



**UNIDOS
PARA EL
PROGRESO**

Informe de Responsabilidad
Corporativa



2016_2017

Limagrain, grupo
cooperativo agrícola
internacional
**fundado y dirigido por
agricultores franceses**

LA EMPRESA

Más de **50 años**
de especialización en semillas

2 600 M€
EN VOLUMEN DE NEGOCIO TOTAL

92 M€
DE RESULTADO NETO

Más de **10 000**
**EMPLEADOS EN TODO
EL MUNDO**

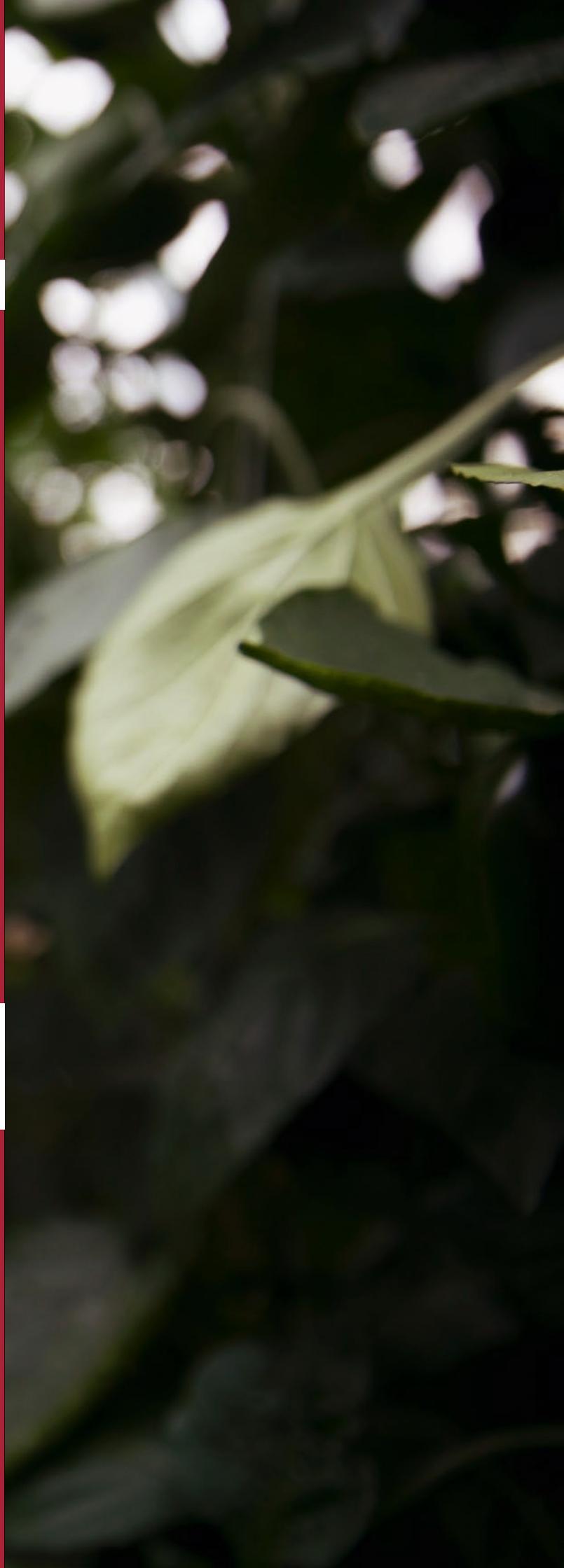
Cerca de **2 000**
AGRICULTORES
MIEMBROS de la Cooperativa

UNA IMPORTANTE INTERNACIONALIZACIÓN

IMPLANTADO
EN **56 PAÍSES**
y con 13 Business Units
al pie de los mercados

79 % del volumen
de negocio efectuado en el mercado
internacional

Empleados de más de **70**
nacionalidades diferentes



**PARA LOS OBJETIVOS DE
DESARROLLO SOSTENIBLE
SE UTILIZAN LAS
SIGUIENTES ETIQUETAS:**



UNIDOS PARA EL PROGRESO

- 5 Editorial: de la tierra a la vida
- 6 Nuestra cadena de valor
- 8 Nuestras particularidades
- 10 Nuestro análisis de materialidad da prioridad a nuestros compromisos de RSC
- 12 Nuestros desafíos, nuestras respuestas
- 14 Nuestra estrategia y nuestras tres prioridades de RSC

16

PROPONER SOLUCIONES AGROALIMENTARIAS INNOVADORAS Y RESPONSABLES

- 17 Desarrollar soluciones vegetales y de cultivos con un gran valor agregado, de alta tecnología y con un bajo impacto negativo
- 18 Garantizar accesibilidad, seguridad y calidad de productos a clientes y consumidores
- 20 Acompañar la evolución de los diferentes modelos de agricultura para un mundo más sostenible

22

LLEVAR A CABO NUESTRAS ACTIVIDADES DE MANERA ÉTICA, SOSTENIBLE Y EFICIENTE

- 23 Facilitar el desarrollo a largo plazo de nuestros colaboradores y la transmisión de sus conocimientos
- 28 Expresar y divulgar nuestra ética en los negocios
- 30 Optimizar el uso de los recursos naturales de manera sostenible y controlar nuestro impacto sobre el cambio climático

32

CONSTRUIR NUEVOS MODOS DE RELACIÓN Y CREACIÓN DE VALOR

- 33 Reunir a los empleados y miembros en un proyecto común y una cultura compartida
- 34 Convertir el diálogo con nuestras partes interesadas en una baza
- 36 Fomentar el espíritu de colaboración y la inteligencia colectiva en nuestro ecosistema
- 38 Implicarse en la sociedad y realizar acciones en pro del desarrollo de nuestros territorios

40 Nota metodológica

NUESTRO COMPROMISO DE CARA AL PACTO MUNDIAL Y A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Las iniciativas de Limagrain en el campo de la responsabilidad social corporativa son múltiples y diversas. Este informe incluye una serie de etiquetas para aportar una mayor claridad sobre la manera en que nuestras acciones contribuyen al Pacto Mundial y los objetivos de Desarrollo Sostenible.



EDITORIAL

DE LA TIERRA A LA VIDA

Por su naturaleza, Limagrain, grupo cooperativo agrícola, especialista en semillas y en ramas de actividad cerealeras, contribuye, al igual que los agricultores miembros de su casa matriz, a la noble misión de alimentar a sus contemporáneos. ¡El reto es inmenso!

El crecimiento esperado de la población mundial obliga a incrementar la producción en un 70 % de ahora a 2050 para satisfacer sus necesidades alimentarias. Dentro de un contexto de recursos limitados, el acceso a los factores de producción modernos (como productos fitosanitarios, fertilizantes, herramientas digitales y/o mecánicas), supondrá un eje fundamental para el incremento de la producción. Pero, aún así, ¡la base de cualquier forma de agricultura seguirá siendo la semilla!

El ADN de la semilla supone una promesa de producción para el agricultor. Una promesa que se puede ver menguada, incluso destruida, por los sucesivos riesgos que pueden presentarse hasta el momento de la cosecha. Limitar estos imprevistos climáticos supone un desafío. El otro reto consiste en mejorar la promesa, ésta es la misión de un semillista.

Como semillistas, herederos de las grandes sagas de botanistas, la biodiversidad y el control de las tecnologías punteras son vitales. Cuanto más extendidas estén, más oportunidades habrá para crear nuevas variedades de rendimiento mejorado. Desde hace más de 50 años, los compromisos estratégicos de Limagrain consisten en enriquecer, proteger y permitir un acceso a la biodiversidad vegetal lo más amplio posible.

Más allá de esto, nuestra estrategia en el campo de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) supera la esfera del semillista para contribuir a la viabilidad de todas las agriculturas y de los agricultores. A todos, miembros y empleados, nos exige compromiso, agilidad y perseverancia. Nos abre las puertas de las demás partes interesadas y facilita el diálogo, constituyendo un excelente eje de crecimiento sostenible que fomenta la capacidad de iniciativa de cada uno para el beneficio común. Algo evidente para un grupo como Limagrain, cuya gobernanza cooperativa es atípica entre los líderes del sector.

Desde 2013, estamos orgullosos de renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus 10 principios. A través de la publicación de este informe de Responsabilidad Social Corporativa, pretendemos dar fe de nuestra visión de empresa responsable e ilustrar la manera en la que contribuimos a la consecución de los objetivos de Desarrollo Sostenible, actuando según nuestros valores de Progreso, Perseverancia y Cooperación.



Damien Bourgarel
Director General

Jean-Yves Foucault
Presidente

NUESTRA CADENA DE VALOR

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO



UNA INVERSIÓN CONTINUA EN LA INVESTIGACIÓN

14,6 %

del volumen de negocio profesional dedicado a la investigación

+ de 130

estaciones y centros de investigación en todo el mundo

+ del 20%

de empleados que participan activamente en la investigación

PRODUCCIÓN DE SEMILLAS EN EL CAMPO

Entre nuestros miembros y socios, agricultores y horticultores



Semillas de cultivos extensivos



PRODUCCIONES AGRÍCOLAS

Entre los 2 000 miembros de la cooperativa (más de 40 000 ha de producción bajo contrato)

VALORIZACIÓN INDUSTRIAL DE LAS SEMILLAS

En nuestras fábricas de Francia e internacionales

Más de **300 nuevas variedades** lanzadas cada año, **5° semillista mundial** en semillas de cultivos extensivos, **2° en semillas hortícolas**

— Productos de jardinería

— Semillas de cultivos extensivos y hortícolas

COMERCIALIZACIÓN

INDUSTRIA AGROALIMENTARIA

CONSUMIDORES A TRAVÉS DE LA GRAN DISTRIBUCIÓN

AGRICULTORES, HORTICULTORES Y DISTRIBUIDORES

— Cereales (trigo y maíz)
— Oleaginosas (girasol y colza)

— Sémolas y harinas de trigo y maíz, agentes de textura, fibras alimentarias

— Panes de molde, panes especiales, galletas y pasteles

2° PANIFICADOR francés

3er REPOSTERO francés

CIRCUITOS INDUSTRIALES CORTOS

TRANSFORMACIÓN DE CEREALES

En nuestras fábricas francesas

FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y REPOSTERÍA

En nuestras fábricas francesas, belga y brasileña

NUESTRAS PARTICULARIDADES

Gracias a sus diferencias, Limagrain es un caso excepcional entre los líderes mundiales de la semilla.

UN GRUPO COOPERATIVO AGRÍCOLA INTERNACIONAL

Las raíces de Limagrain tienen su origen en el mundo cooperativo agrícola que surgió a finales del siglo XIX en diversos países. Sobre la base de las anteriores cooperativas que agrupaban a los agricultores multiplicadores de semillas del Centro de Francia, Limagrain nació en 1965 cuando éstos decidieron invertir en la investigación del maíz híbrido y crear sus propias variedades.

Desde hace más de 50 años, Limagrain contribuye al desarrollo y a la viabilidad de las explotaciones agrícolas de sus miembros, a través de la producción de cereales u oleaginosas y por medio del desarrollo de ramas de actividad locales para la valorización de sus producciones de grano de maíz y trigo. Actualmente, la Coopérative Limagrain cuenta con:

- cerca de 2 000 miembros en Limagne, socios cooperativistas, al mismo tiempo proveedores y clientes;
- más de 4 000 hectáreas de producción bajo contrato;
- la casa matriz de un grupo global presente en 56 países.

UNA GOBERNANZA INÉDITA QUE DA PREFERENCIA AL COMPROMISO A LARGO PLAZO

Nuestro accionariado está compuesto por socios cooperativistas, agricultores miembros, por lo que somos una empresa de personas y no de capitales. Nuestros miembros participan en un modelo de funcionamiento democrático: una persona = un voto, independientemente del volumen de acciones ostentadas por cada uno. Repartidos en 5 secciones geográficas, eligen a los delegados de sección que, a su vez, se encargan de votar las decisiones de la Asamblea General.

Este accionariado estable y solidario es portador de una visión estratégica a largo plazo y garante de un rendimiento económico prolongado, sostenido por administradores procedentes de la propia tierra y profundamente implicados en la gobernanza.

No consideramos el beneficio económico como un fin en sí mismo, sino como un medio para el cumplimiento de nuestro proyecto. Nuestro esfuerzo es a largo plazo y nuestros resultados deben permitir remunerar de manera equitativa a los miembros y a los empleados y, por consiguiente, garantizar la estabilidad, el desarrollo y la continuidad del Grupo.

Una visión compartida con los accionistas minoritarios presentes en el capital de Groupe Limagrain Holding y de ciertas estructuras filiales.

Nuestro modelo de gobernanza se basa en tres particularidades:

- el Grupo está cogestionado por un Presidente, un agricultor electo, y un Director General, un empleado designado por el consejo de administración;
- este formato de binomio se reproduce en el seno de las seis actividades operativas de Limagrain en todo el mundo;
- los altos ejecutivos de la empresa, cualquiera que sea su país de origen, participan en el capital de la Cooperativa junto a los miembros agricultores. Un administrador, nombrado entre sus filas, les representa en el Consejo de Administración..

Este modelo favorece la proximidad entre los miembros, sus representantes electos y los órganos dirigentes. Permitiendo una toma de decisiones eficaz, gracias a una visión estratégica compartida y el diálogo entre administradores y directivos en nómina.

Esta cultura de la cooperación, compartida entre miembros y empleados, se extiende a las colaboraciones científicas, industriales y comerciales que nuestro Grupo lleva a cabo por todo el mundo.



Trabajar para una sociedad de personas implica reflejar día a día la búsqueda del interés público, en oposición a un interés más personal o económico. Como Presidente de la Cooperativa y agricultor que soy, me considero como usufructuario, custodio de nuestra herramienta de cooperación. También consiste en comprometerse plenamente con un modelo que privilegia la estabilidad del capital, una continuidad en la visión estratégica y que decide reinvertir gran parte de sus beneficios para el futuro.



