

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

Índice

Capítulo 1 p. 04

Limagrain, grupo semillista internacional y cooperativa de agricultores franceses

1.1. Limagrain, cooperativa de agricultores franceses p. 08

Agricultores unidos en torno a un proyecto común p. 08
La gobernanza cooperativa de Limagrain p. 09

1.2. Limagrain, grupo semillista internacional perteneciente a una cooperativa francesa p. 10

Nuestra profesión: semillista ante todo p. 10
Los productos de jardinería p. 12
Los productos agroalimentarios: la valorización de la producción de nuestros socios cooperativistas ... p. 17

1.3. Nuestro modelo de creación de valor p. 13

1.4. Nuestra organización: la cercanía a los mercados y a las expectativas de nuestros clientes p. 18

Capítulo 2 p. 19

Nuestros compromisos con la Responsabilidad Social Corporativa

2.1. Nuestra política de RSC y su gobernanza p. 20

Las tres prioridades de la RSC p. 20
La organización operativa p. 22

2.2. El compromiso de Limagrain con el Pacto Mundial p. 23

2.3. Nuestra contribución a los ODS p. 24

2.4. Nuestros riesgos y nuestras oportunidades p. 26

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

Capítulo 3 p. 28

Cooperar

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

3.2 Promover una cultura común p. 30

Reunirse alrededor del proyecto de la empresa p. 30
Circuitos de integración p. 31

3.3 Comprometerse con la comunidad de los territorios donde estamos implantados p. 32

Comprometerse con el territorio de origen de Limagrain, la llanura de Limagne-Val d'Allier p. 32
En el territorio de todos nuestros emplazamientos p. 34



Capítulo 4 p. 37

Para el progreso de la agricultura

4.1 Proponer soluciones innovadoras emanadas de la genética de las plantas para contribuir al rendimiento sostenible de todas las agriculturas p. 38

Formular soluciones vegetales y culturales sostenibles para contribuir a la respuesta a los desafíos del futuro p. 38

Acompañar la evolución de los diferentes modelos de agricultura para un mejor rendimiento de las explotaciones y un mundo más sostenible p. 41

Asegurar el suministro de productos seguros y de calidad para nuestros clientes p. 41

4.2 Preservar y enriquecer la biodiversidad vegetal p. 45

4.3 Alimentar el diálogo social sobre los temas relacionados con la semilla p. 47

Capítulo 5 p. 49

En todas partes, para todos

5.1 Favorecer el desarrollo profesional p. 50

Garantizar la seguridad de las personas y los bienes p. 50

Atraer y desarrollar todos los talentos p. 53

Comprometerse con la diversidad y la igualdad profesional p. 60

5.2 Obrar de conformidad con nuestros Principios Éticos y el Código de Conducta p. 63

Difundir y respetar nuestra ética de negocios p. 63

Desarrollar en nuestros proveedores una política de compras responsables p. 66

Proteger los datos y los sistemas de información p. 67

5.3. Limitar el impacto medioambiental de nuestras actividades p. 69

Medidas de prevención, reciclaje y eliminación de desechos p. 71

Reducir nuestro consumo de energía y nuestras emisiones de gases de efecto invernadero p. 72

Ahorrar agua y controlar nuestros desechos acuosos p. 74

Proteger los ecosistemas presentes en nuestros emplazamientos principales p. 75

Capítulo 6 p. 76

Limagrain en cifras

6.1. Datos sociales p. 77

6.2. Impactos ambientales p. 79

6.3. Impactos sociales p. 83

Capítulo 7 p. 84

Nota metodológica

7.1. Perímetro p. 85

7.2. Procedimientos metodológicos p. 86

7.3. Pertinencia y selección de los indicadores p. 86

7.4. Consolidación y control interno p. 87

Capítulo 8 p. 88

Informe del Organismo tercero independiente

.....

Diseño, redacción:

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

Diseño - Creación - Realización:

Agence PatteBlanche

Fotos:

Vincent Bouchet, fototeca Limagrain y sus filiales, fotos publicadas en la red social de la empresa MyYammer por Océane Quantin, Cristiano Guerresi, Maud Robert y Fabien Morel, Stéphane Acuana, Adobe Stock, MadMax Studio Eshel Levor (Fair Planet).

Impresión:

Groupe Chaumeil - Impresión en papel reciclado

Limagrain, grupo semillista internacional y cooperativa de agricultores franceses

1



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

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 agroalimentarias y agrícolas para valorizar la producción de sus socios cooperativistas. Esta dualidad refleja la naturaleza de Limagrain y se expresa en la cotidianidad.



4.º
SEMILLISTA
MUNDIAL

Nº2 FRANCÉS
en panificación-repostería
industrial



LIMAGRAIN EN 2021

1984 millones de euros
de volumen de negocios



680 millones de euros
de volumen de
negocios en alianzas estratégicas

91 millones de euros
de resultado neto

Más de
9000
EMPLEADOS
en el mundo



Cerca de
1500
SOCIOS
COOPERATIVISTAS

85
nacionalidades



FILIALES en
57 PAÍSES

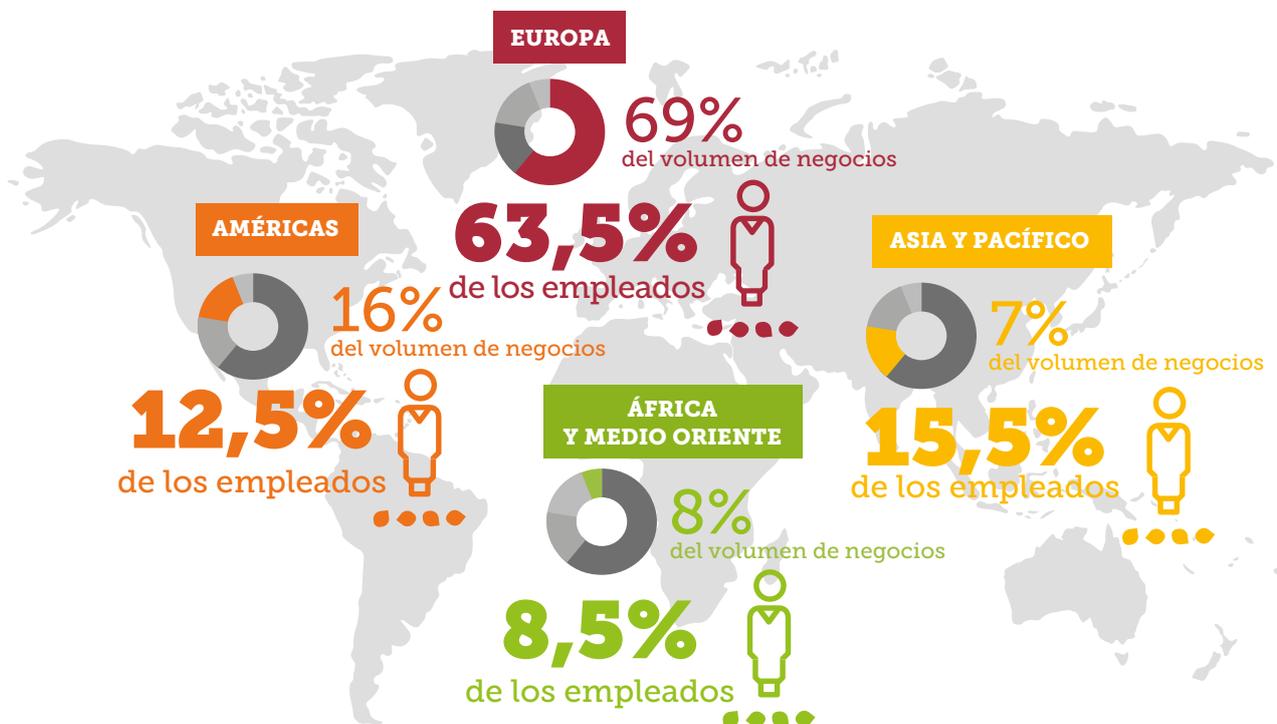


Más de
41 000 ha
de producción con
contrato en Limagne



16,4%

del volumen de negocios de semillas
se invierte en **INVESTIGACIÓN**



Distribución del volumen de negocios y de efectivos aunando los datos del Grupo (IFRS 11) y de los socios estratégicos (AgReliant, AGT, Genective, Seed Co, Soltis, Canterra Seeds, Hengji Limagrain Seeds, Carthage Génétique y Prime Seed Co).

Nuestra política de RSC

El 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.



El compromiso de Limagrain con el Pacto Mundial

En 2013, Limagrain formalizó su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y desde entonces publica anualmente su «Comunicación sobre los Progresos» (COP), en la que describe los avances realizados en materia de derechos humanos, normas internacionales del trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Esta Declaración de Rendimiento Extrafinanciero de Limagrain tiene el mismo objetivo y satisface la necesidad de una Comunicación sobre los Progresos exigida por nuestro compromiso.



Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

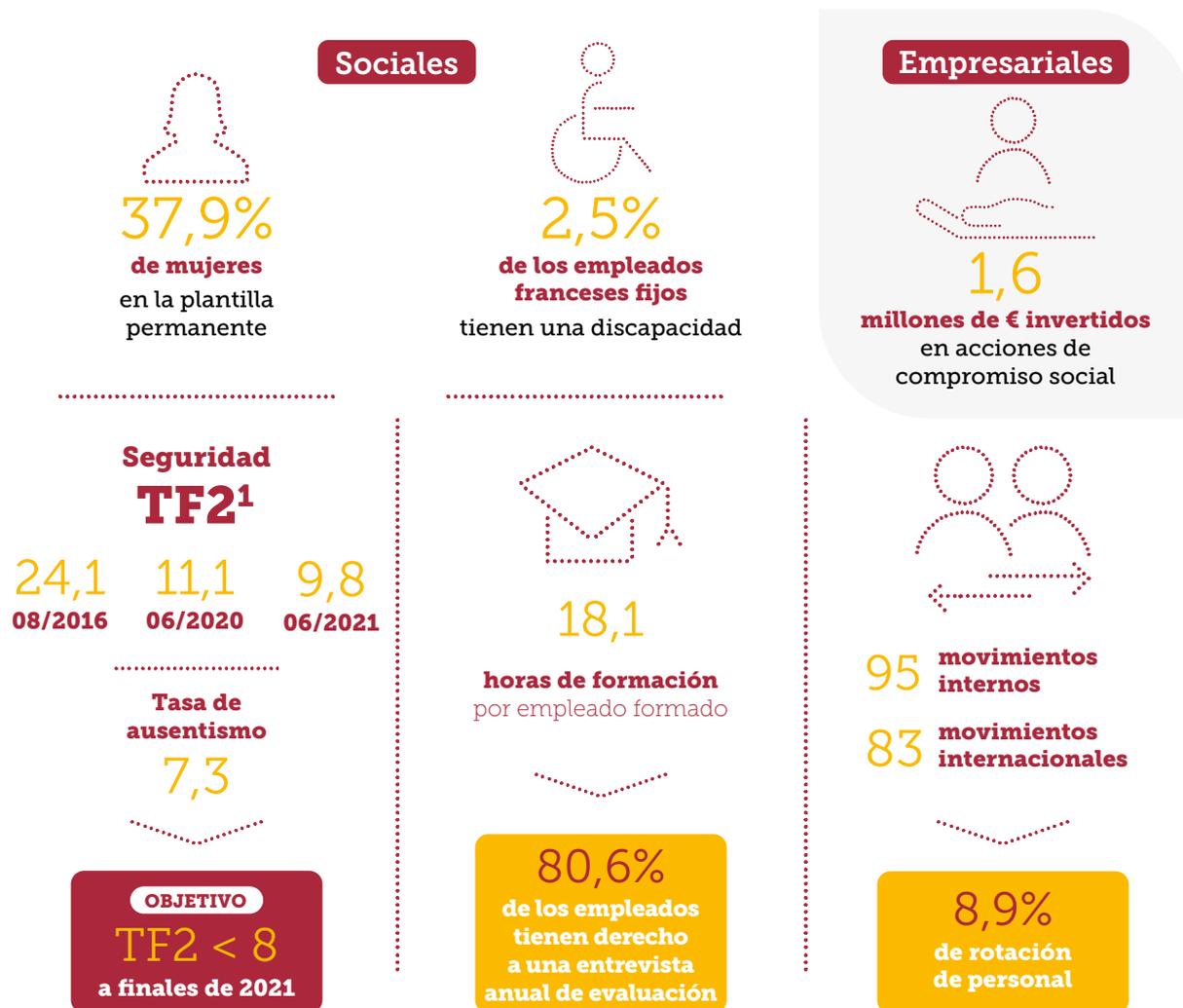
A través de sus raíces como cooperativa agrícola y su accionariado de agricultores, Limagrain cumple su función de alimentar a sus contemporáneos con compromiso y responsabilidad. Las ramas de actividad desarrolladas con los socios cooperativistas de su territorio, auténticos circuitos industriales cortos, 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

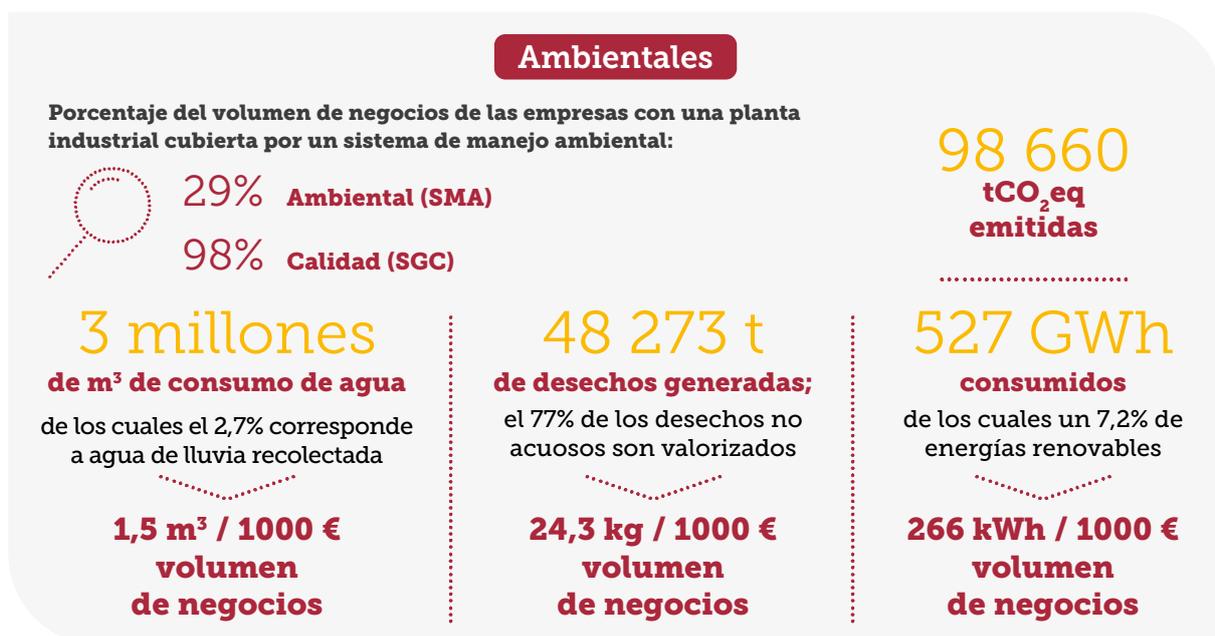
de esta gran responsabilidad y comprometido con el Pacto Mundial, Limagrain contribuye con sus logros diarios a determinadas metas definidas para cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por las Naciones Unidas (ONU), a saber:



Las cifras de nuestro rendimiento



¹ Tasa de frecuencia: la fórmula del indicador es: (número de accidentes x 1 000 000) / número de horas trabajadas. El TF2 se calcula a partir del número de accidentes con interrupción del trabajo + accidentes notificados sin interrupción del trabajo.



1.1

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 las decisiones durante la Asamblea General, 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, que también son agricultores, profundamente implicados en la gobernanza de todas las actividades del Grupo.

Nuestro proyecto para la cooperativa 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.

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 Limagrain del mundo.
- Los dirigentes 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 dirigentes 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.



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: Étienne Belin - Pierre-Antoine Rigaud - Claude Jacob - Marielle Boile - Jean-Luc Petoton - Éric Greliche: miembro de la Junta - Annick Brunier : miembro de la Junta - Sébastien Vidal: Vicepresidente, miembro de la Junta - Pascal Viguier: Presidente, miembro de la Junta - Philippe Blateyron: Vicepresidente, miembro de la Junta - Sébastien Briffond: Vicepresidente, miembro de la Junta - Séverine Darsonville - Guillaume de Quatrebarbes - Yannick Chassaing - Joël Arnaud - Florent Ponchon - Daniel Jacquemond: representante de la sección de Dirigentes

La Junta

Está compuesta por siete agricultores elegidos, miembros del Consejo de Administración, y tres Dirigentes empleados (el Director General¹, 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 General² 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: Franck Berger: Director de Semillas Hortícolas - Christophe Brassat: Director Limagrain Coop - Olivier Falut: Director de Finanzas - Quiterie Foulet: Directora de Recursos Humanos - Régis Fournier: Director de Semillas de Cultivos Extensivos - Daniel Jacquemond: Director General Adjunto - Valérie Mazza: Directora de Investigación Científica e Innovación y de la RSC



Nuevo Director General

Desde el 27 de septiembre de 2021, Sébastien Chauffaut ocupa el cargo de Director General.

¹ El Presidente asume el cargo de Director General, que estaba vacante, el 30 de junio de 2021.

² El Director General Adjunto asume el cargo de Director General, que estaba vacante, y la administración del Comité de Dirección el 30 de junio de 2021.

1.2

LIMAGRAIN, GRUPO INTERNACIONAL

PERTENECIENTE A UNA COOPERATIVA FRANCESA

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. El Grupo completa sus actividades destinadas a los profesionales, agricultores y horticultores, con la comercialización de semillas para los aficionados a la jardinería.

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 1500 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.

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 agrícolas 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.

Nuestro rendimiento a nivel mundial es perenne y nuestros resultados deben permitir la remuneración equitativa de los socios cooperativistas y los empleados, 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.

Nuestra profesión: semillista ante todo

Ser semillista es, ante todo, crear nuevas variedades con un mayor rendimiento 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, tanto para semillas de cultivos extensivos como de cultivos hortícolas, y dispone de una cartera de marcas de renombre para su comercialización.



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, etc., así como también especies locales como la endivia en Francia, 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 el tomate, la principal especie hortícola mundial en términos de valor, así como 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.º6 mundial del sector, Limagrain vende semillas de cultivos extensivos destinadas a agricultores.

El maíz y el trigo son las dos especies fundadoras de Limagrain en el plano mundial. Como complemento, el Grupo 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 y su capacidad para responder a las necesidades de los diferentes mercados. Limagrain aplica un programa de creación de variedades para estas especies, así como para la

cebada, la soja, el mijo, el arroz y las leguminosas. Para otras, como las forrajeras, las judías o el sorgo, Limagrain dispone de acuerdos de distribución con seleccionadores de dichas especies que le permiten ofrecer a sus clientes locales una gama comercial completa.



Un entorno competitivo concentrado

En calidad de grupo semillista, Limagrain interviene en un entorno competitivo muy concentrado, consecuencia de las recientes operaciones de acercamiento entre los principales actores de los sectores de semillas y productos agroquímicos. 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 negocios) 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 con el fin de responder al mercado de productos agroquímicos, que se ve afectado por las dificultades económicas de los agricultores y por las reticencias crecientes 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. De los diez semillistas mundiales más grandes, tres son alemanes, dos chinos, uno japonés, uno danés, uno holandés y uno estadounidense. En el panorama semillista mundial, Limagrain mantiene su posición competitiva como 4.º actor mundial y único actor francés, además de ocupar el 1.º puesto en el mercado francés.



