/seguridad del Grupo centraliza la información y refuerza los contactos con los diferentes departamentos interesados (Seguridad de los Sistemas de Información, Recursos Humanos, Business Units, etc.).

Por último, como productor de productos alimentarios, lleva a cabo una vigilancia especial para impedir la adulteración intencional de los productos con miras a afectar su aptitud para el consumo.



# Nuestros logros

**La planta de Jacquet Brossard en Saint-Beauzire recibió el certificado «Riesgo altamente protegido» de la aseguradora FM Global**



El plan de compromiso de prevención y protección de los emplazamientos de Limagrain tiene como objetivos evitar el riesgo de daños a las instalaciones y minimizar las consecuencias en caso de que ocurra un incidente. Este plan, realizado en conjunto con FM Global, especialista en seguridad inmobiliaria y aseguradora de Limagrain, busca mejorar las medidas de prevención y protección de los emplazamientos. La planta de Jacquet Brossard en Saint-Beauzire ha sido la primera en recibir la certificación de «Riesgo altamente protegido» como reconocimiento a su compromiso con la seguridad de sus equipos.

**Las instalaciones agroalimentarias aplican la «food defense»**

El concepto de «food defense» (defensa de los alimentos) tiene por objeto proteger la producción de los productos alimentarios contra toda acción maliciosa con miras a afectar su aptitud para el consumo. La planta Jacquet Brossard de Saint-Beauzire establecía un plan de acción ya en 2015 sobre la base de medidas de prevención impuestas por la norma internacional de alimentos International Food Standard (IFS) y la Dirección General de la Alimentación (DGAL). Su programa incluye auditorías anuales, ejercicios periódicos en la planta y contacto cotidiano con el personal con respecto a las anomalías o deficiencias detectadas.





## Atraer y desarrollar todos los talentos

Con el objeto de garantizar sus operaciones y su desarrollo a largo plazo, Limagrain busca constantemente nuevos colaboradores que traigan sus competencias y experiencias para enriquecer al Grupo. El atractivo es un desafío clave, pues en un contexto de competencia entre empleadores, es necesario alentar a los candidatos a elegir

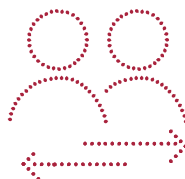
Limagrain para su próximo puesto. De la misma manera, conviene hacer todo lo posible para fidelizar a los empleados y evitar una partida que pueda desorganizar la estructura, acarrear una pérdida de competencias e impactos financieros, empezando por la búsqueda de un nuevo candidato. El atractivo y la fidelización de la empresa dependen

de numerosos factores que deben suscitar en el candidato el deseo de incorporarse a la empresa, o en el empleado de permanecer en ella: la imagen de la empresa, la experiencia humana y digital, el interés de las misiones, el paquete de remuneración, la calidad de vida laboral, etc.



### Indicadores clave de rendimiento

90  
movimientos  
internos



8,8 %  
de recambio  
de personal

### La marca del empleador reexaminada

Durante el ejercicio 2018-2019, se llevó a cabo una labor de dinamización del marketing de Limagrain como empleador, con el objeto de aumentar la notoriedad global del Grupo, así como atraer y retener los talentos. El atractivo del Grupo constituye entonces un aspecto esencial de la estrategia de recursos humanos.

Para satisfacer mejor las necesidades del mercado de la contratación, desde el otoño de 2019 se adoptó un nuevo discurso para la marca del empleador. Con el fin de promover la notoriedad de la marca del empleador y suscitar deseo en los candidatos, decidimos

destacar los puntos fuertes, las potencialidades, la cultura y los valores humanos del Grupo. El discurso de la marca del empleador del Grupo ahora se estructura y se concentra en torno a cuatro pilares: orígenes, amor por la Tierra, por todas las tierras; cultura basada en el sentido del esfuerzo y la humildad; visión en torno a la inteligencia colectiva y la misión; actuar desde la fuente para crear alimentos sostenibles. Estos pilares interdependientes se complementan y enriquecen mutuamente. La marca del empleador en su nueva versión se ha ido difundiendo gradualmente en todas las

herramientas de RRHH y a través de diversas acciones, desde el otoño de 2019: nuevo espacio profesional en la página web, redes sociales, páginas web de búsqueda de empleo, salones de formación, etc.

La marca del empleador se expresa de diversas formas. Está dirigida tanto a los eventuales candidatos, estudiantes, interlocutores sociales, actores de las cuencas de empleo, equipos de las escuelas y universidades, así como a los empleados del Grupo. Comparte la experiencia de los empleados, los candidatos, el clima laboral, las prácticas relativas a RRHH y la gestión, etc.

Aplicando este enfoque, en 2019-2020 se realizaron nuevas acciones: integración de una plataforma conversacional para candidatos y empleados/embajadores, en la sección «Carreras» de la página del Grupo; redefinición de la arquitectura y el contenido de todo el menú «Carreras» de la página web del Grupo; campaña de prensa enfocada en la marca del empleador; redefinición de la estrategia de relaciones con las escuelas a través del trabajo realizado con las direcciones de RRHH de las BU y el Comité de Dirección del Grupo; dinamización de la red de Campus embajadores, producción de vídeos y descripciones de puestos, etc.

Desde septiembre de 2016, el Grupo comunica sobre su marca



del empleador en las redes sociales LinkedIn y Facebook. Cada semana, se publican varios artículos a las Business Units, la vida en la empresa, perfiles de empleados con su actividad respectiva, innovación agrícola, puestos vacantes, etc.

La audiencia en estas redes sociales aumentó considerablemente, particularmente en LinkedIn con 14 422 usuarios adicionales registrados durante el año. La tasa de participación promedio volvió a arrojar buenos resultados este año: 2,67% para LinkedIn.



31 617

**candidaturas**

recibidas aparte de las candidaturas espontáneas



47,1

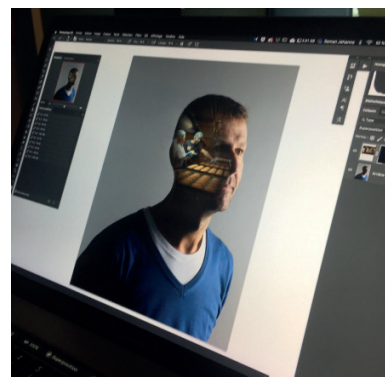
**candidatos**

por vacante publicada

## Nuestros logros

### La nueva fisonomía de la marca Limagrain como empleador

**Tiene por objeto expresar mejor la riqueza y los éxitos de las Business Units, relatar la historia y revelar el alma del Grupo, valorizar las líneas de negocio, las trayectorias y su diversidad.** Se concretiza a través del lanzamiento de nuevos visuales: una colección de siete retratos de empleados proyectados hacia el futuro. Este enfoque permite involucrar a los colaboradores, utilizando vídeos de testimonios de empleados/embajadores, textos redactados con el estilo de RRHH y descripciones de las distintas profesiones, misiones y acciones que se desarrollan dentro del Grupo.





## Las iniciativas y herramientas de contratación

### Campus Management: iniciativa para promover a Limagrain en las escuelas y universidades

Para apoyar su desarrollo, Limagrain necesita talentos jóvenes. Para reforzar su acción en torno de las escuelas y universidades, el Grupo se apoya en su programa Campus Management. Un grupo de 30 empleados voluntarios y de formaciones diversas ayuda a los equipos de RRHH a dar a conocer al Grupo en sus antiguas escuelas a través de su experiencia en materia de líneas de negocio y su testimonio en términos de trayectoria de carrera. Esta red de Campus embajadores y de alianzas especiales con los establecimientos de educación superior seleccionados permite que Limagrain aumente su visibilidad. Los Campus embajadores constituyen un contacto especial en las escuelas y universidades, son un testimonio de las oportunidades de carrera y dan a conocer la gran variedad de líneas de negocio de Limagrain. Los

embajadores, eslabones indispensables de la contratación, intervienen al principio del proceso, apoyando al equipo de contratación, y contribuyen así a la detección de los talentos que necesita el Grupo.

### Mejora de la experiencia del candidato y colaborador

Es primordial que toda interacción con Limagrain se viva como una experiencia positiva, ya sea para los candidatos, activos o pasivos, o para los colaboradores, antiguos o actuales. La experiencia que emana de estas interacciones ahora es primordial para iniciar, desarrollar y conservar una relación de confianza, sostenible, constructiva y positiva entre las personas y la empresa. Una experiencia positiva de candidato/colaborador facilita la contratación de las personas, su retención y su sentido de compromiso, y desarrolla una imagen positiva de la marca de Limagrain empleador.



30

**empleados participan en la acción**

de relacionamiento con las escuelas «Campus Management»



22

**acciones**

**por un presupuesto de**

29 200 €

## Nuestros logros

### B-Smart: Sistema de Información de Recursos Humanos, Carrera y Contratación

**Lanzado en 2010, «B-SMART» permitió al Grupo dotarse de una herramienta para ofrecer un portal RRHH colaborador/gerente, desmaterializar la gestión del proceso de entrevistas anuales, de la contratación y de la movilidad interna. El despliegue continuó durante el ejercicio 2019-2020, con un enfoque centrado en la mejora de la experiencia del usuario y del candidato, gracias a dos evoluciones:**

- Perfeccionamiento y simplificación del bagaje del candidato, sobre todo para candidatos externos: B-Smart es más ergonómico y permite un acceso más rápido a la información sobre las carreras, una mejor comprensión del Grupo y una búsqueda más rápida del anuncio relevante.
- Envío de CV: B-Smart utiliza la inteligencia artificial para efectuar un análisis semántico de las palabras clave del CV del candidato con el fin de presentar al candidato las ofertas que más le convienen inmediatamente. Para los equipos de RRHH, el sistema alimenta la reserva de talentos y gestiona la recepción de solicitudes más calificadas.

El proceso de candidatura espontánea se sometió a una auditoría interna. Los resultados y recomendaciones permitirán implementar un nuevo proceso durante el ejercicio 2020-2021, con el fin de optimizar el procesamiento de la información por parte de los equipos de RRHH del Grupo.

## El paquete salarial y social

Limagrain se interesa por el desarrollo de un paquete salarial y social justo y estimulante para todos los empleados, con el fin de conjugar atractivo y competitividad. Compuesto por un sistema de remuneración y prestaciones sociales, tiene una aplicación a la vez global en pro de la equidad del tratamiento y adaptada al contexto del empleo local, con el fin de situarse lo más cerca posible de las expectativas de los empleados.

En 2019-2020, el monto total de la remuneración bruta pagada por Limagrain ascendió a 414,4 millones de euros, un 4,8 % más que el año anterior. Esta remuneración se complementa con las prestaciones sociales, incluidas la participación en los beneficios y la participación en los resultados, así como un atractivo plan de ahorro para empleados en Francia. Las encuestas de remuneración externas permiten comparar la remuneración de Vilmorin & Cie con respecto a la remuneración del mercado, en aras de la equidad y el atractivo.

### Participación en los beneficios y participación en los resultados

La participación en los beneficios, dispositivo de origen francés, también se ha llevado a las empresas extranjeras y a todos los niveles de competencias. El convenio sobre participación en los beneficios del Grupo abarca la totalidad de las ramas de actividad, incluso aquellas que se unieron recientemente al perímetro de la empresa y que integran su capital en más del 50 %. Consiste en una parte «Empresa», calculada sobre la base del rendimiento de la rama de actividad, y en una parte «Grupo». En 2016-2017,

se estableció un nuevo sistema de participación en los beneficios del Grupo con el objeto de lograr una mejor redistribución de los resultados en beneficio del conjunto de los empleados. Se caracteriza por un aumento significativo de la parte proveniente del Grupo y una mayor coherencia en los montos distribuidos entre cada empresa.

Si bien el nuevo convenio, firmado en 2019-2020, conserva el método de cálculo de los importes globales a distribuir, garantiza una mejor distribución de los montos abonados entre los empleados, con el fin de reconocer mejor todos los aportes individuales como factor de éxito del Grupo.

### El ahorro para empleados

Un Plan de Ahorro del Grupo, cuyos gastos de operación corren por cuenta de Limagrain, se ofrece a los empleados franceses. Está constituido por tres fondos, dos de los cuales les están reservados exclusivamente, orientados según perfiles de inversión que van de la protección a la investigación del rendimiento, con el fin común de ofrecer una remuneración superior a la del mercado. Entre estos fondos, se cuenta un fondo solidario, socialmente responsable, identificado con el nombre de organismos de referencia en la materia (Finansol y CIES).

El Plan de Ahorro Jubilatorio Colectivo, que incluye una contribución destinada a acompañar a los empleados en su esfuerzo por establecer ahorros para su jubilación, se estableció desde 2011-2012. En Francia, los derechos de entrada y los gastos de gestión de dicho plan, que también cuenta con

un dispositivo fiscal interesante, también corren por cuenta de Limagrain.

En 2019-2020, se organizaron reuniones de información en la mayoría de las implantaciones en Francia, con el fin de promover el dispositivo entre los empleados y responder a sus preguntas.

### La internacionalización del programa de Salud/Previsión del Grupo

La protección social de sus empleados es un desafío importante para Limagrain. Se trata de un aspecto que aumenta el atractivo y la retención, y debe asimismo permitir acompañar la movilidad entre las Business Units.

El objetivo es ofrecer una cobertura homogénea por país, para cada empleado de Limagrain, independientemente de la Business Unit a la que pertenece, que le ofrezca como mínimo las siguientes garantías:

- un programa de Salud al nivel de las prácticas del mercado,
- una previsión que ofrezca por lo menos un año de remuneración en caso de fallecimiento.



12,4

**millones de euros**  
pagados a los empleados  
por participación  
en beneficios  
y resultados

## La calidad de vida laboral

El desempeño y la motivación del empleado pasa en particular por una organización y una calidad de vida laboral satisfactorias. La gestión de la calidad de vida laboral se apoya en varios pilares, a saber: un entorno de trabajo seguro y propicio para la realización de sus actividades profesionales, una organización que permita conciliar la vida profesional y la vida privada y, finalmente, la práctica de un diálogo social constructivo ya sea entre el empleado y el empleador, o entre los representantes del personal y el empleador.

Para Limagrain, es sumamente importante contar con locales de calidad donde se preservan espacios de convivencia que favorezcan la colaboración. En 2019-2020, comenzó la rehabilitación de un edificio en el Centro de Investigación Chappes (Francia). El objetivo es reunir a los equipos de TI, que actualmente están repartidos en tres implantaciones separadas en Auvernia.