Jean-Yves FOUCAULT, Presidente de Limagrain



UN ESPECIALISTA DE LAS SEMILLAS

A diferencia de sus principales competidores internacionales, el núcleo de la actividad de Limagrain son sus actividades de Semillas de Cultivos Extensivos y Hortícolas. En efecto, aunque Limagrain carece de actividades agroquímicas, completa sus actividades destinadas a los profesionales, agricultores y horticultores, con la comercialización de semillas destinadas a los aficionados a la jardinería.

Gracias al fuerte arraigo local de la Cooperativa, Limagrain ha desarrollado actividades de productos cerealeros en su tierra de origen organizadas en ramas de actividad. En este caso, el punto de partida también es la semilla, a través de la creación de variedades de maíz y de trigo que aúnan la adaptación al territorio de Limagne-Val d'Allier con la aptitud para los procesos industriales aplicados en la producción de ingredientes cerealeros y de productos de panificación-repostería.

UN DESARROLLO INTERNACIONAL BASADO EN EL RESPETO Y EL CRECIMIENTO DE LOS TERRITORIOS

A lo largo de toda su historia, el desarrollo de Limagrain siempre ha conjugado sus dos dimensiones, la local y la internacional. Creemos que la proximidad con las personas y sus mercados es fundamental para comprender cuáles son nuestros desafíos y poder responder de la mejor manera posible. Nuestra organización en "Business Units" abarca la totalidad de nuestras operaciones y favorece esta proximidad. Nuestro desarrollo internacional se lleva a cabo desde un profundo respeto por cada cultura. Reconocemos y valoramos, en todo momento, la historia de las empresas que nos acompañan. Asociando, por consiguiente, el respeto de nuestras decisiones estratégicas con la consideración por las culturas locales, este modelo es la base de nuestro rendimiento.

NUESTRO ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DA PRIORIDAD A NUESTROS COMPROMISOS DE RSC

Limagrain realizó su análisis de materialidad en 2016, en colaboración con una entidad externa. El objetivo consistió en perfeccionar la identificación de nuestros desafíos en materia de RSC y jerarquizarlos, dentro de una lógica de mejora continua resultante de los diagnósticos ISO 26000* iniciados en 2012. Los resultados, sintetizados en la siguiente matriz, aportan claves de lectura y permiten ayudarnos a distinguir qué elementos son capitales para el éxito presente y futuro de la empresa en el campo de la RSC, y cuáles son menos importantes.

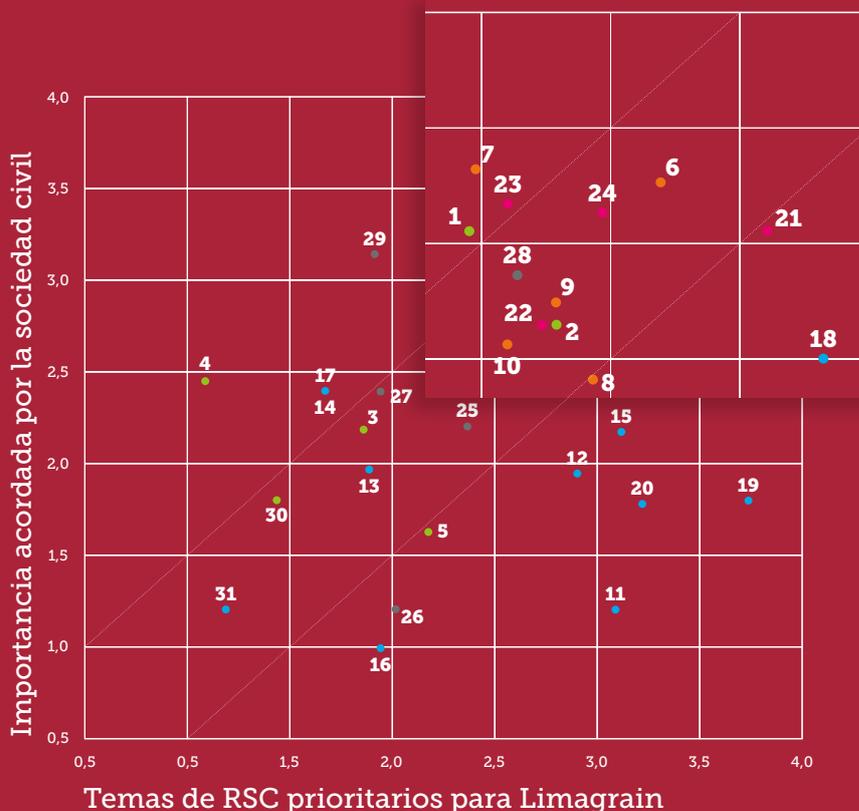
Tenemos por objetivo reevaluar regularmente estos resultados, dentro de una óptica de progreso, para poder tomar en consideración de la mejor manera posible las evoluciones del contexto y las expectativas de las partes interesadas.

¿Qué es la materialidad?

Son materiales: "los asuntos que tienen un impacto directo o indirecto en la capacidad de la organización para crear, conservar o destruir valor [...] para sí misma, para sus partes interesadas y para la sociedad en general".

Fuente: Global reporting initiative

MATRIZ DE MATERIALIDAD DEL GRUPO LIMAGRAIN



* ISO 26000: primera norma voluntaria, internacional, que ofrece directrices a las empresas para operar con total responsabilidad frente a los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el medio ambiente.



Leyenda

1. ■ **Emisiones de gases de efecto invernadero y contaminación atmosférica**
2. ■ **Gestión y calidad del agua y las aguas residuales**
3. Gestión y reciclaje de los residuos
4. Conservación de la biodiversidad
5. Calidad del suelo
6. ■ **Ética en los negocios y transparencia**
7. ■ **Régimen de gobernanza**
8. ■ **Políticas de compras responsables**
9. ■ **Relación con las partes interesadas y participación en el debate público**
10. ■ **Respeto de los derechos humanos**
11. Acceso al progreso (propiedad intelectual)
12. Adaptación a las condiciones climáticas y condiciones locales de los productos
13. Eficiencia de las explotaciones agrícolas (consumo de recursos)
14. Marketing y comunicación responsable (incluyendo la información facilitada a los clientes)
15. Asociaciones e innovación con los clientes
16. Consideración de la diversidad de gustos y culturas
17. Calidad nutricional de los productos
18. ■ **Calidad sanitaria de los productos**
19. Seguimiento y respuesta a los cambios del mercado (necesidades, aceptación de tecnologías, transformación digital, etc.)
20. Trazabilidad
21. ■ **Atracción y gestión del talento en todo el mundo**
22. ■ **Diálogo social y gestión participativa**
23. ■ **Diversidad e igualdad de oportunidades**
24. ■ **Salud, seguridad y bienestar de los empleados**
25. Desarrollo de los territorios
26. Consideración de la diversidad de las agriculturas
27. Seguridad alimentaria
28. ■ **Rendimiento económico de las explotaciones y desarrollo de las ramas de actividad**
29. Patrocinio y apoyo a las comunidades
30. Impacto medioambiental de los envases
31. Desperdicio de alimentos

NUESTROS DESAFÍOS, NUESTRAS RESPUESTAS

ALIMENTAR ADECUADAMENTE A 10 000 MILLONES DE PERSONAS Y REDUCIR NUESTRO IMPACTO MEDIOAMBIENTAL



A día de hoy, 795 millones* de personas padecen hambre en el mundo y más de 2 000 millones* sufren desnutrición. Al mismo tiempo, cerca de 2 000 millones* de adultos (mayores de 18 años) sufren de sobrepeso como consecuencia de una alimentación desequilibrada y demasiado abundante. 600 millones* de ellos están clasificados como obesos (BMI > 30).

Además, tendremos que alimentar a una población mundial en constante crecimiento: cerca de 10 000 millones de personas en 2050 (8 300 millones en 2030*), acompañar la transición nutricional y garantizar el respeto de las tradiciones culinarias y los equilibrios alimentarios. Para enfrentarnos a este desafío, la producción agrícola debe crecer un 70% de aquí a 2050**, en términos de cantidad, calidad y diversidad, para lo cual es necesario aumentar el rendimiento, optimizar el uso de las tierras y valorizar las ramas de actividad agrícolas.

Porque nuestra misión consiste en apoyar el avance de la agricultura para que pueda responder a los desafíos alimentarios y medioambientales, la innovación es el motor de nuestra acción. Una innovación en todos sus estados – varietal, genómico, agronómico, técnico y tecnológico... – que permita favorecer la coexistencia de todas las agriculturas en una mezcla equilibrada y diversificada. Creando una agricultura más respetuosa con el medio ambiente, más productiva y en consonancia con las expectativas de la sociedad y de los agricultores, podemos desarrollar un modelo sostenible, competitivo y capaz de responder a los desafíos alimentarios.

* Fuente: FAO

** Fuente: FAO e IFPRI Impacts

ACCEDER A LAS SEMILLAS Y FINANCIAR LA INVESTIGACIÓN PARA RESPONDER A LOS DESAFÍOS AGRÍCOLAS, ALIMENTARIOS Y MEDIOAMBIENTALES DE LA AGRICULTURA



La creación varietal se encuentra en el centro de la mejora de la competitividad de nuestra agricultura. Necesita tiempo y tecnologías cada vez más sofisticadas y caras. Para crear una nueva variedad se requieren, de media, entre 7 y 10 años de investigación y desarrollo. Limagrain invierte cada año cerca del 15% de su volumen de negocio en investigación, un porcentaje superior a los niveles de los sectores industriales más innovadores. Acordamos una especial atención a la protección de los derechos de los creadores de nuevas variedades vegetales, fuente fundamental para la financiación de la investigación. Lo que constituye un vector de innovación esencial para la búsqueda del progreso genético y la mejora de las plantas.

En aquellos países que lo reconocen, damos preferencia al Título de Obtención Vegetal (TOV) para la protección de nuestras variedades vegetales. Por medio de "la excepción del seleccionador", el TOV garantiza el libre uso de variedades protegidas, utilizadas como recursos genéticos por la comunidad científica para crear nuevas plantas. Utilizamos la patente de invención para proteger nuestras innovaciones biotecnológicas.

UTILIZAR LAS BIOTECNOLOGÍAS Y LAS NUEVAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN, AL IGUAL QUE TODAS LAS OTRAS HERRAMIENTAS DEL PROGRESO VEGETAL



Para Limagrain, las biotecnologías constituyen una herramienta adicional que permite completar, mejorar y acelerar el proceso natural milenario de la evolución de las plantas y la creación varietal.

Respetamos las leyes y regulaciones de los países en los que desarrollamos nuestra actividad. Únicamente cultivamos y comercializamos OMG en lugares en los que está permitido. Nuestra postura con respecto a este tema es clara: los OMG son una de las soluciones existentes que permiten que los agricultores respondan mejor a los desafíos agrícolas produciendo más y mejor. Concretamente, los OMG pueden permitir la simplificación de las técnicas de cultivo, limitar el uso de productos fitosanitarios y hacer que las plantas sean más tolerantes a las condiciones climáticas difíciles.

Nuestra postura es similar en lo que respecta a las nuevas técnicas de fitomejoramiento que permiten completar el abanico de herramientas disponibles y ampliar las posibilidades de uso de la diversidad genética con una precisión aún mayor. Reconocemos la utilidad de plantear un debate que responda a los interrogantes sociales, no jugar con el miedo y aportar respuestas adecuadas a la diversidad de las prácticas agrícolas. Pretendemos que las regulaciones sean adoptadas sobre bases científicas. Por consiguiente, exigimos que los pequeños y medianos semillistas mantengan su capacidad de investigación en el entorno europeo y francés, evitando asimilar todo dentro de la categoría OMG. Para nosotros, se trata de defender un enfoque equilibrado y responsable del progreso.



DESARROLLAR NUESTRAS ACTIVIDADES DE MANERA ÉTICA



A menudo, la ética en los negocios suele reducirse a una lista de buenas prácticas dispersas para el desarrollo de las actividades de la empresa. Creemos que es fundamental reflexionar sobre la cuestión de la ética de manera global, en todas nuestras actividades, para crear espacios de diálogo y oportunidades de reflexión que planteen interrogantes y revelen los dilemas entre lo perceptible a corto plazo y lo que sería factible y deseable a largo plazo. Definida de esta manera, nuestra iniciativa ética abre diferentes vías para el progreso y nos permite asumir nuestras responsabilidades individuales y colectivas.

Los casos relacionados con la ética no suelen ser idénticos y varían enormemente en función de las culturas, los países, las profesiones o los actores implicados. Para responder a este problema, hemos puesto en marcha una iniciativa y las herramientas necesarias para fomentar el reflejo del cuestionamiento entre los colaboradores. El objetivo consiste en promover el espíritu de responsabilidad de cada persona y apoyarse en la inteligencia colectiva para aprender a gestionar las ambigüedades y la complejidad e interpretar las normas con discernimiento, en todo tipo de situaciones. Se trata de encontrar el equilibrio entre el respeto de unas normas aplicables con intransigencia y la consideración de las exigencias a menudo contradictorias de todas las partes interesadas; pero, además, motivar una capacidad crítica, constructiva y positiva, individual y colectiva, ya que no podemos separar este tipo de decisiones del vínculo social que nos une a nuestras comunidades.

ACOMPAÑAR EL DESARROLLO INTERNACIONAL APOYÁNDOSE EN LA GESTIÓN LOCAL



Limagrain es un actor principal y comprometido con Auvernia, su tierra natal, donde cultiva sus valores cooperativos. Con la fuerza de sus 2 000 miembros cooperativistas y aproximadamente 1 900 empleados en la región Auvernia-Ródano-Alpes, Limagrain tiene por ambición convertir a su territorio de Limagne-Val d'Allier, en una zona de excelencia agrícola. Nuestro grupo también es un actor internacional activo en los 5 continentes. Es precisamente esta visión de un equilibrio entre desarrollo local e internacional, la que nos lleva a darle prioridad a una iniciativa de respeto de la diversidad de las culturas en las que trabajamos.