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. La marca Vilmorin se ha fijado la meta de acompañar a todos los jardineros en su experiencia de jardinería.

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.

La transformación de los granos y los cereales

Limagrain Ingredients crea, a partir de granos y cereales, ingredientes naturales, seguros y dotados de funcionalidades únicas. Limagrain Ingredients colabora con los principales actores de la industria agroalimentaria, la alimentación para mascotas y la nutrición

animal, y procesa anualmente 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 bizcochos, galletas, crepes y gofres. Jacquet Brossard posee siete plantas 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 formalizadas a los socios cooperativistas, de diversificar la producción y de responder a un interés agronómico (rotación de cultivos, fijación de nitrógeno en el suelo, etc.), así como cumplir

con las expectativas de la sociedad (introducción de proteínas vegetales en la alimentación, circuitos cortos, etc.), se han lanzado nuevas ramas de actividad. Estas ramas de actividad se orientan 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».

Recursos

Humanos



Una **gobernanza cooperativa** singular y comprometida



Más de **9000 empleados permanentes** de 85 nacionalidades



1500 socios cooperativistas

Financieros



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



Cartera de marcas de renombre



16,4%⁽¹⁾ del volumen de negocios de semillas se invierte en investigación



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



Más de 100 estaciones y centros de investigación



23% de los efectivos activos en investigación

Producción



18 plantas industriales de semillas en el mundo



13 plantas de productos agroalimentarios en Francia y Benelux

Naturales/Ambientales



Acceso a **bancos de genes** y apoyo a **Crop Trust**



41 000 ha de producciones agrícolas sometidas a contrato en Limagne-Val d'Allier



526 627 MWh de consumo de energía



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



3 011 722 m³ de consumo de agua

Empresariales



Presencia en **57 países**



48 000 proveedores



Múltiples alianzas científicas, industriales y comerciales

Nuestros valores



Progreso



Perseverancia



Cooperación

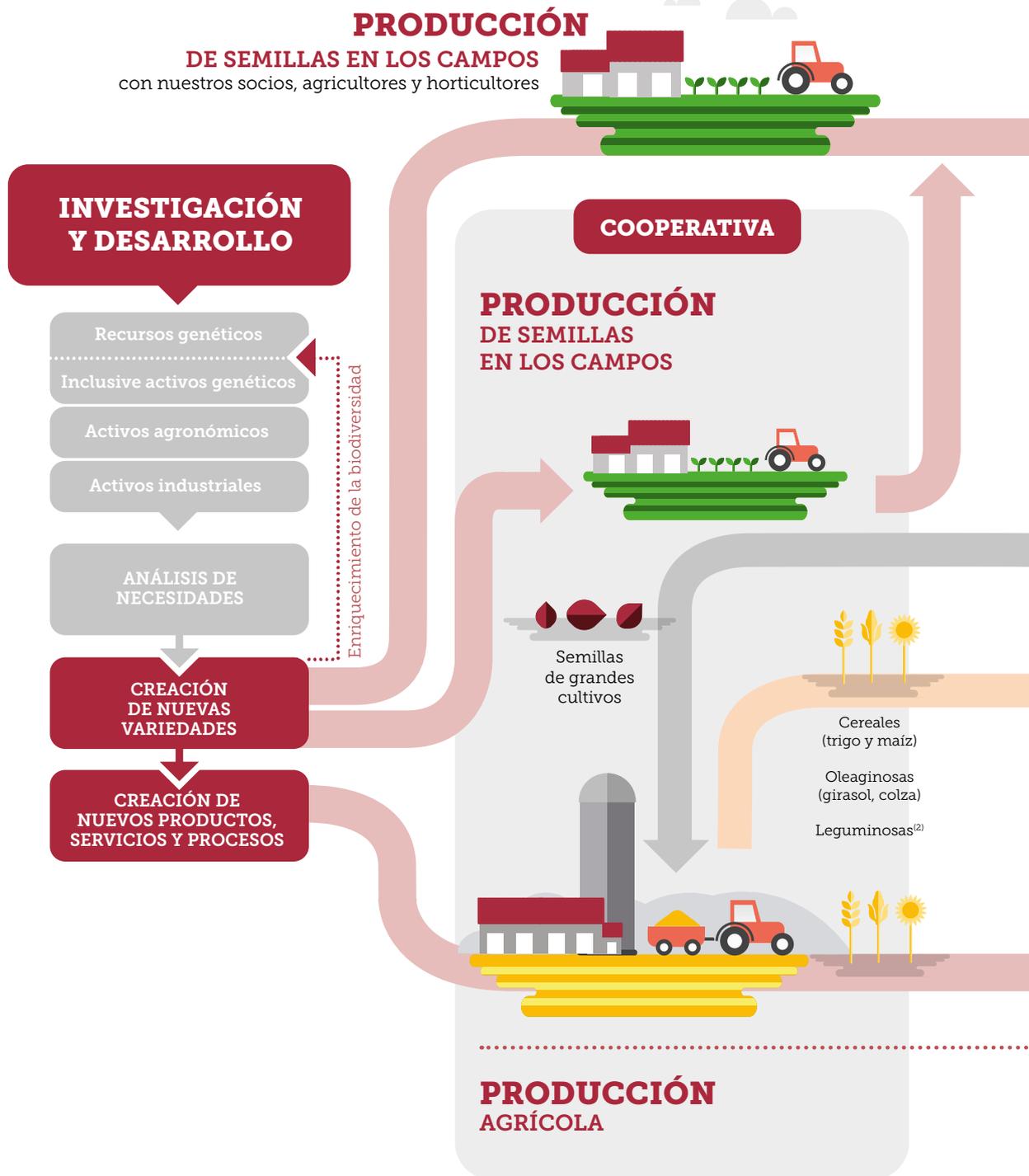
⁽¹⁾ Datos calculados a partir del volumen de negocios de semillas de las actividades destinadas a los mercados profesionales y que componen el 50% de las actividades de AgReliant (América del Norte. Cultivos Extensivos)

1.3

NUESTRO MODELO

Nuestra vocación: Cooperar para el progreso

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



⁽²⁾Lanzamiento de una rama de leguminosas, desde el agricultor hasta el consumidor, con la adquisición de Nutrinat

DE CREACIÓN DE VALOR

de la agricultura, en todas partes, para todos

urbanización creciente, cambios del nivel
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

Aportes

Humanos



Tasa de frecuencia de accidentes
con y sin interrupción: **9,8**



Presupuesto dedicado a la formación:
3,2 millones de euros



16,5 millones de euros
de participación en los beneficios y en los resultados



141 960 horas
de formación

Financieros



Volumen de negocios de **1984 millones de euros**



680 millones de euros de volumen de negocios fruto de alianzas estratégicas



Resultado neto de **91 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**



324 nuevas variedades lanzadas en el transcurso del ejercicio



Cerca de **6000 variedades** comercializadas

Intelectuales

Naturales/Ambientales



50 000 € donados como patrocinio a organismos relacionados con la biodiversidad



98 660 t CO₂eq emitidas (incluidos los agentes refrigerantes)



5,9 millones de euros invertidos en mejorar el impacto ambiental en 2020-2021



3 plantas industriales con la certificación ISO 14001 (Medio ambiente)



Los emplazamientos de Limagrain Ingredients de Arques y Ennezat (Francia) con la certificación ISO 50001 (Gestión de la energía)

Empresariales



1,6 millones de euros en acciones sociales y filantrópicas



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



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



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



48 273 t de desechos



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



Desarrollo de la Cleanlabel por Limagrain Ingredients

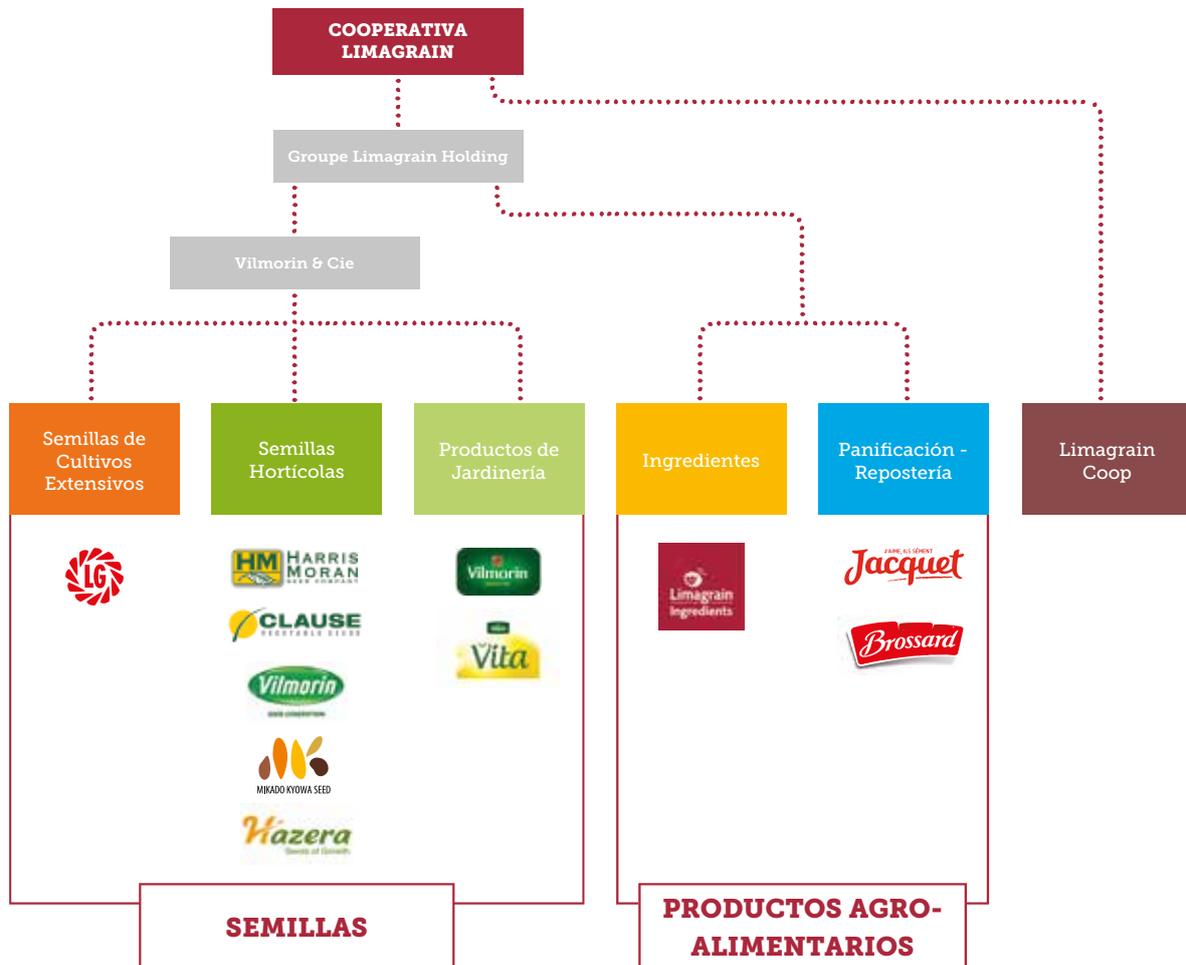
1.4

NUESTRA ORGANIZACIÓN LA CERCANÍA A LOS MERCADOS Y A 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 segmentados 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.



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

Nuestros compromisos con la Responsabilidad Social Corporativa

2



Ya 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.

2.1

NUESTRA POLÍTICA DE RSC Y SU GOBERNANZA

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 realizar compromisos durables. Es conforme con la

norma ISO 26000, 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.

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.





Esta prioridad expresa el ADN de Limagrain y constituye una de las dos facetas de su identidad: la de una cooperativa agrícola francesa que reúne a 1500 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, Limagrain contribuye a la sostenibilidad de sus explotaciones a través de ramas de actividad de gran valor agregado, especialmente en el sector cerealero. Su naturaleza específica repercute en su enfoque relacional con las partes interesadas, concretizada en el establecimiento de nuevas alianzas, nuevas modalidades de relación y creación de valor compartido y animado por un diálogo permanente 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.

Esta 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 productos, biodiversidad vegetal o contribución a los debates de la sociedad con respecto a las semillas.



...en todas partes, para todos.



Limagrain ejerce su actividad de manera 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.



Selección genética de colza en Verneuil l'Étang (Francia) - Limagrain Europe

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 dos personas con cargos permanentes, coordina las acciones de Responsabilidad Social a nivel del Grupo. La Dirección de RSC depende desde hace seis 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 y repercute en la gobernanza. En efecto, el Comité de Dirección Grupo, en calidad de Comité Estratégico de RSC, orienta, valida y controla el programa, cuya ejecución y seguimiento son responsabilidad de la Dirección de RSC. En este sentido, rinde cuentas cada ejercicio del avance del programa.

Algunas Direcciones corporativas se hacen cargo de su ejecución y pueden 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 enérgicamente en su realización a las BU y las Direcciones corporativas.

Durante el ejercicio, algunas BU formalizaron su propio programa de RSC- Adaptado al contexto de su actividad, se integra plenamente en el programa de RSC del Grupo.

Programas existentes:

Jacquet Brossard («EPI»)

Limagrain Ingredients («Progress»)

Programas nuevos:

Hazera («Growing the future together»)

Limagrain Europe

Vilmorin-Mikado («Up to 7»)

Programas

en desarrollo:

HM.CLAUSE

Hazera lanza un boletín informativo interno sobre la RSC

Hazera desea compartir con todos sus empleados las acciones e iniciativas relativas a la RSC que lleva a cabo como parte de su nuevo programa de RSC, llamado «Growing the future together». La BU decidió lanzar un boletín informativo digital interno sobre la RSC.



2.2

EL COMPROMISO DE LIMAGRAIN CON EL PACTO MUNDIAL

En 2013, Limagrain formalizó su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y publica anualmente su «Comunicación sobre los Progresos» (COP), en la que describe los avances realizados en materia de derechos humanos, normas internacionales del trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Esta Declaración de Rendimiento Extrafinanciero de Limagrain tiene el mismo objetivo y satisface la necesidad de una Comunicación sobre los Progresos exigida por nuestro compromiso.

Limagrain describe las políticas y acciones implementadas para responder a los diez principios del Pacto Mundial en la parte 5, que se

divide en tres capítulos:

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

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas invitan a las empresas a:



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.

2.3

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

METAS DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

LA CONTRIBUCIÓN DE LIMAGRAIN SE PRESENTA EN EL PÁRRAFO:

Proponer soluciones innovadoras y responsables emanadas de la genética de las plantas para todas las agriculturas

Proteger y enriquecer la biodiversidad vegetal

Obrar de conformidad con nuestros Principios Éticos y el Código de Conducta

Limitar el impacto medioambiental de nuestras actividades



Hambre cero

2.3

De aquí a 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los pastores y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor agregado y empleos no agrícolas.

2.4

De aquí a 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad de la tierra y el suelo.

2.5

De aquí a 2020, mantener la diversidad genética de las semillas, las plantas cultivadas y los animales de granja y domesticados y sus correspondientes especies silvestres, entre otras cosas mediante una buena gestión y diversificación de los bancos de semillas y plantas a nivel nacional, regional e internacional, y promover el acceso a los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos y los conocimientos tradicionales conexos y su distribución justa y equitativa, según lo convenido internacionalmente.

Capítulo 4.1
(p.38)

Capítulo 4.1
(p.38)

Capítulo 4.2
(p.45)

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:



Trabajo decente y crecimiento económico

8.7

Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Capítulo 5.2
(p.63)

Capítulo 5.2
(p.63)



Producción y consumo responsables

12.2

De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.3

De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha.

12.5

De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Capítulo 4.1.3
(p.41)

Capítulo 5.3
(p.69)

Capítulo 5.3
(p.69)



Vida de ecosistemas terrestres

15.6

Promover la participación justa y equitativa en los beneficios derivados de la utilización de los recursos genéticos y promover el acceso adecuado a esos recursos, según lo convenido internacionalmente.

15a

Movilizar y aumentar significativamente los recursos financieros procedentes de todas las fuentes para conservar y utilizar de forma sostenible la biodiversidad y los ecosistemas.

Capítulo 4.2
(p.45)

Capítulo 4.2
(p.45)

2.4

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. Los desafíos vinculados a los riesgos, derivados del análisis de la materialidad, fueron seleccionados según la importancia de los riesgos materiales contrastados 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 y dieciséis desafíos extrafinancieros, detallados en el siguiente cuadro:

Temas	Riesgos extrafinancieros	Desafíos vinculados a los riesgos	Tratado en
Medio ambiente	Contaminación y no conformidad ambientales en las instalaciones	Gestión y valorización de los desechos, incluido el desperdicio alimentario	5.3
		Emisiones de GEI y contaminación del aire	5.3
		Gestión y calidad del agua y de los efluentes	5.3
		Conservación de la biodiversidad de los emplazamientos	5.3
Calidad	Calidad de los productos, incluida la seguridad alimentaria	Calidad nutricional y seguridad de los productos	4.1
Recursos humanos	Salud y seguridad de los empleados y seguridad de los bienes	Seguridad de las personas y los bienes	5.1
	Seguridad de los bienes y de las personas		
	Atractivo y retención de talentos	Atractivo y gestión de talentos	5.1
		Compromiso por la diversidad en materia de RR. HH.	5.1
Ética y aspectos jurídicos	Conformidad de las prácticas en lo que respecta a los principios éticos y las leyes de lucha contra la corrupción	Respeto de los derechos humanos y los derechos del niño	5.2
		Política de compras responsables	5.2
	Propiedad intelectual	Conservación y enriquecimiento de la biodiversidad cultivada	4.2
Comunicación	Daño a la reputación o a la imagen	Relación con las partes interesadas y participación en el debate público	4.3
		Desarrollo de los territorios	3.3
		Apoyo a la comunidad y patrocinio	3.3
Sistema de información	Ciberseguridad	Protección de los datos y los sistemas de información	5.2
Actividad Limagrain Coop	Pérdida o disminución de áreas de producción	Rendimiento económico de las explotaciones y desarrollo de las ramas de actividad	3.1

2.5

EL IMPACTO DE LA CRISIS SANITARIA DE LA COVID-19



El ejercicio 2020-2021 estuvo marcado por la continuación de la crisis sanitaria mundial de la COVID-19, lo cual tiene como consecuencia la incertidumbre con respecto a los mercados objetivo del Grupo. 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 el Grupo ha tenido que adaptarse a diario a las limitaciones relativas a la pandemia, con el fin de garantizar el suministro de semillas

a los agricultores y horticultores, de ingredientes a los fabricantes, de productos de jardinería y productos de panificación-repostería a los consumidores, y asegurar el suministro de insumos a los socios cooperativistas, así como la colecta de sus cosechas.

En términos sociales, la voluntad de Limagrain fue brindar una respuesta armonizada ante la crisis. Asimismo, se ha mantenido el «Enfoque social del Grupo», definido durante el ejercicio anterior con el fin de apoyar a todos los empleados con medidas sociales ventajosas durante este período de crisis aguda.

En este contexto, Limagrain ostenta un crecimiento de su actividad de semillas y una estabilidad en su actividad de productos cerealeros, demostrando así la capacidad de adaptación de su modelo y su potencial de desarrollo. Asimismo, Limagrain continúa el despliegue de sus orientaciones estratégicas, en particular en materia de inversión en investigación e innovación, así como en el desarrollo mundial en los mercados profesionales de agricultura y horticultura.