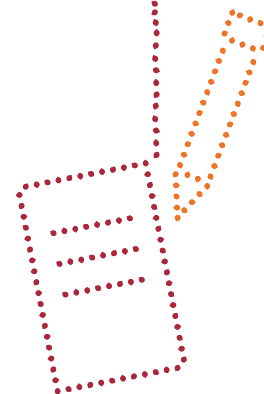
En 2012, y luego en 2017, el Grupo firmó en Francia un acuerdo sobre la Igualdad profesional que incluía una sección específica sobre la articulación entre la vida profesional y la vida personal. Con el fin de acompañar al empleado de la mejor manera posible cuando se trata de tomar licencia por motivos familiares, se establecieron reuniones para el momento de la partida y el momento de retomar las actividades. Asimismo, se prevén diferentes medidas para gestionar el tiempo de trabajo, con un esfuerzo especial con respecto a los horarios de trabajo o la consideración de los empleados que tienen una situación familiar difícil. El último acuerdo permitió añadir nuevos derechos, como el

de mantener el 100 % del salario en el caso de los empleados en licencia por paternidad y la «Donación de días de descanso», que ofrece a todos los empleados de Francia la posibilidad de apoyar a otro empleado que necesita tiempo para ocuparse de un ser querido por ejemplo, brindándole días de ausencia.

La gestión del tiempo de trabajo y, en ciertas Business Units, la disponibilidad de servicios (guardería, restaurante de la empresa, actividades deportivas) facilitan la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, permiten responder a las expectativas crecientes de los empleados en términos de bienestar físico, equilibrio del tiempo y manejo de sus responsabilidades familiares. Al 30 de junio de 2020, el 5,9% de los empleados trabajaba a tiempo parcial en Francia.

En Francia, prosigue el avance del trabajo a distancia. Durante el ejercicio 2019-2020, se firmaron 17 convenios sobre la organización del tiempo de trabajo en varias empresas de Limagrain. Dichos convenios permiten a los empleados ejercer su actividad, cuando su función lo permite, fuera de los locales profesionales gracias a las tecnologías de la información y la comunicación. El trabajo a distancia tiene por objeto aumentar la conciliación entre la vida privada y la vida profesional y ya forma parte integral del dispositivo establecido en el marco del acuerdo del Grupo sobre igualdad profesional.

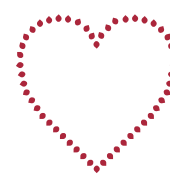
Durante la crisis sanitaria del primer semestre de 2020, cerca del 45% de los empleados del Grupo en todo el mundo adoptó el trabajo a distancia. Este episodio permitió probar en tiempo



**5,9 %**  
**de los empleados**  
**trabajan a tiempo**  
**parcial**  
**en Francia**

**45 %**  
**de los empleados**  
**del Grupo trabajan**  
**a distancia**

durante la crisis sanitaria  
del 1.º semestre de 2020



**100 %**  
**del salario**  
**mantenido**  
para los empleados en  
licencia de paternidad  
en Francia





Equipo de Limagrain Thailand – Limagrain (THAILAND) CO LTD

real las profesiones compatibles con este modo de organización, así como los límites del trabajo a distancia durante un período prolongado. Las direcciones de RRHH han comenzado una reflexión sobre el tema que culminará en 2020-2021.

En un entorno cada vez más internacional, es esencial que Limagrain aborde la problemática de «Colaborar mejor» para alcanzar sus objetivos. Colaborar mejor significa conocerse mejor, comprenderse y reunirse. Para lograrlo, acciones regulares o puntuales permiten agilizar las relaciones del trabajo cotidiano:

- Numerosas Business Units y la casa matriz de Limagrain realizan «coaching» en equipo para facilitar las interacciones en el seno de un mismo equipo y fomentar el trabajo en colaboración.
- Acciones de comunicación interna, en particular a través de boletines internos, permiten a

los empleados conocer mejor las distintas actividades de sus colegas, ya sea en la propia empresa y/o en otras empresas del Grupo.

- La organización de reuniones virtuales es más fácil y fluida, gracias al despliegue cada vez más extenso de videoconferencias con Skype.
- Eventos anuales reúnen empleados de diferentes países (reuniones de líneas de negocio o reuniones de ejecutivos).
- Se implementan nuevas bases de conocimiento para permitir el acceso a conocimientos útiles a un mayor número de personas, facilitando el trabajo diario y una mayor comprensión de su entorno laboral.
- Yammer, red social corporativa, se lanzó a nivel mundial en 2018 para facilitar el trabajo colaborativo y fomentar la interacción entre equipos de todo el mundo.

- El despliegue de la solución informática Teams en 2019 también supuso un verdadero avance en la colaboración y los intercambios entre los empleados, que es muy utilizado y apreciado especialmente con el aumento récord del trabajo a distancia asociado a la crisis sanitaria de la COVID-19.

En Limagrain se realizan periódicamente encuestas sobre la calidad de vida laboral, que permiten identificar los aspectos que se pueden mejorar y así elaborar planes de acción adecuados para el bienestar de los empleados. La calidad de las relaciones sociales también se verificó durante la gestión de la crisis sanitaria, gracias a un diálogo fructífero, constructivo y esencial entre la dirección y las instancias representativas del personal, que permitió resolver problemas cotidianos.

## Gestión de las competencias

El desarrollo del capital humano es clave para la motivación de los empleados que integran la empresa, indispensable para garantizar la continuidad de las actividades en el futuro y crucial para el enriquecimiento generalizado de las competencias en la sociedad. Limagrain desea promover este capital humano para permitir a cada uno de sus colaboradores contribuir al desarrollo del Grupo y al suyo propio en su trabajo, gracias a una política de entrevistas a lo largo de toda su carrera y de formaciones internas.

El seguimiento de la trayectoria profesional y la evolución de los deseos de cada empleado se apoya en una política de entrevistas a lo largo de la carrera, que incluye entrevistas anuales de evaluación, entrevistas bienales profesionales, revisión carrera, entrevista de

final de carrera (a partir de los 57 años) y las entrevistas de partida y de reanudación de actividad después de una ausencia prolongada.

Limagrain participa activamente en la formación interna con el fin de preservar valiosos conocimientos, en particular aquellos vinculados al patrimonio técnico y científico desarrollado por generaciones de agrónomos y expertos. Es por ello que Limagrain Academy, más allá de los programas destinados a difundir la cultura del Grupo, estableció una «Breeding Academy», con el fin de preservar los conocimientos relacionados con la mejora vegetal. Además, Limagrain invierte en formación externa para que sus empleados se beneficien de los conocimientos más actualizados para su desarrollo. Así, el 86,1 % de los empleados asistió al menos a una formación durante el ejercicio.



3,9

millones de euros  
de presupuesto  
asignado a la formación

138 583 h

de formación

318

aprendices

84,7 %

de los empleados tienen  
derecho a una entrevista  
anual de evaluación

Asimismo, Limagrain acompaña aún más a los ejecutivos de la dirección y los dirigentes con miras a su éxito en el nuevo puesto. Se definió una trayectoria de desarrollo específica para que los ejecutivos de la dirección y los dirigentes dispongan de condiciones óptimas para asumir nuevas responsabilidades.

## Indicadores clave de rendimiento

86,1 %  
de accesibilidad  
a la formación



17,8 h  
de formación  
por empleado  
capacitado



Formación Limagrain Academy



# Nuestros logros

## Una política de entrevistas a lo largo de la carrera

**La entrevista anual de evaluación:** que lleva a cabo el gerente cada año entre junio y septiembre y consiste en evaluar las actividades y competencias del último año. También permite evaluar las necesidades y los deseos de formación del empleado y discutir sobre su desarrollo profesional. Gracias a los datos recopilados, los Recursos Humanos pueden elaborar el plan de formación, establecer planes de desarrollo, preparar comités de carrera durante los cuales se realizarán revisiones de potenciales y se decidirán promociones, movilidad y acompañamientos.

**La entrevista bienal profesional:** la organizan los Recursos Humanos cada 2 años. La lleva a cabo el gerente y permite analizar las perspectivas de desarrollo profesional en términos de cualificación y empleo.

**La revisión de carrera:** se lleva a cabo cada 6 años, antes de los 45 años, y luego cada 5 años, a partir de esa edad, para los empleados en Francia. El objetivo de esta entrevista, organizada y dirigida por los Recursos Humanos y preparada con el gerente, es realizar un inventario resumido de la trayectoria profesional del empleado.

**La entrevista de final de carrera (a partir de los 57 años):** prevista por el «Accord Groupe Génération» en el territorio francés, es organizada y realizada por los Recursos Humanos. Permite preparar la última etapa de la carrera, iniciar las gestiones y expedientes necesarios para preparar la jubilación y anticipar planes de sucesión.

**Entrevistas de partida y de reanudación de actividad:** tras una ausencia prolongada (baja por maternidad o adopción, baja por educación parental, etc.), los Recursos Humanos organizan estas entrevistas para permitir gestionar mejor la transición antes y después de la ausencia, prepararse para las readmisiones y para mantener el contacto.



## Limagrain Academy: dispositivo corporativo para el desarrollo de las competencias

La estrategia de Limagrain Academy se formalizó durante el ejercicio 2018-2019 y ahora se articula en torno a cuatro pilares, cada uno de los cuales se dirige a una población objetivo diferente:

- un pilar cultural cuyos objetivos son difundir la cultura del Grupo, desarrollar el sentimiento de pertenencia, ilustrar los valores y crear vínculos entre las poblaciones (véase 3.2.) ;
- un pilar gerencial que permite desplegar una cultura gerencial común, definir un lenguaje común y garantizar un nivel de comprensión del entorno internacional;
- un pilar ejecutivos de dirección y dirigentes, que integra las trayectorias de desarrollo adaptadas a su situación, centrado más especialmente en el acompañamiento de la transformación del Grupo y la anticipación de las organizaciones de trabajo;
- un pilar profesión, dedicado a desarrollar los reflejos del intercambio de información y de desarrollo conjunto sobre temas específicos de Limagrain, y a crear una base de conocimientos y experiencias comunes sobre las profesiones fundamentales de la empresa.



## Comprometerse con la diversidad e igualdad profesional

Consciente de la riqueza que representa su nómina de más de 9 000 colaboradores de 80 nacionalidades, Limagrain percibe toda la riqueza que ofrece la mezcla de sus culturas, sus historias, sus modalidades de trabajo. Limagrain es sensible a la diversidad y considera que es esencial tomar medidas en materia de

igualdad entre los géneros y entre los jóvenes y las personas de más edad, y favorecer el empleo de personas con una discapacidad. La diversidad de las poblaciones en el seno de Limagrain forma parte integral de su ambición de RRHH con el fin de beneficiarse con todas las riquezas y construir una empresa durable.

### Las medidas tomadas en pro de la igualdad entre hombres y mujeres

La igualdad profesional constituye una orientación prioritaria de la gestión de los recursos humanos de la empresa. Un acuerdo firmado durante el ejercicio 2012-2013 fue renovado en 2017, para las empresas francesas, con objetivos y acciones que favorecen la igualdad de los géneros a lo largo de toda su trayectoria profesional. Los cuatro ámbitos de dichas acciones son: la contratación, la promoción profesional, la remuneración y la

articulación entre vida profesional y vida personal. Finalmente, a fines del ejercicio 2018-2019, se nombró a una encargada de misión para el tema de la igualdad de los géneros y, en primera instancia, el acceso de la mujer a los cargos ejecutivos. Se decidió un plan de acción en 2019-2020 y se lanzará en 2020-2021.



38 %

de mujeres  
en la nómina  
permanente

24 %  
de mujeres  
Dirigentes

y  
25 %  
de Ejecutivas  
de Dirección



# Nuestros logros

## HM.CLAUSE trabaja para promover la diversidad, la inclusión y la igualdad entre los géneros

Para promover la diversidad y la inclusión (D&I), HM.CLAUSE trabaja a través de tres iniciativas seleccionadas luego de realizar una evaluación:

- reforzar el compromiso de los empleados en este tema;
- mejorar la diversidad (género, nacionalidad y formación) en su gestión;
- promover carreras sin prejuicios.



**Diversidad  
e Inclusión**

Para cumplir estos objetivos, algunos grupos de trabajo ya han emprendido su labor en las tres regiones de la BU. Las principales acciones adoptadas son:

- mejorar nuestra comunicación en torno al tema de D&I;
- preparar una reserva variada de candidatos para futuros gerentes;
- concientizar a nuestros gerentes/direcciones sobre posibles desviaciones inconscientes.

Se implementarán a lo largo del ejercicio 2020-2021 y, posteriormente, se podrán implementar a nivel regional, o incluso local, según las necesidades específicas.

En términos de igualdad entre los géneros, HM.CLAUSE France adoptó varias medidas positivas durante la última negociación anual obligatoria, principalmente:

- la firma de una ley parental («parental act») que da derecho a un mes de licencia al segundo progenitor durante el nacimiento/la adopción;
- la neutralización de la baja por maternidad en el cálculo de la participación en los beneficios.

Al mismo tiempo, un comité estudió las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la misma clase de empleo con igual responsabilidad e hizo los ajustes necesarios. En total, 38 mujeres participaron en esta mejora.

Asimismo, con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), HM.CLAUSE lanzó un cuestionario en línea sobre las mujeres en el mundo del trabajo y específicamente en HM.CLAUSE. También ofrecía la posibilidad de apoyar a cinco asociaciones que trabajan en India, Guatemala, Francia, Kenia y Tailandia, con el objetivo de favorecer la causa de las mujeres en entornos rurales y/o agrícolas. En total, participaron 1 005 empleados y se recaudaron 3 000 €.



Celebración del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo de 2020 en HM.CLAUSE Perú

## Las medidas tomadas en pro del equilibrio intergeneracional

Con el fin de aumentar el intercambio de valores, la comunicación interorganizacional e intergeneracional así como también la creatividad, se lanzó en 2016-2017 un programa de acompañamiento, revisado en 2019-2020, que permite a los jóvenes empleados del Grupo recibir el acompañamiento durante seis meses de un tutor proveniente de una Business Unit y de una función diferente de la suya. Dicho programa permite valorizar y aprovechar la experiencia de los empleados que están en la segunda parte de su carrera o incluso «sénior». La iniciativa existe a nivel Corporate, así como también en las Business Units.

Gracias a la campaña de acompañamiento organizada por el Grupo durante el ejercicio 2019-2020, se formaron cinco dúos tutor/discípulo interfuncionales en cinco Business Units. Esta iniciativa también se puso en práctica en la

BU HM.CLAUSE, basándose en los comentarios de su implementación del Grupo.