Limagrain realiza, a día de hoy, el 79% de sus ventas fuera de Francia, con filiales implantadas en 56 países y una comercialización en más de 160 países. Plenamente consciente de que el futuro de nuestro desarrollo va a estar principalmente en juego fuera de nuestras fronteras, nuestro Grupo se esfuerza por adaptar sus métodos de gestión a las culturas locales respetando sus valores y sus principios gerenciales. Esto implica, necesariamente, la integración de una gestión local, ya que estamos convencidos de que la proximidad de las personas con sus mercados es esencial para comprender los desafíos y responder mejor a los mismos. La actual organización en 13 Business Units abarca el conjunto de actividades operativas de Limagrain y favorece esta proximidad con nuestros diferentes mercados repartidos por todo el mundo.



NUESTRA ESTRATEGIA DE RSC SE CONSTRUYE JUNTO CON NUESTRAS PARTES INTERESADAS INTERNAS Y EXTERNAS

Fiel a los fundamentos cooperativos de Limagrain, nuestra estrategia de RSC está constituida en el marco de una visión sistémica y basada en la colaboración que permite la asunción de compromisos sostenibles.

Es el resultado del trabajo de nuestras Business Units. Desde 2012, éstas formalizan su propia política de RSC basándose en el marco de la norma ISO 26000, concretamente su variación específica destinada al sector agroalimentario, y sobre los 10 principios del Pacto Mundial.

Seis de nuestras trece Business Units, representativas de nuestras actividades, han jugado un papel de piloto en la construcción de nuestra iniciativa de RSC: LCI, Vilmorin Jardín, Limagrain Europe, Jacquet Brossard, Limagrain Coop y Limagrain Asia (China).

Todas ellas siguieron la misma metodología:

- diagnóstico RSC,
- establecimiento de prioridades en los retos,
- definición de objetivos,
- formalización de un plan de acción de 3 a 5 años.

Se solicitó la participación de cerca de 180 partes interesadas internas y externas al Grupo para realizar los diagnósticos.

Y todas las partes interesadas, de cualquier tipo, con las que Limagrain se relaciona a diario, fueron consultadas.

Además, cada una de las Business Units implicadas organizó un grupo de trabajo interno para definir los objetivos a medio plazo y formalizar su propio plan de acciones.

Este método, basado en la creación conjunta, permite definir una estrategia que responda a los desafíos de RSC más importantes de cada actividad y adaptar los planes de acción a las particularidades de cada profesión y zona geográfica. También permite garantizar la coherencia con las prioridades de RSC formalizadas por el Grupo.

Como corolario, las Business Units llevan a cabo diferentes tipos de programas para sensibilizar a los empleados y miembros, permitiéndoles familiarizarse con los temas relacionados con la RSC e informarles de los compromisos y avances en la materia. El objetivo es garantizar su participación, un elemento clave para el éxito de una iniciativa de RSC. Esto puede materializarse en forma de noticias en registros internos de los módulos de e-learning en temas como la lucha contra la discriminación, o alianzas entre miembros, empleados y organizaciones no gubernamentales.



NUESTRAS 3 PRIORIDADES DE RSC

La estrategia de RSC de Limagrain se formalizó a escala del Grupo a partir de 2012. Sometida en 2016 a una revisión para integrar, principalmente, los resultados del análisis de materialidad, la estrategia se desarrolla en torno a tres ejes. Nuestra estrategia se articula de manera coherente con nuestras Business Units y se adapta en función de las particularidades geográficas, culturales y del mercado.

PROPONER SOLUCIONES AGROALIMENTARIAS, INNOVADORAS Y RESPONSABLES

1

- Desarrollar soluciones vegetales y de cultivos con un gran valor agregado, de alta tecnología y con un escaso impacto negativo
- Garantizar accesibilidad, seguridad y calidad de productos a clientes y consumidores
- Acompañar la evolución de los diferentes modelos de agricultura para un mundo más sostenible

DESARROLLAR NUESTRAS ACTIVIDADES DE MANERA ETICA, SOSTENIBLE Y EFICIENTE

2

- Facilitar el desarrollo a largo plazo de nuestros colaboradores y la transmisión de sus conocimientos
- Expresar y divulgar nuestra ética en los negocios
- Optimizar el uso de los recursos naturales de manera sostenible y controlar nuestro impacto sobre el cambio climático

CONSTRUIR NUEVOS MODOS DE RELACION Y CREACION DE VALOR

3

- Reunir a los empleados y miembros dentro de un proyecto común y una cultura compartida
- Convertir el diálogo con nuestras partes interesadas en una baza
- Fomentar el espíritu de colaboración y la inteligencia colectiva en nuestro ecosistema
- Implicarse en la sociedad y realizar acciones en pro del desarrollo de nuestros territorios

El primer eje pretende tomar en consideración los impactos de los productos y servicios desde el mismo proceso de innovación. Esto deberá permitirnos identificar las necesidades de los diferentes eslabones de nuestras cadenas de producción vegetal en términos de durabilidad; con el objetivo de garantizar la seguridad, la calidad y la adaptación de nuestras ofertas, al mismo tiempo que limitamos sus efectos negativos, en base a una exigencia de resultados económicos, sociales, corporativos y medioambientales. El segundo eje responde a nuestra postura como empresa; con el objetivo de hacernos más ágiles, más éticos y responsables, permitiéndonos así poder posicionar a nuestro Grupo en los nuevos mercados de una manera más eficaz y viable. Este eje de progreso también deberá permitirnos limitar el uso de recursos y contribuir a la creación y a la conservación del valor a corto, medio y largo plazo; al mismo tiempo que contribuye al desarrollo de las actividades del Grupo optimizando la gestión de riesgos medioambientales, sociales y corporativos en unos contextos de mercado variados y evolutivos. El tercer es el relativo a compartir, en el sentido más amplio, nuestros principios de RSC con todas nuestras partes interesadas. Se trata de construir nuevos marcos de colaboración, nuevas formas de relación y de creación de valor común, gracias a la instauración de un diálogo constante, una capacidad de escucha activa y un sistema de relaciones responsables. Asimismo, consiste

en participar en el desarrollo de nuestros territorios garantizando el impacto positivo de nuestras actividades y de nuestra contribución al acceso a todo el mundo a una alimentación de calidad, sana y equilibrada. Desde su circuito de integración, los nuevos ejecutivos asisten a una sesión de concienciación sobre RSC. La Dirección de RSC del Grupo ofrece un módulo formativo exclusivo y herramientas de comunicación (ecogestos, Informe de Desarrollo Sostenible, etc.). También ofrece a los Comités de Dirección de las distintas Business Units un análisis de su reporting extra-financiero y un diálogo centrado en las buenas prácticas internas y en progresos factibles. De este modo, La Dirección de RSC multiplica las acciones de concienciación y de experiencias compartidas con sus partes interesadas externas. El Grupo, a través de su filial Vilmorin & Cie, forma parte del Gaia-Index⁽¹⁾ desde 2014. Durante el otoño de 2016, el Grupo se incorporó al Índice Gaia⁽²⁾ que, cada año, reúne a los 70 mejores actores del panel Gaia-Index e informa a los inversores sobre transparencia y resultados en RSC de las empresas de pequeña y mediana capitalización (SMID). El Grupo ha obtenido la siguiente clasificación: 45^º/230 en la clasificación general y 34^º/85 en la categoría "Volumen de negocio > 500 millones de euros" con una nota general de 78/100. Se trata de un importante indicador que marca el progreso de Vilmorin & Cie en sus resultados extra-financieros.

(1) Gaia-Index es una filial de Ethifinance, agencia de rating especializada en el análisis y la notación en RSC de las PyMEs europeas.

(2) El Índice Gaia está formado por 230 PyMEs cotizadas en la Bolsa de París y que cumple con dos de los tres siguientes criterios: Volumen de Negocio < 5 000 M€, Capitalización < 5 000 M€, empleados < 5 000, y cuyas acciones dispongan de una liquidez suficiente.

PROPONER

SOLUCIONES AGROALIMENTARIAS, INNOVADORAS Y RESPONSABLES

Innovar es una prioridad para garantizar la competitividad y el rendimiento de Limagrain. Nuestro presupuesto de investigación y desarrollo representa el 14,6% de nuestro volumen de negocio profesional en 2017. Más del 20% de nuestros efectivos trabajan en actividades relacionadas con la innovación y concentran sus tareas en tres etapas de nuestra cadena de valor.

La innovación varietal: El progreso científico, particularmente en el ámbito de la genética, ha permitido llevar a cabo grandes progresos, rápidos y útiles para la mejora de las plantas. En la actualidad, los resultados de la creación varietal permiten proponer variedades más productivas, mejor adaptadas a los diferentes climas y a las especificidades de los distintos territorios, más resistentes a las enfermedades y a los insectos, sin dejar de mantener y mejorar sus cualidades nutricionales. Nuestros equipos están trabajando con más de 60 especies, contribuyendo, de esta manera, a enriquecer el mundo vegetal.

La innovación agronómica: cada día, las prácticas agrícolas progresan gracias a la integración de innovaciones relativas a los factores de producción, especialmente aquellas ligadas a la genética y a las tecnologías digitales.

Concretamente, nuestros esfuerzos se centran en la agricultura de precisión, que permite completar la experiencia y la capacidad de observación del agricultor a través de la recopilación de datos múltiples que permiten modelizar sistemas de producción innovadores. Esto nos permite entender y proteger mejor los suelos e, incluso, adoptar una iniciativa para el control biológico en invernaderos.

La innovación industrial: mejorar los procesos y las soluciones industriales e implementar nuevos proyectos estructuradores, son dos ejes que permiten optimizar nuestra productividad y/o mejorar nuestra capacidad de respuesta a las expectativas, sociales, económicas y medioambientales de los clientes profesionales y de los consumidores.

DESARROLLAR SOLUCIONES

VEGETALES Y DE CULTIVOS CON UN GRAN VALOR AGREGADO, DE ALTA TECNOLOGÍA Y UN BAJO IMPACTO NEGATIVO



Respeto de los principios 8 y 9 del Pacto Mundial.

En los años venideros, la agricultura va a tener que enfrentarse a la conjunción de una serie de retos globales de importancia capital: una demografía creciente, una competencia aguda por el acceso a unos recursos hídricos y energéticos en constante disminución, el cambio climático, etc. Como semillistas, nuestra principal contribución se basa en la mejora de la capacidad de adaptación de los cultivos. Sobre todo, consiste en una contribución fundamental por parte de nuestros seleccionadores. Su trabajo permite ajustar las variedades cultivadas a los ecosistemas agrícolas, sus limitaciones (clima, calidad del suelo, superficies). Crean las variedades del futuro, variedades que responden a las necesidades de rendimiento de los agricultores; variedades que permiten desarrollar la biodiversidad en cada una de las especies trabajadas; variedades que conserven los medios en los que se cultiven.

CON ADORA, HM.CLAUSE LANZA ALGO MÁS QUE UN NUEVO TOMATE

Descendiente del tomate "Negro de Crimea" y del "Marmande", ADORA tiene la forma de un Marmande tradicional, el exterior de color oscuro y el interior rojo, su sabor es ligeramente ácido, con una nota dulce en el paladar.

ADORA responde a la tendencia de consumo de las variedades "auténticas" y gustativas que tanto atraen a los consumidores, permitiendo que los horticultores puedan diversificar sus producciones.

Un estricto pliego de condiciones de producción es la garantía para el consumidor de un producto de calidad óptima y homogénea. Se trata de tomates que, principalmente, se cultivan en la cuenca mediterránea (España e Italia) y son consumidos localmente y en el Norte de Europa. Además, ADORA es una marca registrada que debe ser promocionada entre los consumidores; la innovación de producto se asocia a una iniciativa de marketing que involucra a productores, distribuidores y consumidores.



Nuevos productos lanzados en 2016-2017



324 variedades hortícolas y de cultivos extensivos



45 nuevos productos cerealeros

La conservación de la diversidad genética



20 millones de euros consagrados anualmente por Limagrain a las especies que trabajamos.



En Europa, **30 000** variedades de maíz (linajes y poblaciones) preservadas en nuestros bancos de semillas.

LIMAGRAIN EUROPE Y BIOGEMMA, SOCIOS DE LA JOINT VENTURE FRANCO-AUSTRALIANA ARISTA, PARA LA CREACIÓN DE TRIGO RICO EN FIBRA

El régimen alimenticio de las sociedades modernas es demasiado rico en grasas y proteínas, pero excesivamente pobre en fibras, como el almidón resistente. Provoca el desarrollo de múltiples enfermedades sociales como la diabetes de tipo II o el cáncer de colon. Estas enfermedades están ligadas al desequilibrio de la flora intestinal o microbiota, formada por el conjunto de bacterias presentes en el colon. Las fibras, entre las que figura el almidón resistente, son elementos benéficos para un correcto desarrollo de la microbiota y, por consiguiente, para la salud intestinal. Para paliar este déficit y mejorar el valor nutricional de alimentos habituales como el pan, Limagrain Europe y Biogemma, en colaboración con Limagrain Céréales Ingrédients (la Business Unit especializada en ingredientes cerealeros), han aprovechado la especialización de rama de actividad única de la joint venture franco-australiana Arista. Su objetivo: trabajar en la creación de una variedad de trigo, innovadora gracias a su alto contenido en fibras y en almidón resistente.

GARANTIZAR ACCESIBILIDAD, SEGURIDAD Y CALIDAD DE PRODUCTOS A CLIENTES Y CONSUMIDORES



Los recursos genéticos son la base de nuestras comunidades locales y nuestros investigadores los necesitan para contribuir a la mejora de la producción alimentaria, tanto en calidad como en cantidad.