3

COOPERAR...



Cooperar 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 nuevas alianzas, 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.



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

3.1

CONTRIBUIR AL RENDIMIENTO SOSTENIBLE

DE LAS EXPLOTACIONES DE LOS SOCIOS COOPERATIVISTAS

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.

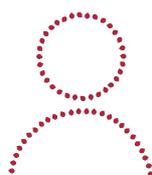
Con la creación de sus ramas de actividad «semillas», «trigo mejorante» y «maíz semolero», aliando producciones contractualizadas con los agricultores y la implantación local de herramientas industriales específicas, la cooperativa supo preservar las empresas agrícolas familiares de Limagne -Val d'Allier y desarrollar el empleo en el territorio. La creación de un nuevo marco de referencia que involucra

a todas las ramas de actividad de maíz y trigo, denominado «Carta de Limagne», así como las nuevas ramas de actividad «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.



1500

socios cooperativistas



400

explotaciones utilizan Limagine

(herramienta informática de seguimiento de cultivos)



41 000 ha

de cultivos contractualizados

por Limagrain con sus socios cooperativistas de la llanura de Limagne-Val d'Allier (Francia)

3.2

PROMOVER UNA CULTURA COMÚN

Reunirse alrededor del proyecto de la empresa

La motivación de los empleados depende de la capacidad de la empresa y de sus directores de darle sentido y visibilidad a las ambiciones, la misión y la visión de la empresa.

Las reuniones entre los dirigentes y los ejecutivos de dirección que se organizan anualmente son oportunidades para explicar nuevamente la estrategia y la misión del Grupo. Estas reuniones ofrecen información sobre las prioridades para el año que permitirán alcanzar las ambiciones establecidas. Debido a la crisis sanitaria de la COVID-19, estos encuentros no se han podido llevar a cabo físicamente este año. Sin embargo, mantener el vínculo fue fundamental. Durante este período se organizaron reuniones

telefónicas y por videoconferencia con mayor frecuencia y se organizó un evento digital que reunió a los ejecutivos de dirección de todo el Grupo. El boletín «Info+», destinado a los ejecutivos de la dirección, se ha tornado en una herramienta de comunicación interna indispensable.

A nivel de las Business Units, se organizan reuniones del personal y convenciones de ventas en cada país en el que Limagrain tiene operaciones; de este modo, los directores pueden presentar y comentar el Proyecto y la misión del Grupo, así como ofrecer comentarios y explicar la contribución de la Business Unit. La mayoría de las Business Units distribuye boletines impresos o electrónicos, que son el medio

ideal para comunicar acerca de la estrategia corporativa y destacar las acciones que alimentan esta estrategia.

Otras reuniones demuestran el deseo de trabajar juntos en proyectos comunes, con el fin de promover la innovación y reunir a las comunidades de expertos. En términos científicos, 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 300 investigadores del Grupo. En el programa se incluyen intervenciones en plenaria y talleres sobre un tema diferente cada año.

El acercamiento de las culturas por medio de Limagrain Academy

Los objetivos del pilar cultural de Limagrain Academy (véase § 5.1.) son: difundir la cultura del Grupo, desarrollar el sentimiento de pertenencia, ilustrar los valores y crear vínculos entre las poblaciones.

El juego digital «Limagrain Game», desarrollado en 2016, ofrece a los empleados la oportunidad de

adquirir un conocimiento más profundo del Grupo, en particular de su estructura, su historia, su gobernanza y sus valores. Se utiliza en los programas de integración de las Business Units y en algunas reuniones de personal.

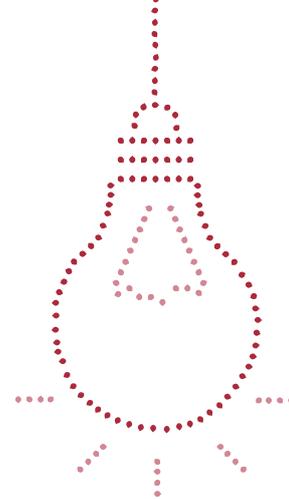
Limagrain Academy tiene el objetivo de ofrecer una formación de calidad para todas las

nacionalidades representadas en el Grupo. Los cursos de formación ahora están disponibles en siete idiomas.

Circuitos de integración

Se realizaron circuitos de integración durante todo el ejercicio. La mayoría 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.



Circuito de integración Grupo

El circuito de integración Grupo se creó para los directores unidos al Grupo recientemente, así como para empleados confirmados en su puesto, con un máximo de cinco años de antigüedad en la empresa, una formación superior de más de cinco años o una experiencia equivalente. 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, una actividad en torno a la historia, los valores y las actividades del Grupo, así como visitas y encuentros con miembros de la cooperativa Limagrain. El objetivo es facilitar la integración de los nuevos directores en el Grupo para que puedan comprender las actividades y la estrategia, así como los recursos disponibles dentro de cada Business Unit (política de desarrollo de recursos humanos, herramientas de comunicación, etc.). También

se explican los compromisos del Grupo en materia de RSC, las reglas relativas a la lucha contra la corrupción, así como los Principios Éticos y el Código de Conducta del Grupo. Este año, a pesar del contexto de crisis sanitaria, se realizaron cuatro circuitos a distancia.

Circuito de integración Auvernia

El circuito «Descubrir Auvernia» permite compartir los circuitos de integración de las Business Units implantadas en la región, 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. De este modo,

se facilitan los intercambios entre Business Units de la misma región y, en última instancia, se promueve la movilidad dentro del Grupo. Este año, a pesar del contexto de crisis sanitaria, se realizaron cuatro circuitos, tres de ellos a distancia.

149

personas
siguieron el circuito
Grupo

123

personas
siguieron el circuito
«Descubrir
Auvernia»



3.3

COMPROMETERSE CON LA COMUNIDAD

DE LOS TERRITORIOS DONDE ESTAMOS IMPLANTADOS

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 de 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 de contribuir al dinamismo del territorio en los ámbitos económico, deportivo o cultural.



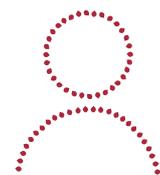
**Desarrollo de los territorios
Apoyo a la comunidad
y patrocinio**



Comprometerse con el territorio de origen de Limagrain, la llanura de Limagne-Val d'Allier

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

darle 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.



1500
empleados en Limagne-Val d'Allier

2.º
empleador privado de Auvernia

Nuestros logros

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. A través de la elección de determinadas instalaciones, en particular su sede social o la construcción en curso de la nueva planta de Limagrain Ingredients en Ennezat, Limagrain demuestra su deseo de contribuir al dinamismo económico y al atractivo de la región. Con la creación de la región de Auvergne Rhône-Alpes en 2015, Limagrain ahora tiene instalaciones en los territorios de Clermont-Ferrand, Lyon y Valence, y cuenta con 2097 empleados fijos.



Construcción de una nueva planta en Ennezat (Francia) - Limagrain Ingredients

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 escuela de Clermont-Ferrand especializada en las profesiones de la industria. Esta escuela, creada para jóvenes y adultos con diferentes bagajes, pretende también garantizar la transmisión de conocimientos tecnológicos a las PyME/PyMI.



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.



OBRRAR 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 parcelas de trigo y, a menudo, los pollos siguen en el nido 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 161 jóvenes aguiluchos cenizos observados en vuelo en 2020 en los departamentos de Puy-de-Dôme y Allier, 78 habían beneficiado de medidas de protección.

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 57 países, por medio de una red de más de 150 emplazamientos en los que trabaja personal permanente. Situados principalmente en zonas rurales, constituyen un punto fuerte para 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 alianzas en su comunidad, testimonio de la cultura de cooperación de Limagrain.

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.

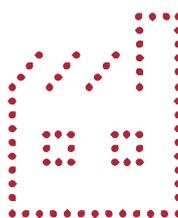


Planta de gofres de Dour (Bélgica) - Jacquet Brossard



Fábrica de bizcochos y galletas en Pithiviers (Francia) -
Jacquet Brossard

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



6621
empleados
estacionales
es decir
1350
puestos
(equivalentes a tiempo completo)

..... Nuestros logros

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. 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, permanente y estacional, en los territorios rurales.



..... Nuestros logros

COMPROMISO FRENTE A LA COVID

En el contexto específico de la crisis sanitaria de la COVID-19, muchas empresas llevaron a cabo acciones en favor de las personas más vulnerables. Por su parte, el Grupo apeló a la generosidad de los empleados. Así pues, los equipos locales seleccionaron ocho acciones para reducir el impacto de la crisis sanitaria sobre las comunidades cercanas a nuestros emplazamientos en los países más desfavorecidos. Limagrain propuso a los empleados hacer un donativo para una acción, comprometiéndose a donar la misma suma. Se recolectaron 15 748 euros por parte de los empleados. Así, 31 496 euros se donaron para financiar acciones en Sudáfrica, Moldavia, Guatemala, India, Indonesia, Kenia y Perú.



Acciones llevadas a cabo en Sudáfrica, Perú, Moldavia e India

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. Las plantas de Jacquet Brossard están implantadas en ciudades pequeñas, en las que representan al mayor empleador de la zona, como en Pithiviers (270 empleos permanentes) o en Clamecy (308 empleos permanentes).

LIMAGRAIN EUROPE CONTRIBUYE A LA RENOVACIÓN DE ESCUELAS EN UCRAANIA Y EN TURQUÍA

Son numerosas las acciones de compromiso social que se orientan a mejorar las condiciones educativas de las comunidades cercanas a nuestros emplazamientos. Limagrain Ucrania financió la sustitución de 35 ventanas en la escuela Rohy y Limagrain Türkiye contribuyó a los trabajos de mantenimiento y pintura de la escuela en un pueblo en el que la empresa tiene parcelas de producción de semillas.



Escuela de Rohy (Ucrania) - Limagrain Europe



4

...PARA EL PROGRESO DE LA AGRICULTURA

Contribuir 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 con el medio ambiente, Limagrain podrá contribuir al desarrollo de modelos sostenibles y competitivos, capaces de afrontar las necesidades alimentarias.

4.1

PROPONER SOLUCIONES INNOVADORAS

Y RESPONSABLES EMANADAS DE LA GENÉTICA DE LAS PLANTAS PARA CONTRIBUIR AL RENDIMIENTO SOSTENIBLE DE TODAS LAS AGRICULTURAS

La agricultura enfrenta 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 2050¹ 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, que es el primer eslabón de la cadena alimentaria, es posible participar en la respuesta a estos desafíos.

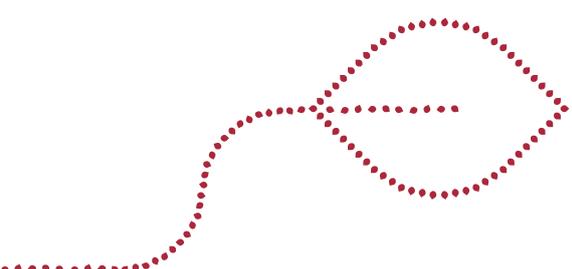


Formular soluciones vegetales y culturales sostenibles para contribuir a la respuesta a los desafíos del futuro

Los equipos de selección 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 seleccionadores 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.



Cerca de **6000** variedades comercializadas en 2020-2021

provenientes de **55** especies vegetales

El trabajo de los seleccionadores 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 y la

mayor resistencia o tolerancia a las plagas y enfermedades, son factores tomados en cuenta en la mejora del rendimiento en materia 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.

¹ Fuente: FAO. Informe sobre el estado de la alimentación 2019. IFPRI 2018

Nuestros logros

Limagrain se esfuerza por ofrecer soluciones emanadas de la genética de las plantas que aporten valor agregado a los agricultores, los consumidores y el medio ambiente. En reconocimiento a la excelencia de los programas de selección y los equipos del Grupo, la revista *European Seeds* de abril de 2021 identificó tres variedades de Limagrain entre las 20 variedades más innovadoras lanzadas² en Europa en 2020 por todos los semillistas:

- LG Architect, la primera variedad de colza resistente al virus TuYV de Limagrain Europe;
- Terapur (ver más abajo) de Vilmorin-Mikado;
- Adora, un tomate único por su sabor y dulzura de HM.CLAUSE.



LG CAIMAN

LG Caiman, la nueva variedad de cebada de dos hileras de invierno, registrada durante el ejercicio por Limagrain Europe, resiste al enanismo amarillo de la cebada (BYDV). Esa resistencia al BYDV la convierte en una alternativa eficaz y sostenible al uso de productos fitosanitarios, respondiendo así a las grandes expectativas del mercado.

TERAPUR

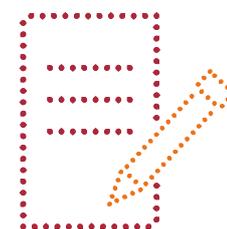
En algunas regiones de Francia e Italia, los nematodos *Heterodera carotae* son los causantes de pérdidas de hasta el 90% de los cultivos de zanahoria. Ante la disminución del número de tratamientos autorizados, los productores se encuentran en un callejón sin salida para enfrentar estas plagas. Con la fortaleza que le da su posición como líder mundial en zanahorias, Vilmorin-Mikado creó y comercializó una solución natural con la variedad Terapur. Gracias al cultivo de esta zanahoria que atrapa nematodos, se rompe el ciclo de multiplicación del nematodo, saneando el campo para futuras cosechas de zanahoria para consumo, con un nivel de eficiencia de entre el 40% y el 80%.



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. 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 Limagrain está decidido a promover el acceso a semillas para los pequeños agricultores.



Clasificación ATSI³
6.º de los 13
semillistas

que tienen una actividad en el conjunto de los territorios estudiados

² En 2020, se comercializaron en Europa 3500 variedades de todas las especies.

³ La ONG Access to Seeds Foundation publica un índice de facilidad de acceso a las semillas para los pequeños productores (Access to Seeds Index - ATSI) de América del Sur, África y Asia.

Nuestros logros



LIMAGRAIN APOYA LA ACCIÓN DE FAIR PLANET A 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»⁴, 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, que ahora también está presente en Tanzania.

ADAPTARSE A LAS NECESIDADES DE LOS PEQUEÑOS AGRICULTORES

La primera condición para que los pequeños agricultores puedan acceder a semillas de calidad es su disponibilidad en volúmenes adecuados. Limagrain Zaad South Africa (Sudáfrica) y Vilmorin-Mikado en la región africana de los Grandes Lagos cuentan con socios locales capaces de ofrecer envases adecuados, como 1000 semillas de hortalizas en lugar de las 100 000 habituales. La segunda condición es el asesoramiento técnico. Vilmorin-Mikado suministró seis sembradoras en África para el establecimiento de plataformas de prueba, que permiten demostrar el aumento de rendimiento obtenido gracias a la combinación de la genética de alto rendimiento con los cambios en las prácticas culturales. Unos 20 000 pequeños agricultores pudieron participar en esta iniciativa. Vilmorin-Mikado también colabora en una región de Kenia con tiendas de suministros agrícolas, y los capacita para asesorar a pequeños agricultores en el cultivo de tomates, pimientos y zanahorias.



⁴ Bridging the seed gap

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 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.
- Satisfacer las necesidades de los

clientes es el primer objetivo, pero éste debe ser alcanzado por un planteamiento que responda de manera sostenible a los cambios y desafíos del futuro. Por ello, 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, Limagrain desea estudiar de qué manera algunos de los proyectos y vías de innovación que se dejan de lado, porque no

se enfocan suficientemente en el corto plazo, podrían aportar una contribución positiva a las prácticas agrícolas a más largo plazo.

A través de estas nuevas iniciativas, y gracias a la innovación, Limagrain consideraría mejor las necesidades a corto plazo de sus mercados con la voluntad de tener un impacto favorable sobre la evolución de los sistemas de producción en términos agronómicos y ambientales.

Asegurar el suministro de productos seguros y de calidad para nuestros clientes

Para comercializar los productos de sus distintas actividades, Limagrain debe cumplir obligaciones regulatorias y contractuales, así como satisfacer las exigencias de los clientes. Asimismo, se deben tener en cuenta los requisitos internos establecidos por Limagrain para reducir su exposición al riesgo de no conformidad de los productos, que además de tener consecuencias financieras penalizadoras, puede afectar su imagen y reputación.

En la mayoría de los países, existen obligaciones regulatorias con respecto a las semillas; 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.

En lo que respecta a los productos agroalimentarios, además de garantizar la salubridad del producto para el consumidor, se deben cumplir numerosos requisitos de calidad de los Estados, los clientes industriales, los clientes de la distribución y el consumidor final. 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.



Calidad de los productos



**Seguridad alimentaria
Calidad nutricional de los productos**



Para sus Semillas de cultivos extensivos y hortícolas,

Limagrain asegura la calidad de la producción a través de la selección rigurosa, según una visión de asociación a medio o incluso largo plazo de los agricultores-propagadores que componen su amplia red de producción internacional, así como por los contratos y condiciones que los vinculan. Al mismo tiempo, Limagrain dispone de sistemas de gestión de calidad implantados en sus estructuras operativas para garantizar la conformidad de sus productos convencionales y OMG en las actividades de investigación, producción y comercialización.

La división de Semillas Hortícolas lleva a cabo una gestión coordinada del riesgo de presencia de patógenos en las semillas. Para controlar este riesgo, se ha implementado una gestión entre Business Units, combinada con un refuerzo de los controles y el seguimiento de la reglamentación fitosanitaria, y se han aplicado una norma interna y procedimientos asociados para prevenir la presencia de determinados virus o bacterias (ToBRFV en los tomates o la bacteria Acidovorax en las cucurbitáceas).

En lo que respecta al sistema de gestión de calidad de los OMG, los empleados disponen de un sistema

documental (directrices, planes de control, etc.), que se transmite principalmente a través de la formación interna. También se lleva a cabo una cartografía de riesgos relativos a los OMG por país y por especie, actualizada cada año, con el fin de evaluar los diferentes niveles de riesgo, determinar las prioridades y actualizar los planes de control si es necesario.

Gracias a las auditorías periódicas, es posible validar la implementación del sistema, la trazabilidad de los procesos de investigación, prueba, producción, procesamiento y comercialización para limitar los riesgos de mezclas, de no conformidad de las semillas y los errores de etiquetado. Para garantizar la calidad y la fiabilidad de los productos comercializados, se han implementado un sistema de control de calidad y planes de control a seguir (según la especie y el país). Estos controles analíticos específicos se llevan a cabo en laboratorios acreditados, se someten a prueba periódicamente y dependen de la validación por parte del departamento de gestión de calidad para garantizar la fiabilidad de los resultados.

Limagrain adhiere al programa internacional Excellence Through Stewardship (ETS) para demostrar, a través de auditorías externas

independientes realizadas cada tres años, su gestión responsable de los OMG mediante la implementación de los requisitos del sistema de gestión de calidad ETS en todas las etapas de la vida de los productos OMG: investigación, producción, marketing, lanzamiento, comercialización, gestión de crisis y discontinuación del producto.

Indicadores clave de rendimiento

Etiquetado

ETS

obtenido en 2015, renovado en 2018

Objetivo

Renovación de las etiquetas después de las auditorías realizadas a finales de 2021



Objetivos nutricionales fijados para los panes Jacquet para 2025	Resultado al 30/06/21
100% de la panificación blanda \leq 1,1% de sal	80%
100% de la panificación crujiente \leq 1,3% de sal	75%
100% de los productos fuente (> 3%) o ricos (> 6%) en fibras	100%



Publicidad de pasteles Savane

En materia alimentaria, la calidad nutricional de los productos es una cuestión de creciente interés para el consumidor. En este contexto, 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 y fibras. La exigencia de los consumidores de acceder a productos alimentarios

de calidad afecta a toda la industria agroalimentaria, que lo repercute en sus proveedores en todos los aspectos de su actividad, ya sea en Limagrain Coop, Limagrain Ingredients o Jacquet Brossard. Para celebrar contratos con los industriales, generalmente se requieren evaluaciones realizadas por organismos externos, los cuales evalúan el rendimiento social, empresarial y ambiental. Las empresas que alcanzan un nivel mínimo definido son las únicas que pueden convertirse en sus proveedores.