El 39,8 % de los colaboradores de Limagrain es mayor de 45 años. Con el fin de garantizar una empleabilidad superior de estos empleados en la segunda parte de su carrera y tomando en cuenta la prolongación de la carrera profesional, Limagrain estableció hace varios años un acuerdo específico relativo a los empleados de las empresas francesas del Grupo. Dicho acuerdo tiene por objeto acompañar más activamente a cada empleado en la segunda parte de su vida profesional, particularmente para los empleados próximos a la jubilación, fomentando la transmisión de sus conocimientos y experiencia a la generación siguiente. La tasa de mantenimiento de «séniors» (personas de 57 años o más) en el trabajo se sitúa en el 96,2 %, muy por encima del objetivo del 90 %.

Se realizan periódicamente acciones de tutoría que permiten asegurar la transmisión de las competencias en el momento de la contratación de los empleados «júnior» o de la sucesión a un nuevo cargo.

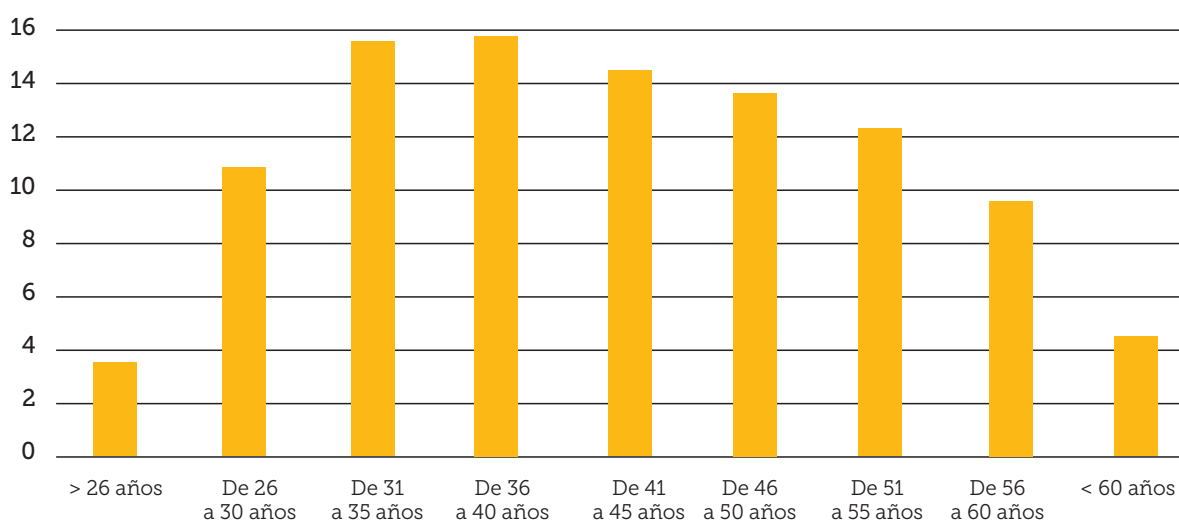


96,2 %

**tasa de retención  
de las personas  
de edad en el empleo**

**51  
misiones  
de acompañamiento**

## Pirámide de Edad del Grupo





## Medidas tomadas para fomentar el empleo y la inserción de las personas con discapacidad

Se han tomado diferentes medidas para fomentar el empleo y la inserción de las personas con discapacidad, con el fin de promover su integración en las filiales francesas de Limagrain. En este sentido, desde el ejercicio 2012-2013, se estableció un partenariado en Francia con ESAT (Establecimiento y Servicio de Ayuda para el Trabajo), que permite a las personas con discapacidad ejercer un empleo en un entorno protegido, así como con AGEFIPH (Asociación de Gestión del Fondo para la Inserción de las Personas con Discapacidad) para la difusión de las

vacantes de empleo en una plataforma específica. Asimismo, se envían periódicamente personas con discapacidad para ayudar a los servicios de asistencia de Limagrain en varias misiones operativas y administrativas.

Después de la negociación anual de 2015, se lanzó una política sobre la discapacidad en Limagrain, cuyos primeros elementos llevaron al partenariado con la asociación Handischool. Dicho partenariado permitió llevar a cabo actividades de concientización sobre la discapacidad en varias instalaciones de

Limagrain en Francia.

En febrero de 2017, se firmó un acuerdo del Grupo sobre las Igualdades Profesionales y la Solidaridad para las empresas francesas.

Este acuerdo dispone medidas para fomentar los siguientes aspectos:

- el reconocimiento del estatuto de trabajador con discapacidad;
- la contratación, la inserción y el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad;
- la comunicación y la concientización con respecto a la discapacidad.



Jornada de concientización con respecto a la discapacidad en la sede social de Limagrain en Saint-Beauzire (Francia)

3,5 %  
de los  
empleados  
franceses  
tienen  
una discapacidad

# Nuestros logros

## Aprovechar los «Duo Day» para el descubrimiento recíproco en torno a la discapacidad

Las instalaciones de Limagne de las BU Limagrain Coop, Limagrain Ingredients, Jacquet Brossard y Limagrain Corporate habían previsto participar nuevamente en Duo Day, incorporando en ciertos departamentos a personas con discapacidad para que descubrieran una actividad. Simultáneamente, los empleados habrían podido descubrir que la discapacidad, según su naturaleza, podía no interferir de ninguna forma en la capacidad de realizar una tarea. Lamentablemente, fue necesario aplazar esta actividad debido a la crisis sanitaria.



# OBRAR

## DE CONFORMIDAD CON NUESTROS PRINCIPIOS ÉTICOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA



**Incumplimiento  
en la aplicación  
Corrupción**



**Respeto de los  
derechos humanos**

## Difundir y respetar nuestra ética de negocios

Con la complejidad de los circuitos de producción y de distribución de las semillas, la multiplicidad de actores del mercado, privados y públicos, la estrategia de desarrollo en todos los continentes y el modelo de Limagrain imbuido de una profunda delegación, cobra importancia particularmente crítica la vigilancia que debe ejercer el Grupo en materia de conformidad de sus prácticas en lo que respecta a los principios éticos y las leyes de lucha contra la corrupción.

**Los casos de ética rara vez se repiten y varían mucho en función de las culturas, los países, las líneas de negocio o las partes interesadas.**

Para responder a esta problemática, el Grupo estableció un sistema y herramientas para fomentar la reacción de cuestionamiento en los colaboradores. El objetivo es fomentar el espíritu de responsabilidad de cada uno, así como apoyarse en la inteligencia colectiva para aprender a gestionar la reacción de cuestionamiento en los colaboradores. El objetivo es fomentar el espíritu de responsabilidad de cada uno, así como apoyarse en la inteligencia colectiva para aprender a gestionar la reacción de cuestionamiento en los colaboradores. El objetivo es fomentar el espíritu de responsabilidad de cada uno, así como apoyarse en la inteligencia colectiva para aprender a gestionar la reacción de cuestionamiento en los colaboradores.

Los Principios éticos y el Código de conducta se crearon bajo esta óptica, con el objeto de estructurar los principios y compromisos fundamentales que el Grupo desea hacer cumplir en todas sus entidades y por todos sus empleados, independientemente de su profesión y país. Una condición *sine qua non* para asegurar su reputación y legitimidad.

El Grupo está decidido a hacer acatar las leyes y los reglamentos aplicables relativos a la lucha contra la corrupción y contra el lavado de dinero (en particular, la convención de la OCDE de 1997), así como también a tomar en cuenta en sus relaciones comerciales y financieras las recomendaciones significativas de los organismos nacionales o internacionales, como OFAC en materia de sanciones económicas. La conformidad de Limagrain con arreglo a la ley francesa Sapin II es un proyecto importante del ejercicio.

## BE&AB: el proyecto ético

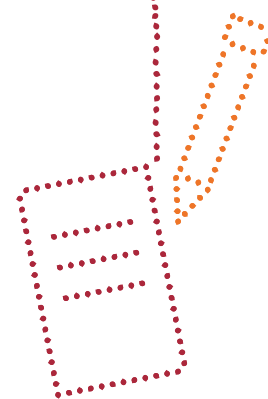
El proyecto, denominado «BE&AB», Business Ethics & Anti-Bribery (ética de los negocios y lucha contra la corrupción), va más allá de la conformidad con la ley Sapin II, puesto que también trata los temas del abuso de información privilegiada y los representantes de intereses. El proyecto BE&AB es administrado conjuntamente por la Dirección de Gobernanza Riesgos Conformidad (GRC) y la Dirección RSC, y está patrocinado por la Directora de Recursos Humanos y de la RSC del Grupo. El Comité de dirección del proyecto se reunió nueve veces para seguir la evolución del proyecto y elegir ciertas opciones en materia de herramientas y despliegue según los pilares de la ley Sapin II.

Durante el ejercicio 2018-2019, un estudio externo brindó su apoyo metodológico y operativo para llevar a cabo la **cartografía de los riesgos**. La actualización del **Código de conducta** tomó en cuenta las evoluciones reglamentarias necesarias. Su nueva versión, denominada «Principios éticos y Código de conducta» se presentó a las Instancias Representativas del Personal (IRP) en todos los sitios donde existen y, luego de su aprobación, se difundió a todo el Grupo por la Intranet. Las IRP también fueron

consultadas antes del lanzamiento del **dispositivo de alerta**. El proceso de **evaluación de terceros** se sometió a varios trabajos de preparación. Limagrain ya dispone de **medidas de controles contables** detalladas. Éstas son reexaminadas en materia de lucha contra la corrupción a la luz de las evoluciones de otros aspectos relacionados con la ley Sapin II. Con el objeto de garantizar que todos los miembros de las empresas de Limagrain comprendan las consecuencias relativas a los casos de corrupción interna, la Dirección de Recursos Humanos había analizado los **dispositivos de sanción disciplinaria** con miras a armonizar las sanciones en todo el Grupo. Asimismo, recordemos que, en el marco de su programa de formación, todos los Administradores de Limagrain participaron en una sesión de concientización con respecto a la lucha contra la corrupción, dirigida por Transparency International Francia en marzo de 2019.

Durante el ejercicio económico 2019-2020, se implementaron los módulos desarrollados previamente en las BU. Los Principios éticos y Código de conducta se publicaron en la Intranet en julio de 2019, junto con guías prácticas temáticas, una descripción del dispositivo de alerta y un vídeo del compromiso del Comité de Dirección. Los procedimientos de *due diligences* (diligencia debida) y los controles contables complementarios se suman al dispositivo para reforzarlo.

Simultáneamente, se formalizó el plan de despliegue en las Business Units, definiendo principalmente las funciones y misiones de cada una, así como un calendario provisional. El plan se presentó a los equipos de las BU durante el segundo semestre de 2019 y, desde el primer trimestre de 2020, se presentan informes



### Indicadores clave de rendimiento

360\*

**empleados recibieron formación sobre el Código de conducta usando el nuevo e-learning**

desde su lanzamiento

0\* alerta

**válida recibida a través del dispositivo de alerta**

(\*) Aunque el nuevo e-learning y el dispositivo de alerta estuvieron disponibles durante el ejercicio, su despliegue en muchas Business Units tuvo que posponerse para el ejercicio 2020-2021 debido a la crisis sanitaria.



trimestrales sobre la evolución de la implementación.

Si bien la crisis sanitaria de la COVID-19 tiene un impacto limitado sobre los riesgos éticos, afecta el ritmo del despliegue del proyecto BE&AB. De hecho, los efectos de la crisis se sintieron cuando las BU comenzaron a desplegar algunos componentes de proyecto. Por lo tanto, se redefinieron las prioridades y se pospuso el despliegue del proyecto para el ejercicio 2020-2021.



# Nuestros logros

## Actualización de los Principios éticos y del Código de conducta

**Los Principios éticos y el Código de conducta detallan las diferentes reglas y reglamentaciones en vigor a las que se deben conformar los colaboradores de Limagrain y también les invitan a adoptar una actitud individual de cuestionamiento. Incluyen:**

### 7 compromisos éticos

**con las partes interesadas internas y externas:**

- respetar a los accionistas;
- respetar a los trabajadores;
- preservar el medio ambiente;
- adoptar un comportamiento leal respecto a sus competidores;
- procurar satisfacer a sus clientes usuarios y a sus consumidores;
- establecer relaciones equilibradas y leales con sus proveedores y socios;
- adoptar una conducta responsable respecto a sus países y territorios de implantación.

### 5 reglas de conducta

**elaboradas para guiar a los empleados, a través de referencias éticas útiles para el ejercicio de su profesión y el control de los riesgos asociados:**

- preservar la imagen y la reputación de la empresa;
- respetar y proteger los activos de la empresa;
- actuar con integridad y evitar cualquier conflicto de intereses;
- prevenir la difusión de información financiera confidencial y el delito de información privilegiada;
- velar por la protección de los derechos de propiedad intelectual.

Este documento, traducido a 16 idiomas, está disponible tanto para los empleados en la Intranet del Grupo como para las partes interesadas externas en la página web.

<sup>1</sup> Alemán, inglés, árabe, chino, español, francés, hebreo, italiano, japonés, holandés, portugués brasileño, ruso, tailandés, turco, ucraniano y vietnamita.

## América del Sur



### El compromiso del Comité de Dirección de Limagrain South America

Al igual que la seguridad, la ética constituye un desafío importante para Limagrain South America. El Comité de Dirección de la Business Unit formalizó su compromiso con la ética de los negocios, redactando una Management Letter (nota de gestión) que envió a todos los empleados de la BU en Argentina, Brasil, Chile y Perú, con fin de destacar la importancia del enfoque adoptado.

## Respeto de los derechos humanos

Los Principios éticos y el Código de conducta forman parte de una serie de textos internacionales cuyos principios son compartidos por el Grupo:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos;
- los convenios principales de la Organización Internacional del Trabajo, en particular los convenios 29, 105, 138 y 182 (lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzado), 155 (salud y seguridad de los trabajadores), 111 (lucha contra la discriminación), 100 (igualdad de remuneración), 87 y 98 (libertad sindical y derecho a la sindicación, negociación colectiva);
- la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño;
- las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;
- la transposición al derecho francés de la directiva europea del 22/10/2014, relativa a la divulgación de información no financiera.

Además, Limagrain es signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde diciembre de 2013. Se compromete, por ende, a fomentar y respetar los principios relativos a los Derechos Humanos en el seno de los equipos de todo el Grupo



y en su esfera de influencia, y a velar por no hacerse cómplice de su violación.

En este sentido, los Principios éticos y el Código de conducta constituyen un documento exigible por todas las entidades del Grupo en el mundo. Con frecuencia se menciona en los contratos de producción para garantizar su cumplimiento. Además, algunas empresas han implementado acciones específicas. En Israel, la Business Unit Hazera audita regularmente a sus proveedores e incluye el respeto de los derechos humanos entre sus criterios. La Business Unit Vilmorin Jardin, por su parte, utiliza un cuestionario para comprender mejor las prácticas de RSC de sus proveedores y establecer la cartografía de

sus proveedores clave. En la India, Limagrain India y HM.CLAUSE India tomaron numerosas medidas para mejorar las condiciones de trabajo y erradicar el trabajo infantil. Al mismo tiempo, y con el apoyo del Grupo, HM.CLAUSE India participó activamente en la redacción de la posición de la APSA (Asia & Pacific Seed Association) sobre el tema.