La biodiversidad es uno de los recursos más importantes del planeta para responder a las necesidades de la agricultura y la alimentación. Cuenta con la variabilidad necesaria para la futura adaptación de los seres vivos a la evolución de su entorno. Nuestros trabajos en la materia contribuyen a la seguridad alimentaria y a la diversificación nutricional – es decir, a la disponibilidad de una serie de alimentos variados y adaptados – fundamentales para la salud y el desarrollo del cuerpo humano.

Al mismo tiempo, uno de los objetivos prioritarios de Limagrain consiste en ofrecer productos seguros y de calidad. Para garantizar un nivel de trazabilidad fiable, desde la cosecha hasta la comercialización, pasando por la transformación, nuestro Grupo implementa sistemas de gestión de calidad que cumplen con los estándares europeos e internacionales más estrictos. Herramientas enmarcadas dentro de una iniciativa de mejora continua, cuya implementación y cuyo alcance progresan cada año en pro de la excelencia operacional.



VILMORIN-MIKADO, ACTOR GLOBAL PRINCIPAL EN LA CALABAZA KABOCHA

La calabaza Kabocha es una de las hortalizas preferidas por los japoneses, que la consumen durante todo el año. No obstante, la producción en territorio japonés resulta difícil en invierno. Por consiguiente, Vilmorin-Mikado ha establecido una cadena logística mundial para garantizar el suministro de esta verdura desde el extranjero. Es una organización que involucra, por una parte, a los distribuidores, productores y exportadores de frutos mexicanos y neozelandeses y, por otra parte, a los importadores japoneses. Gracias a este nuevo enfoque logístico y de colaboración y a una exigente selección, Vilmorin-Mikado es actualmente el segundo actor en el mercado japonés de esta hortaliza y acapara un 80 % de cuota de mercado en Corea.

VILMORIN JARDIN INNOVA PARA ADAPTARSE A LAS EXPECTATIVAS DE LOS NUEVOS AFICIONADOS A LA JARDINERÍA

Consciente de los cambios sociales en la práctica de la jardinería, Vilmorin Jardin ha desarrollado una gama de semillas destinadas a los habitantes de las ciudades deseosos de descubrir el arte y las virtudes del huerto urbano. Se trata de soluciones listas para su uso, sencillas y eficaces, para conseguir cosechas con sabor garantizado. Albahaca, tomate, pimiento dulce o picante... pueden cultivarse en balcones, terrazas o incluso en un macetero. Además, como el snacking se ha convertido en una importante tendencia de consumo, Vilmorin Jardin también cuenta con una gama exclusiva que permite cultivar a domicilio variedades adaptadas: la sandía Mini Love del tamaño de un melón, el pequeño pimiento Balconi con un sabor dulce y azucarado, el tomate carnoso Buffalo Steak con su pulpa jugosa y la zanahoria Goldnugget que permite acompañar a todos los platos.



JACQUET SIN AZÚCARES AÑADIDOS

Dentro de un contexto de creciente preocupación de los consumidores por el impacto de los productos alimentarios en su salud, Jacquet Brossard sitúa la nutrición en el centro de sus preocupaciones. La empresa centra sus esfuerzos en la optimización de la calidad nutricional de sus productos y en la formulación de nuevas recetas en concordancia con los objetivos de salud pública: reducción del índice de sodio, materias grasas, azúcares simples y aumento del contenido en glúcidos complejos, fibras... contribuyendo así a una mejor alimentación de los franceses.

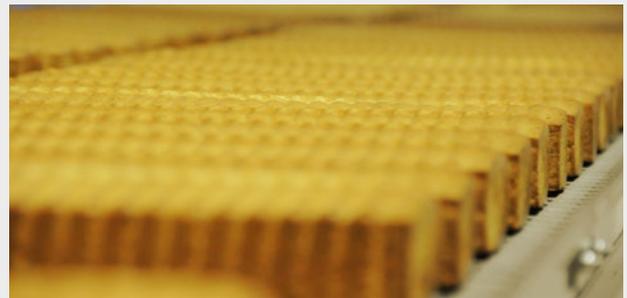


Gracias a esta ambición, nace Maxi Jac ' sin azúcares añadidos" que responde al interés de un 84 % de los franceses por un pan de molde de este tipo. Esta nueva gama cuenta únicamente con el azúcar presente de manera natural en sus ingredientes, equivalente a menos de cuatro terrones de azúcar por paquete, mientras que en la versión tradicional esta cantidad es de unos siete. Esta innovación ha conquistado rápidamente a los consumidores y, tan solo seis meses después de su lanzamiento, ya acaparaba más de un tercio del mercado.

Entre las 34 empresas del Grupo que disponen de actividades industriales, 27 de ellas, representando un 98% del Volumen de Negocio, han instaurado un sistema de gestión de la calidad y varias de sus plantas industriales cuentan con la certificación ISO 9001.

Todas nuestras empresas francesas activas en los mercados de la panificación-repostería (Jacquet Brossard) y de los ingredientes cerealeros (Limagrain Céréales Ingrédients) han obtenido certificaciones de seguridad alimentaria (BRC, IFS, FAMI-QS o ISO 22 000 FSSC)*.

* BRC (British Retail Consortium); IFS (International Featured Standard); FAMI-QS (Quality and Safety System for Specialty Feed Ingredients and their Mixture).



Seguimiento de los objetivos nutricionales de los panes Jacquet fijados para 2018:



70% de la gama con 3% de fibras

Cumplimiento: **95%**



35% de la gama con menos del 3% de materias grasas

Cumplimiento: **15%**



70% de la gama con un 1,27 % de sal

Cumplimiento: **95%**

ACOMPañAR

LA EVOLUCIÓN DE LOS DISTINTOS MODELOS DE AGRICULTURA PARA UN MUNDO MÁS SOSTENIBLE



Respeto de los principios 8 y 9 del Pacto Mundial.

La innovación agronómica pretende mejorar las prácticas agrícolas mediante el desarrollo de soluciones eficientes y pragmáticas, de fácil uso para los agricultores.

Poniendo la innovación al servicio de los agricultores, la agricultura (en todas sus formas) será, al mismo tiempo, más productiva, más respetuosa con el medio ambiente y en concordancia con las expectativas sociales.

Esta innovación debe ser portadora de progreso técnico y humano, al servicio de una agricultura sostenible y competitiva.

"RENCONTRES AGRO" DE LIMAGRAIN COOP: PROMOVER ENTRE LOS MIEMBROS LA INNOVACIÓN EN LAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS

Por segundo año consecutivo, Limagrain Coop invitó a sus miembros al simposio Rencontres Agro, con el objetivo de dar cuenta de los resultados de las experimentaciones desarrolladas en Limagne-Val d'Allier y responder a las problemáticas a las que se han podido ver confrontados los agricultores. Limagrain Coop, que gestiona la producción, colecta y comercialización de los productos de sus miembros, también invierte en la innovación y en el estudio de nuevas vías con el fin de:

- responder a las necesidades de sus miembros proponiéndoles mejores salidas comerciales, productos y asesoramiento, así como nuevos servicios;
- responder a las necesidades de las ramas de actividad suministrándoles producciones adaptadas y de calidad;
- acompañar a sus miembros para que puedan producir en mejores condiciones, adaptándose a las problemáticas medioambientales (gestión de los recursos hídricos, gestión de los suelos, etc.).

Organizados en torno a talleres, estos encuentros traducen de manera concreta la evolución que experimentan la agricultura y los agricultores, así como el auge de la agricultura de precisión, con una atención especial dedicada a la gestión de los recursos.



Como prueba, los temas tratados dan fe de las evoluciones en los campos de:

- 1/ la genética:** presentación de nuevas variedades de trigo adaptadas a las condiciones locales;
- 2/ los cultivos:** presentación de especies poco o nada cultivadas en la región y que podrían suponer una fuente de diversificación de las explotaciones;
- 3/ las técnicas de cultivo:** presentación de las diferentes técnicas sin labranza, con el objetivo de reducir el enyerbamiento de las parcelas y la conservación de los suelos, así como el control de la fertilización nitrogenada para mejorar su eficacia en términos de calidad y rendimiento, tomando siempre en cuenta el aspecto medioambiental;
- 4/ la agricultura de precisión: presentación de Limagine Décision y Limagine Précision, dos herramientas digitales que Limagrain Coop ofrece a sus miembros para el control preciso de sus cultivos y la optimización del uso de insumos.



LIMAGRAIN COLABORADOR DE FAIR PLANET

Limagrain colabora con Fair Planet, una ONG que trabaja en Etiopía desde 2012 y que tiene por vocación garantizar el desarrollo de la producción hortícola a través de la experimentación de variedades eficientes y la formación de los pequeños productores en su utilización.

“Superar el déficit de semillas”* es el objetivo que tiene Fair Planet para los pequeños productores hortícolas de Etiopía, rompiendo el círculo vicioso que liga la mala calidad de las semillas con una mala producción hortícola, la malnutrición y la pobreza. El método elegido consiste en probar en condiciones locales las variedades provenientes de la investigación de los semillistas y determinar cuales de ellas están mejor adaptadas a las condiciones locales de cultivo, para posteriormente enseñar a los horticultores la manera en la que pueden sacar el máximo partido a estas semillas.

Con estas dos bazas, los productores pueden desarrollar una producción cualitativa y cuantitativa, que les permite garantizar una mejor alimentación y desarrollar una actividad económica, asegurando con ello su autonomía.

Con su presencia en tres zonas durante 2016-2017 (Dire Dawa, Haramaya y Butajira), Fair Planet ha concentrado sus esfuerzos en tres especies: tomate, pimiento picante y cebolla, sometiendo a prueba a decenas de variedades.

Respecto a la formación, alrededor de 1 000 productores han sido formados desde los inicios de Fair Planet, siendo ellos mismos los transmisores de sus conocimientos y de las herramientas pedagógicas con las que se ha dotado a sus comunidades.

Con la vista puesta en 2020, Fair Planet espera que 50 000 pequeños agricultores etíopes se hayan visto beneficiados, directa o indirectamente, por el programa de esta ONG.

* Bridging the seed gap



HAZERA COLABORADOR DE LA FUNCIÓN SKYLARK EN HOLANDA

La Fundación SkyLark fue creada en Holanda en 2006 por agricultores y actores de la industria agroalimentaria con el objetivo de apoyar y fomentar el desarrollo de una agricultura sostenible. La fertilidad y la conservación de los suelos son consideradas como las bases del desarrollo de una agricultura sostenible. También se tienen presentes ocho criterios más: la biodiversidad, el agua, la energía, la protección de los cultivos, la economía local, el capital humano, el valor del producto y los nutrientes. La Fundación desarrolla los conocimientos y promueve la formación y el intercambio de las buenas prácticas entre los agricultores. Hazera se sumó a la Fundación SkyLark como colaborador técnico en el cultivo de cebollas. Esto permite que los equipos especializados de Hazera participen en los encuentros consagrados a la producción sostenible de cebollas y, de manera más general, en todas las reuniones centradas en la agricultura sostenible.

LLEVAR A CABO

NUESTRAS ACTIVIDADES DE MANERA ÉTICA, SOSTENIBLE Y EFICIENTE



Para poder desarrollarse en Francia y a nivel internacional, Limagrain realiza sus actividades con responsabilidad, desde una visión equilibrada de intercambio y de compromiso a largo plazo.

Estamos convencidos de contar con todas las bazas que nos van a permitir alcanzar nuestros objetivos de desarrollo internacional sostenible, ya que el respeto de los seres humanos y el medio ambiente resulta fundamental para la consecución de nuestras ambiciones; porque nuestros valores – progreso, perseverancia y cooperación – guían nuestro comportamiento y dictan nuestras decisiones; porque nuestra experiencia, nuestro espíritu innovador, nuestras marcas, nuestro desarrollo internacional, nuestra multiculturalidad, el compromiso de nuestros colaboradores y nuestros miembros, son los pilares de nuestro Grupo.

Tenemos la voluntad de desarrollar los talentos de todas aquellas personas que deseen compartir la aventura humana que representa nuestro proyecto. Queremos prever y asegurar nuestras necesidades en materia de recursos humanos de acuerdo con nuestros valores y nuestras orientaciones estratégicas.

Somos conscientes de los desafíos medioambientales presentes en un contexto de superficies cultivables y recursos naturales limitados. Queremos aportar respuestas reales y trabajamos, cada día, por alcanzar una excelencia operacional que nos convierta en un socio ejemplar.

Nuestro proyecto debe permitir que, tanto hoy como mañana, todos podamos “estar bien en Limagrain y junto a Limagrain”.

Al mismo tiempo, integramos los temas fundamentales del Pacto Mundial – es decir, derechos humanos, de trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción – en nuestra estrategia de desarrollo. Estos principios se encuentran en el centro de nuestra política de recursos humanos, nuestra ética y nuestros compromisos con la protección del medio ambiente.

FACILITAR EL DESARROLLO LARGO PLAZO DE NUESTROS COLABORADORES Y LA TRANSMISIÓN DE SUS CONOCIMIENTOS



Respeto de los principios 3 y 6 del Pacto Mundial.

Para conservar y desarrollar nuestro capital humano de manera acorde con nuestra estrategia y nuestro medio ambiente, Limagrain pone en marcha programas que refuerzan la empleabilidad de los trabajadores, garantiza estrictos estándares de higiene y seguridad en el trabajo, asegura la homogeneidad de su política social en todo el mundo y se esfuerza por reforzar el sentimiento de pertenencia al Grupo y los lazos entre empleados y miembros. Todos los colaboradores del Grupo están también vinculados a los resultados de Limagrain y su respectiva Business Units, como parte de un programa de participación global. Este programa de participación implementado a escala de todo el Grupo existe en todos nuestros países donde estamos implantados.