Por último, como productor de productos alimentarios, lleva a cabo una vigilancia especial para impedir toda acción maliciosa de contaminación o de manipulación fraudulenta de los productos. Este concepto de «food defense» o «defensa de los alimentos», tiene por objeto proteger la producción de los productos alimentarios. En cada una de las plantas de Jacquet Brossard, se ha formado a empleados para la implementación de medidas de protección de los alimentos, se ha realizado un estudio de riesgo y cada año se lleva a cabo una prueba de intrusión como parte de las auditorías.

98 %
del volumen
de negocios de las
empresas dotadas de
plantas industriales
cubiertas por un sistema
de gestión de calidad (SGC)

ecovadis

**Etiquetado
«Ecovadis Silver»**
otorgado a Limagrain
Ingredients y Jacquet Brossard
como proveedores



100%
de los productos
Jacquet y Brossard
ostentan el grado
de Nutri-Score en el embalaje

Nuestros logros

JACQUET - AMPLIACIÓN DE LA GAMA «SIN AZÚCARES AÑADIDOS»

En 2016, Jacquet innovó para ofrecer una mejor nutrición, lanzando la primera gama de pan de molde «Sin Azúcares Añadidos» ("Sans Sucres ajoutés") para toda la familia (5 recetas). Estos panes contienen solo los azúcares presentes naturalmente en la harina.

En marzo de 2020, Jacquet tomó la decisión de fabricar toda su gama de pan de molde sin añadir azúcares, reemplazando sus referencias clásicas. Ese mismo año, se lanzó el 1.º panecillo de hamburguesa y cinco productos de la gama para el desayuno «Sin Azúcares Añadidos». Estos productos «Sin Azúcares Añadidos» y «Sin Aceite de Palma», que ostentan el grado de Nutri-Score A, siguen siendo deliciosos.

Hasta la fecha, el 44% de la gama Jacquet⁴ ha pasado a «Sin Azúcares Añadidos», lo que permite a la marca contribuir a una alimentación más adecuada.

⁴ Exceptuando los productos crujientes



Nuestros logros



LIMAGRAIN INGREDIENTS Y JACQUET BROSSARD OBTIENEN LA MEDALLA DE PLATA ECOVADIS

Los clientes prestan cada vez más atención a las iniciativas de RSC y solicitan frecuentemente a sus proveedores que completen cuestionarios sobre el tema. La plataforma Ecovadis se creó para evitar la duplicación y promover la transparencia de los actores. Permite a los fabricantes responder anualmente de forma voluntaria a un cuestionario sobre RSC, con el objetivo de comunicar la puntuación obtenida a nuestros clientes.

En los cuatro temas abordados (Medio ambiente, Prácticas laborales y derechos humanos, Ética y Compras sostenibles), Jacquet Brossard obtuvo una puntuación global media de 55/100 este año, registrando una mejora de 15 puntos con respecto a 2020. La medalla de plata Ecovadis que recibió Jacquet Brossard refleja su nivel de compromiso.



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 los desechos provenientes de los procesos industriales, transformarlos o valorizarlos y donar productos cuya comercialización es imposible.



394 455 €

en productos alimentarios

donados a los bancos de alimentos

JACQUET BROSSARD PARTICIPA EN LA LUCHA CONTRA EL DESPERDICIO ALIMENTARIO

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, bizcochos y galletas en los hogares franceses. Esta importante lucha se refleja en medidas concretas, como la reducción del tamaño de los trozos sobrantes en el troceado del pan o la utilización de panes dañados en la gestión de cambios de producción en las líneas.

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.

8 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 utiliza huevos, para sus recetas

de bizcochos y galletas. A fin de contribuir a la mejora del bienestar animal, se fijó el objetivo de no utilizar más huevos provenientes de criaderos de gallinas en jaula de batería para el año 2025.

4.2

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 evolución y la escasez de recursos (incluyendo 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.

Existen dos grandes fuentes de biodiversidad para crear nuevas variedades: 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 es fundamental; asimismo, Limagrain vela por que la protección legítima de sus innovaciones a través de herramientas de propiedad intelectual permita que otros actores del sector semillero accedan a los recursos genéticos con fines de investigación y mejora varietal.



Propiedad intelectual



Conservación de la biodiversidad

Indicadores clave de rendimiento



324

nuevas variedades comercializadas

durante el ejercicio 2020-2021

50 000 €

donados en apoyo a Crop Trust



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.

Para enriquecer permanentemente la gama de variedades propuestas a los agricultores de todo el mundo, Limagrain está realizando un intenso esfuerzo de preselección (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, que alcanza los 350 000 € para los cultivos extensivos de Limagrain, 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. Posteriormente, Limagrain se hace cargo de realizar la introducción, mediante cruzamiento, de las nuevas características en sus variedades. 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. 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 de variedades según el principio de exención del seleccionador 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 dispuesto a conceder licencias para el uso de sus variedades como fuente de variabilidad genética. Este caso existe prácticamente solo en Estados Unidos.

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.



..... Nuestros logros

LIMAGRAIN APOYA A CROP TRUST

El Fondo Mundial para la Diversidad de Cultivos (llamado Crop Trust), creado en 2004 por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y Biodiversity International, se establece en el marco del Tratado Internacional sobre los Recursos Fitogenéticos para la Alimentación y la Agricultura para garantizar la conservación y disponibilidad de la diversidad de cultivos en los bancos de genes para la seguridad alimentaria mundial. Crop Trust, en colaboración con el gobierno noruego y NordGen, administra y financia el trabajo del Depósito Mundial de Semillas de Svalbard en Noruega: una protección segura para las colecciones de semillas de todo el mundo. Limagrain se ha comprometido a brindarle un apoyo económico durante tres años por un importe de 50 000 € anuales.



4.3

ALIMENTAR EL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LOS TEMAS RELACIONADOS CON LA SEMILLA



Riesgo extrafinanciero
Daño a la reputación o a la imagen

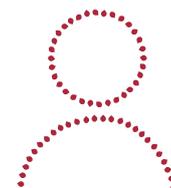


Desafío vinculado a los riesgos
Relación con las partes interesadas y participación en el debate público

El diálogo con las partes interesadas es un componente fundamental de la actividad RSC de Limagrain. En materia de riesgo, los avances de la ciencia y de la agricultura son hoy en día objeto de debates apasionados, amplificadas 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; además podrían tener efectos negativos sobre las ventas, los resultados, la imagen, el atractivo y las perspectivas de desarrollo de Limagrain.

Indicadores clave de rendimiento



271 empleados

participan en organizaciones representativas de nuestras actividades

Entre

200 000 y 300 000



de gastos de «Asuntos Institucionales» (declaración ante la HATVP de 2021)



El objetivo de los encuentros de Limagrain es mostrar las actividades de Limagrain a los medios de comunicación y las instituciones a través de visitas a las instalaciones y explotaciones de Limagne-Val d'Allier.

Para limitar la proliferación, el alcance y el impacto de las críticas y los ataques contra el Grupo, Limagrain ha implementado un sistema destinado a prevenir este riesgo y a reaccionar en caso de crisis mediática. El Departamento de Comunicación y Relaciones Institucionales centra el dispositivo en varias acciones:

- Reforzar las relaciones, en particular con las autoridades públicas europeas, nacionales, regionales y territoriales, con el fin de presentar el Grupo, sus actividades e instalaciones, sus desafíos y sus riesgos potenciales. Esta acción preventiva garantiza una mayor comprensión y proximidad en momentos de crisis, en situaciones en las que es necesaria la intervención de estos servicios.
- Desarrollar una comunicación periódica con medios específicos y usuarios de internet para facilitar la comprensión del Grupo y entablar un diálogo cualitativo.

- Sensibilizar y formar a los dirigentes, comunicadores y portavoces del Grupo. Se ponen a su disposición dos guías de comunicación de crisis y se prevé una formación específica sobre medios como medida preventiva para preparar determinados temas más sensibles y, en situaciones de crisis, para preparar declaraciones.

- Difundir un procedimiento de prensa, destinado a las filiales de Limagrain, que permita el seguimiento y la supervisión de las declaraciones a los medios de comunicación, cuyo cumplimiento se sometió a una auditoría interna en 2020-2021. Esta auditoría permitió verificar la eficacia del despliegue y la implementación del procedimiento en el perímetro auditado.
- Organizar una unidad de comunicación de crisis para el Grupo encargada de recomendar la estrategia de comunicación y desplegar el plan de comunicación lo antes posible en momentos de crisis.

- Realizar ejercicios de gestión de crisis.

- Llevar a cabo un seguimiento de la prensa y de internet específico, flexible y multilingüe (redes sociales, páginas web, blogs, prensa, etc.), centrado en la anticipación y la identificación de los riesgos relativos a la imagen, para completar el dispositivo y seguir los indicadores de cobertura mediática de Limagrain y sus marcas.

Además, para apoyar a los empleados de Limagrain, principales vectores de la imagen del Grupo, y para guiarlos en sus acciones y comportamientos teniendo en mente la integridad y la ética, se ponen a su disposición herramientas, principalmente el documento «Principios Éticos y Código de Conducta».

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

..... Nuestros logros

«LA CUEILLETTE DES CURIEUX»

En el marco de la iniciativa «La Cueillette des curieux» («La cosecha de los curiosos») organizada por la empresa francesa Blédina, cliente de Limagrain Ingredients, un productor de maíz semolero de Limagne-Val d'Allier, participante en el sector de la «alimentación infantil» de Limagrain, recibe a los consumidores en su explotación.



...EN TODAS PARTES, PARA TODOS

5



Con 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 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 también permitir el desarrollo de las actividades del Grupo, optimizando al mismo tiempo la gestión de los riesgos ambientales, sociales y empresariales, en entornos de negocios variados y cambiantes.

5.1

FAVORECER EL DESARROLLO PROFESIONAL

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 el Grupo. Limagrain desea promover este capital humano

para permitir a cada uno de sus empleados contribuir al desarrollo del Grupo y al suyo propio en su trabajo.



Garantizar la seguridad de las personas y los bienes

Diseminados en 57 países y trabajando bajo una diversidad de condiciones y entornos, los 9000 empleados 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 salud y la seguridad de los empleados son por lo tanto objeto de atención cotidiana y de una política activa de apoyo.



Visita de seguridad a Manoharabad (India) - Limagrain Asia Pacific

Indicadores clave de rendimiento

TF2¹

24,1
08/2016

11,1
06/2020

9,8
06/2021

Tasa de ausentismo

7,3

Objetivo
TF2 < 8
a finales de 2021

Garantizar que las condiciones del ejercicio de la profesión no afectan la salud y seguridad de los empleados

Limagrain está convencido de que no puede haber rendimiento sostenible sin seguridad, por lo que la seguridad de sus empleados y de sus actividades es una de las prioridades del Grupo.

Desde 2014-2015, Limagrain promueve una política de seguridad basada en una participación comprometida de la dirección. El objetivo es obrar simultáneamente a nivel de la organización y de 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 medio 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 que sea su gravedad y aprender de los fracasos que puedan afrontar.

* La TF2, que se calcula en doce meses, 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.

En diciembre de 2019, Limagrain renovó su objetivo de reducir a la mitad la tasa de frecuencia de los accidentes con interrupción del trabajo y sin ella, en un plazo de 3 años, es decir, llegar a menos de 8 accidentes por millón de horas trabajadas en diciembre de 2021. Para lograrlo, se ha desplegado un programa de prevención centrado en el desarrollo y la armonización de la cultura de seguridad de Limagrain, el refuerzo del enfoque gerencial de la seguridad y la profesionalización de las prácticas.

Desde 2018, se da prioridad a la gestión de los riesgos químicos con la implementación de un diagnóstico que permite llevar el control de estos riesgos a un nivel superior, mediante el desarrollo de nuevas directrices más exigentes y el despliegue de formación de los directores en cada una de las plantas, así como el «coaching» de los coordinadores de seguridad. Limagrain recurrió a la experiencia de DuPont Sustainable Solutions.

Además, con el fin de luchar contra los riesgos de las enfermedades ocupacionales, Limagrain somete a sus empleados a visitas médicas al contratarlos en algunos países, y busca mejorar las condiciones de trabajo, especialmente mediante visitas gerenciales de seguridad.

Limagrain también ha emprendido un plan quinquenal de prevención y protección de todos sus emplazamientos en materia de seguridad de los bienes para reducir tanto la frecuencia como el impacto de eventos como incendios, explosiones, desastres naturales o robos. Este plan incluye:

- un componente preventivo que incluye, en particular, la mejora de los procedimientos, los planes de intervención, los medios de detección y el desarrollo de una cultura del riesgo en cada emplazamiento (supervisión del trabajo por puntos importantes, reglas de almacenamiento,

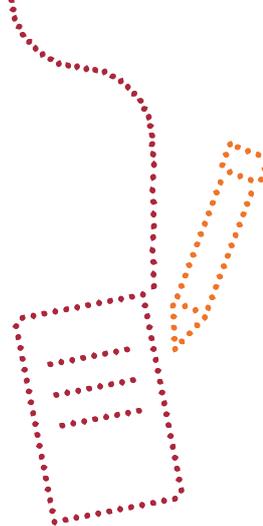
detección de incendios, apagado automático del gas, planes de continuidad de la actividad, etc.);

- un componente de protección con importantes inversiones destinadas, principalmente, a la instalación de sistemas de rociadores automáticos y al refuerzo de equipos de protección contra explosiones.

Estos programas de seguridad están dirigidos por los servicios corporativos de Limagrain en colaboración con las Business Units a través de reuniones periódicas tanto a nivel operativo como en las Direcciones. Además, para apoyar este esfuerzo, se han elaborado directrices específicas y se realizan formaciones.

El riesgo sanitario que supone la COVID-19 es gestionado conjuntamente por los equipos de Recursos Humanos y Seguridad del Grupo y las Business Units, así como por medio de diferentes centros de crisis. Los requisitos reglamentarios y otros protocolos sanitarios publicados por los gobiernos y los organismos sanitarios se han implementado rigurosamente en los emplazamientos de Limagrain. El trabajo a distancia se puso en práctica cuando fue posible y los procesos de producción en la

planta o en el campo se adaptaron para garantizar la seguridad de todos, manteniendo la continuidad de las operaciones.



TF1²

6,77

TG³

0,21



38,4%

de las horas de formación dedicadas a la seguridad



Formación de primeros auxilios en Cutilacán (México) - Vilmorin-Mikado

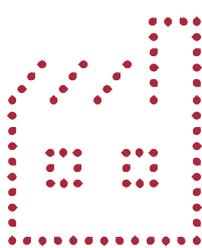
² La TFI, que se calcula en doce meses, representa la tasa de frecuencia de accidentes con interrupción del trabajo. ³ La TG representa la tasa de gravedad.

Garantizar la seguridad de los empleados y los emplazamientos en todas partes del mundo

Debido particularmente a su presencia a nivel internacional, Limagrain se ve expuesto al riesgo de daño a las personas. 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). Los riesgos supervisados se

relacionan con eventos específicos y localizados que pueden afectar las condiciones de viaje y de vida en el lugar de trabajo de los empleados de Limagrain y tener un impacto crítico en su salud física y moral.



2 emplazamientos

certificados «Emplazamiento altamente protegido» por la aseguradora FM Global y 6 emplazamientos han implementado las medidas necesarias para la certificación durante el ejercicio 2021-2022

100%
de las plantas industriales
Jacquet Brossard
ha implementado
una política de
«food defense»

Para responder al riesgo de daño 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 empleados 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 supervisión 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 francés de Europa y Relaciones Exteriores, y participa en los encuentros anuales sobre la seguridad de las empresas francesas en el extranjero.

Limagrain está igualmente expuesto a riesgos de daños maliciosos contra sus bienes (herramientas de producción, adulteración intencional de productos alimentarios, existencias de producción, productos de su investigación, etc.). Si bien los robos «de apropiación» (robos simples, con allanamiento, etc.) representan 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.

En lo que respecta a los riesgos de daños 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.).

Se han puesto a disposición de todos los empleados dos manuales, uno dedicado a la seguridad dentro del Grupo en general y uno dedicado específicamente a la seguridad durante los viajes de negocios. Asimismo, durante el ejercicio 2020-2021, se distribuyó un manual sobre protección física de emplazamientos e infraestructuras a los jefes y directores de los emplazamientos.

Un Director de Seguridad/Protección/Datos/Archivos/Crisis se hace cargo de coordinar todas estas acciones.

La crisis sanitaria de la COVID-19 ha tenido repercusiones económicas y geopolíticas que podrían agravar a corto plazo las situaciones de inestabilidad económica, social y geopolítica en los diferentes países en los que opera Limagrain. Sin embargo, este riesgo se controla mediante la vigilancia que lleva a cabo en los países el equipo de Seguridad, así como por la política de reducción y supervisión de los desplazamientos profesionales de los empleados de Limagrain durante la crisis sanitaria.

Atraer y retener todos los talentos

La sostenibilidad de Limagrain está relacionada con su nivel de rendimiento, en particular, en términos de innovación, y se basa en determinadas profesiones, sobre todo aquellas vinculadas a actividades de investigación que requieren conocimientos específicos. Su actividad forma parte de un entorno extremadamente competitivo e internacional propicio, en el marco de la competencia entre los diferentes actores, a las oportunidades profesionales para

cargos especializados en sectores específicos. Adicionalmente, el hecho de que las instalaciones generalmente se encuentren alejadas de grandes centros urbanos puede constituir un freno a la contratación. Limagrain es consciente de que la capacidad de atraer y retener talentos constituye un gran desafío relacionado con el riesgo de la falta de competencias para la capacidad operativa y la pérdida de competencias. El atractivo del Grupo y la retención de talentos constituyen un tema integral de la estrategia de recursos



**Atractivo
y retención
de talentos**

humanos. Durante el ejercicio 2020-2021, se publicaron 528 anuncios de puestos con contrato indefinido en la intranet del Grupo, de los que 382 se publicaron también a nivel externo, y 118 anuncios de eran para prácticas y alternancias. Para atribuir estos puestos, es necesario consolidar la reputación global del Grupo como empleador y accionar diferentes mecanismos para **atraer talentos**.

Indicadores clave de rendimiento



18,1

horas de formación
por empleado formado

80,6%
de los empleados
tienen derecho
a una entrevista
anual de evaluación



95 **movimientos**
internos

83 **movimientos**
internacionales

8,9%
de rotación
de personal



La marca de empleador reexaminada

Con el fin de promover la notoriedad de la marca de empleador y suscitar deseo en los candidatos, decidimos destacar los puntos fuertes, el potencial, la cultura y los valores humanos del Grupo, a través de un nuevo discurso de la marca de empleador. La marca de empleador del Grupo, difundida en todas las herramientas de recursos humanos y a través de diversas iniciativas, como el espacio de oportunidades profesionales en la página web, redes sociales, bolsas de trabajo, foros de las escuelas, etc., también tiene como objetivos expresar la riqueza y los logros de las Business Units, narrar la historia y revelar el alma del Grupo, y valorizar las profesiones, las trayectorias y su diversidad.