## Respeto de los derechos del niño

El Grupo es muy consciente de la realidad del trabajo infantil en ciertas zonas geográficas y para ciertas actividades relativas a la producción de semillas. El tema es particularmente alarmante en la India, ya sea en la actividad de Semillas de Cultivos Extensivos como la de Semillas Hortícolas.

En lo que respecta a las Semillas de Cultivos Extensivos, la Dirección de Recursos Humanos de Limagrain India revisó su reglamento interno con el objeto de definir los procedimientos de contratación y gestión del personal para combatir el trabajo infantil y respetar estrictamente la reglamentación local. Además, cada interino que trabaja en las plantas de producción es sometido igualmente a un control sistemático a la entrada. Se crea una ficha de identidad que demuestre, en particular, la edad del trabajador. Una señalización especial de denuncia del trabajo infantil instalada en todos los emplazamientos completa el dispositivo. Los

subcontratistas, por su parte, son sometidos a auditorías periódicas sobre la base de un plan de rotación con el fin de garantizar el respeto de la prohibición del trabajo infantil. Asimismo, todos los contratos con los proveedores contienen cláusulas sociales, en particular sobre la prohibición del trabajo infantil bajo pena de suspensión del contrato.

En cuanto a las Semillas Hortícolas, HM.CLAUSE India lucha contra el trabajo infantil en la producción de semillas, actividad subcontratada desde el inicio de la actividad en 2012. Desde esa fecha, la empresa multiplicó las medidas en un empeño de progreso continuo y creó un departamento de RCS, que depende de la Dirección General.

En el marco de su programa de RCS específico, HM.CLAUSE India lanzó un procedimiento completo con miras a abolir el trabajo infantil en la India, denominado «*Child Labor Awareness Program (CLAP)*». Su primer compromiso es fijar la edad mínima del trabajador en

16 años, mientras que la legislación define el umbral en los 14 años cumplidos. HM.CLAUSE India, por lo tanto, no contrata a jóvenes menores de 16 años para sus actividades y lo prohíbe a sus productores y subcontratistas mediante cláusulas contractuales. La empresa también definió sanciones disciplinarias para los productores que infrinjan los compromisos de HM.CLAUSE India, que pueden incluir la suspensión del acuerdo de subcontratación.

En el marco de la ley de sociedades *Company Act*<sup>4</sup>, se estableció un comité RSC y se contrataron dos Responsables de los programas sociales, basados en Karnataka (principal región de producción de la empresa) para realizar auditorías internas de los 700 agricultores que tienen contrato anual. El 100 % de los productores se sometió a una auditoría por lo menos una vez en el transcurso de los períodos delicados, que son los de la polinización y cosecha. Desde el verano de 2018, una empresa de audito-



Día Mundial contra el trabajo infantil, 17 de junio de 2020, en Ranebennur (India) - HM.CLAUSE India



ría externa apoya a los equipos de HM.CLAUSE India para completar las auditorías complementarias y obtener un seguimiento más preciso.

La producción de semillas también puede ser gestionada por empresas especializadas que organizan la producción con los agricultores. HM.CLAUSE India exige el cumplimiento de las mismas normas a estas empresas; la más importante somete a sus productores a una auditoría de SGS, un grupo mundial de renombre en el ámbito de auditorías y certificación. HM.CLAUSE India estableció un programa de formación para la red de técnicos de producción, así como sesiones de concientización abiertas a los agricultores subcontratistas. Cada año desde 2015, entre 150 y 350 agricultores y supervisores de producción participan en actividades de concientización sobre el tema de la lucha contra el trabajo infantil. El 100 % de los productores seguidos por la empresa participó en actividades de concientización en el transcurso de los últimos dos ejercicios.

Además, HM.CLAUSE India colabora en la materia con numerosas partes interesadas de distintos ámbitos: autoridades gubernamentales y locales, otros semillistas activos localmente y su federación, y ONG como Unicef o Arisa, etc.

HM.CLAUSE India es miembro activo y uno de los principales aportadores de la organización ECHO (*Enabling Child and Human Rights with Seeds Organizations*) lanzada en 2018 en India para afrontar este problema.

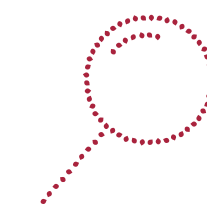
HM.CLAUSE India colabora desde hace años con la ONG, «*Advocating Rights in South Asia*» (conocida anteriormente como ICN - *India Committee of the Netherlands*), particularmente a través de su participación en el programa «*Child Care Program*». En la primavera de 2020, la ONG publicó su informe<sup>2</sup> sobre la situación del trabajo infantil en el sector de la producción de semillas en la India, en el que presentó las acciones de las empresas, incluida HM.CLAUSE India. También señala los esfuerzos considerables realizados por algunos semillistas, entre ellos HM.CLAUSE India, para erradicar este flagelo.

Por su parte, la «política de empleo» de HM.CLAUSE en Estados Unidos sigue las directrices de las políticas nacionales existentes contra la discriminación y el trabajo infantil, y cumple con todos los requisitos de contratación y empleo. En Mikado Kyowa Seed, en Japón, el manual sobre «reglas de trabajo» estipula en su sección 16 restricciones de empleo para trabajadores menores de 18 años, de conformidad con

las leyes nacionales e internacionales. Vilmorin SA incluye en sus contratos de subcontratación de producción fuera de Francia una cláusula específica relativa al «Código de conducta» que prohíbe el empleo de jóvenes menores de 16 años. Por último, las empresas de la Business Unit Limagrain Sudamérica prohíbe a sus subcontratistas la práctica del empleo infantil.

<sup>1</sup> Desde 2013, la *Company Act* (artículos 134, párrafo 3 y 135) plasma la obligación de la responsabilidad social de las empresas en el derecho indio, imponiéndoles la obligación de participar, a su nivel, en el desarrollo y la modernización del país por medio de una obligación de gobernanza, presentación de informes y planes de acción de RSC.

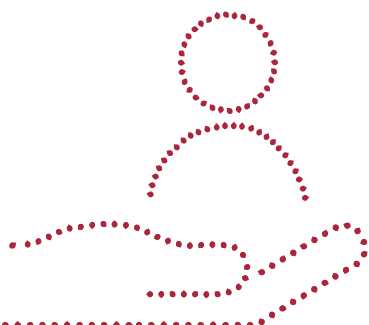
<sup>2</sup> *Sowing hope: Child labour and non-payment of minimum wages in hybrid cottonseed and vegetable seed production in India* - ARISA - Junio de 2020



100 %

**de los productores  
de HM.CLAUSE India  
pasaron por una  
auditoría por lo  
menos una vez**

en el transcurso de los períodos delicados, que son los de polinización y cosecha





## Desarrollar en nuestros proveedores una política de compras responsables

En materia de relaciones con los proveedores, Limagrain vela estrictamente por el criterio de la no dependencia económica y coordina una parte importante de sus condiciones de suministros y compras por intermedio de una organización interna especial, la Coordinación de Compras del Grupo, que reúne a representantes de las diferentes Business Units estructuradas en Comités de dirección por categoría principal de productos o servicios.

Convencido de que la relación con los proveedores es un factor importante de creación de valor, el departamento de Coordinación de Compras del Grupo cambia desde 2014 sus procesos para incorporar criterios socio-ambientales,

apoyándose en sus propias referencias de compras responsables. En este contexto, en 2016, los compradores del Grupo firmaron la carta «Relaciones con Proveedores Responsables» y recibieron formación sobre la práctica de compras responsables impartida por AFNOR.

Además, el departamento estableció un Request For Information (Pedido de información, RFI) para todos sus proveedores activos, a fin de conocerles mejor y definir los riesgos inducidos. Asimismo, con el fin de asegurarse del respeto de la legislación laboral por parte de los proveedores, el proceso Compras incorpora una solicitud de declaraciones de vigilancia. Finalmente, los contratos de compras incluyen

cláusulas de respeto de la ética y, en su versión digital, disponen de un enlace al documento «Principios éticos y Código de conducta» en la página web del Grupo.

Al mismo tiempo, el Grupo firmó en noviembre de 2012, la Carta de la Mediación del Centro de Mediación y Arbitraje de París (CMAP) y optó así por comprometerse con la prevención de los litigios y la resolución amigable de los litigios a través de la mediación cada vez que sea oportuna.



54 %

**de las 213 cuentas de compras tratadas por la Coordinación des Compras del Grupo estipulan una certificación RSC de parte del proveedor.**

2

**auditorías de proveedores**  
llevadas a cabo por la Coordinación de Compras del Grupo en el ejercicio 2019-2020



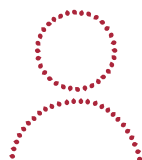


## Proteger los datos y los sistemas de información

Los sistemas de información son esenciales para todas las actividades de las empresas del Grupo: investigación y desarrollo, producción, marketing y venta, actividades de apoyo, etc., así como para la gestión de las interacciones internas y externas. Por lo tanto, la red, los servidores y las aplicaciones deben mantenerse operativos en todo momento. ¡24 horas al día los 7 días de la semana! Al multiplicar los datos, los procesamientos y los puntos de acceso, se proporcionan múltiples posibilidades para actos digitales maliciosos con miras a desestabilizar la organización, aprovechar las informaciones privadas o extorsionar a la empresa.

Este año, se redefinió un ambicioso programa sobre la seguridad de los sistemas de información. El objetivo principal es mejorar nuestras capacidades para combatir la amenaza que representa el «secuestro de datos», o *ransomware*.

### Indicador clave de rendimiento



89%

de «respuesta positiva»

de los usuarios a las pruebas de concientización, es decir su capacidad de detectar un ataque durante el ejercicio 2019-2020 aumenta

El programa fue creado para mejorar nuestras capacidades de seguimiento y anticipación de amenazas, a través de la identificación de nuestras deficiencias en términos de ciberseguridad, así como los acontecimientos que pueden representar amenazas para nuestros sistemas críticos.

Ante el avance de las amenazas, es fundamental prepararse para enfrentar la crisis. Con la implementación de una nueva organización y de herramientas de detección, se acelerará la identificación de incidentes de seguridad y, por lo tanto, su tratamiento.

Además de disponer de un agente de detección y de respuesta a los códigos maliciosos (antivirus) en cada estación de trabajo y de una solución de detección y bloqueo de las comunicaciones web dañinas (proxy) aliadas a un dispositivo de acceso seguro a distancia (VPN), ahora contamos con nuevos servicios de seguridad que permiten mejorar, por ejemplo, la autenticación de los usuarios.

La organización y la gobernanza también son esenciales para garantizar el acceso a información clara sobre posibles amenazas y nuestro nivel de exposición. En primer lugar, los procesos de creación de cuenta y de atribución de «privilegios» en la infraestructura de TI siguen procedimientos estrictos, descritos en una política de ciberseguridad del Grupo. Las reglas en materia de «privilegios» y gestión de los sistemas operativos de las estaciones de trabajo y de los servidores fueron reforzadas.

Finalmente, las cuentas inactivas son analizadas y todos los intentos de ataque e incidentes de seguridad son tratados sistemáticamente.

No obstante, la ciberseguridad nos atañe a todos. Por lo tanto, los empleados nuevos participan en actividades de concientización sobre estos riesgos durante su circuito de integración a la empresa. Se desarrollaron y distribuyeron herramientas de información y difusión sobre los elementos fundamentales (contraseña, movilidad, correo electrónico, etc.).



191

vulnerabilidades externas corregidas

49

incidentes de seguridad tratados

6

personas dedicadas a la seguridad informática





# 53

## LIMITAR EL IMPACTO AMBIENTAL DE NUESTRAS ACTIVIDADES



**El impacto de las actividades de Limagrain sobre el medio ambiente es una preocupación gestionada lo más cerca posible del terreno, a nivel de las Business Units, de forma voluntaria y responsable. Además, Limagrain también incorpora la prevención del riesgo ambiental en su política de gestión de riesgos, con la ejecución de normas aplicables al conjunto de sus instalaciones en el mundo entero. Este compromiso también pasa por el control (medida, optimización, innovación) de la utilización de los recursos naturales, así como por la atención a la mejora de la cuantificación y valorización de los desechos.**

En el marco de sus actividades, el Grupo Limagrain está sujeto a numerosas reglamentaciones en materia medioambiental. Se trata de reglamentaciones complejas que cambian constantemente, son cada vez más estrictas y su aplicación puede resultar costosa. En particular, están relacionadas con la gestión cuantitativa y cualitativa del agua, el aire, las emisiones de

gases de efecto invernadero, la contaminación de los suelos, la utilización de los recursos naturales, la conservación de la biodiversidad o también con el ruido, el polvo y los desechos. En los casos de contaminación, los impactos sobre el medio ambiente podrían entrañar la responsabilidad del Grupo y acarrear consecuencias graves.

### Indicador clave de rendimiento

**33%  
del volumen  
de negocios**



**de las empresas con una planta industrial cae bajo un sistema de manejo ambiental (SMA)**

Las empresas Limagrain GmbH (Alemania), Limagrain Ukraine, HM.CLAUSE Ibérica (España), HM.CLAUSE India y Limagrain Ingredients ahora tienen un SMA.



Planta de Limagrain Ingredients en Ennezat dotada de un sistema de manejo ambiental



3,4

**millones de euros**  
invertidos durante  
el ejercicio en acciones  
destinadas a reducir los  
impactos ambientales

### Establecer un sistema de gestión ambiental a la escala de las instalaciones

Limagrain definió un programa para limitar los impactos ambientales de sus actividades. Lanzado en 2018 bajo el nombre LEIA (Limit Environmental Impact of our Activities), se basa en el estableci-

miento de un sistema de gestión ambiental aplicable al conjunto de las instalaciones y de conformidad con los reglamentos, leyes y exigencias ambientales en todas partes del mundo. Este programa

contiene cuatro temas que son objeto de medidas y objetivos precisos, a saber:

Iniciar el establecimiento de un sistema de gestión ambiental del Grupo		
Temas	Desafío	Objetivo
<b>Desechos</b>	Garantizar la valorización de los desechos	Aumentar la confiabilidad de los informes sobre los desechos y garantizar su tratamiento de aquí a 2021 Valorizar el 85 % de los desechos de aquí a 2022
<b>Energía</b>	Reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero	Reducir en un 10% el consumo de energía de aquí a 2022 (con respecto a 2015-2016) Fomentar y aplicar soluciones para reducir el impacto de los transportes vinculados con las actividades Utilizar un 10 % de energías renovables en la mezcla energética de aquí a 2022
<b>Agua</b>	Garantizar la calidad de los efluentes y optimizar el consumo de agua	Reducir el consumo de agua corriente en un 5% de aquí a 2022 (con respecto a 2016-2017)
<b>Biodiversidad</b>	Proteger los ecosistemas presentes en las instalaciones	Identificar, seguir y preservar los biotipos y especies protegidas presentes en las instalaciones próximas a una zona protegida

Las instalaciones de Limagrain en todo el mundo ponen en práctica numerosas medidas de naturaleza y envergadura muy diversas para cada uno de estos cuatro temas. La consideración de los impactos

ambientales es una realidad al invertir en nuevos equipos o en las operaciones de mantenimiento. También se vuelven a estudiar las prácticas cotidianas vinculadas a los procesos de fabricación o a las

costumbres de la vida profesional, en función de los objetivos correspondientes.