Acuerdos firmados :

51



PROMOVER EL DIÁLOGO SOCIAL

Para que el diálogo social sea constructivo, Limagrain promueve la negociación colectiva con sus interlocutores sociales. De esta manera, los acuerdos del Grupo permiten promover una política común entre las Business Units. El Comité de Empresa Europeo (CEE) se reúne dos veces al año para fomentar la información de los empleados y establecer una relación positiva con los representantes de los empleados de las empresas europeas. Trata cuestiones económicas, financieras y sociales de carácter global y que van más allá del marco de un solo país. Está compuesto por 29 representantes de los empleados de nueve países europeos.

En la mayoría de nuestros países de implantación, existen órganos de representación del personal bajo diferentes formas (comité de empresa, foros de empleados, representante de los empleados).

Al mismo tiempo, llevamos a cabo encuestas sobre la calidad de vida en el trabajo en nuestras empresas.

UN NUEVO ACUERDO DE REPARTO DE BENEFICIOS CON EL OBJETIVO DE LOGRAR UNA MEJOR REDISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL GRUPO

A partir del presente ejercicio y durante los dos siguientes, se ha instaurado un nuevo sistema de reparto de beneficios en base a los resultados económicos del Grupo. Los objetivos de este sistema son aumentar las primas ligadas a los resultados consolidados del grupo y garantizar una mayor coherencia entre las primas repartidas por cada empresa.

Fruto de un pacto firmado con todos los sindicatos representativos franceses, este nuevo acuerdo de reparto de beneficios se extiende, conforme a las reglamentaciones locales, a todos los países y a todos los empleados.

Como en el caso del acuerdo anterior, cuenta con una parte vinculada a los resultados de la BU en la que trabaja el empleado y otra parte correspondiente al Grupo, ligada a los resultados globales de Limagrain. Pero, a partir de ahora, la parte del Grupo será preponderante. A tal efecto, el reparto de beneficios concierne a todos los empleados y la parte correspondiente al Grupo será abonada sin excepción, incluyendo las empresas que hayan tenido resultados escasos o nulos. Se pretende reforzar el sentimiento de pertenencia al Grupo y permitir una redistribución justa de sus resultados entre todos los empleados.

En el plano global, este nuevo esquema de reparto de beneficios permitirá pagar una prima superior, comparada con las sumas de los años anteriores, con una mayor adecuación entre las sumas repartidas y los resultados del Grupo.



ACCIONES PARA PROMOVER LA MOVILIDAD Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La empleabilidad de los 10 000 colaboradores de Limagrain es uno de los ejes principales de nuestra política de Recursos humanos (RRHH). No ofrecemos un trayecto trazado de antemano. Contamos con diferentes incentivos para facilitar la evolución y adaptación de los empleados a los cambios en su trayectoria profesional: entrevistas realizadas a lo largo de su carrera profesional, acompañamientos personalizados, formación, intercambio de experiencias, promoción de la movilidad interna para favorecer el desarrollo entre países, filiales e incluso profesiones.

La revisión anual de talentos (para gerentes y empleados con nivel de estudios licenciatura/máster), que realiza nuestros "comités de carrera profesional" al nivel de las Business Units y se consolida a escala del Grupo, permite identificar el potencial y optimizar las oportunidades de movilidad y de promoción. Del mismo modo, todos los empleados tienen acceso a todas las vacantes a través de la Intranet del Grupo.

B-SMART: MÁS USUARIOS, MÁS FUNCIONALIDADES

El despliegue de B-SMART, nuestro Sistema de Información de Recursos Humanos para Carreras y Reclutamiento, ha proseguido durante el ejercicio 2016-2017, tanto en lo relativo a su accesibilidad por parte de las filiales como en funcionalidades. Los colaboradores de varias entidades (servicios Limagrain Corporate, HM.CLAUSE SA y Vilmorin-Mikado en internacional) ya pueden visualizar, desde su entrevista anual y el portal, los catálogos de formación dispensados por la Limagrain Academy y por su propia entidad.

Se ha desmaterializado el proceso de autorización de reclutamiento, integrándose en B-SMART para varias entidades (HM.CLAUSE SA, servicios Limagrain Corporate, Vilmorin-Mikado en internacional, etc.). Algunas entidades ya han realizado su revisión de carrera profesional desde B-SMART.

La entidad Mikado Kyowa Seed ha sido integrada en B-SMART para que, a corto plazo, pueda realizar sus entrevistas anuales.

En Hazera, tras haber efectuado su primera campaña de entrevistas anuales durante el ejercicio 2015-2016, la instauración del módulo de formación se ha iniciado con la desmaterialización del proceso de gestión de la formación en Israel y Holanda.

Reclutamiento



850 contratos fijos
de los cuales

93 son menores de 26 años

385 tienen
formación superior

Pasantías



462 pasantes
en todo el mundo y
cerca de 90 contratos
en alternancia en nuestras
empresas de Francia

Formación



4,01 millones de euros
invertidos en
157 726 horas de formación

(+ 22 732 horas respecto
al ejercicio anterior)

un incremento del

+ 28 % en 2 años



ESTUDIANTES Y JOVENES GRADUADOS: EXPERIENCIAS PROFESIONALES COLABORATIVAS Y ESTIMULANTES

Limagrain dispone de numerosas ofertas de prácticas y alternancias (aprendizaje, profesionalización) en una amplia gama de profesiones y cualificaciones, tanto en Francia como en otros países. Además, contamos con relaciones privilegiadas con el mundo académico y establecemos alianzas selectivas en todo el mundo. Seleccionamos las escuelas y universidades en función de nuestras principales profesiones y su apertura internacional.

Además de las múltiples colaboraciones pedagógicas, también constituyen una importante fuente de contratación. Realizamos encuentros periódicos con estudiantes en foros, participamos en formaciones, facilitamos temas de estudio y abrimos las puertas de nuestras instalaciones para la realización de visitas educativas.

Dentro de esta óptica, se implanta el programa Campus Ambassadeurs, diseñado para un empleador de referencia, capaz de atraer personalidades curiosas, abiertas a una carrera internacional, con trayectorias atípicas, de talentos diversos y de todos los horizontes posibles. Su objetivo

es reforzar la experiencia y los conocimientos de nuestros colaboradores, aumentar la legibilidad y la visibilidad de todo el conjunto de cargos y oportunidades de empleo de nuestro Grupo, acompañar a los centros de educación superior en su reflexión sobre la evolución de la formación y, por último, completar la formación de los estudiantes mediante la inmersión en el ámbito profesional con proyectos tutorizados y asociaciones de investigación.

A través de su red de 80 Campus Ambassadeurs y de sus acuerdos preferenciales con centros de enseñanza superior seleccionados, Limagrain incrementa su visibilidad. Siendo eslabones fundamentales de la cadena de reclutamiento, los Campus Ambassadeurs intervienen en la parte superior del proceso, apoyando al equipo de reclutamiento, contribuyendo de este modo a la detección de los talentos que el Grupo necesita. En 2016-2017, Limagrain registró cerca de 40 acciones: participación en foros empresariales, mesas redondas, organización de visitas a empresas del Grupo, composición de jurados, etc.



VIE: otra forma de empezar

Limagrain propone una primera experiencia profesional internacional de 12 a 24 meses gracias al VIE (Voluntariado Internacional en Empresa). Cada año, más de 10 diplomados desempeñan una misión en el extranjero dentro de este programa. Durante el ejercicio 2016-2017, hubo 15 voluntarios activos en todas las Business Units francesas y estuvieron presentes en todos los continentes. Desde 2007, 69 jóvenes diplomados, destinados en 20 países, empezaron su carrera profesional a través de este dispositivo y contribuyeron al desarrollo internacional de Limagrain.

LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL PROGRAMA GRUPO SALUD Y PREVENCIÓN: UN OBJETIVO DEL 100 % DE LOS COLABORADORES CON COBERTURA

Hace dos años, se llevó a cabo una auditoría en todas las compañías no francesas del Grupo con el fin de evaluar el nivel de cobertura en el campo de la Salud y la Prevención por parte de la empresa.

En aquel momento, los resultados de la auditoría mostraron que el 67 % de los empleados extranjeros contaban con un seguro de Salud y el 72 % con un seguro de Prevención. El estudio también permitió definir un nivel objetivo correspondiente al estándar de cada país.

Por lo tanto, Limagrain se ha fijado como meta que cada uno de sus empleados cuente con:

- un programa de Salud acorde con las prácticas del mercado;
- un programa de Previsión con un mínimo de 1 año de indemnización en caso de fallecimiento.

Desde la auditoría, la cobertura ha sido instaurada en 18 empresas, beneficiando a más de 1 000 empleados suplementarios.



JORNADA DE SEGURIDAD DESTINADA A TODOS LOS EMPLEADOS DE LIMAGRAIN COOP

Estamos convencidos de que unos resultados sostenibles son imposibles sin seguridad. Gracias a nuestro objetivo de reducir en un 50 % en 3 años (2016-2019) el índice de frecuencia de las bajas laborales, la reducción de la cantidad de accidentes constituye, por lo tanto, un reto capital y justifica la decisión de convertir la seguridad en un principio fundamental para el Grupo. Esta acción en favor de la seguridad requiere una firme implicación por parte de todos los empleados y, concretamente, de los gerentes.

En este contexto, la Business Unit Limagrain Coop invitó a todos sus empleados a una "Jornada de Seguridad", el 3 de julio de 2017, celebrada en sus instalaciones de Ennezat (Auvernia, Francia).

Durante esta jornada, se propusieron cuatro talleres a los 328 empleados presentes:

- incendio, para saber reaccionar en caso de incendio con un debido uso de extintores;
- concienciación sobre los riesgos presentes en un almacén agrícola;
- riesgos en el campo: concienciación sobre los riesgos presentes en el campo (picotazos, mordeduras, cortes, el sol, etc.) y sobre la ropa de trabajo a portar en consecuencia;
- mantenimiento y co-actividad: concienciación sobre los riesgos corridos durante la continuación de la actividad mientras haya una intervención de mantenimiento.

Estos talleres, adaptados a los riesgos identificados entre las tareas cotidianas de los empleados de la BU, han sido diseñados y conducidos por empleados, algunos de ellos en colaboración con prestatarios externos. Asimismo, han permitido que el personal administrativo pueda concienciarse sobre los riesgos a los que se exponen sus colegas.

Cabe destacar que, de manera paralela, se desarrolló un quinto taller sobre la discapacidad: concienciación sobre el estatuto de trabajador discapacitado y una animación de rugby en silla de ruedas.



Índice de frecuencia de accidentes laborales con baja:

10,8



Índice de gravedad de los accidentes laborales :

0,27



23,1 % de las horas de formación impartidas se consagran a higiene y seguridad.

UN COMPROMISO A FAVOR DE LA DIVERSIDAD Y DE LA IGUALDAD PROFESIONAL

La diversidad de las poblaciones de Limagrain forma parte de nuestro ADN. Somos un Grupo multicultural compuesto por más de 70 nacionalidades, una auténtica riqueza.

Limagrain tiene el compromiso sincero de tratar a sus empleados con un espíritu de apertura y equidad, de respeto de su dignidad y su integridad física y moral. En consonancia, el Grupo selecciona a sus colaboradores sin aplicar ningún tipo de discriminación de género, edad, origen, religión, orientación sexual, apariencia física, estado de salud, discapacidad, afiliación sindical u opinión política.

Las organizaciones sindicales representativas y el Grupo han renovado y extendido el acuerdo sobre igualdad profesional. Concierno al conjunto de empresas francesas y a sus colaboradores. Tras el acuerdo sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres, su renovación en 2017 se ha visto ampliado con tres nuevos puntos relacionados con la diversidad en la empresa: la discapacidad, la donación de días libres y la valorización del rol y del mandato de los representantes del personal.

Sensibilizar y hacer evolucionar las mentalidades respecto a la discapacidad, es uno de los objetivos del Raid de la Mixidad*, en el que participaron ocho empleados de Limagrain Europe y de Limagrain Corporate en junio de 2017. El objetivo de estas jornadas consiste en hacer evolucionar la mentalidad de los empleados sobre la discapacidad, creando la ocasión para un encuentro amigable y diferente, permitiendo enfrentarse a la discapacidad para comprenderla y asumirla, para tomar conciencia de que ser diferente no quiere decir ser inferior. Una serie de equipos mixtos, formados por empleados sin discapacidad del Grupo y por personas externas con discapacidades, se enfrentaron en un programa de experiencias de carácter "extremo", juegos, sorpresas y situaciones "desestabilizantes".

Durante los últimos años, la situación laboral de las personas discapacitadas en Limagrain ha evolucionado de manera favorable, pero hay clichés que persisten y la consideración de las situaciones de discapacidad invisibles sigue siendo insuficiente.

* El Raid de la Mixidad está organizado por la asociación Terre d'Équilibre, con sede en Teilhède (Francia), y cuyo objetivo es la integración de las personas discapacitadas en el mundo de los "capaces".

Los compromisos de Limagrain en el campo de los Recursos Humanos han sido reconocidos

Limagrain figura entre los 500 mejores empleadores de Francia. Limagrain entra en la lista Palmarès Capital de los 500 mejores empleadores de Francia: 18º de las 169 empresas del sector agroalimentario y 193º en la clasificación general.

Palmarès Capital es una encuesta realizada por la revista francesa Capital y por el centro de estudios Statista. Cerca de 20 000 empleados de las 2 100 empresas francesas de más de 500 colaboradores, han puntuado tanto sus condiciones laborales, como la imagen que tienen de las empresas de su sector de actividad.

Limagrain es una empresa donde merece la pena empezar su carrera profesional.

Limagrain ha recibido el premio "Happy At Work for Starters" que recompensa a las empresas mejor valoradas por sus colaboradores menores de 28 años para empezar su carrera profesional.

Trofeos Mujeres de la Industria: dos nominadas en Limagrain.