El Grupo comunica desde hace varios años sobre su marca de

empleador en LinkedIn. Cada semana, se publican varios posts sobre las Business Units, la vida en la empresa, los valores del Grupo, perfiles de empleados con su actividad respectiva, innovación agrícola, puestos vacantes, etc.

Limagrain continuó desplegando su marca de empleador en 2020-2021, como lo había hecho durante el ejercicio anterior, particularmente reforzando su presencia en los buscadores. El objetivo es facilitar el acceso a ofertas y a la información del Grupo. Este plan de referenciación, lanzado en 2020-2021, continuará en 2021-2022, junto con la optimización de la navegación en la página dedicada a la contratación, con el fin de cumplir con las nuevas normas de navegación en internet.

Las medidas en favor de la contratación

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. Una red de embajadores de Campus y de alianzas especiales con establecimientos de educación superior seleccionados permite a Limagrain aumentar su visibilidad. Los embajadores de Campus son contactos especiales en las escuelas y universidades, donde informan sobre las

oportunidades profesionales y dan a conocer la gran variedad de actividades en Limagrain. Los embajadores, eslabones indispensables de la contratación, intervienen al principio del proceso apoyando al equipo de contratación y contribuyendo así a la detección de los talentos que el Grupo necesita. A pesar de las limitaciones relativas al contexto sanitario, durante el ejercicio 2020-2021 los equipos de Limagrain y los miembros de la red de embajadores tuvieron la oportunidad de participar en

32 acciones dirigidas a estudiantes y jóvenes titulados (foros, patrocinio, acciones educativas, presentaciones corporativas, etc.).



32 acciones

«Campus Management»

de relación con las escuelas

49 000 €

en apoyo

a establecimientos de educación superior específicos

La mejora de la experiencia del candidato y del empleado

Es primordial que toda interacción con Limagrain se viva como una experiencia positiva, ya sea para los candidatos, activos o pasivos, o para los empleados, 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. Desde hace varios años, se han emprendido proyectos para mejorar la experiencia de los candidatos y empleados, simplificando los procesos y racionalizando la actividad de los RR. HH.

Lanzado en 2010, «B-SMART» permitió al Grupo dotarse de una herramienta para ofrecer un portal RR. HH. empleado/director y desmaterializar la gestión del proceso de entrevistas anuales, de la contratación y de la movilidad interna. El Grupo tiene varias ambiciones para B-SMART:

- apoyar a la marca de empleador con un portal de RR. HH. único con la estética del Grupo;
- ayudar a los directores a llevar a cabo el desarrollo de su equipo, poniendo a su disposición los elementos de RR. HH. apropiados;
- fortalecer a los empleados «protagonistas de su trayectoria profesional», simplificando la implementación de los procesos de RR. HH. evolución profesional/contratación y la provisión de marcos de referencia de RR. HH.;
- mejorar la medición y el análisis de los procesos de RR. HH. evolución profesional/contratación del Grupo y supervisar mejor la evolución de los empleados en función de los datos de B-SMART;
- reducir ciertas tareas repetitivas sin valor agregado, mediante la automatización de acciones de RR. HH. relacionadas con los procesos de evolución profesional y de contratación.

Además, para optimizar la experiencia del candidato, se han agregado dos módulos a la página de contratación. Uno tiene como objetivo simplificar el proceso de los candidatos invirtiendo el circuito de contratación: el candidato carga su CV y automáticamente se le proponen ofertas relacionadas con sus competencias. El segundo es una plataforma conversacional que enriquece la marca de empleador, permitiendo la interacción directa entre candidatos y empleados de la empresa. Estas dos acciones tienen como objetivo abrir el proceso de selección a todos los candidatos y permitirles descubrir los valores y la vida de la empresa gracias a la comunicación dirigida.

La política de remuneración

Limagrain se interesa por el desarrollo de un sistema de remuneración justo y estimulante para todos los empleados, con el fin de conjugar atractivo y competitividad. Las remuneraciones tienen 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. Las encuestas de remuneración externas permiten comparar la remuneración de Limagrain con respecto a la remuneración del mercado, en aras de la equidad y el atractivo.

Además del salario, la remuneración incluye un conjunto de beneficios y mecanismos que se detallan a continuación:

Participación en los beneficios y participación en los resultados

El sistema de participación en los beneficios del Grupo ilustra su deseo de involucrar a cada empleado en los resultados de su Business Unit y en el rendimiento del Grupo, recompensando así el rendimiento colectivo.

Este sistema de origen francés, fruto de la negociación colectiva, se extiende voluntariamente

dentro del Grupo a las empresas extranjeras, es decir a todas las filiales de las que Limagrain posee más del 50% del capital. Consiste en una parte «Empresa», calculada sobre la base del rendimiento de la Business Unit, y en una parte «Grupo». El método de cálculo se basa fundamentalmente en la redistribución de los resultados económicos y garantiza una mejor distribución de los montos abonados entre los empleados, con el fin de reconocer todos los aportes individuales como factor de éxito del Grupo.

Ahorro salarial

Se ofrece a los empleados franceses un Plan de Ahorro del Grupo cuyos gastos de operación corren por cuenta de Limagrain. Está constituido por tres fondos, dos de los cuales son exclusivos, orientados según perfiles de inversión que van desde conservadores a otros de mayor riesgo, con el fin común de ofrecer una remuneración superior a la del mercado. Entre estos fondos se encuentra un fondo solidario, socialmente responsable, certificado por 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 en 2011-2012. En Francia, los derechos de entrada y los gastos de gestión de dicho plan, que además cuenta con un dispositivo fiscal interesante, también corren por cuenta de Limagrain.

Durante el ejercicio 2020-2021, se iniciaron conversaciones con los interlocutores sociales en Francia como parte de las negociaciones del Grupo, con el fin de conciliar los planes de ahorro jubilatorios con la ley francesa Pacte y hacer que nuestros planes sean más atractivos.

420

millones de €
de masa salarial



16,5

millones de €

pagados a los empleados por participación en los beneficios y en los resultados

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.

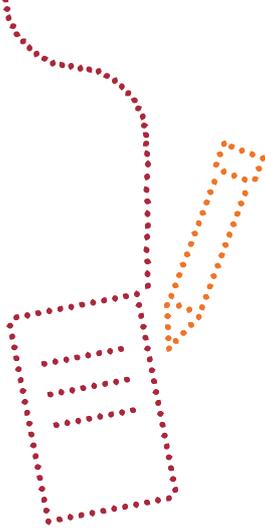
Limagrain desea ofrecer cobertura de salud y previsión a todos sus empleados. El objetivo es que cada empleado de Limagrain se beneficie al menos de:

- 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.

Durante el ejercicio 2021-2022, se iniciará un proyecto plurianual para elaborar la cartografía de la cobertura existente para todas las empresas del perímetro. Gracias a este trabajo, podremos analizar el nivel de rendimiento de las coberturas de salud y previsión existentes en relación con el mercado y cambiarlas si es necesario.





La evolución de las candidaturas:

24 589

candidaturas

recibidas aparte de las candidaturas espontáneas

36,9

candidatos

por vacante publicada



Equipo de la planta de Cu Chi (Vietnam) - HM.CLAUSE

El rendimiento de la actividad de Limagrain se basa principalmente en su capacidad de innovación, de desarrollo internacional y de gestión en un entorno multicultural. Para Limagrain, la gestión de la evolución profesional, la movilidad y la formación constituyen un desafío asociado al riesgo de desfase entre las necesidades de la actividad y las competencias disponibles. Están en el centro de las preocupaciones de la estrategia de Recursos Humanos y brindan

oportunidades de desarrollo a los empleados, favoreciendo la **retención de talentos**.

La política activa de Limagrain aborda el tema del desarrollo de conocimientos o competencias entre los empleados en lo relativo a la formación y a Limagrain Academy, un dispositivo de formación corporativo basado en cuatro pilares de competencias: cultural, gerencial, liderazgo y profesión.

La gestión de la evolución profesional

La política de Recursos Humanos del Grupo se centra en el desarrollo de los empleados. Dada la organización específica del Grupo en Business Units, la función RR.HH. Corporate tiene las funciones de promover el intercambio de conocimiento, la transversalidad y la identificación de talentos para preparar el futuro.

Cada año, se organizan revisiones de talento en todas las Business Units de Limagrain, así como a nivel de Grupo a través de los comités de evolución profesional. Los objetivos de este enfoque son identificar talentos internos, promover la movilidad y las promociones internas, generar reservas de candidatos para puestos clave y preparar la sucesión a los cargos.

El comité de evolución profesional del Grupo se enfoca en los ejecutivos, dirigentes y personal con alto potencial del Grupo.

Durante el ejercicio 2020-2021, se puso en marcha un nuevo sistema: la revisión del talento empresarial. Esto permite dar visibilidad a los dirigentes de las líneas de negocio sobre el pool de talento de su actividad, promover la movilidad entre Business Units e iniciar un trabajo de prospección de competencias. Durante el ejercicio, se han realizado dos revisiones de talento empresarial, una para la actividad «Finanzas» y otra para la actividad «Investigación».

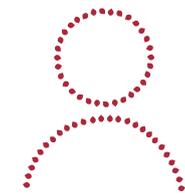
Durante el ejercicio, también se iniciaron encuentros de «talentos jóvenes», que permitieron dar visibilidad al Comité de Dirección de talentos de las distintas Business Units del perímetro.

Presencia en las redes sociales:

+15 092

usuarios en LinkedIn

registrados durante el año



2,85%

de tasa de participación promedio en LinkedIn

Las trayectorias profesionales

Limagrain acompaña a los ejecutivos y dirigentes en el éxito de su evolución profesional. Así, se implementan trayectorias de desarrollo personalizadas para todos los ejecutivos cuando asumen su cargo, se trate de una contratación externa o de movilidad interna. Desde marzo de 2020, se han implementado

74 trayectorias de desarrollo para que los ejecutivos de la dirección y los dirigentes dispongan de condiciones óptimas para asumir nuevas responsabilidades. Las trayectorias se han diseñado combinando diferentes métodos de aprendizaje, como métodos de aprendizaje mixto (blended learning), situaciones profesionales

didácticas, retroalimentación periódica con las partes interesadas, así como el desarrollo de un dispositivo de rastreo de información accesible en formato digital. Estas trayectorias seguirán enriqueciéndose en los próximos años.

La movilidad

Limagrain ha hecho de la movilidad interna, ya sea geográfica o funcional, uno de los principales ejes de su política de Recursos Humanos. Por lo tanto, Limagrain se ha fijado como regla la publicación interna de todas las vacantes de empleo. Limagrain ofrece un marco especialmente propicio para el desarrollo profesional: gracias a la variedad de sectores de actividad y profesiones, así como a la presencia geográfica en 57 países, los empleados pueden seguir trayectorias profesionales individuales y las Business Units adquieren nuevas competencias, experiencias y conocimientos.

La intranet del Grupo pone a disposición una plataforma de consulta de vacantes para todos los empleados del Grupo, haciéndoles partícipes de su propia movilidad/ desarrollo. La plataforma también es accesible a todos los aprendices, personal en práctica y empleados con contratos de duración determinada, ofreciéndoles la posibilidad de postular tanto para vacantes de contratos indefinidos, como puestos en prácticas, en alternancia o con contratos de duración determinada, a fin de permitirles completar su formación y experiencia. Se publicaron 118 vacantes de prácticas y alternancias, así como 22 vacantes de contratos de duración determinada para jóvenes titulados.

Debido a la creciente internacionalización de Limagrain, la movilidad internacional constituye un gran desafío. Para fomentar la movilidad, se han definido políticas de movilidad internacional (larga duración, corta duración, «Local+») para todo el Grupo, con condiciones ventajosas e incentivos para los empleados, y que favorecen la integración en el país de destino, así como el regreso de los empleados a su país de origen.

Las medidas de apoyo a la movilidad de larga duración incluyen formación intercultural y lingüística para los empleados y sus familias, pago de la mudanza, la escolarización de los niños, los viajes y el alquiler, asistencia fiscal, regreso al país de origen al final de la expatriación, así como una prima de movilidad.

Para el ejercicio 2020-2021, se definió una nueva política de movilidad para los empleados que deseen trabajar permanentemente en un país distinto de su país de origen. De hecho, las políticas de movilidad existentes concernían a los empleados en misiones de corta o larga duración en el extranjero o a la ubicación después de una misión. Con esta nueva política, Limagrain busca facilitar las trayectorias profesionales internacionales, así como apoyar y proteger mejor a los empleados que viajan.



Asimismo, para completar las oportunidades de movilidad internacional y permitir que un mayor número de empleados viva esta experiencia, también se ofrece la posibilidad de pasar períodos cortos (menos de 6 meses) en el extranjero.

Entrevistas a lo largo de la trayectoria profesional

La entrevista anual de evaluación: realizada por el director, 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, Recursos Humanos puede elaborar el plan de formación, establecer planes de desarrollo y preparar comités de evolución profesional durante los cuales se realizarán revisiones del potencial y se decidirán promociones, movilidad y acompañamientos.

En función de la situación de cada empleado, se complementa con entrevistas específicas:

La entrevista bienal profesional: organizada por Recursos Humanos cada 2 años y llevada a cabo por el director para analizar las perspectivas de desarrollo profesional en términos de cualificación y empleo.

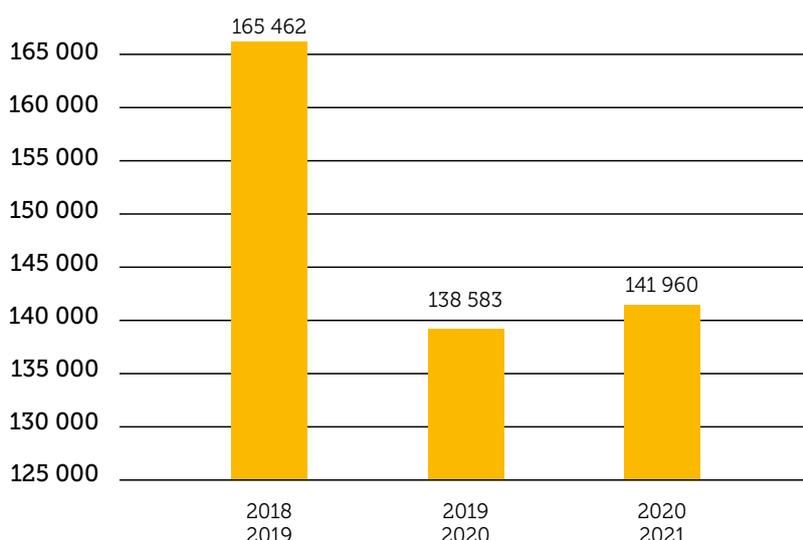
Las entrevistas de partida y de reanudación de actividad tras una ausencia prolongada (baja por maternidad o adopción, baja por educación parental, etc.): organizadas por Recursos Humanos. Permiten gestionar mejor la transición antes y después de la ausencia, preparar la reintegración, mantener el contacto y evitar que se rompan los vínculos.

La revisión de la trayectoria profesional: desde 2015, en Francia, se lleva a cabo cada 6 años para los menores de 45 años y cada 5 años a partir de esa edad. Esta entrevista está organizada y dirigida por Recursos Humanos y preparada previamente con el director. Su objetivo es realizar un inventario resumido de la trayectoria profesional del empleado.

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

La formación, una herramienta para desarrollar competencias y conservar conocimientos

Evolución del número de horas de formación



En el transcurso del ejercicio, Limagrain dedicó 3,2 millones de euros a la formación de sus empleados, incluido el presupuesto de Limagrain Academy, y 7824 empleados se beneficiaron de

horas de formación, es decir, una tasa de accesibilidad a la formación del 85,3% del personal permanente de Limagrain. Los principales temas de las formaciones ha sido:



- salud/seguridad (38,4%);
- mejora de la pericia profesional (20,3%);
- gestión (15,2%).

Limagrain Academy: dispositivo corporativo para el desarrollo de las competencias

Limagrain Academy, fundada en 2013, 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; se dirige a todos los empleados;
- un pilar gerencial que permite desplegar una cultura gerencial común, definir un lenguaje común y garantizar un nivel de comprensión del entorno internacional; se dirige a los directores;
- un pilar liderazgo que integra las trayectorias de desarrollo adaptadas y personalizadas para los ejecutivos de dirección y dirigentes;
- un pilar profesión dedicado a desarrollar los reflejos del intercambio de información y de

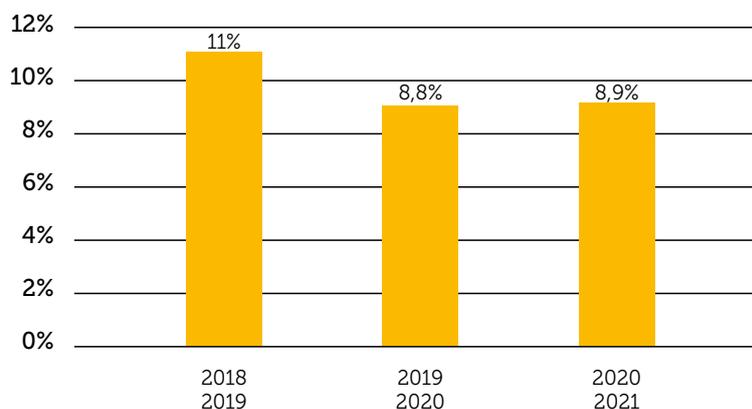
desarrollo conjunto sobre temas específicos de Limagrain y a crear una base de conocimientos y experiencias comunes sobre las profesiones fundamentales de la empresa; se dirige principalmente a los expertos de las distintas actividades.

Las enseñanzas de Limagrain Academy, destinadas a un público transversal en las distintas Business Units en función de los pilares, complementan los programas de desarrollo que se

llevan a cabo en las BU. Permiten cruzar información específica de las distintas actividades con información más general del Grupo e implementar redes para compartir competencias.

Debido a la crisis sanitaria de la COVID-19, Limagrain Academy ha adaptado su oferta y ahora el 50% de su formación se lleva a cabo de forma digital. En total, se organizaron 22 sesiones de formación para los empleados del Grupo.

Evolución de la rotación de personal



Formación Limagrain Academy

Comprometerse con la diversidad y la igualdad profesional

La diversidad de las poblaciones en el seno de Limagrain forma parte integral de la ambición del Grupo. «El Grupo se compromete a tratar a sus trabajadores con un espíritu de apertura y de equidad, respetando su dignidad y su integridad física y moral. Así pues, los trabajadores de Limagrain son contratados sin discriminación de género, edad, origen, religión, orientación sexual, apariencia física, estado de salud, situación de discapacidad, pertenencia sindical o de opinión política.»

Este fragmento del documento «Principios Éticos y Código de Conducta» forma parte de una serie de textos internacionales cuyos principios son compartidos por el Grupo, como los convenios

principales de la Organización Internacional del Trabajo en materia de lucha contra la discriminación. Asimismo, se han negociado convenios colectivos en favor de la igualdad entre hombres y mujeres y el equilibrio intergeneracional. También se han implementado acciones para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo, se han tomado medidas firmes en varias Business Units de Limagrain para promover el empleo y la integración de las personas con una discapacidad. Se han asumido también compromisos para que los procesos de contratación incorporen prácticas no discriminatorias.

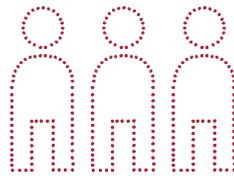


Diversidad e igualdad de oportunidades

Limagrain desea agilizar sus esfuerzos en materia de diversidad e inclusión. En este contexto, durante el ejercicio 2020-2021, todos los empleados participaron en una encuesta de Limagrain, cuyo objetivo es conocer su percepción sobre el tema dentro del Grupo. Limagrain se basará particularmente en los resultados de esta encuesta para formalizar y alimentar su programa sobre diversidad e inclusión.