## Medidas de prevención, reciclaje y eliminación de desechos

### ➤ Gestión y valorización de los desechos

Las actividades relacionadas con las semillas y los productos agroalimentarios de Limagrain producen principalmente desechos orgánicos (70 %) pocos desechos peligrosos (10 %). Las posibilidades de valorizarlos son numerosas y es posible alcanzar el 75,6 % de valorización de los desechos no acuosos. La valorización de material representa el 76 % y la de energía el 24 %, en particular por la combustión de los raquis del maíz provenientes de la producción de semillas.

En comparación con el ejercicio 2018-2019, la cantidad de desechos disminuyó en un 12,6%. A pesar de un cambio de perímetro que implicó un total de 5 279 toneladas de desechos adicionales, esta disminución puede atribuirse en gran medida a la reclasificación de determinados desechos como subproductos.

Cabe señalar que el desempeño de las diferentes empresas del Grupo todavía es muy diverso en este sentido. No obstante, durante el ejercicio se efectuaron numerosas inversiones relativas al tema de los desechos con los siguientes objetivos:

- reducción del volumen, ya sea por la evolución de procesos que producen menos desechos o por el aumento de la valorización;
- prevención del riesgo asociado a los desechos peligrosos, principalmente a los productos químicos;
- mejora de la gestión de los desechos y de las prácticas de la empresa;
- mejora de las conductas, gracias a la formación y la comunicación.

La gestión del riesgo de descarga de aguas contaminadas es un eje de acción importante para todo el Grupo. Para reducir dicho riesgo, se activan tres mecanismos: evitar la contaminación, coleccionar las aguas contaminadas y velar por su tratamiento adecuado.



**41 909**

**toneladas  
de desechos generadas**

**75,6 %**

**de los desechos  
no acuosos  
son valorizados**



Caldera de raquis del maíz en Ennezat (Francia) - Limagrain Ingredients



# Nuestros logros

## Jacquet Brossard emprende un trabajo de embalaje más virtuoso

**Los mejores desechos son los que no se producen. Es el objetivo que busca Jacquet Brossard con un grupo de trabajo dedicado al diseño ecológico de sus embalajes.** Es colaboración con Citéo, el nuevo Ecoembalaje, Jacquet Brossard inició su trabajo durante una jornada de concientización con respecto a los desafíos de la clasificación y del reciclaje en el centro de Limeil Brévannes (Francia). Desde esa visita, los miembros del grupo de trabajo, compuesto por representantes de marketing, comercio, I&D, compras y RSC, se reúnen cada tres meses para hacer el balance de los temas en curso en materia de diseño ecológico. Su objetivo es reducir el impacto ambiental de los embalajes de pan y repostería. Actualmente, trabajamos en diversas opciones, como la elaboración de nuevos embalajes 100 % reciclables, así como la reducción o la supresión de los mismos.



Alemania



## Los marcadores de madera reemplazan a los de plástico

**Las actividades de creación varietal consumen muchos marcadores y estacas para identificar la multitud de combinaciones que analizarán los mejoradores.** La investigación de semillas de cultivos extensivos con sede en Alemania se ha propuesto cambiar los productos de plástico por madera y así evitar la contaminación del suelo en caso de que alguno se pierde en las parcelas. También era necesario imprimir estos marcadores biodegradables para poder utilizar una identificación con código de barras. Gracias a la colaboración con los equipos de automatización holandeses, se encontró una técnica de impresión compatible. Seis estaciones de investigación europeas han empezado a probar los marcadores. Pionera en esta área, la estación de mejoramiento de colza y trigo en Rosenthal (Alemania) adoptó los marcadores de madera y utilizó cerca de 50 000 este año.

## Vilmorin-Mikado se organiza para reutilizar sus big bags

**Los big bags de polipropileno se utilizan frecuentemente en el proceso industrial de semillas hortícolas en la planta de Vilmorin-Mikado en La Ménitré (Francia).** Sin embargo, estos sacos deben limpiarse y revisarse antes de ser reutilizados. Desde hace varios años, la planta acude a un centro especial de empleo para trabajadores con discapacidad para realizar estas operaciones. Así, durante el ejercicio 2019-2020 se reutilizaron 14 400 big bags, eliminando cerca de 30 toneladas de desechos plásticos y seis retiradas del compactador.

## Vilmorin-Mikado sustituye el plástico por papel para sus embalajes de semillas de lechuga

**Con el fin de reducir el uso de polipropileno de sus embalajes, el departamento de producción de semillas de Vilmorin-Mikado lanzó durante este ejercicio una prueba de embalajes de papel para sus semillas de lechuga.** Estos sacos de papel, destinados al traspaso de semillas, se adaptan perfectamente, a condición que el productor esté equipado con máquinas para coser bolsas. Pensando en los agricultores que no tienen, se realizarán pruebas de grapado durante el ejercicio 2020-2021.





## Reducir nuestro consumo de energía y nuestras emisiones de gases de efecto invernadero

La energía consumida por Limagrain se utiliza mayormente para el secado de las semillas, la calefacción de los invernaderos, las instalaciones agroindustriales y los desplazamientos profesionales de sus colaboradores. Si bien las dos últimas están relativamente relacionadas a nivel de actividad, las primeras dependen profundamente del contexto agroclimático del año.

Con respecto a las emisiones de gases de efecto invernadero vinculadas a la producción de semillas de Limagrain en sus socios agricultores-propagadores, se calcularon estimaciones sobre la base de los últimos datos disponibles de EcoInvent<sup>1</sup>. El factor de incertidumbre es demasiado elevado para poder comunicar una cifra precisa. Sin embargo, estas estimaciones permitieron determinar que, de las especies explotadas por Limagrain, algunas son más bien emisoras de carbono durante el transcurso de su cultivo (tomate, pimienta, calabacín, maíz, etc.) mientras que otras capturan emisiones (judía, trigo, zanahoria, etc.). En términos de la distribución de superficies utilizadas por especie, el balance global de carbono de la producción de semillas por los socios agricultores-propagadores de Limagrain se aproxima a cero, puesto que las especies que producen y las que capturan emisiones compensan mutuamente sus impactos en materia de emisiones.

La reducción del consumo de energía y de las emisiones de gases de efecto invernadero es un objetivo

primordial del programa LEIA, que se traduce por una serie de acciones en todas las BU. Desde 2015, la inversión de Limagrain en la materia alcanza más de 8,5 millones de euros.

Tras la campaña de auditorías energéticas que se llevó a cabo en 2018-2019 en 21 instalaciones europeas, en aplicación de la Directiva Europea 2012/27/UE, se implementaron 44 acciones que representan una inversión de 1,1 millones de euros. Las prácticas y acciones individuales, acumuladas por más de 9 000 empleados de Limagrain, también pueden tener un impacto positivo sobre la reducción del consumo.

En las instalaciones, la reducción del consumo de energía proviene, ante todo, de pequeños gestos individuales, de un cambio de costumbres y de enseñanzas repetidas continuamente. El establecimiento de procedimientos de extinción, detección de presencia, etc. es objeto de atención especial.

La promoción de nuevas modalidades de trabajo, a menudo vinculadas con las capacidades de las herramientas digitales, también influye. Así, las posibilidades que ofrecen Skype y Teams en materia de videoconferencias y el desarrollo del trabajo a distancia permiten reducir los desplazamientos.

Los trayectos domicilio-trabajo y/o estación-lugar de trabajo también se transforman, compartiendo el vehículo individual y organizando transportes colectivos para llegar al

lugar de trabajo. Lo mismo sucede mediante las políticas implementadas para fomentar el uso de las bicicletas.

Los desplazamientos profesionales que forman parte de los rubros de consumo de energía importantes y los avances en materia de política de desplazamientos tienen un



**503 844 MWh**  
de energía consumidos

de los cuales  
**8,9 %** energías renovables

**Emisión**  
de gases de efecto invernadero (GEI) (incluidos los agentes refrigerantes)  
**92 094 tCO<sub>2</sub>eq**

**264 kWh**  
**/ 1000 €**  
volumen de negocios

Más de **8,5 millones**  
de euros  
invertidos desde 2015 en  
medidas para reducir el  
consumo de energía

impacto considerable en la reducción de nuestro consumo energético. Otras medidas aplicadas para lograr este objetivo son: privilegiar el uso del tren, en lugar del avión, para recorrer distancias medianas y elegir los vehículos de los colaboradores teniendo en cuenta el umbral máximo de emisiones de CO<sub>2</sub> (menos de 120 gCO<sub>2</sub>/km).

A pesar de que las empresas del Grupo han emprendido numerosas iniciativas en torno a estos temas, el contexto particular de este ejercicio debido a la crisis sanitaria alteró y, sin duda, cuestionó parcialmente las prácticas en curso antes de la aparición de la COVID-19. El período post-COVID tal vez permita una aceleración y/o ampliación de

los cambios de comportamiento, favorables a la reducción del consumo.

<sup>1</sup> La base de datos EcoInvent proporciona datos de proceso documentados sobre el impacto ambiental de millares de productos.

## Nuestros logros

### Limagrain Türkiye se compromete con el uso compartido del coche

**Los desplazamientos son un rubro de consumo de energía que la empresa puede reducir aplicando medidas apropiadas.** Limagrain Türkiye (Turquía) lo experimenta a diario. Primero, a través del uso compartido sistemático del coche de los equipos de contabilidad que recorren los 40 km que hay entre su ciudad de residencia y su oficina, así como mediante la implementación de un sistema de uso compartido del coche basado en incentivos para los usuarios de los coches de empresa. El portero se hace cargo de registrar las llegadas y salidas en coche compartido. A partir de la información registrada, tanto el conductor como su(s) pasajero(s) reciben cada mes como recompensa un bono de regalo cuyo monto varía en función de la cantidad de viajes compartidos.

#### Turquía



### Elegir equipos que ahorran energía

**En materia de equipos, es frecuente el remplazo de la iluminación convencional por nuevos dispositivos LED como método para reducir el consumo.** Casi el 20 % de las plantas encuestadas (28) afirma que instala dispositivos LED durante los trabajos de renovación o mantenimiento.

### Limagrain Europe - conocer el consumo de los distintos equipos de la planta de Verneuil para ahorrar dinero

**La reducción de los consumos de agua y de energía es uno de los objetivos del programa LEIA.** Para realizar una gestión eficaz de los equipos y poder apreciar los ahorros realizados, es fundamental conocer perfectamente los niveles de consumo. Para ello, se instalan submedidores para controlar el consumo a escala de un equipo y no de la totalidad de una planta. El centro de investigación de Limagrain Europe en Verneuil'Etang (Francia) inició este proceso durante el ejercicio. La idea es equipar cada una de las áreas de actividad (invernaderos, edificios administrativos, almacenamiento, etc.) con dispositivos de medición de agua, electricidad y gas. El objetivo es realizar la cartografía de la distribución del consumo, identificar las pérdidas y las áreas que consumen más energía. Gracias a estas indicaciones, será posible determinar qué acciones pueden implementarse para reducir el consumo y seguir la evolución del ahorro.



## Ahorrar agua y controlar nuestros desechos acuosos

Limagrain aborda la cuestión del agua desde dos aspectos: la calidad de los efluentes y el consumo.

La norma de gestión de riesgos del Grupo dispone el análisis de todos los desechos acuosos de Limagrain y su tratamiento si fuera necesario. La mayoría de las instalaciones de Limagrain está equipada con dispositivos adecuados para reducir al máximo el riesgo de contaminación, especialmente gracias a dispositivos de retención de las aguas contaminadas, depósitos de tratamiento y un proceso de gestión de los lodos residuales. Las medidas tomadas en materia de gestión del agua tienen por objeto conocer y reducir nuestro consumo y desarrollar su reciclaje. Durante el transcurso de este ejercicio, de las 75 medidas indicadas, 59 están relacionadas con el consumo de agua y 16 con la prevención de la contaminación del agua o la gestión de los desechos acuosos.

En materia de consumo, el agua está destinada principalmente al riego de los invernaderos de cultivo y al uso doméstico (agua de uso sanitario). En función de la especificidad de su actividad las empresas del Grupo utilizan agua corriente (18 %), agua de pozo (63 %), agua superficial (16 %) o agua de lluvia recolectada (3 %). Las variaciones climáticas son factores muy importantes en la evolución del consumo de agua de Limagrain. El ejercicio 2019-2020 se caracteriza por un aumento del consumo de agua a perímetro constante del 5,4%, en un año marcado por la sequía en determinadas zonas.

Para actuar sobre nuestro uso de agua y optimizarlo, debemos contabilizar lo que usamos. La

finalidad de ciertas acciones es instalar medidores que permitan controlar y definir el objetivo de las acciones futuras. El perfeccionamiento de los informes desempeña, por lo tanto, un papel en el aumento constatado.

De forma empírica o controlada, la voluntad de reducir y optimizar el uso del agua forma parte de los objetivos de las acciones adoptadas. El primer mecanismo para reducir el consumo consiste en el mantenimiento de las redes para evitar las fugas y el desperdicio de agua.

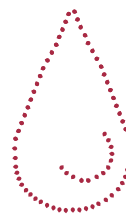
El segundo mecanismo consiste en elegir sistemas de riego eficientes. El uso de sistemas de riego por goteo aumenta cada vez más. Estos sistemas llevan el agua directamente al sistema radicular de la planta. Al mismo tiempo, la mayoría de las empresas del Grupo implementó otros sistemas de bajo consumo de agua, a fin de controlar y limitar la cantidad de agua utilizada:

- cultivos sin suelo;
- acolchamiento del suelo en pleno campo;
- capa de arena para los cultivos de invernadero, para evitar la evaporación.