La revista francesa "L'Usine Nouvelle", eligió a las premiadas de la 6ª edición de los Trofeos Mujeres de la Industria. El palmarés estuvo formado por 30 mujeres con carreras ejemplares, empleadas apasionadas, innovadoras y empáticas. Mujeres orgullosas de su profesión y que saben dirigir a sus equipos. Mujeres osadas, entre ellas dos nominadas en representación de Limagrain:

Blandine BONIERE, Responsable de la Comunicación Digital France de Limagrain Europe en la categoría Mujer del Mundo Digital y Caroline LETERRIER, ex directora de HM.CLAUSE India, actual Representante de la Cartera de Cucurbitáceas de HM.CLAUSE en Davis (California), en la categoría Mujer del Mercado Internacional y que obtuvo el premio en su categoría por sus capacidades para abrir nuevos mercados y valorizar la especialización de los países donde ha trabajado.



Participé en el Raid de la Mixidad porque estoy sensibilizada con las problemáticas ligadas a la discapacidad y creo que hace falta más concienciación. Durante los dos días del Raid, me di cuenta de que todos tenemos discapacidades, salvo que, en el caso de algunas personas, estas se expresan de manera diferente. Esta experiencia permite relativizar muchas cosas. Salí repleta de energía..



Hortense, empleada de Limagrain Corporate

EXPRESAR Y DIFUNDIR NUESTRA ÉTICA EN LOS NEGOCIOS



Respeto de los principios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 y 10 del Pacto Mundial.

El Código de Conducta pretende estructurar los principios y los compromisos fundamentales que Limagrain pretende que respeten todas las entidades y todos los empleados, independientemente de su cargo y país.

Este documento se basa en los marcos internacionales proporcionados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, las directrices de la OCDE y el Pacto Mundial, del que Limagrain es signatario desde 2013.

EL PRINCIPIO DEL CUESTIONAMIENTO EN EL CENTRO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro Código de Conducta precisa las diferentes normas y los distintos reglamentos en vigor que los colaboradores deben cumplir, invitándolos, al mismo tiempo, a adoptar una iniciativa de cuestionamiento individual.

Está compuesto por 5 principios que pretenden servir de guía a los empleados, ofreciéndoles referencias éticas útiles en el ejercicio de sus tareas y el control de los riesgos asociados:

- a la imagen y la reputación de la empresa;
- a los activos de la empresa;
- a los conflictos de intereses;
- a los datos financieros confidenciales;
- a los derechos de propiedad intelectual.

Incluye 7 compromisos con las partes interesadas internas y externas:

- respeto de los accionistas;
- respeto de los empleados;
- protección del medio ambiente;
- comportamiento justo hacia la competencia;
- satisfacción de los clientes y los consumidores;
- relaciones equilibradas y a largo plazo con los proveedores y socios;
- conducta responsable con respecto a los territorios de implantación.

El Código de Conducta viene acompañado por un kit completo de comunicación que dispone de un módulo de e-learning especialmente diseñado y, cuya pedagogía, se basa en el principio del juego de rol.



El Código de Conducta formaliza los principios éticos y los compromisos básicos que han de ser respetados en todos los países y en todas las actividades de nuestro Grupo. Todos los colaboradores de Limagrain reciben progresivamente una formación sobre la ética a través, principalmente, de una plataforma pedagógica de e-learning. Disponible en diez idiomas, se basa en un principio de juego de rol que permite integrar el reflejo del cuestionamiento propio e invita a todos a actuar con sentido común, buen juicio y responsabilidad.

Cada persona entra en una situación basada en cuatro guiones operacionales (regalos, seguridad, confidencialidad de los datos y antitrust) y debe resolver estos casos éticos sirviéndose de su propio cuestionamiento para actuar con sentido común y buen juicio. El Código de Conducta y sus herramientas divulgativas serán revisados en 2018 para tomar en cuenta las evoluciones legales francesas en el campo de la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales. Esta revisión no va a suponer que cejemos en nuestro empeño por continuar la difusión del Código de Conducta entre todos nuestros empleados.

A 30 de junio de 2017, el **35,4 %** de los empleados fijos recibieron **formación sobre el Código de Conducta** a través del módulo de e-learning o por medio de una formación colectiva.

En efecto, con el objetivo de concienciar sobre la ética y el respeto del Código de Conducta Limagrain a los empleados no conectados, las Business Units Limagrain Céréales Ingrédients, Jacquet Brossard y Vilmorin-Mikado, han desarrollado una formación impartida durante reuniones internas. De este modo, **más de 200 empleados han sido concienciados sobre el tema.**

Por último y, para permitir una mejor integración de la ética y del Código de Conducta Limagrain en los equipos, la totalidad de las herramientas han sido traducidas al japonés, a petición de la BU Vilmorin-Mikado que emplea a 120 trabajadores en Japón, **lo que eleva a 11 la cantidad de idiomas disponibles.**



EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS, UN PRINCIPIO VINCULANTE EN TODAS NUESTRAS BUSINESS UNITS

Nuestro Código de Conducta se basa en el respeto de los derechos humanos según lo definido por las organizaciones internacionales y el Pacto Mundial. Es un documento vinculante para todas las entidades de nuestro Grupo en todo el mundo.

El Grupo es sumamente consciente de la realidad que supone el trabajo infantil. Las Business Units han adoptado multitud de medidas para hacer frente a esta lacra, especialmente en India, donde el trabajo infantil es un problema particularmente sensible.

Para ponerle remedio, la Dirección de RRHH de Bisco Bio Sciences lleva a cabo auditorías regulares para garantizar el respeto de la prohibición del trabajo infantil. Además, se han construido residencias con acceso al agua potable en las cercanías de la fábrica, para facilitar a los empleados y a sus hijos un marco de vida decente. Por último, Bisco Bio Sciences incluye una serie de estrictas cláusulas sociales en todos los contratos que firma con sus proveedores, haciendo especial hincapié en la prohibición del trabajo infantil.

Desde la adquisición de la empresa Century Seeds a finales de 2012 (actualmente, HM.CLAUSE India), la compañía ha multiplicado las acciones, dentro de una óptica de progreso constante, con el objetivo de tratar de manera eficaz el tema del trabajo infantil, en especial en las actividades del tratamiento de semillas. Como prueba, el descenso desde un 16,2 %⁽¹⁾ hasta un 9,6 %⁽²⁾ en la incidencia del trabajo infantil en los campos de producción de semillas en subcontrata directa o indirecta entre los ejercicios 2014-2015 y 2016-2017. Este avance significativo (una caída del 40 % en solamente 2 años) demuestra la pertinencia del plan de acciones implementado y, cuyos últimos elementos durante el ejercicio 2016-2017 han sido:

- la instauración de un procedimiento, denominado "Child Labor Awareness Program System Document", que pretende abolir el trabajo infantil en India y que define sanciones disciplinarias para los productores que no respeten los compromisos de HM.CLAUSE y que pueden llegar hasta la suspensión del acuerdo de subcontrata;
- el lanzamiento de un programa formativo para la red de técnicos de producción y sesiones de concienciación

(1) Cifra publicada en 2015 dentro de un estudio efectuado por el Indian Committee of the Netherlands (ICN)

(2) Cifra publicada en 2017 dentro de un estudio encargado por "The Council on Ethics"

(3) Desde 2013, la Company Act (artículo 134, párrafo 3 y artículo 135) consagra la obligación de responsabilidad social de las empresas dentro del derecho indio, imponiéndoles una participación adaptada a su escala en la modernización del país a través de la obligación de gobernanza, reporting y un plan de acciones de RSC.

- abiertas a la presencia de agricultores subcontratistas;
- la creación de un Comité de RSC en junio de 2016, en aplicación de la Company Act⁽³⁾.

En este contexto, se ha contratado a dos personas, una destinada en Karnataka (principal región de producción de la empresa) y otra destinada en Koppal (la región con el sistema educativo más precario), para efectuar auditorías internas sobre la red de agricultores y de empresas multiplicadoras sobre el trabajo infantil y la remuneración mínima, concretamente durante los periodos de polinización.

Por último, con motivo del Día del Trabajo el 1 de mayo de 2017, HM.CLAUSE India, junto a las autoridades locales concernidas, organizó una jornada de concienciación sobre el derecho laboral en la región de Rannebur.

Porque el trabajo infantil está directamente ligado al desarrollo del sistema educativo de cada país, HM.CLAUSE India ha instalado sanitarios en las escuelas de Koppal, con el objetivo principal de facilitar el acceso a la educación de las niñas que suele verse frenado por la falta de higiene de las instalaciones, además ofreció equipamiento y material escolar a 931 alumnos de tres escuelas de Koppal y de una escuela de Rannebur. El mes de junio de 2017, cada niño recibió una mochila y 12 cuadernos para poder empezar el curso escolar 2017-2018.

Y en otro lugares...

La "Política de Empleo" de HM.CLAUSE en Estados Unidos sigue las directrices de las políticas nacionales vigentes contra la discriminación y el trabajo infantil, cumpliendo con todas las exigencias relativas a la contratación y el empleo.

En Japón, en Mikado Kyowa Seed, el manual "Reglas de Trabajo" estipula, en su artículo 16, las restricciones laborales para los empleados menores de 18 años, conforme a las leyes nacionales e internacionales.

Vilmorin SA integra en sus acuerdos de subcontrata de producción fuera de Francia, una cláusula específica del "Código de Conducta" que prohíbe el trabajo de los niños menores de 16 años.

En última instancia, todos los contratos con proveedores de Hazera en Israel son evaluados internamente e incluyen cláusulas que garantizan la conformidad con las leyes y reglamentaciones relativas a los Derechos Humanos.

OPTIMIZAR EL USO DE LOS RECURSOS NATURALES DE MANERA SOSTENIBLE Y CONTROLAR NUESTRO IMPACTO SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO



Respeto de los principios 7 y 8 del Pacto Mundial.

Gestionamos el impacto de nuestras actividades sobre el medio ambiente lo más cerca posible de la tierra, a nivel de las Business Units, de manera voluntaria y responsable.

El Grupo envía todos los años a sus BU un informe analítico y comparativo de sus datos extrafinancieros, incluidos los datos medioambientales. Este documento identifica las mejores prácticas observadas internamente, así como en una serie de empresas de referencia. Dicho documento sirve como apoyo de las acciones locales de información y sensibilización de los empleados en cuestiones medioambientales.

UN USO RESPETUOSO DEL AGUA

Abordamos la cuestión del agua en base a dos aspectos: la calidad de los vertidos al agua y de nuestro consumo.

El Manual de Gestión de Riesgos del Grupo prevé el análisis de todos nuestros vertidos acuosos y su tratamiento en caso de necesidad. Nuestras instalaciones cuentan con dispositivos adaptados para reducir al mínimo el riesgo de contaminación, concretamente con depósitos de tratamiento de aguas.

Constantemente, seguimos con nuestros esfuerzos en esta dirección a través de la creación de nuevos equipos o la evolución de los modos de funcionamiento. Durante este ejercicio, Seed Asia ha puesto en marcha un sistema de tratamiento de las aguas residuales en Tailandia. En Francia, la investigación de Limagrain Europe ya puede limpiar en seco su maquinaria de tratamiento, limitando con ello el volumen de aguas residuales.

Durante el último ejercicio, el consumo de agua se ha reducido en un 14,8 %. Las actividades de semillas profesionales suponen un 91,6 % de nuestro consumo, fundamentalmente en el riego de invernaderos de cultivo y en usos domésticos. La reducción constatada durante este ejercicio se puede atribuir a la implementación de las inversiones efectuadas para reducir el consumo y a las variaciones climáticas; en agricultura, ¡cada año es distinto al anterior! La puesta en marcha de sistemas de riego gota a gota, los cultivos hidropónicos o el acolchado del suelo en campo abierto, forman parte de una serie de medidas adoptadas por algunas de nuestras empresas, contribuyendo notablemente a esta reducción.

A modo de ejemplo, Limagrain South America ha instalado en Brasil un sistema completo de riego gota a gota en sus centros de investigación de Sorriso y Londrina. Por su parte, Vilmorin-Mikado ha instalado contadores de agua en todas sus instalaciones con el objetivo de ser capaz de controlar de manera precisa su consumo. En Chile, HM.CLAUSE optimiza su utilización de agua gracias a herramientas meteorológicas que le permiten evaluar la necesidad precisa de agua en los cultivos, desarrollando igualmente un trabajo regular de detección de fugas para reducir el despilfarro.

Pero el resto de actividades no se quedan atrás: de manera global, el consumo de Limagrain Coop, Limagrain Céréales Ingrédients y Jacquet Brossard se ha reducido en un 20,6 %.

Nuestro consumo (evolución/2015-2016)

 **2 685 070** m³
de agua consumidos
(- 466 444 m³)

 **497 818** MWh
de energía consumidos
(- 23 420 MWh)

 **111 954** toneladas de
CO₂eq emitidas (+ 3 504 toneladas de CO₂eq)

Nuestras inversiones

 **842 019** euros
invertidos en la mejora del impacto
medioambiental en 2016-17,
llevando la inversión en 3 años
a 3,7 millones de euros

 **1 117** horas de formación
invertidas en el campo de la protección
del medio ambiente



BUENAS PRACTICAS AGRONÓMICAS PARA PROTEGER LOS SUELOS

El suelo es la principal herramienta de producción agrícola. Por consiguiente, su conservación es objeto de una atención constante por parte de las empresas productoras o aquellas que encargan su producción de semillas a agricultores multiplicadores. Tanto en la producción de semillas como en las actividades de creación de variedades, se llevan a cabo múltiples acciones para minimizar el impacto de estas actividades en los suelos, ya sea en nuestras propias instalaciones o en las parcelas de los agricultores multiplicadores. Pueden consistir en la gestión de la materia orgánica presente en el suelo para optimizar el uso de fertilizantes, la rotación de cultivos con la introducción de un ciclo cerealero cada 2-3 años para permitir romper el ciclo de enfermedades, la siembra de mantos vegetales para proteger los suelos durante el periodo invernal o la utilización de técnicas simplificadas de trabajo del suelo (sin labranza, trabajo superficial del suelo, etc.). Así pues, se han llevado a cabo trabajos de investigación, a menudo en colaboración con los agricultores multiplicadores, para experimentar las nuevas técnicas y evaluar sus beneficios agronómicos, económicos, medioambientales y sociales.