37,9%
de mujeres
en la plantilla
permanente



95,2%
tasa de mantenimiento
de seniors
en el trabajo (> 57 años) -
96,0% en Francia

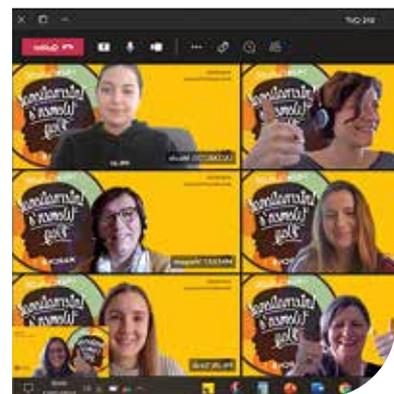


2,5%
de los empleados
franceses fijos
tienen una discapacidad

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. De conformidad con la legislación francesa, un acuerdo firmado durante el ejercicio 2012-2013, y renovado en 2017, impone a las empresas francesas objetivos y acciones que favorecen la igualdad de hombres y mujeres a lo largo de toda su trayectoria profesional. Los cuatro ámbitos de dichas acciones son: contratación, promoción

profesional, remuneración y conciliación entre vida profesional y vida personal. Para cada ámbito, se formulan compromisos y medidas concretas con el fin de promover la diversidad y la igualdad profesional, así como indicadores cuantificados desarrollados para cada filial, que luego son consolidados y controlados a nivel de Grupo.



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 un programa de acompañamiento 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 «sénior».

El 36,1 % de los empleados de Limagrain es mayor de 45 años. Con el fin de garantizar una empleabilidad superior de estos empleados en la segunda parte de su trayectoria profesional, y tomando en cuenta la prolongación de la trayectoria 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, fomentando la transmisión de sus conocimientos y experiencia a la

generación siguiente cuando se acerca el momento de la jubilación.

En Francia, los empleados mayores de 57 años también pueden beneficiarse, sujeto a condiciones, de una reducción de las horas de trabajo, manteniendo la totalidad de las cotizaciones de jubilación.

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

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

Limagrain toma diferentes medidas para fomentar el empleo y la inserción de las personas con discapacidad, con el fin de mejorar las bajas tasas de empleo actuales (2,5% de los empleados) en Francia. En este sentido, desde el ejercicio 2012-2013, se estableció una alianza 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.

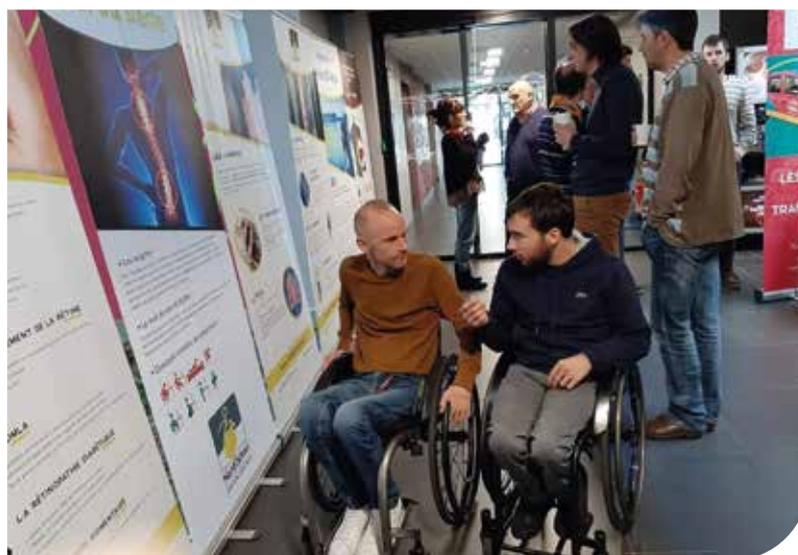
En febrero de 2017, se firmó un acuerdo del Grupo sobre las Igualdades Profesionales y la Solidaridad para las empresas francesas. Este acuerdo dispone

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 sensibilización con respecto a la discapacidad.

La alianza con la asociación Handischool también permitió llevar a cabo actividades de sensibilización sobre la discapacidad en varias instalaciones de Limagrain en Francia.



Jornada de sensibilización con respecto a la discapacidad en la sede social de Limagrain en Saint-Beauzire (Francia) en 2020

..... Nuestros logros

«HOW DO YOU FEEL» EN LIMAGRAIN EUROPE

Este año, Limagrain Europe lanzó su programa «How do you feel» estructurado en torno a cuatro temas: prevención del estrés, lucha contra la discriminación, diálogo interno y conciliación de la vida profesional y vida privada. Este programa, destinado a todos los empleados de la BU, incluye distintos documentos de referencia y herramientas para promover el bienestar de los empleados, como la Carta sobre el derecho a la desconexión y las guías de buenas prácticas para directores. Otras acciones completan el dispositivo, como la implementación de sesiones de prevención del estrés usando el método «yogist», la elaboración de un curso en línea para luchar contra la discriminación en la contratación o circuitos de integración para todos los empleados nuevos. Por último, se ha creado una red de «vigilantes» formados en la detección precoz y acompañamiento de riesgos psicosociales en Francia.



Aplicación del método «yogist» en la planta de Saint Mathurin (Francia) en el marco del plan de acción «How do you feel» - Limagrain Europe

5.2

OBRAR DE CONFORMIDAD CON NUESTROS PRINCIPIOS ÉTICOS Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA

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, hacen esencial que el Grupo vigile

la conformidad de sus prácticas con los principios de la ética de los negocios y con las leyes, cada vez más extraterritoriales, en materia de lucha contra la corrupción, derechos humanos, normas internacionales del trabajo, salud/seguridad y respeto del medio ambiente.



Conformidad de las prácticas en lo que respecta a los principios éticos y las leyes de lucha contra la corrupción

Indicadores clave de rendimiento

4210

empleados recibieron formación

sobre el Código de conducta usando el nuevo curso en línea desde su lanzamiento



686

empleados no conectados concientizados

con respecto al Código de conducta

Difundir y respetar nuestra ética de negocios

Para responder a las problemáticas de carácter ético, el Grupo estableció un sistema y herramientas para fomentar la reacción de cuestionamiento en los empleados. El objetivo es fomentar el espíritu de responsabilidad de cada uno, apoyarse en la inteligencia colectiva para aprender a gestionar las ambigüedades y la complejidad e interpretar las normas con discernimiento todas las situaciones.

La ética de los negocios se concretiza a través de la aplicación de los *Principios Éticos y el Código de Conducta*. Se presenta con un curso en línea disponible en la intranet y proporciona a los empleados las referencias éticas y las normas que deben cumplir. De manera general, se diseñó para tratar la ética en un sentido amplio y dentro del perímetro de todas las actividades.

Recordemos que, en el marco de su programa de formación, el Consejo de Administración de Limagrain participó en una sesión de sensibilización con respecto a la lucha contra la corrupción, dirigida por Transparency International Francia en marzo de 2019.

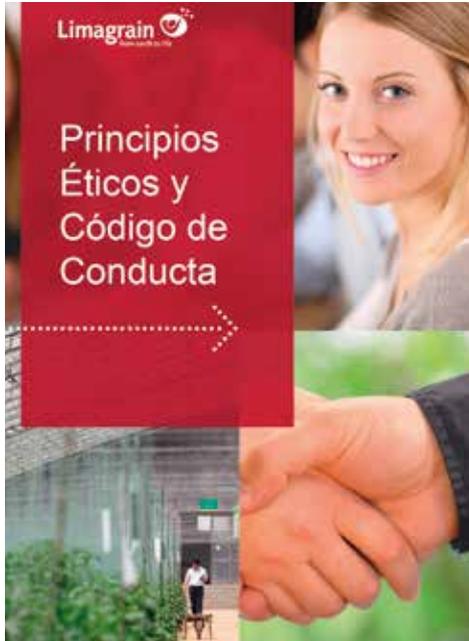


Respeto de los derechos humanos y los derechos del niño



Nuestros logros

BE&AB: EL PROYECTO ÉTICO DE LIMAGRAIN



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. Es administrado conjuntamente por la Dirección de Gobernanza Riesgos Conformidad (GRC) y la Dirección RSC, y está patrocinado por la Directora de Recursos Humanos del Grupo. El Comité de dirección del proyecto se reunió diez veces para seguir su evolución y elegir ciertas opciones en materia de herramientas y despliegue según los pilares de la ley Sapin II.

Durante el ejercicio 2020-2021, la implementación del proyecto BE&AB avanzó considerablemente. La cartografía de los riesgos de corrupción y tráfico de influencias, punto de partida fundamental, es ahora objeto de una cartografía específica que se actualiza anualmente, al igual que el proceso de cartografía de riesgos de Limagrain.

Se llevó a cabo una amplia campaña de comunicación del documento «Principios Éticos y Código de Conducta», traducido a 16 idiomas¹ y disponible en la intranet, respaldada por un curso

en línea para todos los empleados conectados. Algunas BU, como Hazera, Limagrain Coop, Vilmorin Jardin o Vilmorin-Mikado, llevaron a cabo acciones «relámpago» para garantizar que la gran mayoría de sus empleados realizasen el curso en línea en muy poco tiempo. En un plazo de 6 a 8 semanas, más del 90% del personal conectado siguió y validó los dos módulos «Ética de negocios» y «Dispositivo de alerta».

Durante el ejercicio, se implementaron procesos de evaluación de terceros y controles contables de forma rutinaria en todas las BU. La trazabilidad de estas evaluaciones se ha integrado en el proceso, lo que permite saber por qué razón se tomaron decisiones y quién las tomó.

El dispositivo de alerta ético del Grupo está disponible tanto para los empleados en la intranet como para terceros externos en la página web. Si bien se comunicó al respecto ampliamente en el curso en línea, su uso fue limitado durante el ejercicio; sin embargo, permitió «adaptar» el sistema y el procesamiento de alertas.

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 ha adoptado la sistematización de mecanismos de sanción disciplinaria con las Business Units. El objetivo es disponer de medidas disciplinarias adecuadas en todo el Grupo ante los diferentes tipos de acciones corruptas, y que los empleados y las instancias representativas las conozcan y reconozcan.

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

Respeto de los derechos humanos

El documento «Principios Éticos y Código de Conducta» se enmarca en 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 y a la 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 aplicable a todas las entidades del Grupo en el mundo. Con frecuencia se menciona en los contratos de producción o de compra para garantizar su cumplimiento. Además, algunas empresas han implementado acciones específicas.



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, los temporeros que trabajan en las plantas de producción son sometidos a un control sistemático a la entrada. Se crea una ficha de identidad que justifique, 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 RSC, 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, lo cual se prohíbe a los productores y subcontratistas mediante cláusulas contractuales. La empresa también definió sanciones disciplinarias para los productores que infrinjan los compromisos, que pueden llegar a la suspensión del acuerdo de subcontratación.

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. Arisa («*Advocating Rights in South Asia*», conocida anteriormente como ICN - India Committee of the Netherlands), es una ONG con la cual HM.CLAUSE India colabora desde hace años, particularmente a través de su participación en el programa «*Child Care Program*». En la primavera de 2020, la ONG publicó su informe² 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.

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.

Desarrollar en nuestros proveedores una política de compras responsables



En el marco de sus actividades, Limagrain trabaja con numerosos proveedores, subcontratistas y prestadores de servicios para sus operaciones de producción agronómica, producción en plantas, almacenamiento, transporte, así como para sus actividades de investigación y desarrollo. Ciertos servicios o suministros son de crucial importancia para las operaciones y podrían tener un impacto en la continuidad de las actividades y servicios de una o más Business Units en caso de incumplimiento. Los servicios informáticos forman parte de los suministros y servicios, en términos de redes e infraestructura, que tienen un impacto potencial en todo el Grupo.

Además, como muchas empresas, Limagrain se enfrenta al riesgo de interrupciones en la cadena de suministro.

Los fallos durante el suministro o la prestación de servicios pueden estar relacionados con la no continuidad de la entrega (interrupción de las cadenas de suministro), el servicio o el suministro, o el incumplimiento de los compromisos contractuales del proveedor/prestador de servicios.

Si bien este fenómeno no es nuevo, se ha ampliado desde el comienzo de la crisis sanitaria de la COVID-19. El riesgo podría aumentar en caso de inestabilidad geopolítica o a causa de desastres naturales.

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 medio 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 hace que sus procesos evolucionen continuamente para incorporar criterios socio-ambientales, apoyándose en sus propias referencias de compras responsables. En este contexto, los compradores del Grupo firmaron la carta «Relaciones con Proveedores Responsables» y recibieron formación sobre la práctica de compras responsables impartida por AFNOR.



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

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. 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 inherentes. El RFI, totalmente digitalizado durante este ejercicio y desplegado en determinadas BU, proporciona información sobre la organización, estrategia, datos financieros, política de calidad, gestión de riesgos, RSC, planes de progreso, organización de la cadena de suministro y motivación para desarrollar alianzas con el 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 conflictos y la resolución amigable de los litigios a través de la mediación, cuando sea oportuna.

La naturaleza de su actividad convierte a los compradores en una población particularmente expuesta al riesgo de corrupción. Por consiguiente, se ha elaborado una carta ética de compras para formalizar el compromiso individual de no ceder ante la corrupción y otras prácticas no éticas. Todos los compradores involucrados en las actividades de la Coordinación de Compras han firmado la carta, al igual que los compradores de materiales y servicios informáticos.

Por último, la crisis sanitaria ha tenido un doble impacto en las compras. Por un lado, algunos proveedores han enviado a representantes de ventas más cerca de sus clientes, garantizando la continuidad de la relación a pesar de las restricciones de viaje. Por otro lado, se ha intensificado la búsqueda de proveedores nacionales, con el fin de garantizar una parte de los suministros locales, independiente de los límites de producción o de transporte que afecten a una zona geográfica.

Proteger los datos y los sistemas de información

Los sistemas de información son esenciales para todas las actividades 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. 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 al Grupo.

Consciente de la importancia de los riesgos relacionados con los Sistemas de Información (SI), Limagrain desplegó un ambicioso programa en materia de seguridad de los sistemas de información durante el ejercicio 2019-2020. Se basa en una gobernanza específica que se apoya en una organización transversal, y ha adoptado un nuevo método para gestionar proyectos informáticos, integrando las especificidades de funcionamiento y los requisitos del Grupo.

El objetivo principal es mejorar nuestras capacidades para combatir

Indicadores clave de rendimiento



81%

de las 185 cuentas de compras tratadas por la Coordinación de Compras del Grupo estipulan una **certificación RSC** de parte del proveedor.

Resultado, un

16%

de los proveedores declara que dispone de un nivel de madurez «avanzado» en términos de RSC



Riesgo extrafinanciero
Ciberseguridad

la amenaza que representan los programas de «secuestro de datos» o *ransomwares*, en particular, desarrollando nuestras capacidades de vigilancia y anticipación.

Ante el avance de las amenazas, es fundamental prepararse. 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 cuentas 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.

Todo esto se ha formalizado mediante:

- la revisión de las diversas cartas relacionadas con el uso de herramientas informáticas;
- la verificación del cumplimiento de los proyectos según «security by design»;
- el inicio de un plan de desarrollo de capacidades y sistemas de detección de incidentes de seguridad a mediano plazo;

- el seguimiento de los indicadores de exposición al riesgo cibernético, enumerando vulnerabilidades e incidentes de seguridad;

- la definición de medidas organizativas (preparación para la gestión de crisis cibernéticas, industrialización de las acciones de sensibilización, optimización del control sobre servicios gestionados externamente y subcontratación) y técnicas (implantación de medidas de mejora de infraestructuras comunes del Grupo) que se deben implantar durante el próximo ejercicio.

No obstante, la ciberseguridad nos atañe a todos. Por lo tanto, es objeto de acciones de sensibilización con los empleados, en particular, a través de herramientas de información y divulgación sobre los elementos clave (contraseña, movilidad, correo electrónico, etc.). Durante el ejercicio, se incrementó la dificultad de las pruebas de phishing, explicando la menor tasa de éxito en comparación con el año anterior (61% / 89%). Pero resultan ser más impactantes porque los usuarios perciben mejor su vulnerabilidad individual.

Finalmente, la caída en el número de incidentes de seguridad (4/49) se explica por un cambio en la

definición que solo tiene en cuenta los incidentes que requieren el establecimiento de una unidad de análisis dedicada.

Indicadores clave de rendimiento



61%

de «respuestas positivas» de los usuarios a las pruebas de detección de phishing (capacidad de detectar un ataque)

Resultados

236

vulnerabilidades externas corregidas

4

incidentes de seguridad tratados



Limagrain IT: Acción de sensibilización del Comité de dirección y de los equipos TI de Limagrain a través de una reunión con nuestro proveedor de servicios de ciberseguridad y formación sobre el tema mediante ejercicios.

5.3

LIMITAR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE NUESTRAS ACTIVIDADES



Contaminación y no conformidad ambientales en las instalaciones

El impacto de las actividades de Limagrain sobre el medio ambiente es una de nuestras principales preocupaciones que las Business Units gestionan lo más cerca posible del terreno, de forma voluntaria y responsable.

En el marco de sus actividades, el Grupo Limagrain está sujeto a numerosas reglamentaciones en materia medioambiental. Estas 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.

Limagrain también incorpora la prevención del riesgo ambiental,

particularmente la contaminación, en su política de gestión de riesgos, con la ejecución de normas aplicables al conjunto de sus instalaciones en todo el mundo.

Este enfoque incluye el control (medida, optimización, innovación) de la utilización de los recursos naturales, así como la atención a la mejora de la cuantificación y valorización de los desechos.

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

En 2018, Limagrain definió un programa, LEIA (Limit Environmental Impact of our Activities), para limitar el impacto medioambiental de sus actividades. Se basa en el establecimiento

progresivo de un sistema de gestión ambiental aplicable al conjunto de las instalaciones y en la 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	Objetivos
Desechos	Garantizar la valorización de los desechos	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar la confiabilidad de los informes sobre los desechos y garantizar su tratamiento de aquí a 2022 ● Valorizar el 85% de los desechos de aquí a 2022
Energía	Reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
Agua	Garantizar la calidad de los efluentes y optimizar el consumo de agua	<ul style="list-style-type: none"> ● Reducir el consumo de agua corriente en un 5% de aquí a 2022 (con respecto a 2016-2017)
Biodiversidad	Proteger los ecosistemas presentes en las instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar, supervisar y preservar los biotipos y especies protegidas presentes en las instalaciones próximas a una zona protegida

Indicadores clave de rendimiento

29%

del volumen de negocios de las empresas con una planta industrial cuenta con un sistema de manejo ambiental (SMA)



Las empresas Vilmorin Turkey y Vilmorin-Mikado El Salvador ahora tienen un SMA.

Resultados
Norma Medio ambiente
ISO 14001
3 emplazamientos certificados

Berurim y Sderot (Israel),
Karacabey (Turquía)

Norma Energía
ISO 50001
2 emplazamientos certificados

Arques y Ennezat
(Limagrain Ingredients)



5,9

millones de €
invertidos
en 2020/2021
en 276 acciones
para reducir el
impacto ambiental
de los emplazamientos
de Limagrain

Las instalaciones de Limagrain en todo el mundo ponen en práctica numerosas medidas de naturaleza y envergadura muy diversas para cada uno de estos cuatros temas. La consideración de los impactos ambientales es una realidad a la hora de 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.