El uso de software de gestión del riego es una forma de reducción que permite ajustar el riego a las reservas hídricas del suelo, a las necesidades de las plantas y a las condiciones y previsiones meteorológicas.

Por último, para limitar la captación, se debe fomentar la recuperación, el almacenamiento y el uso de las aguas pluviales *in situ*.

Además, el acompañamiento y la formación de los productores son factores fundamentales para reducir el consumo de agua de los socios de Limagrain. En este sentido, Limagrain Europa pone a disposición de un panel de productores de semillas de maíz de la zona angevina una herramienta digital de gestión del riego. Basado en el método del balance hídrico asociado al pronóstico meteorológico geolocalizado, el software supervisa la necesidad provisional de agua de cada parcela. Los agricultores-propagadores introducen sus datos de riego y comparten los datos con los equipos agronómicos de Limagrain Europe.



**3 037 940 m<sup>3</sup>**  
de consumo de agua

de los cuales  
**560 980 m<sup>3</sup>**  
de agua corriente

**1,6 m<sup>3</sup> agua**  
**/ 1000 €**  
volumen de negocios

Más de **3**  
millones de euros  
invertidos en mejorar la  
gestión del agua desde 2015

# Nuestros logros

## Limagrain Europe: el agua es un reto en la planta de Rilland

**El agua es un tema que se ha tratado en la planta de Limagrain Europe en Rilland (Holanda) en torno a dos aspectos.**

El primer aspecto: reducir el consumo de agua corriente implica aumentar la recuperación de las aguas pluviales. La superficie de los invernaderos y estructuras que participan en la recuperación de las aguas pluviales alcanza los 61 000 m<sup>2</sup>. El agua se almacena en estanques que tienen una capacidad total de 25 000 m<sup>3</sup>. El agua que se recupera de esta forma se utiliza para el riego de invernaderos y representa el 75 % del consumo de los invernaderos. La construcción prevista de nuevos depósitos debería aumentar el uso de las aguas pluviales mediante la recuperación en nuevos invernaderos que cubren 4 000 m<sup>2</sup> adicionales.

El segundo aspecto: la calidad de las aguas vertidas. La inauguración de una segunda planta de tratamiento *in situ*, con una capacidad de 800 litros por hora, permite tratar todas las aguas de riego residuales de los invernaderos. Estas aguas residuales destacan por su calidad y pueden inyectarse en el sistema público de tratamiento.



### Países Bajos



## Proteger los ecosistemas presentes en nuestros emplazamientos principales

Gracias a sus vínculos con la Liga por la Protección de las Aves y el Conservatorio de Espacios Naturales de Auvernia, Limagrain solicitó a estas dos ONG que efectuaran un diagnóstico de biodiversidad en nuestros emplazamientos principales.

Las recomendaciones formuladas tras el diagnóstico del emplazamiento de Saint-Beauzire (10 ha)

en 2018 fueron analizadas con los departamentos y proveedores asociados con la gestión del emplazamiento. Se tomaron medidas en materia de siega diferenciada o de desarrollo de hábitat para las especies animales. La evolución de estas acciones solo puede juzgarse a mediano, o incluso a largo, plazo. Para ello, se realizará un nuevo diagnóstico en 2021-2022.

En 2019, se llevó a cabo el diagnóstico en el emplazamiento de Ennezat. Este emplazamiento reúne diversas actividades industriales de Limagrain Coop y Limagrain Ingredients en más de 70 hectáreas. Las conclusiones del inventario realizado se describen a continuación:

Especies	Vegetales	Animales					
		Aves	Mariposas de día	Ortópteros	Mantodeas	Reptiles	Mamíferos
<b>Presencia</b>	209	36	5	10	1	1	3
<b>Especies consideradas amenazadas</b>	1	2	0	0	0	0	0
	Lengua de perro ( <i>Cynoglossum creticum</i> ) (LRR - VU)	Pardillo común ( <i>Carduelis cannabina</i> ) y Jilguero europeo ( <i>Carduelis carduelis</i> ) (VU Francia - NT Auvernia)					

LRR: Lista roja regional (CR: en peligro crítico, EN: en peligro, VU: vulnerable)

Al igual que en la planta de Saint-Beauzire, en 2020-2021 se implementarán acciones en favor de la biodiversidad presente en el emplazamiento. Al mismo tiempo, se está realizando un nuevo diagnóstico en el emplazamiento de Saint-Mathurin (Maine-et-Loire, Francia), donde se encuentra una

fábrica de semillas de 8,6 hectáreas de Limagrain Europe.

Por último, se pueden implementar otras acciones en favor de la protección de la biodiversidad presente en los emplazamientos, como la selección de especies arbóreas y el uso de prácticas

forestales para hacerlas menos vulnerables a tormentas e incendios o la creación de corredores en barbecho para permitir la migración de especies.



# Nuestros logros

## HM.CLAUSE Kenia protege la biodiversidad local

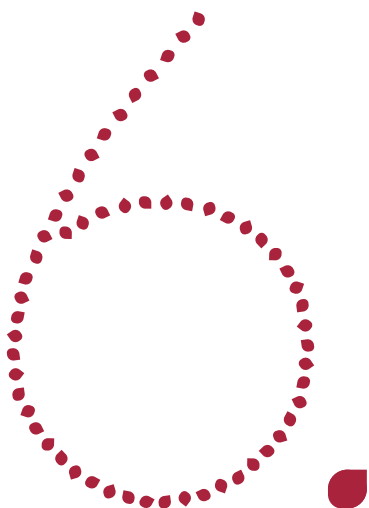
**HM.CLAUSE Kenia se ha comprometido con las ONG locales para la protección de la biodiversidad y la preservación de los bosques y ecosistemas del monte Kenia.** También respalda las acciones para la preservación de la cebra de Grévy. Además de sus compromisos externos, la empresa también contribuye directamente a la protección de la biodiversidad. De hecho, el 15% de la superficie del emplazamiento de Nanyuki, es decir 2,25 ha, está cubierta por bosque nativo (olea africana, cedros, etc.) que alberga una abundante fauna local que la empresa pretende conservar y proteger.



## La fábrica de Hazera en Sderot premiada por su compromiso con la RSC

**Beautiful Israel es una ONG que organiza una competencia anual para empresas denominada «Beautiful and Sustainable Industry».** Evalúa los programas de RSC y los compromisos y acciones relacionados con el medio ambiente, la seguridad y los recursos humanos. Los emplazamientos de Hazera en Sderot y Berurim participan anualmente. En enero de 2020, el emplazamiento de Sderot ganó el premio «Green Factory Award» y un premio especial por obtener durante 10 años consecutivos el reconocimiento «5-beauty stars». Berurim también obtuvo el reconocimiento «5-beauty stars». Estos premios también recompensan a la única filial de Limagrain que cuenta con la certificación ambiental ISO 14001 en sus emplazamientos de Berurim y Sderot.

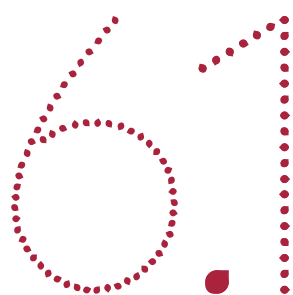




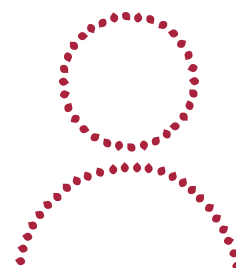
## Limagrain en cifras







## DATOS SOCIALES



### Historial del personal permanente por actividad

	Limagrain Coop	Limagrain Semillas de Cultivos Extensivos	Limagrain Semillas Hortícolas	Productos de Jardinería	Ingredientes	Panificación Repostería	Holdings	Total
<b>2017-18</b>	406	2413	3714	258	338	1305	370	8804
<b>2018-19</b>	399	2478	3812	265	335	1279	340	8908
<b>2019-20</b>	404	2491	4032	243	338	1191	331	9030
<b>% 19-20</b>	4,5	27,6	44,6	2,7	3,7	13,2	3,7	100

### Distribución de personal permanente y aprendices 2019-2020 por profesión y zona geográfica

	Investigación y Desarrollo	Comercialización y Comercio	Logística y Producción	Funciones de apoyo
<b>Empleados en %</b>	24	24	34	18
<b>Aprendices en %</b>	56	8	17	19

	Europa (incluida Francia)	Américas	Medio Oriente y África	Asia y Pacífico
<b>Empleados en %</b>	64 (44)	13	7	16
<b>Aprendices en %</b>	65 (53)	11	23	1



## Distribución de la nómina permanente por sexo y condición

	Hombres	Mujeres	Gerentes <sup>1</sup>	No gerentes
<b>% Nómina total</b>	62	38	34	66
<b>% Dirigentes</b>	76	24	-	-
<b>% Ejecutivos de Dirección</b>	75	25	-	-

<sup>1</sup> Según la definición utilizada por Limagrain, un gerente es un ejecutivo o experto de un nivel de estudios superior a 5 años o equivalente adquirido por experiencia.

## Contrataciones y partidas

Contrataciones	Nombramientos	% nombramientos
720	244	33,9 %

Contrataciones sin nombramiento	Gerentes	Jóvenes menores de 26 años	Sin experiencia profesional
476	49,4 %	14,9 %	4,2 %

Partidas	Jubilaciones	Renuncias	Despidos	Otros
854	9,6 %	46,5 %	22,7 %	21 %

## La seguridad en el trabajo

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

## La formación

Número de horas de formación;	Proporción de empleados capacitados	Presupuesto dedicado a la formación	% del presupuesto formación/masa salarial	
138 583 h	86,1 %	2 966 839 €	0,7 %	
Pericia profesional	Idiomas extranjeros	Salud/seguridad	Gestión	Otro
26,1 %	21,7 %	23,8 %	9,0 %	19,4 %



# IMPACTOS AMBIENTALES

DE LIMAGRAIN

## Historial de los indicadores agregados ambientales

	Agua		Energía		Gases de efecto invernadero	Desechos
	m <sup>3</sup> (miles)	m <sup>3</sup> /1000 € volumen de negocios	GWh	kWh/1000 € volumen de negocios	tCO <sub>2</sub> eq	t
<b>2017-2018</b>	2119	1,19	518,1	291	110 000	75 000
<b>Publicación 2018-2019</b>	2605	1,38	496,6	264	104 912	50 106
<b>Jubilación 2018-2019<sup>3</sup></b>	2799	1,49	509,9	271	89 849	47 957
<b>2019-2020</b>	3038	1,59	503,8	264	92 094	41 909

<sup>3</sup> Véase análisis de procesamientos en la página siguiente.

## Distribución por actividad

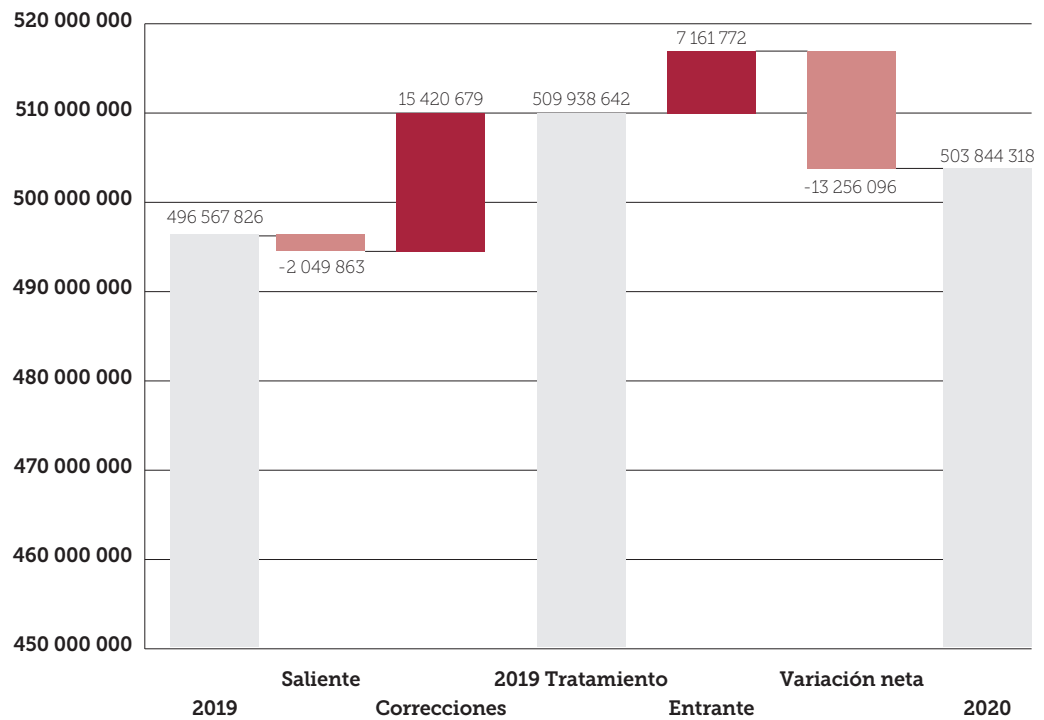
	Limagrain Coop	Limagrain Semillas de Cultivos Extensivos	Limagrain Semillas Hortícolas	Productos de Jardinería	Ingredientes	Panificación-Repostería	Holdings
<b>Energía</b>	9,5 %	25,4 %	25,7 %	1,0 %	13,7 %	24,6 %	0,1 %
<b>Agua</b>	0,9 %	26 %	65,7 %	0,1 %	3 %	4,3 %	
<b>Desechos</b>	8,1 %	51,6 %	30,6 %	1,1 %	2,4 %	6,2 %	

## Distribución del consumo según su origen

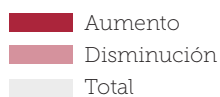
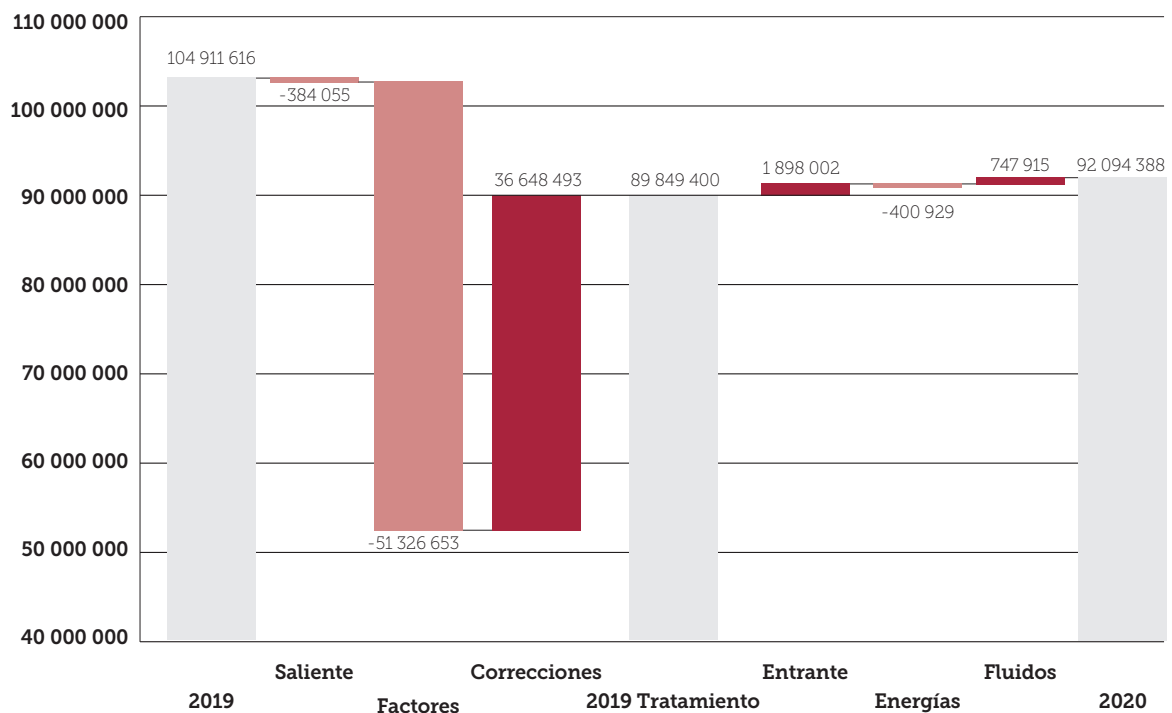
Origen	Pozo	Superficial	Lluvia <sup>4</sup>	Agua corriente	Total
<b>Consumo en m<sup>3</sup></b>	1 901 524	473 495	101 941	560 980	3 037 940
<b>%</b>	63	16	3	18	100

<sup>4</sup> Agua pluvial: corresponde al agua de lluvia recogida por las instalaciones implantadas en determinados emplazamientos.