LAS AUDITORÍAS ENERGÉTICAS Y LOS INTERCAMBIOS DE BUENAS PRÁCTICAS CONTRIBUYEN A LA REDUCCION DEL CONSUMO ENERGÉTICO.

Como resultado de las auditorías energéticas realizadas en 2015, se han invertido más de 1,5 millones de euros en la mejora de la eficacia energética de nuestras instalaciones por medio de una gran cantidad de acciones, casi siempre derivadas del intercambio de buenas prácticas entre empresas.

En Francia, la iniciativa está impulsada por un Comité de Energía que agrupa a todas las entidades industriales presentes en el territorio nacional.

En la actualidad, nuestras empresas toman en cuenta el criterio de eficiencia energética o de ahorro de energía a la hora de cambiar o comprar equipos nuevos.

De manera global, Limagrain Europe o Bisco Bio Sciences en India han lanzado, por ejemplo, un programa de optimización de su consumo gracias al aislamiento, la optimización de los materiales de los secaderos o de los grupos fríos, la sustitución de la iluminación tradicional por LEDs, etc.

Buscar la mejora del rendimiento energético, también es un medio para limitar la emisión de gases de efecto invernadero.

VOLUMENES DE RESIDUOS LIMITADOS Y VALORIZADOS

La generación de residuos – cerca de 76 000 toneladas – permanece estable en 2016-2017 en comparación con el ejercicio anterior. Su aprovechamiento, una iniciativa instaurada desde hace tiempo en el Grupo, continúa progresando hasta alcanzar un 85,9 % (+ 6 % respecto a 2016), principalmente como alimentación animal y compost. Las nuevas instalaciones se equipan para contribuir al reciclaje de residuos, como en el caso de HM.CLAUSE en Chile, que transforma todos sus residuos orgánicos en compost para incorporarlos al cultivo. Se explotan otros sectores (reciclaje, energía...) en función de las especificidades locales. Nuestras acciones incluyen también la prevención y limitación de los residuos. Además, se han realizado diversas inversiones para financiar acciones que permitan reducir la producción de residuos y facilitar su eliminación y reciclaje (trituradoras de residuos orgánicos, contenedores de separación de residuos, colaboraciones para el reciclaje de pilas...). Por último, se ha prestado una atención especial al almacenamiento de los residuos para prevenir los riesgos de contaminación derivados de su conservación temporal en las instalaciones. A tal efecto, Limagrain Türkiye ha invertido en un espacio de almacenamiento adaptado.



Jacquet Brossard se ha lanzado junto a TK'Blue en un estudio para reducir su huella medioambiental ligada al transporte. Especialista de los flujos de transporte de mercancías, TK'Blue garantiza el seguimiento de los flujos logísticos, la evaluación de los transportistas y el intercambio de buenas prácticas a través de una plataforma web colaborativa disponible para el conjunto de actores (transportistas y cargadores). Optimizar los flujos logísticos de Jacquet Brossard es un reto que va a tener por efecto inmediato la reducción de sus emisiones de CO2.

CONSTRUIR

NUEVOS MODOS DE RELACIÓN Y DE CREACIÓN DE VALOR

Limagrain favorece el diálogo con sus partes interesadas y el desarrollo de un enfoque colaborativo.

El buen conocimiento, por una parte, del mundo agrícola y, por la otra, de nuestros proveedores y clientes, es la garantía para ofrecer productos y soluciones acordes a las necesidades de nuestros mercados. Con el fin de prepararnos mejor para el futuro, el desarrollo de nuestras actividades se basa en el trabajo colaborativo de nuestros equipos y el intercambio de buenas prácticas entre las Business Units, así como en las múltiples colaboraciones con laboratorios y organismos de investigación públicos y privados de Francia e internacionales, y empresas de vanguardia en sus sectores de actividad. Gracias a estos vínculos, firmes y duraderos, con los actores de nuestro ecosistema podemos impulsar la mejora de nuestra eficiencia día a día.

El objetivo de algunas de nuestras colaboraciones es poder implicarnos a nivel social, lo más cerca posible de los territorios en los que desarrollamos nuestras actividades. Nuestro Grupo y sus filiales desarrollan o se unen a una gran variedad de acciones con fines educativos o sociales. Esta es una manera de que nuestras Business Units participen en la vida local, expresen su utilidad social contribuyendo a la sensibilización sobre el mundo agrícola y los problemas alimentarios en todo el mundo, así como la valorización de los mismos.

REUNIR

A LOS EMPLEADOS Y MIEMBROS EN UN PROYECTO COMÚN Y UNA CULTURA COMPARTIDA



Respeto de los principios 1 y 8 del Pacto Mundial.

En los últimos años, Limagrain ha implementado varias herramientas que promueven el surgimiento de una cultura corporativa común con el fin de reforzar el espíritu de pertenencia al Grupo. Su objetivo consiste en facilitar la transmisión y el intercambio de información entre todas las entidades del mundo, así como fomentar el sentido de pertenencia y la participación en las actividades del Grupo.

Los nuevos gerentes de todo el mundo han participado en un programa de integración para familiarizarse con la estrategia, las actividades y los valores del Grupo. Como parte del programa, visitan la explotación agrícola de uno de nuestros miembros para conocer mejor las particularidades del agricultor. El programa sirve también como oportunidad para sensibilizar sobre nuestros compromisos de RSC y nuestro Código de Conducta.

Cada año, se celebran seminarios y convenciones en los que se reúnen los gerentes, ejecutivos o diferentes comunidades profesionales. Estas ocasiones sirven para promover el intercambio y reforzar los vínculos entre los empleados y los agricultores miembros. También se han creado redes transversales de expertos (legales, recursos humanos, comunicación, informática, finanzas, RSC, etc.) para facilitar el intercambio de buenas prácticas entre las Business Units.

FORMACIONES TAMBIÉN PARA LOS JÓVENES MIEMBROS

La sesión 2017 de la Formación de Jóvenes Miembros comenzó en enero. Este ciclo formativo propuesto a los Jóvenes Miembros de Limagrain (menores de 40 años) desde 2011, se desarrolla durante dos años con un ritmo de cinco días al año.

La participación es voluntaria y cuenta con una asistencia de entre diez y quince miembros por sesión. El objetivo consiste en preparar el futuro de la Cooperativa basándose en estos jóvenes, comprometidos con la Cooperativa y actores del Grupo. La formación les aporta elementos para ayudarles a comprender mejor su entorno y su evolución, pudiendo asumir mejor los grandes retos del futuro. También genera cohesión y crea lazos entre los miembros de la misma generación, favoreciendo una dinámica de compromiso.

Los temas tratados son la investigación e innovación, las finanzas, la comunicación, la gobernanza y la cooperación. Los cursillos son impartidos por formadores expertos internos de Limagrain o provenientes de organizaciones profesionales, universidades, etc.

LIMAGRAIN ACADEMY, UN DISPOSITIVO DE FORMACION AL SERVICIO DE TODO EL GRUPO

Gestión, métodos de desarrollo personal, áreas funcionales (finanzas, cooperación...) o de conocimiento del Grupo (introducción a creación varietal...): las formaciones impartidas por Limagrain Academy desde 2013 están destinadas a acompañar nuestro desarrollo mediante la adquisición de las competencias, destrezas y capacidades necesarias para llevar a cabo nuestras actividades.

Son complementarias a los cursos de formación de cada Business Unit. Los cursos de formación de Limagrain Academy recurren cada vez más a las nuevas formas de enseñanza, como webinars o e-learning. Cuentan con expertos internos y externos para ofrecer programas a medida, adaptados a las necesidades de los diferentes públicos (por profesión, país, nivel de conocimientos, etc.). Estos programas están dirigidos a nuestros empleados y miembros. Facilitan los intercambios interculturales y la colaboración entre nuestras diferentes actividades y poblaciones.



462 000 euros

de presupuesto para Limagrain Academy



51 sesiones formativas, 721 participantes



501 personas han seguido un circuito de integración en Business Unit y 113 personas un circuito de integración en el Grupo

Limagrain Academy recibe el Trofeo a la Internacionalización

A finales de marzo de 2017, Limagrain Academy recibió el Trofeo a la Internacionalización entregado durante la segunda edición de U-Spring, la Primavera de las Universidades de Empresa*.

Un premio que recompensa los esfuerzos de Limagrain para favorecer los intercambios culturales y la colaboración dentro del Grupo.

* La Primavera de las Universidades de Empresa reúne a más de 680 responsables de la toma de decisiones, Directores de RRHH, Directores de universidades de empresa, responsables de 'Learning & development', además de numerosas start-ups y organizaciones profesionales. Este evento está consagrado a los intercambios sobre las transformaciones de la formación profesional.

CONVERTIR EL DIÁLOGO CON NUESTRAS PARTES INTERESADAS EN UNA BAZA

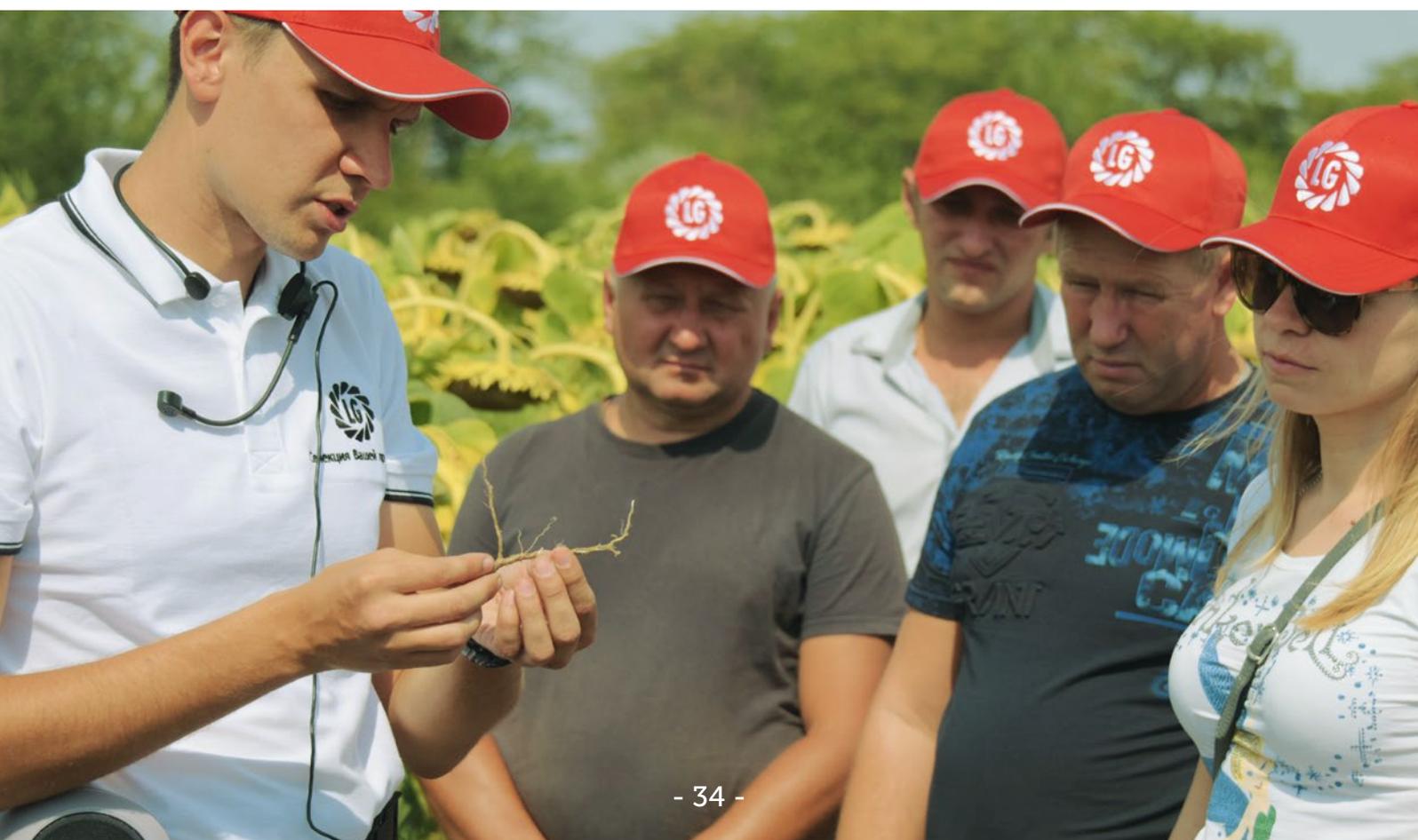


Respeto de los principios 1, 2, 8 y 10 del Pacto Mundial.

Desde hace 50 años, el Grupo mantiene diversas colaboraciones científicas con laboratorios de investigación, públicos o privados, en todo el mundo: Arcadia (Estados Unidos), Evogene (Israel), GIS Biotechnologies Vertes (Francia), INRA (Francia), CSIRO (Australia), CAAS (China), Universidad de Davis (Estados Unidos), Hebrew University (Israel), John Innes Centre (Reino Unido), Max Planck Institute (Alemania), Universidad de Wageningen (Holanda), Universidad Pierre y Marie Curie (Francia), etc.

PARTICIPACION, CREACIÓN CONJUNTA Y JOINT VENTURE

A todas estas alianzas se añaden nuestras participaciones en empresas o creación conjunta de empresas. Por ejemplo, en grandes cultivos, Limagrain es el principal accionista de Biogemma (Europa y Estados Unidos), especializada en biotecnología vegetal. Por su parte, la joint venture franco-alemana Genective se creó con el semillista KWS para desarrollar trazas de maíz OGM. En el caso de las semillas de hortalizas, Limagrain participa en KeyGene (Holanda) en el campo de la biotecnología vegetal. Todo esto, sin contar con la creación de joint ventures y nuestras participaciones minoritarias, pero significativas, en todo el mundo, como AgReliant, Seed Co, Hengji Limagrain Seeds, Australian Grain Technologies (AGT) o Limagrain Cereals Research Canada (LCRC) que abren nuevos canales de selección, producción y comercialización de semillas de cultivos extensivos.