El único impacto ambiental de la crisis sanitaria de la COVID-19 ha sido el incremento de residuos como consecuencia del uso masivo de dispositivos de protección sanitaria (mascarillas, envases de gel hidroalcohólico, etc.) y la reaparición de productos desechables, a menudo de plástico, a pesar de que desde hace muchos años existen políticas de reemplazo que incluyen materiales renovables o reutilizables.

Tratamiento de los datos publicados para el ejercicio 2019-2020

Algunas de las cifras correspondientes a los valores publicados para el ejercicio 2019-2020 se sometieron a tratamiento con el fin de garantizar su comparabilidad con los valores del ejercicio 2020-2021. El análisis de estos tratamientos se describe en el apartado 6.2. «Impactos ambientales de Limagrain». Las evoluciones tienen en cuenta los cambios en el perímetro. Si bien optar por acercarse lo más posible al consumo y, por lo tanto, implicar a las plantas en la elaboración

de informes ambientales para el ejercicio 2020-2021 resulta relevante, aún aparecen errores en los datos proporcionados. Aunque no sean significativos para Limagrain (menos del 1,5%), de acuerdo con el organismo tercero independiente y en aras de la precisión, los errores identificados se han tenido en cuenta en el tratamiento de los datos para el ejercicio 2019-2020. Los cambios indicados en la parte 5.3. se basan únicamente en datos procesados.

Nuestros logros

DOS EMPLAZAMIENTOS DE LIMAGRAIN INGREDIENTS CERTIFICADOS ISO 50001 - SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA

Con la certificación de estas dos plantas industriales francesas, Arques y Ennezat, Limagrain Ingredients integra en selecto círculo de las 700 empresas francesas certificadas ISO 50001.



Planta de Ennezat (Francia) - Limagrain Ingredients

Medidas de prevención, reciclaje y eliminación de desechos

Gestión y valorización de los desechos

Las actividades relacionadas con las semillas y los productos cerealeros de Limagrain producen principalmente desechos orgánicos (67,3%) y pocos desechos peligrosos (10%). Las posibilidades de valorizarlos son numerosas y es posible alcanzar el 76,8% de valorización de los desechos. La valorización de material representa el 74,2% y la de energía el 25,8%, en particular por la combustión de los raquis del maíz provenientes de la producción de semillas.

En comparación con el ejercicio 2019-2020, la cantidad de desechos aumentó en un 35,2%. Esta evolución significativa oculta la importante tendencia a la baja de los datos del año anterior (véase 6.2.) y la reclasificación de determinados desechos como subproductos en la planta de semillas de cultivos extensivos de Karacabey (Turquía). Otros factores, como la aplicación de definiciones cada vez más precisas, algunas reducciones de actividad y una mejor gestión de los procesos industriales y de las existencias, también explican

la disminución. Por el contrario, casi todo el aumento procede de la planta de producción de semillas de cultivos extensivos de Limagrain Coop en Ennezat (Francia). El aumento de los volúmenes trabajados en la planta, consecuencia de rendimientos ventajosos, lógicamente condujo a un aumento de los volúmenes de residuos (+13 000 t).

Cabe señalar que el rendimiento de las diferentes empresas del Grupo todavía es muy diverso en este sentido. No obstante, se han identificado 107 acciones en materia de gestión de residuos, que representan una inversión de 155 713 €. Los principales objetivos son:

- 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 relacionadas;



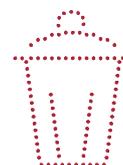
Planta de Karacabey (Turquía) que tiene el certificado ISO 14001 - Limagrain Europe



Gestión y valorización de los desechos Desperdicio alimentario

- 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 (véase ¶ Ahorrar agua y controlar nuestros desechos acuosos - p. 74).



48 273

toneladas

de desechos generadas

76,8%

de los desechos son valorizados

24,3 kg

de residuos producidos por 1000 € de volumen de negocios

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 empleados.

El crecimiento del 4,5% en el consumo energético durante el ejercicio conlleva algunas tendencias y eventos dignos de ser mencionados:

- a la baja: el cierre de la planta industrial de Limagrain India en Yellampet y el traslado de las actividades a subcontratistas acarrea una fuerte reducción de la biomasa como fuente de energía, pasando del 9,6% al 7,2% del consumo de Limagrain. En 2019-2020, el emplazamiento representaba 17,9 MWh, es decir, el 36% de la biomasa del Grupo;

- al alza: la entrada en el perímetro de dos emplazamientos de Limagrain Zaad (Sudáfrica), condiciones climáticas invernales más frías, por ejemplo para Anjou (Francia) donde Limagrain posee tres emplazamientos importantes, el fuerte incremento de la producción, como en el emplazamiento de Limagrain Brasil en Goianesia (+57% de electricidad), pero sobre todo en la planta de Limagrain Coop en Ennezat (+10 676 MWh), lo que representa un aumento del 59% del consumo de gas natural, cuya cuota en la mezcla energética pasa del 28,3% al 31,1%.

Por último, en materia de energías móviles, quedan claras dos evidencias:

- el ejercicio 2020-2021 indica una aceleración en la sustitución del diésel por la gasolina en los vehículos. La razón es el mejor perfil ambiental de la gasolina, así como la multiplicación de

las normas y reglamentaciones, cada vez más estrictas, en favor de la gasolina. Al mismo tiempo, la «ecologización» de las flotas de automóviles se intensifica gracias al aumento del número de vehículos eléctricos o híbridos en las flotas de las empresas.

- a pesar de que la crisis sanitaria ha dificultado numerosos viajes y reuniones, la empresa registra un ligero aumento en las energías móviles. El análisis de la situación pone de manifiesto el hecho de que, en materia de desplazamientos, tras períodos de confinamiento estricto, se han reanudado las relaciones a nivel local. Al mismo tiempo, muchas empresas han fortalecido sus equipos comerciales, aumentando así sus flotas. Finalmente, las restricciones relativas a los viajes aéreos obligaron a los empleados a utilizar el automóvil y las restricciones relativas a los viajes compartidos en automóvil impidieron la optimización de los trayectos.

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) total de Limagrain (scope 1 y 2 sin agentes refrigerantes) llegaron a 93 397 tCO₂eq en 2020-2021, lo que representa un aumento del 4,7% con respecto a los datos de 2019-2020. Si se incluyen los agentes refrigerantes, la emisión de GEI llegó a 98 660 tCO₂eq, es decir un aumento del 6,2%.

El ejercicio 2020-2021 es el tercer año de informes sobre los agentes refrigerantes. Estuvo marcado por algunos casos de fugas considerables en los equipos de refrigeración en determinados emplazamientos. Por consiguiente, las emisiones relacionadas con dichos equipos muestran un aumento del 42,6% y alcanzan 5263 tCO tCO₂eq.



La formalización de un objetivo de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de Limagrain, ya sean directas (scope 1 y 2) o indirectas (scope 3), que permita cumplir con los objetivos del acuerdo de París, es un proceso que lleva a cabo la Dirección de RSC. Debe permitir modelizar las principales fuentes de emisiones de GEI para cada actividad del Grupo y compilarlas con el fin de fijar un objetivo de reducción, los indicadores esenciales y la trayectoria a seguir para alcanzar el objetivo para finales del ejercicio 2022-2023 de Limagrain.

La reducción del consumo de energía y de las emisiones de



526 627 MWh
de consumo de energía

de los cuales un **7,2%** de energías renovables

Emisiones
de gases de efecto invernadero (GEI) (incluidos los agentes refrigerantes)

98 660 tCO₂eq

266 kWh / 1000€
volumen de negocios

gases de efecto invernadero es un objetivo primordial del programa LEIA, que se traduce por una serie de acciones en todas las Business Units. Durante el ejercicio 2020-2021, se han identificado 112 acciones para una inversión de 5,1 millones de euros.

El impacto energético es un elemento clave que se tiene en cuenta en cada expediente para la construcción o renovación de los equipos de Limagrain. HM.CLAUSE prestó especial atención al aislamiento térmico de los edificios para la construcción de nuevos fitotrones en Saint-Rémy-de-Provence (Francia) o la estación de Los Mochis (México). Vilmorin en La Méniltré (Francia) también realizó importantes trabajos de aislamiento térmico en su edificio de «microlimpieza», como lo hizo Limagrain Europe en un edificio de la estación de Verneuil l'Étang (Francia). La sustitución de unidades de frío en las plantas francesas de Jacquet Brossard en Saint-Beauzire y Clamecy (Le Helder) también permite cumplir este objetivo.

En cuanto a los equipos, la automatización o la regulación de los equipos se utilizan frecuentemente para reducir el consumo, como hizo Limagrain Europe en una caldera de Verneuil-l'Étang (Francia). La mejora del rendimiento energético de los secadores también se ha tenido en cuenta en Limagrain Ibérica en Elorz (España) y en Vilmorin en La Méniltré (Francia).

Limagrain trabaja en el desarrollo de la cuota de energías renovables que se compone principalmente de biomasa. La instalación de paneles solares en la planta de Limagrain Nederland en Rilland (Países Bajos) en HM.CLAUSE Australia en Templestowe (Australia) ayuda a cumplir este objetivo. Cabe señalar, sin embargo, que los modelos económicos aplicados no permiten apreciar claramente algunas de las acciones realizadas

por los proveedores de servicios en nombre de las empresas de Limagrain. En el informe no se tiene en cuenta la instalación de 1600 m² de casas sombra fotovoltaicas en el aparcamiento de la sede de HM.CLAUSE en Portes-lès-Valence (Francia). Finalmente, algunas empresas, como Limagrain GmbH (Alemania) o Mikado Kyowa Seed en Japón, han optado por cambiar de proveedor eléctrico con el fin de aumentar la cuota de energías renovables.

Trabajar en las condiciones para el transporte de mercancías también ayuda a reducir el consumo de energía. Limagrain Europe trabaja en la racionalización de la carga para optimizar el llenado de las unidades de transporte, ya sean contenedores o camiones. Según las condiciones que la empresa impone a los transportistas, se debe privilegiar el uso de vehículos que cumplan con las normas medioambientales Euro 5 y 6. Por su parte, Vilmorin-Mikado ahora utiliza principalmente el transporte marítimo, en lugar del aéreo, para sus envíos de semillas de zanahoria a Brasil o México. Este cambio, positivo para la huella de carbono del transporte, no es insignificante y exigió una nueva configuración de las herramientas de previsión para tener en cuenta los nuevos plazos de entrega.

En las instalaciones, la reducción del consumo de energía también proviene de pequeños gestos individuales, de cambios de

costumbres y de la formación impartida a más de 9000 empleados de Limagrain. Otra medida aplicada para lograr nuestro objetivo es la promoción de nuevas modalidades de trabajo, a menudo vinculadas con las capacidades de las herramientas digitales, o de movilidad «blanda», que favorecen el transporte colectivo o el uso de las bicicletas. Si bien a causa de la crisis sanitaria se redujo el uso compartido del coche para los trayectos domicilio-trabajo, se implementaron acciones en Francia, como la elaboración de planes de movilidad sostenible para cada planta de HM.CLAUSE o la política de Vilmorin-Mikado para promover el transporte en tren/bicicleta, ofreciendo una prima de 150 € para la compra de una bicicleta.

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 impacto considerable en la reducción del consumo energético de Limagrain. Otras medidas aplicadas para lograr este objetivo son: privilegiar el uso del tren, en lugar del avión, para recorrer distancias medianas, aumentar la cuota de vehículos híbridos o eléctricos (el 25% de la flota de Hazera Nederland, por ejemplo) o exigir el uso de vehículos que emitan menos de 120 gCO₂/km (el 90% de la flota de Vilmorin Ibérica para esa BU).



Planta de Rilland (Países Bajos) - Limagrain Europe

Nuestros logros

CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO DE JACQUET BROSSARD Y ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS DE REDUCCIÓN

Habida cuenta de su posicionamiento en la industria alimentaria, para Jacquet Brossard era importante trabajar en el tema del carbono y desempeñar su papel en el cumplimiento del objetivo de la neutralidad de carbono para 2050. Para ello, se ha establecido una alianza con EcoAct, líder europeo de la estrategia de neutralidad de carbono. Tras evaluar su huella de carbono, Jacquet Brossard desea definir su trayectoria de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de conformidad con la iniciativa Science-Based Targets. Esta trayectoria cubrirá todas las emisiones, directas e indirectas, es decir, los tres alcances definidos por el Protocolo de Gases Efecto Invernadero para calcular la huella. La totalidad de este trabajo, desde el cálculo de la huella hasta la definición de sus objetivos, se realiza en colaboración con varios de sus empleados, mediante talleres de consulta.

Ahorrar agua y controlar nuestros desechos acuosos

Limagrain aborda la cuestión del agua desde dos aspectos: la calidad de los efluentes y el consumo. Durante el transcurso de este ejercicio, de las 57 medidas aplicadas, 45 están relacionadas con el consumo de agua y 12 con la prevención de la contaminación del agua o la gestión de los desechos acuosos.

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.

El inicio de la actividad de la nueva fábrica de gofres Milcamps en Dour (Bélgica), al comienzo del ejercicio, corresponde a la puesta en marcha de su instalación de almacenamiento de efluentes, que un prestador de servicios vacía periódicamente para que se lleve a cabo el tratamiento de aguas contaminadas. El seguimiento de los cambios en las normas es

muy importante para todas las instalaciones. En este contexto, se normalizó el sistema de tratamiento de efluentes del área de tratamiento de semillas de la planta de Limagrain Europe en Longué-Jumelles.

Las variaciones climáticas son factores muy importantes en la evolución del consumo de agua de Limagrain. El ejercicio 2020-2021 se caracteriza por un aumento del consumo de agua del 4,4%, en un año marcado por la sequía en determinadas zonas. El aumento en el consumo también resulta de la incorporación de nuevos emplazamientos, una actividad sostenida y el aumento en la calidad de la información. Por ejemplo, la instalación de un medidor en la planta mexicana de Culiacán (Vilmorin-Mikado) permitió identificar la triplicación del consumo de este año, con respecto a estimaciones anteriores.

En materia de uso, 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 (17,7%), agua de pozo (60,7%) o agua superficial (21,6%).



Gestión y calidad del agua y de los efluentes

Las aguas pluviales recolectadas también son un recurso, aunque aún estén subutilizadas. Ante la falta de captación en aguas subterráneas, ríos o redes compartidas, y de acuerdo con el organismo tercero independiente, el volumen de aguas pluviales



3 011 722 m³
de consumo de agua

de los cuales
532 555 m³
de agua corriente

1,5 m³ agua
/ 1000 €
volumen de negocios

recolectadas se indica por separado y no se incluye en el total de agua captada. Asimismo, un indicador específico expresa su volumen en porcentaje con respecto al total de agua captada.

Si bien el consumo de aguas pluviales recolectadas fue de 74 664 m³, es decir el 2,5% de la captación de agua, se registró una disminución del 26,8%. Cuatro quintas partes de la disminución observada este año en la recolección de aguas pluviales se

registraron en el emplazamiento de Nanyuki (HM.CLAUSE Kenya), donde las precipitaciones fueron muy reducidas durante el 1.º semestre de 2021.

El primer mecanismo para reducir el consumo de agua 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. Al mismo tiempo, la mayoría

de las empresas implementó cultivos de bajo consumo de agua, como los cultivos sin suelo, el acolchamiento del suelo en pleno campo o una 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.

Proteger los ecosistemas presentes en nuestros emplazamientos principales

Después del diagnóstico de la biodiversidad que se llevó a cabo en 2018 para la planta de Saint-Beauzire (Francia), otros emplazamientos de Limagrain se sometieron a estudios realizados por prestadores de servicios externos. Las plantas de Vilmorin-Mikado en La Costière y La Ménitère, de HM.CLAUSE en La Bohalle, de Limagrain Europe en Saint-Mathurin y Verneuil l'Étang y Ennezat, donde están presentes Limagrain Coop y Limagrain Ingredients, se sometieron a diagnósticos para determinar sus

desafíos con respecto a la fauna y la flora, y formular recomendaciones destinadas a proteger y promover su biodiversidad. Los resultados podrán evaluarse a mediano o, incluso, a largo plazo. Para ello, se realizará un nuevo diagnóstico en Saint-Beauzire en 2021-2022.

Siguiendo estas recomendaciones, se llevan a cabo numerosas acciones en estos emplazamientos: gestión adecuada de los espacios verdes, lucha contra las especies exóticas invasoras, creación de instalaciones para

la fauna, desarrollo de prácticas culturales relativas a la labranza, la fertilización y el tratamiento, o implementación de la lucha integrada para la protección de cultivos.

 **240 ha**
repartidas en siete emplazamientos importantes
han sido objeto de un diagnóstico de biodiversidad

..... Nuestros logros

HAZERA OFRECE A SUS EMPLEADOS NEERLANDESES LA OPORTUNIDAD DE CONTRIBUIR A LA BIODIVERSIDAD

Hazera, especialista en biodiversidad de las plantas cultivadas, lanzó una iniciativa con sus empleados en los Países Bajos para promover la biodiversidad. Después de haber sembrado 3500 m² de flores en barbecho en su planta de Made, se entregó a cada empleado una bolsa de semillas para sembrar 5 m². En total, la superficie sembrada por los empleados puede representar 4500 m². Se trata de una multitud de espacios destinados al desarrollo de la biodiversidad.

«LIMAGRAIN VERDE» EN BRASIL

Limagrain South America lanzó «Limagrain Verde» en Brasil, una iniciativa cuyo objetivo es plantar árboles de especies locales, enviando a cada empleado una planta joven para que la plante donde desee.