## Tratamiento del consumo de energía

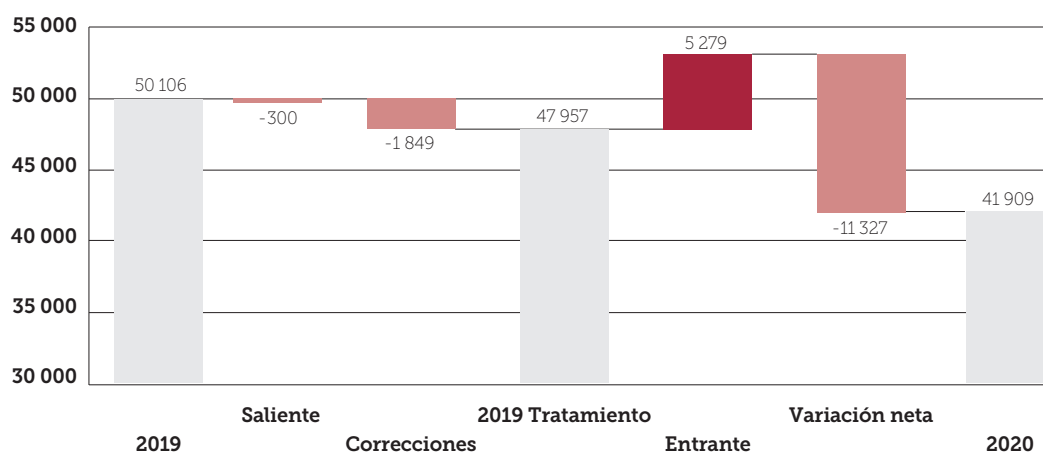


## Tratamiento de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)





## Tratamiento de la producción de desechos

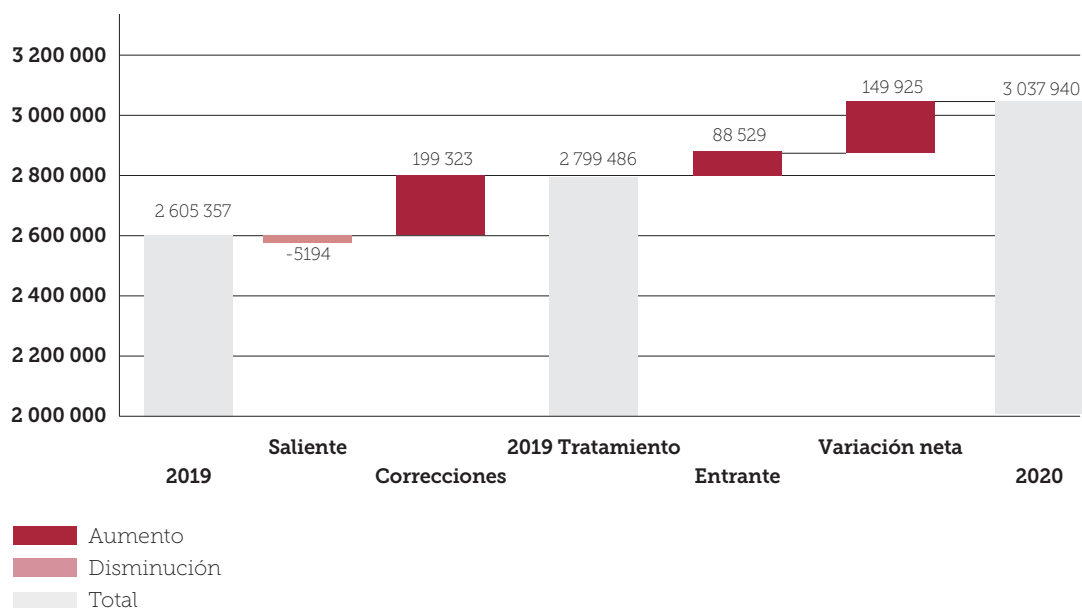


### LEYENDA DE LOS GRÁFICOS DE TRATAMIENTO:

- **Corrección:** impacto relacionado con la modificación de ciertos valores para el ejercicio 2018-2019 que resultaron ser incorrectos al verificar las cifras del ejercicio 2019-2020
- **Factores:** impacto relacionado con el cambio de factores de emisión en términos de cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- **Entrante:** impacto de las empresas que ingresan al perímetro de Limagrain durante el ejercicio 2019-2020
- **Saliente:** impacto de la salida de datos del ejercicio 2018-2019 para las empresas que salen del perímetro de Limagrain durante el ejercicio 2019-2020
- **Variación neta:** evolución según datos comparables



## Tratamiento del consumo de agua



## Energía y gases de efecto invernadero

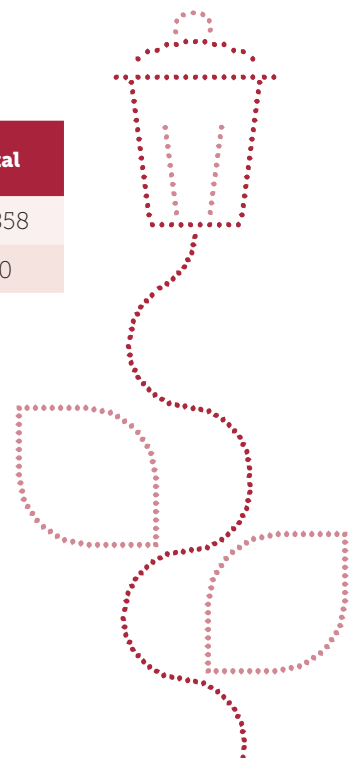
Fuente	Consumo (kWh) 2019-2020	%	Emisiones de gases de efecto invernadero (kgCO <sub>2</sub> o) 2019-2020	%	% con agentes refrigerantes
Electricidad	196 559 506	39	34 836 586	39,4	37,8
Gas natural	143 467 002	28,5	24 490 495	27,7	26,6
Diésel para las fuentes móviles	49 854 392	9,9	12 663 015	14,3	13,7
Energías renovables	44 912 606	8,9	0	0	0
Gasolina móvil	15 569 302	3,1	3 939 033	4,5	4,3
Otros consumos de gas	35 329 378	7	7 907 493	8,9	8,6
Otros consumos de petróleo	12 010 973	2,4	3 112 409	3,5	3,4
Otros	6 141 159	1,2	1 474 117	1,7	1,6
<b>Total Energía</b>	<b>503 844 318</b>	<b>100</b>	<b>88 423 148</b>	<b>100</b>	<b>96</b>
Agentes refrigerantes	N/A	-	3 671 240	-	4
<b>Total scope 1 y 2 con agentes refrigerantes</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>92 094 388</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

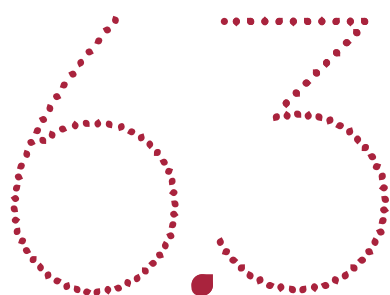
## Desechos (volumen/naturaleza)

Tipo de desecho	Orgánico	No peligroso	Peligroso	Acuoso peligroso	Total
<b>Tonelaje</b>	23 882	10 840	4134	3052	41 909
<b>%</b>	56,9	25,9	9,9	7,3	100

## Gestión de los desechos no acuosos

Tipo de tratamiento	Valorización energética	Valorización material	Vertedero	Total
<b>Tonelaje</b>	5962	23 416	9480	38 858
<b>%</b>	15,3	60,3	24,4	100





## IMPACTOS SOCIALES DE LIMAGRAIN



### Gasto en asuntos institucionales

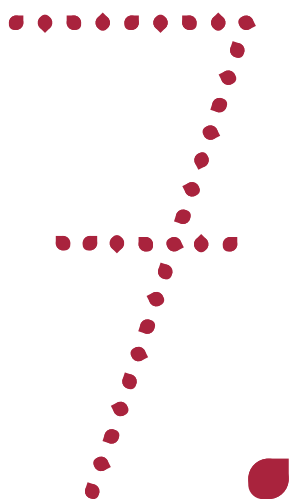
	Gasto declarado a la Alta Autoridad para la Transparencia de la Vida Pública <sup>1</sup>
<b>2018-2019</b>	Entre 100 000 y 200 000 €
<b>2019-2020</b>	Entre 100 000 y 200 000 €

<sup>1</sup> Desde 2019, la ley francesa exige declarar ante la Alta Autoridad para la Transparencia de la Vida Pública (HATVP, por sus siglas en francés) los gastos incurridos en materia de relaciones con los órganos de decisión a nivel nacional (Presidencia de la República y miembros del gobierno, Asamblea Nacional y Senado).

### Gasto en acciones de compromiso social

	Compromiso social (en millones de euros)	% del volumen de negocios
<b>2017-2018</b>	1,23	0,69
<b>2018-2019</b>	1,54	0,82
<b>2019-2020</b>	1,97	1,03





## Nota metodo- lógica

**L**a información social, empresarial y ambiental de Limagrain se basa en:

- las disposiciones reglamentarias relativas al artículo R. 225-105-1 del Código de Comercio francés;
- los principios y recomendaciones de la norma ISO 26000 que han permitido al Grupo definir sus desafíos prioritarios en términos de responsabilidad social corporativa a fin de responder a la vez a objetivos económicos, ambientales y sociales y a las expectativas de las partes interesadas;
- los lineamientos para las memorias de Desarrollo sostenible de la Global Reporting Initiative G4;
- los diez principios del Pacto Mundial de la ONU.

El período cubierto por los informes está basado en el ejercicio fiscal (del 1.º de julio al 30 de junio).





## PERÍMETRO

El perímetro del informe tiene por objeto ser más representativo de las actividades de Limagrain. Para el ejercicio 2019-2020, la tasa de cobertura de los informes es la siguiente:

	% de cobertura del volumen de negocios consolidado 2019-2020 de Limagrain	% de cobertura del volumen de negocios de las empresas que disponen de una planta industrial <sup>1</sup>
<b>Informe social</b>	100	100
<b>Informes social y medioambiental</b>	98,5	100

No obstante, la falta de seguimiento por parte de algunas filiales obliga a Limagrain a calcular ciertos datos ambientales sobre un perímetro reducido como se indica a continuación:

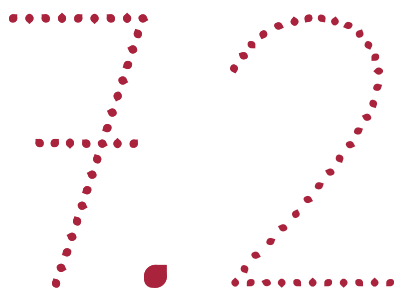
	% de cobertura del volumen de negocios consolidado 2019-2020 de Limagrain	% de cobertura del volumen de negocios de las empresas que disponen de una planta industrial <sup>1</sup>
<b>Informe sobre «Energía»</b>	99,8	100
<b>Informe sobre «Agua»</b>	84,7	99
<b>Informe sobre «Desechos»</b>	83	98,5

Para cada indicador comunicado sobre un perímetro limitado, este último se indica en comparación con el dato comunicado. Para los perímetros indicados, las reglas de consolidación extrafinanciera son las mismas que las de consolidación financiera.

## Variaciones de perímetro

Con el fin de calcular las variaciones de los datos de un año a otro, se efectuaron cálculos para medir el efecto del perímetro.

<sup>1</sup> La lista de empresas correspondientes está disponible a pedido, contactando a la RSC Grupo.



## PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

**Los procedimientos del Grupo consisten en:**

- un procedimiento redactado que comprende, entre otros, una retroplanificación, la definición del perímetro, una descripción de la herramienta de preparación de informes y procedimientos de control y validación. Este procedimiento está disponible en un espacio Teams dedicado a la colecta de datos y en la herramienta de gestión de documentos del Grupo;
- una herramienta de preparación de informes (plataforma web) que incluye pruebas de concordancia al momento de la introducción y asistentes para la introducción (definiciones) para cada pregunta;
- un folleto y una guía de usuario disponibles en el espacio Teams dedicado a la colecta de datos y en la herramienta de preparación de informes;
- una ayuda sobre «desechos» disponible en el espacio Teams dedicado a la colecta de datos y en la herramienta de preparación de informes;
- una calculadora de energía disponible en el espacio Teams dedicado a la colecta de datos y en la herramienta de preparación de informes.



## PERTINENCIA Y SELECCIÓN DE LOS INDICADORES

**Las metodologías utilizadas para ciertos indicadores sociales y ambientales pueden presentar limitaciones causadas por:**

- variación de las definiciones entre Francia y el ámbito internacional;
- particularidades de las leyes sociales de ciertos países;
- cambios de definición que pueden afectar su comparabilidad;
- variación del perímetro de actividad de un año a otro;
- dificultad para conseguir información en caso de subcontratación y/o de empresa en participación con socios externos;
- modalidades de colecta e introducción de dichas informaciones.

**Además, ciertos indicadores se sometieron a un cálculo específico.**

**El recambio de personal se calculó según la fórmula siguiente:**

$$((\text{Número de ingresos} + \text{Número de partidas})/2)/\text{Nómina total}$$

**La tasa de mantenimiento de séniors se calculó con la fórmula siguiente:**

$$\text{Número de empleados mayores de 57 años}/(\text{Número de empleados mayores de 57 años} + \text{Número de partidas de empleados mayores de 57 años (sin incluir aquellos que se van por motivos de jubilación)})$$

**El ausentismo se calculó con la fórmula siguiente:**

$$\text{Número de días de ausentismo}/(200 \times \text{Nómina total})$$





## CONSOLIDACIÓN Y CONTROL INTERNO

Cada instalación, cada empresa y cada Business Unit es responsable de los datos que proporciona, así como lo es la Dirección encargada de la consolidación del indicador publicado.

### El informe extrafinanciero es organizado por:

- la Dirección RSC del Grupo coordina las Business Units, consolida todos los datos extrafinancieros y vela por la concordancia de los datos empresariales y ambientales;
- la Dirección de Recursos Humanos del Grupo vela por la concordancia de los datos sociales;
- la Dirección Financiera se encarga de la consolidación de los datos sobre la nómina;
- una red de «coordinadores de Business Units» gestiona la preparación del informe de las empresas filiales y de sus instalaciones, y valida sus datos;
- «interlocutores de empresa», nombrados por los coordinadores de las Business Units, validan los datos de las instalaciones, transmiten los datos de su empresa y proporcionan la documentación probatoria;

● «interlocutores de emplazamiento», nombrados por los coordinadores de las Business Units, transmiten los datos de su emplazamiento y proporcionan la documentación probatoria.

### El control y la consolidación de dichos datos se realizan en dos etapas, a saber:

- Primera etapa: cada entidad (Limagrain y sus filiales) consolida los datos de su perímetro. En el momento de la consolidación, se efectúan controles de concordancia de los datos. Una vez consolidados y controlados a nivel de la entidad, los datos se ponen a la de la Dirección RSC del Grupo que transfiere los datos sociales a la Dirección de Recursos Humanos del Grupo.
- Segunda etapa: la Dirección de Recursos Humanos del Grupo y la Dirección RSC del Grupo consolidan los datos para la totalidad del perímetro y velan por su concordancia, en particular por medio de pruebas cruzadas con el sistema de informes de consolidación financiera.

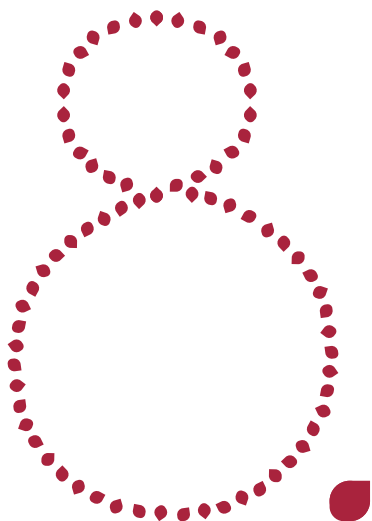
## Controles externos

Para el ejercicio 2019-2020, los procedimientos de informe de los indicadores extrafinancieros fueron objeto de una verificación externa por Grant Thornton. Se efectuaron auditorías sobre la base de una selección de indicadores sociales, ambientales y empresariales, en ocho empresas en el seno de cinco Business Units representativas de las actividades de la empresa, con el fin de validar la calidad y credibilidad global del sistema de informes:

- HM.CLAUSE Inc (Estados Unidos, Semillas Hortícolas);
- HM.CLAUSE Mexicana (México, Semillas Hortícolas);
- Limagrain Brasil SA (Brasil, Semillas de cultivos extensivos);
- Limagrain Russia (Federación rusa, Semillas de Cultivos Extensivos);
- Limagrain (Thailand) Co Ltd (Tailandia, Semillas de Cultivos Extensivos);

- Limagrain Tohum Islah Ve Uretim Sanayi Ticaret AS (Turquía, Semillas de Cultivos Extensivos);
- Jacquet Panification (Francia, Jacquet Brossard);
- Jacquet Brossard Distribution (Francia, Jacquet Brossard).

La naturaleza de los trabajos realizados y las conclusiones correspondientes fueron presentadas en una declaración específica (véase §8.). El glosario de indicadores está disponible a pedido.



## El compromiso de Limagrain con el Pacto Mundial





## Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

invitan a las empresas a:

WE SUPPORT



### DERECHOS HUMANOS

- 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente;
- 2: Asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.



### NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

- 3: Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- 4: Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
- 5: Apoyar la erradicación del trabajo infantil;
- 6: Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



### MEDIO AMBIENTE

- 7: Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;
- 8: Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental;
- 9: Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.



### LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 10: Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En 2013, Limagrain formalizó su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Desde entonces, los informes anuales sobre Responsabilidad Social describen cómo Limagrain se enmarca en un enfoque de progreso continuo en materia de derechos humanos, normas internacionales del trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

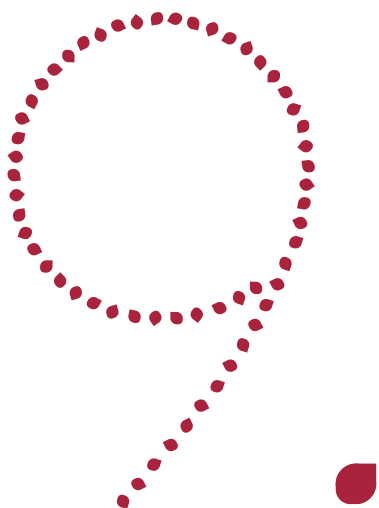
La segunda Declaración de Rendimiento Extrafinanciero de Limagrain tiene el mismo objetivo que los Informes de Responsabilidad Social y satisface la necesidad de una Comunicación sobre los Progresos exigida por nuestro compromiso.

En cuanto a los diez principios del Pacto Mundial, Limagrain describe en la parte 5 del presente documento las políticas y acciones

implementadas para responder a dichos principios. He aquí un resumen:

- 5.1 Favorecer el desarrollo profesional
- 5.2 Obrar de conformidad con nuestros Principios éticos y Código de conducta
- 5.3 Limitar el impacto medioambiental de nuestras actividades





**Informe del  
Organismo  
tercero  
independiente**



## Informe del Organismo tercero independiente sobre las informaciones sociales, ambientales y empresariales consolidadas que figuran en el informe de gestión

**Ejercicio finalizado el 30 de junio de 2020**

**Señores miembros:**

**En nuestra calidad de organismo tercero independiente de la sociedad cooperativa agrícola Limagrain, acreditado por COFRAC con el número 3-1080<sup>1</sup>, tenemos el agrado de presentar nuestro informe sobre la declaración consolidada de rendimiento extrafinanciero relativa al ejercicio finalizado el 30 de junio de 2020 (en adelante, la «Declaración»), presentada en el informe de gestión en aplicación de las disposiciones jurídicas y reglamentarias de los artículos L. 225-102-1, R. 225-105 y R. 225-105-1 del Código de Comercio francés.**

### Responsabilidad de la sociedad

Le compete al Consejo de Administración preparar una Declaración conforme a las disposiciones jurídicas y reglamentarias, incluida una presentación del modelo de negocios, una descripción de los principales riesgos extra financieros, una presentación de las políticas aplicadas en vista de dichos riesgos así como también los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de rendimiento.

En la preparación de la Declaración se aplicaron los procedimientos de la sociedad (en adelante, el «Marco de referencia») cuyos elementos significativos se presentan en la Declaración.

### Independencia y control de calidad

Nuestra independencia está definida por las disposi-

ciones del artículo L. 822-11-3 del Código de Comercio y el Código Deontológico de la profesión. Además, establecimos un sistema de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados con miras a garantizar el respeto de las reglas deontológicas, de la doctrina profesional y de los textos jurídicos y reglamentarios aplicables.

### Responsabilidad del organismo tercero independiente

Sobre la base de nuestra labor, nos corresponde formular una opinión fundada que exprese una conclusión de garantía moderada sobre:

- la conformidad de la Declaración con las disposiciones previstas en el artículo R. 225-105-1 del Código de Comercio;
- la veracidad de las informaciones proporcionadas en aplicación del párrafo 3 del I y II del artículo R. 225-105 del Código de Comercio, a saber, los resultados de las políticas, incluidos los indicadores clave de rendimiento, y las acciones, en relación con los principales riesgos, en adelante, las «Informaciones».

### Por el contrario, no nos compete pronunciarnos sobre los siguientes:

- el respeto por parte de la sociedad, de otras disposiciones jurídicas y reglamentarias aplicables, en particular en materia de plan de vigilancia y de lucha contra la corrupción;
- la conformidad de los productos y servicios con las reglamentaciones aplicables.

<sup>1</sup> Cuyo ámbito de acreditación está disponible en la página [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr).



## Naturaleza y alcance de los trabajos

Nuestros trabajos, descritos a continuación, se realizaron de conformidad con las disposiciones de los artículos A. 225 1 y subsiguientes del Código de Comercio, que determinan las modalidades que utiliza el organismo tercero independiente para desempeñar su labor y según la norma internacional NIEA 3000 - Encargos de aseguramiento distintos de la auditoría o de la revisión de información financiera histórica.

Las tareas realizadas nos permitieron apreciar la conformidad de la Declaración con las disposiciones reglamentarias y la veracidad de las Informaciones:

- tomamos conocimiento de la actividad del conjunto de las empresas incluidas en el perímetro de consolidación, de la presentación de los principales riesgos sociales y ambientales vinculados con dicha actividad;
- apreciamos la naturaleza idónea del Marco de referencia en lo relativo a su pertinencia, su exhaustividad, su confiabilidad, su neutralidad y su facilidad de comprensión, tomando en consideración, si procediera, las buenas prácticas del sector;
- verificamos, cuando fuera pertinente en términos de los principales riesgos o de las políticas presentadas, que la Declaración presentara las informaciones previstas en el II del artículo R. 225-105 y que incluyera, cuando fuera necesario, una explicación de las razones que justifican la ausencia de informaciones exigidas por el párrafo 2 del III del artículo L. 225-102-1;
- verificamos que la Declaración presentara el modelo de negocios y los principales riesgos vinculados a la actividad del conjunto de entidades comprendidas en

el perímetro de consolidación, incluidos, cuando ello fuera pertinente y proporcional, los riesgos creados por dichas relaciones de negocios, sus productos o servicios, así como las políticas, acciones y resultados, así como también los indicadores clave de rendimiento;

- consultamos las fuentes documentales y celebramos entrevistas para:

- apreciar el proceso de selección y validación de los principales riesgos y la congruencia de los resultados, incluyendo los indicadores clave de rendimiento seleccionados, con respecto a los principales riesgos y políticas presentados; y

- corroborar las informaciones cualitativas (acciones y resultados) que consideramos más importantes<sup>1</sup>;

- verificamos que la Declaración abarcara el perímetro consolidado, a saber, el conjunto de empresas comprendidas en el perímetro de consolidación de conformidad con el artículo L. 233-16;

- nos informamos sobre la existencia de procedimientos establecidos por la entidad para el control interno y la gestión de riesgos, y apreciamos el proceso de colecta implementado con miras a la exhaustividad y veracidad de las Informaciones;

- para los indicadores clave de rendimiento y los otros resultados cuantitativos que consideramos más importantes<sup>2</sup>, aplicamos:

- procedimientos de análisis que consistieron en verificar la consolidación correcta de los datos reunidos, así como también la congruencia de sus evoluciones;

- pruebas de detalle sobre la base de encuestas, que consistieron en verificar la aplicación correcta de

<sup>1</sup> **Informaciones cualitativas relativas a las partes siguientes:** «Formular soluciones vegetales y culturales sostenibles para contribuir a la respuesta a los desafíos del futuro»; «Atraer y desarrollar todos los talentos»; «Garantizar la salud y la seguridad de las personas»; «Reducir nuestro consumo de energía y nuestras emisiones de gases de efecto invernadero»; «Agua»; «Comprometerse con la diversidad e igualdad profesional»; «Desarrollar en nuestros proveedores una política de compras responsables»; «Proteger los datos y los sistemas de información».

<sup>2</sup> **Informaciones cuantitativas sociales:** personal permanente y distribución; contrataciones y partidas; número de horas de formación; número de personas capacitadas; tasa de frecuencia de los accidentes con interrupción del trabajo; tasa de gravedad de los accidentes.

**Informaciones cuantitativas ambientales:** consumo de energías y distribución por actividad; emisiones de gases de efecto invernadero (ámbito 1 y 2); consumo de agua por fuente y distribución por actividad; cantidad de desechos generados y distribución por actividad y tipo de valorización; volumen de aguas usadas peligrosas y no peligrosas.

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



las definiciones y los procedimientos, y en cotejar los datos con los documentos justificativos. Dichas tareas se realizaron en una selección de entidades contribuyentes<sup>3</sup> que abarca entre el 18 % y el 37 % de los datos consolidados seleccionados para dichas pruebas;

■ apreciamos la coherencia general de la Declaración con respecto a nuestros conocimientos de todas las entidades comprendidas en el perímetro de consolidación.

Estimamos que las tareas que realizamos sobre la base de nuestro criterio profesional nos permiten formular una conclusión de aseguramiento moderada; un nivel de aseguramiento superior habría requerido tareas de verificación más amplias.

### Medios y recursos

Nuestras labores movilizaron las competencias de seis personas y se llevaron a cabo entre marzo y noviembre de 2020, con una duración total de dieciséis semanas aproximadamente.

Para asistirnos en la realización de nuestro trabajo, recurrimos a nuestros expertos en materia de desarrollo sostenible y responsabilidad social. Entrevistamos a las personas encargadas de la preparación de la Declaración.

### Conclusión

Sobre la base de nuestro trabajo, no encontramos anomalías significativas que pudieran suscitar cuestionamientos con respecto a la conformidad de la declaración de rendimiento extrafinanciero con las disposiciones reglamentarias aplicables y a la presentación de las Informaciones, en su conjunto, de forma veraz y en conformidad con el Marco de referencia.

*Neuilly-sur-Seine, 27 de noviembre de 2020*

**El Organismo tercero independiente**

*Grant Thornton*

*Miembro francés de Grant Thornton International*

*Amaud Dekeister, Socio*

*Tristan Moure, Director*



**SEDE SOCIAL:**

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

**DIRECCIÓN POSTAL:**

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



[www.limagrain.com](http://www.limagrain.com)  
#Limagrain