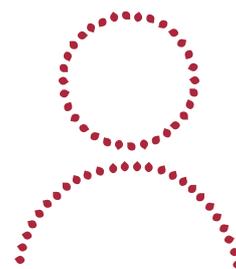


6

Limagrain en cifras



6.1 DATOS SOCIALES DE LIMAGRAIN



Historial del personal permanente por actividad

	Limagrain Coop	Limagrain Semillas de Cultivos Extensivos	Limagrain Semillas Hortícolas	Productos de Jardinería	Ingredientes	Panificación-Repostería	Holdings	Total
2018-19	399	2478	3812	265	335	1279	340	8908
2019-20	404	2491	4032	243	338	1191	331	9030
2020-21	394	2722	3849	229	347	1282	345	9168
% 20-21	4,3	29,7	42,0	2,5	3,8	14,0	3,7	100,0

Distribución del personal permanente y en práctica en 2020-2021 por profesión y zona geográfica

	Investigación y Desarrollo	Comercialización y Comercio	Logística y Producción	Funciones de apoyo
Empleados en %	22,8	22,9	36,8	17,5
Personal en práctica en %	47,2	9,8	25,8	17,2

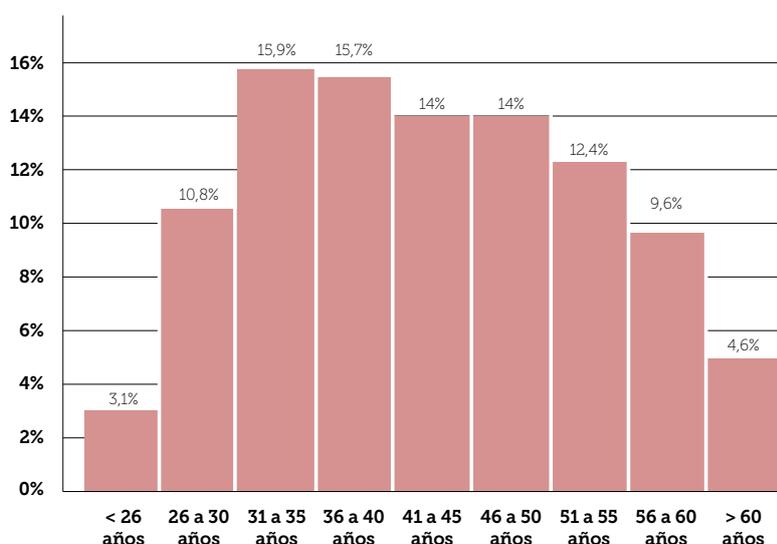
	Europa (incluida Francia)	Américas	Medio Oriente y África	Asia y Pacífico
Empleados en %	63,5 (44,3)	12,5	8,5	15,5
Personal en práctica en %	62,6 (48,5)	11,4	22,4	3,7

Distribución de la plantilla permanente por sexo y condición

	Hombres	Mujeres	Directores ¹	No directores
% Plantilla total	62,1	37,9	34,6	65,4
% Dirigentes	72	28	-	-
% Ejecutivos de Dirección	74	26	-	-

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

Pirámide de población



Contrataciones y partidas

Contrataciones	Nombramientos	% nombramientos
958	209	21,8%

Contrataciones sin nombramiento	Directores	Jóvenes menores de 26 años	Sin experiencia profesional
749	35,1%	19,4%	4,1%

Partidas	Jubilaciones	Renuncias	Despidos	Otros
885	13,2%	45,9%	17,9%	23,0%

Seguridad en el trabajo

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

Formación

Número de horas de formación	Proporción de empleados formados	Presupuesto dedicado a la formación	% del presupuesto formación/masa salarial
141 960 h	85,3%	3 154 913 €	0,75%

Pericia profesional	Idiomas extranjeros	Salud/seguridad	Gestión	Otro
20,3%	4,6%	38,4%	15,2%	21,5%

6.2 IMPACTOS AMBIENTALES DE LIMAGRAIN

Historial de los indicadores agregados ambientales

	Agua		Energía		Gases de efecto invernadero	Desechos
	m ³ (miles)	m ³ /1000 € volumen de negocios	GWh	kWh/1000 € volumen de negocios	tCO ₂ eq	t
Publicación 2018-2019	2700 ²	1,38	496,6	264	104 912	50 106
Tratamiento 2018-2019	2640 ²	1,49	509,9	271	89 849	47 957
2019-2020	2968 ²	1,59	503,8	264	92 094	41 909
Tratamiento 2019-2020	2884	1,50	514,5	269	92 898	35 708
2020-2021	3012	1,52	526,6	265	98 660	48 273

²Datos modificados para tener en cuenta la eliminación de las aguas pluviales captadas del consumo.

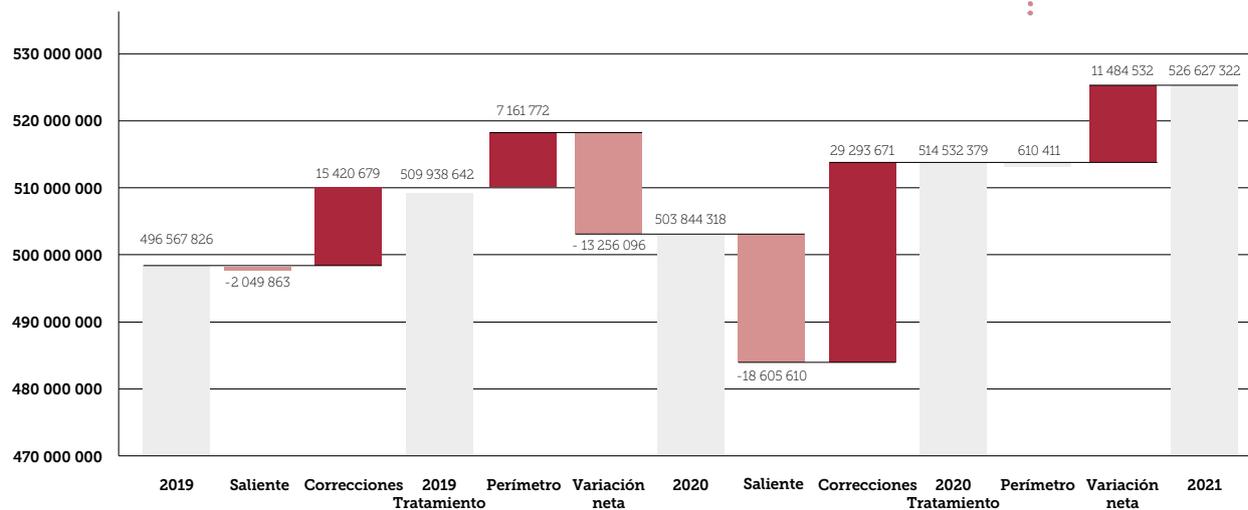
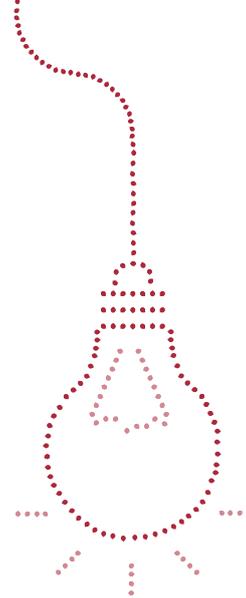
Desechos (volumen/naturaleza)

Tipo de desecho	Orgánico	No peligroso	Peligroso	Acuoso peligroso	Total
Tonelaje	32 486	10 939	1217	3630	48 272
%	67,3	22,7	2,5	7,5	100,0

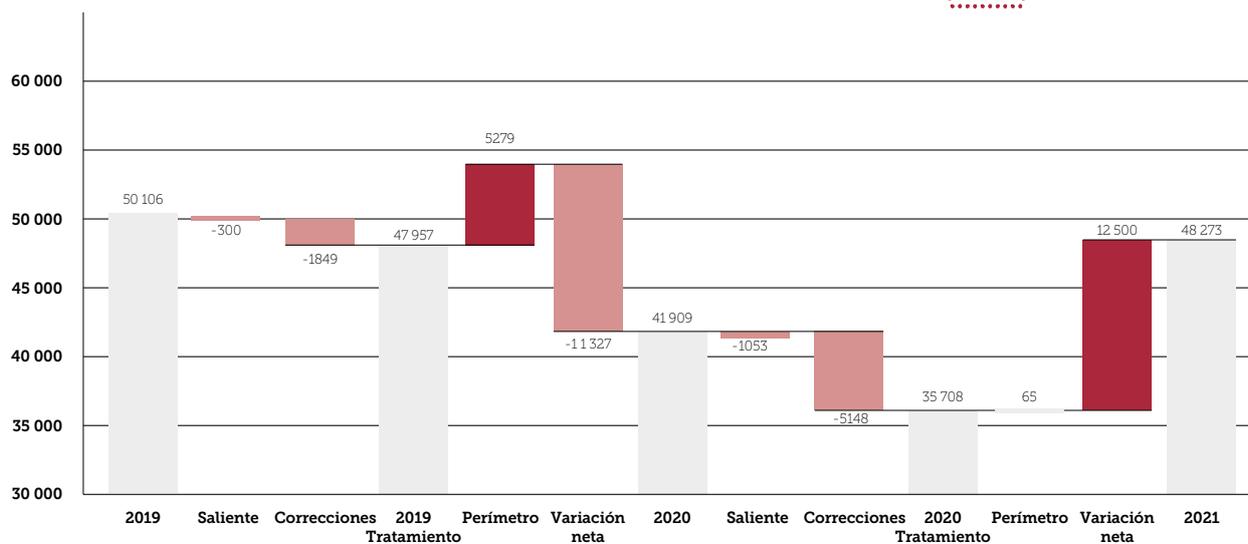
Gestión de los desechos

Tipo de tratamiento	Valorización energética	Valorización material	Vertedero	Total
Tonelaje	27 500	9580	11 192	48 272
%	57,0	19,8	23,2	100,0

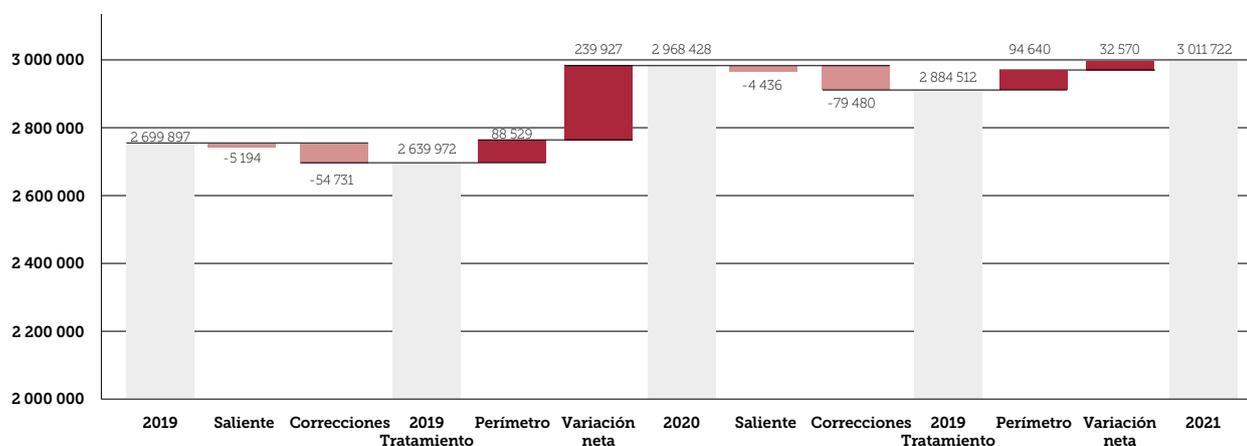
Tratamiento del consumo de energía (kWh)



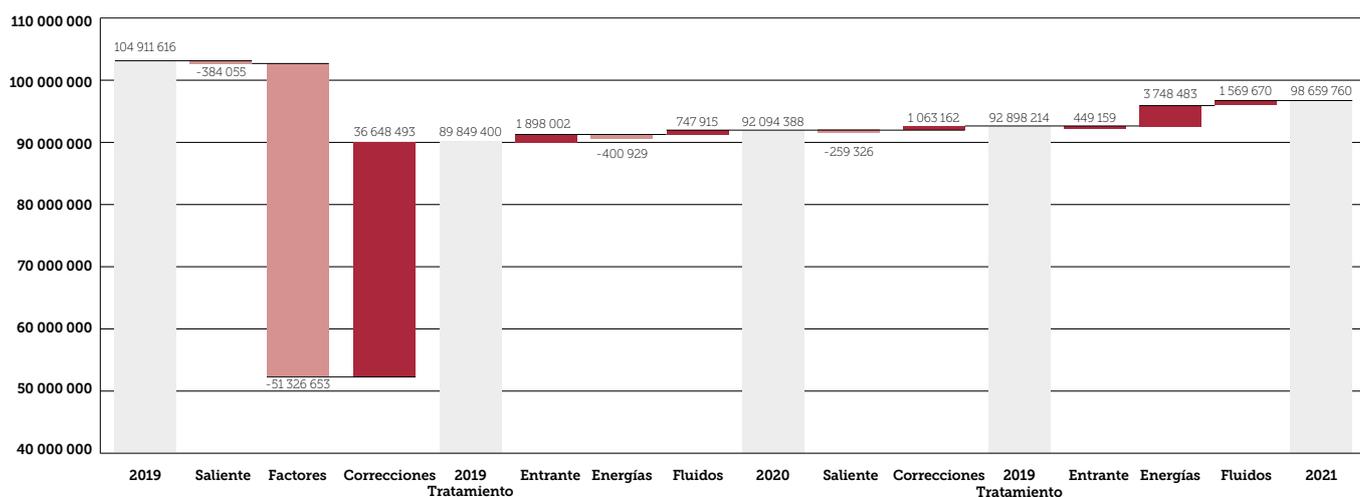
Tratamiento de la producción de desechos (t)



Tratamiento del consumo de agua (m³)



Tratamiento de las emisiones de gases de efecto invernadero (t)



LEYENDA DE LOS GRÁFICOS DE TRATAMIENTO:

- Aumento
- Disminución
- Total

- **Corrección:** impacto relacionado con la modificación de ciertos valores para el ejercicio 2019-2020 que resultaron ser incorrectos al verificar las cifras del ejercicio 2020-2021
- **Factores:** impacto relacionado con el cambio de factores de emisión en términos de cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- **Perímetro:** impacto de las empresas que ingresan al perímetro de Limagrain durante el ejercicio 2020-2021
- **Saliente:** impacto de la salida de datos del ejercicio 2019-2020 para las empresas que salen del perímetro de Limagrain durante el ejercicio 2020-2021
- **Variación neta:** evolución según datos comparables

Energía y gases de efecto invernadero

Fuente	Consumo (kWh) 2020-2021	%	Emisiones de gases de efecto invernadero (kgCO ₂ e) 2020-2021	%	% con agentes refrigerantes
Electricidad	203 287 361	38,6	35 430 312	37,9	35,9
Gas natural	163 973 356	31,1	27 970 171	30,0	28,4
Diésel para las fuentes móviles	53 995 355	10,3	13 725 781	14,7	13,9
Energías renovables	38 131 133	7,2	0	0	0
Gasolina móvil	17 055 035	3,2	4 318 372	4,6	4,4
Otros consumos de gas	31 392 093	6,0	7 185 682	7,7	7,3
Otros consumos de petróleo	12 630 918	2,4	3 278 774	3,5	3,3
Otros	6 162 071	1,2	1 487 661	1,6	1,5
Total Energía	526 627 322	100,0	93 396 753	100,0	94,7
Agentes refrigerantes	N/A	-	5 263 007	-	5,3
Total scope 1 y 2 con agentes refrigerantes	-	-	98 659 760	-	100,0

Distribución del consumo según su origen

Origen	Pozo	Superficial	Agua corriente	Total	Lluvia ³
Consumo en m³	1 829 192	649 975	532 555	3 011 722	74 664
%	60,7	21,6	17,7	100,0	

³ Agua pluvial: corresponde al agua de lluvia recogida por las instalaciones implantadas en determinados emplazamientos.

Distribución por actividad

	Limagrain Coop	Limagrain Semillas de Cultivos Extensivos	Limagrain Semillas Hortícolas	Productos de Jardinería	Ingredientes	Panificación-Repostería	Holdings
Energía	12,2%	23,6%	25,0%	1,0%	13,9%	24,2%	0,1%
Agua	1,1%	33,9%	57,3%	0,1%	3,3%	4,3%	-
Desechos	35,6%	26,2%	23,9%	0,9%	4,3%	9,1%	-

6.3 IMPACTOS SOCIALES DE LIMAGRAIN



Gasto en asuntos institucionales

	Gasto declarado a la Alta Autoridad para la Transparencia de la Vida Pública ⁴
2018-2019	Entre 100 000 y 200 000 €
2019-2020	Entre 100 000 y 200 000 €
2020-2021	Entre 200 000 y 300 000 €

⁴ 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 gobierno, Asamblea Nacional y Senado).

Gasto en acciones de compromiso social

	Compromiso social (en millones de euros)	% del volumen de negocios
2017-2018	1,23	0,69
2018-2019	1,54	0,82
2019-2020	1,97	1,03
2020-2021	1,65	0,83



7

Nota metodológica

La 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;
- las líneas directrices 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).

7.1 PERÍMETRO

El perímetro del informe tiene por objeto ser representativo de las actividades de Limagrain. Para el ejercicio 2020-2021, la tasa de cobertura de los informes es la siguiente:

	% de cobertura del volumen de negocios consolidado 2020-2021 de Limagrain	% de cobertura del volumen de negocios 2020-2021 de las empresas que disponen de una planta industrial ¹
Informe social	100	100
Informes empresarial y medioambiental	100	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 2020-2021 de Limagrain	% de cobertura del volumen de negocios 2020-2021 de las empresas que disponen de una planta industrial ¹
Informe sobre «Energía»	100,0	100,0
Informe sobre «Agua»	84,5	99,0
Informe sobre «Desechos»	82,9	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.

¹ La lista de empresas correspondientes está disponible, a petición, contactando a la RSC Grupo.

7.2

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) en 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.

7.3

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.

La rotación de personal se calculó según la fórmula siguiente:

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

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

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

El ausentismo se calculó con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Número de días de ausentismo}}{200 \times \text{Plantilla total}}$$

Las horas trabajadas que se tuvieron en cuenta para calcular TF y TG son principalmente las horas reales de trabajo, sin embargo, para garantizar la exhaustividad del perímetro, también toleramos el número de horas retribuidas y el número de horas legales de trabajo (que representan aproximadamente el 28% del total de horas).

7.4 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.

Organización del informe extrafinanciero:

- 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 plantilla;
- 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 disposición 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 2020-2021, 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 siete Business Units representativas de las actividades del Grupo, con el fin de validar la calidad y credibilidad global del sistema de informes. Las condiciones sanitarias relativas a la crisis de la COVID-19 y las restricciones de viaje han limitado la capacidad de realizar estas

auditorías en los emplazamientos. Entre las empresas auditadas que se enumeran a continuación, las que recibieron visitas físicas de los auditores se identifican con un *:

- Crêperie Lebreton* (Francia, Panificación-Repostería);
- Hazera Ltd (Israel, Semillas Hortícolas);
- HM.CLAUSE Ibérica* (España, Semillas Hortícolas);
- Limagrain Argentina (Argentina, Semillas de Cultivos Extensivos);
- Limagrain Europe* (Francia, Semillas de Cultivos Extensivos);

● Limagrain Ibérica* (España, Semillas de Cultivos Extensivos);

● Limagrain Ingredients Nederland (Países Bajos, Ingredientes);

● Selia* (Francia, Limagrain Coop);

● Vilmorin Turkey (Turquía, Semillas Hortícolas).

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

Informe del Organismo tercero independiente

8



Informe del Organismo tercero independiente sobre la declaración consolidada de rendimiento extrafinanciero que figura en el informe de gestión de Limagrain

Ejercicio finalizado el 30 de junio de 2021

Señores miembros:

En nuestra calidad de organismo tercero independiente de la sociedad cooperativa agrícola Limagrain, acreditado por COFRAC con el número 3-1080¹, tenemos el agrado de presentar nuestro informe sobre la declaración consolidada de rendimiento extrafinanciero relativa al ejercicio finalizado el 30 de junio de 2021 (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.

Responsabilidad de la sociedad

Le compete al Consejo de Administración preparar una Declaración conforme a las disposiciones jurídicas y reglamentarias, incluyendo 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 disposiciones del artículo L. 822-11-3 del Código de Comercio. Además, hemos establecido 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.

¹ Cuyo ámbito de acreditación está disponible en la página www.cofrac.fr.

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:

- 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.

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 importantes¹;

● 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 importantes², 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 las definiciones y los procedimientos, y en cotejar los datos con los documentos justificativos. Dichas tareas se realizaron en una selección de entidades contribuyentes³ que abarca entre el 10% y el 36% 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.

¹ **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 y la igualdad profesional»; «Desarrollar en nuestros proveedores una política de compras responsables»; «Proteger los datos y los sistemas de información».

² **Informaciones cuantitativas sociales:** personal permanente y distribución; contrataciones y partidas; número de horas de formación; número de personas formadas; tasa de frecuencia de 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.

³ CREPERIE LEBRETON; HAZERA ISRAEL; HM CLAUSE IBÉRICA; LIMAGRAIN ARGENTINA; LIMAGRAIN EUROPE; LIMAGRAIN IBÉRICA; LIMAGRAIN INGREDIENTS NEDERLAND; SELIA; VILMORIN TURKEY.

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 octubre de 2021, 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, 25 de octubre de 2021

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
#Limagrain