**UNA POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLE
 PARA CONSOLIDAR LOS VÍNCULOS
 CON NUESTROS PROVEEDORES**

Convencidos de que la relación con los proveedores es un importante eje para la creación de valor, el Departamento de Compras del Grupo se compromete desde 2014 en la modificación de sus procesos con el objetivo de integrar criterios socioambientales, apoyándose en su propia guía de referencia de compras responsables. En este contexto, en el año 2016, nuestros compradores firmaron la carta de "Relaciones Responsables con los Proveedores" y han recibido formación en prácticas de compras responsables por parte de AFNOR.

El departamento ha implementado un método de Request For Information (RFI) para todos sus proveedores activos con el fin de conocerlos mejor e identificar los riesgos inherentes. Este método facilita información sobre la organización, la estrategia, los datos financieros, la política de calidad, la gestión de riesgos, la RSC, los planes de progreso, la cadena de suministro y la motivación para colaborar con nuestro Grupo.

Poco a poco, las Business Units van teniendo en cuenta esta problemática dentro de sus procesos de compras. En India, los contratos de compras de Bisco Bio Sciences y HM.CLAUSE incluyen cláusulas específicas sobre el trabajo infantil y el cumplimiento del salario mínimo de los subcontratistas.

En Israel, Hazera realiza auditorías periódicas a sus proveedores que incluyen el respeto de los derechos humanos entre sus criterios. Vilmorin Jardin utiliza un cuestionario para conocer mejor las prácticas de sus proveedores en materia de RSC y crear una cartografía de sus proveedores clave.

**EL LABORATORIO DE
 INNOVACION TERRITORIAL (LIT)**

Por otra parte, Coopérative Limagrain participa desde 2015 en el programa Laboratorio de Innovación Territorial (LIT) para Cultivos Extensivos de Limagne-Val d'Allier, Auvernia. Este ambicioso proyecto, inspirado en los modelos de living labs y subvencionado por el Ministerio de Agricultura, está dedicado a la agroecología.

Su objetivo es experimentar e inventar una nueva forma de innovar en agricultura para transformar el territorio de Limagne-Val d'Allier en una zona de excelencia agrícola y favorecer el surgimiento de nuevos modelos económicos y de start-ups. LIT es un programa creado junto con el polo de competitividad Céréales Vallée, el INRA y el IRSTEA, que se basará en las opiniones recogidas del ecosistema del agricultor.



Nuestros proveedores



Entre los **158** proveedores referenciados por el Departamento de Compras del Grupo, **74,1 % están comprometidos con una iniciativa de RSC y 62,7 % cuentan con un certificado ISO.**

Además, **43** de ellos, o sea **27,1 %**, **son signatarios del Global Compact.**

Durante el primer semestre de 2017, **se llevaron a cabo 4 auditorías** con motivo de licitaciones, centrándose en el compromiso de RSC. No se detectó ninguna disconformidad; no obstante, se formularon ejes de mejora, como la adhesión a Sedex o la evaluación por parte de Ecovadis. En la actualidad, en el caso de propuestas equivalentes en el marco de una licitación, se da preferencia a la oferta de un proveedor comprometido con una iniciativa de RSC.

FOMENTAR EL ESPÍRITU DE COLABORACIÓN Y LA INTELIGENCIA COLECTIVA EN NUESTRO ECOSISTEMA



Respeto del principio 9 del Pacto Mundial.

Para responder a los desafíos alimentarios del futuro, Limagrain promueve la exploración de nuevas acciones y respalda las iniciativas originales y afines a sus valores fundamentales.

En Auvernia, la cuna de la Cooperativa, Limagrain participa en numerosos proyectos con el objetivo de convertir este territorio en un espacio de excelencia: el Grupo es miembro del polo de competitividad Céréales Vallée y del Cluster Nutravita. Participa en la actividad científica y económica local y colabora con las organizaciones profesionales de la región y las autoridades locales. Además, patrocina al equipo de rugby ASM Clermont Auvergne y apoya el proyecto de inscripción de la Cadena de los Puys-Falla de Limagne en el Patrimonio Mundial de la UNESCO, contribuyendo de esta manera a reforzar el atractivo de la región de Auvernia. Este tipo de compromisos se extiende al resto de las zonas donde estamos implantados.

EL BIVOUC

Como parte de nuestro compromiso con la transformación digital, el Grupo es una de las nueve empresas privadas colaboradoras que forman parte del Bivouac, el campamento base y acelerador de start-ups digitales de Auvernia, labelizado como French Tech Clermont Auvergne. Con motivo de su inauguración, el 16 de junio de 2016, nuestro Presidente, Jean-Yves Foucault, destacó que "el desarrollo de la agricultura depende de la innovación y del mundo digital".

Con esta alianza, Limagrain se compromete a poner sus competencias, su experiencia y los conocimientos de sus mercados al servicio de las start-ups que participan en los programas del Bivouac



BPIFRANCE INNO GÉNÉRATION: LIMAGRAIN EN LOS ENCUENTROS DE LA INNOVACIÓN

Limagrain participó en los encuentros de negocios de la tercera edición del certamen BpiFrance Inno Génération, uno de los mayores encuentros de emprendedores de Europa, organizado por BpiFrance en octubre de 2017. Orientado hacia la prospección, este evento anual propone ponencias de jefes de empresa, talleres de trabajo temáticos, encuentros de negocios entre emprendedores, así como demostraciones de innovación provenientes de todos los ámbitos.

Se identificaron cerca de 100 empresas susceptibles de proponer asuntos de interés para los distintos sectores de actividad de Limagrain e incluso posibles colaboraciones.

Durante las semanas posteriores, estos emprendedores fueron orientados hacia los especialistas en estos temas del Grupo para evaluar la pertinencia de los contactos iniciales.



ACL EXPERIENCE O CÓMO COLABORAR DE MANERA INNOVADORA ENTRE INVESTIGADORES

La ACL (Asociación de Investigadores de Limagrain) es una reunión de tres días que, cada año, congrega a cerca de 300 investigadores del Grupo.

El programa está compuesto por ponencias y talleres sobre un tema que cambia cada año.

En 2017 la ACL no se celebró en su formato habitual, no obstante, el Comité Científico, en tanto que organizador, quiso continuar con un encuentro de la comunidad de investigadores, creando la ACL Experience.

Su ambición: invitar a los investigadores de todo el mundo a colaborar sobre temas propuestos por ellos mismos.

Fueron invitados a responder a la siguiente pregunta:

"A su juicio, como investigadores de Limagrain, ¿cuáles son los temas sobre los que deberíamos reflexionar juntos?"

En un mes, los interesados transmitieron 270 respuestas, abarcando un amplio espectro de temas:

- ¿cómo utilizar las nuevas herramientas y las nuevas tecnologías?
- ¿cómo mejorar la eficacia del I+D y de la innovación?
- ¿cómo trabajar mejor juntos?
- ¿cómo tomar en consideración las nuevas necesidades del mercado y las nuevas expectativas sociales?
- ¿cómo ser investigador en Limagrain hoy en día y en el futuro?, etc.

A continuación, los investigadores fueron consultados para manifestar sus preferencias respecto a estas propuestas agrupadas en 39 temas diferentes y expresar su intención de participar en uno o varios de estos temas.

327 investigadores se pronunciaron y 215 de ellos se prestaron voluntarios para participar en grupos de reflexión.

A partir de los resultados de esta consulta, el Comité Científico seleccionó quince asuntos y creó los grupos de trabajo que dispusieron de varios meses para preparar un tema y formular sus recomendaciones y planes de acción, para ser finalmente presentados durante la ACL 2018 que se celebró en enero.

Así vemos que, frente a una limitación, la inteligencia colectiva y la creatividad pueden imaginar nuevas formas para colaborar y compartir a escala del Grupo.



Testimonio de Tjeerd SNOEREN

Entomólogo - Limagrain Semillas Hortícola

A principios de 2017, se lanzó un nuevo enfoque para la ACL 2018: ACL Experience. En este marco, la comunidad de Limagrain podía proponer temas que les parecieran interesante abordar con métodos originales e innovadores. A partir del momento en el que manifestamos, con una carta de intenciones, nuestra voluntad de reunir nuestras ideas "para luchar contra las plagas de insectos en nuestras especies vegetales", nuestro equipo se materializó.

Descubrimos que trabajar en un equipo repartido por todo el mundo resultaba satisfactorio, estimulante e instructivo. Además, concentramos nuestra inteligencia colectiva sobre el tema trabajado. El paso final consistió en presentar nuestra síntesis en forma de Pecha Kucha, ¡para el que elegimos la analogía de "Game of Crops"!

IMPLICARSE EN LA SOCIEDAD Y REALIZAR ACCIONES EN PRO DEL DESARROLLO DE NUESTROS TERRITORIOS



Respeto de los principios 4, 5, 6, 7 y 10 del Pacto Mundial.

Nuestra implicación en la sociedad y nuestros territorios refleja nuestra responsabilidad y encarna nuestra firma “de la tierra a la vida” mediante diversas acciones elegidas por su coherencia con tres grandes temas: la tierra y el medio ambiente, la profesión del agricultor y ramas de actividad, el progreso de las comunidades mediante el acceso a una alimentación y una educación de calidad para todos.

Las distintas Business Units del Grupo aplican iniciativas sociales diversas que responden a problemáticas locales específicas. Por ello, contribuyen a la mejora de la calidad de vida en los territorios donde trabajan.



Acciones sociales y filantropía (2016-2017)



123 acciones

1,7 millones de euros

de los que **271 434** euros
han sido destinados a la filantropía (72 acciones)

EL NEW DEAL EN AUVERNIA: ¡ATRAYENDO TALENTOS!

Como Grupo cooperativo comprometido con su territorio y segunda empresa de la región de Auvernia, Limagrain tiene la ambición de contribuir a la vitalidad económica y al impacto exterior de su territorio.

Dentro de esta óptica, desde 2012 es patrocinador del programa "New Deal Ambition Auvergne" lanzado por la Agencia de Territorios de Auvernia y que pretende atraer talentos a la región, facilitando la instalación de los nuevos contratados en las empresas locales. El apoyo al programa se materializa en forma de financiación de la vivienda durante los primeros meses, una ayuda personalizada para instalarse, asistencia para la búsqueda de empleo del cónyuge, etc.

Desde 2012, 10 nuevos empleados de Limagrain han podido disfrutar de este programa.

Una nueva oportunidad para que Limagrain reafirme su capacidad de atracción como empleador y pueda acompañar su desarrollo.



VILMORIN JARDIN, EL JARDÍN COMO LUGAR DE COMPROMISO SOCIAL FIRME Y SOLIDARIO

Vilmorin Jardin colabora con los Trofeos "Una escuela, Un jardín" 2017 al estar comprometido con el fomento del gusto por la experimentación en el jardín desde niños, sumamente concienciado con las cuestiones medioambientales y, concretamente, con todas las iniciativas a favor de la educación ecológica de los niños. Estos premios creados por el Fondo Sylvain Augier⁽¹⁾, recompensan a una veintena de centros escolares franceses que hayan creado huertos en los colegios o en las clases.

Además, desde 2014, Vilmorin Jardin colabora con el programa Jardins du Coeur, una serie de talleres y trabajos de inserción de la ONG Restos du Coeur. Estos huertos, además de la inserción de personas en grandes dificultades sociales, producen verduras y hortalizas que son distribuidas por la asociación Restos du Coeur. La acción de Vilmorin Jardin se desarrolla en diferentes niveles:

- una donación de semillas a los 42 Jardins du Coeur de Francia, operación que se renueva cada año,
- un apoyo directo al Jardin du Coeur de Valence para la reinserción de personas en la fábrica de Portes-lès-Valence, en pasantías que permiten descubrir nuestro trabajo y el mundo empresarial,
- la organización de la "Semana de la Solidaridad" durante el mes de abril en la tienda Vilmorin de París (Quai de la Mégisserie, distrito I de París) en colaboración con el Jardin du Coeur de Montreuil. El programa consiste en consejos de jardinería y degustaciones, además de donaciones (por cada 10 € de compra, 1 € se dona a la asociación) y colecta de productos (bolsas de semillas, guantes de jardinería, plantas aromáticas, etc.) basada en el principio de la recogida de alimentos,
- también se llevan a cabo otras acciones junto al Jardin du Coeur de Montreuil, como la integración de personas en reinserción en la tienda Vilmorin de París, la creación de planes de acondicionamiento por parte del equipo de la tienda o la donación de equipos de jardinería diversos.

(1) El Fondo Sylvain Augier es un fondo de donaciones que tiene por objetivo conservar los paisajes de todo tipo, actuar en favor de la protección del medio ambiente y la diversidad, concienciar y fomentar la educación sobre el medio ambiente en todos sus aspectos.





VILMORIN-MIKADO APOYA EL PROGRAMA "PLANTEMOS PARA EL FUTURO"



Es un aspecto poco conocido de Vilmorin-Mikado, además de las semillas hortícolas es también especialista en semillas de árboles y uno de los principales actores del mercado francés. De hecho, uno de cada dos árboles plantados en los bosques franceses proviene de una semilla Vilmorin-Mikado. No obstante, la renovación de los bosques en Francia no está garantizada y, pese a su importante superficie, no puede responder ni a las crecientes necesidades en madera ni a los retos de desarrollo sostenible de los territorios.

Por consiguiente, Vilmorin-Mikado ha comprometido una participación de 15 000 euros en el Fondo de Dotación "Plantemos para el futuro", cuyo objetivo consiste en potenciar la reforestación de Francia. De este modo, la empresa participa activamente en la renovación de los bosques franceses y trabaja en favor de la transición energética, el desarrollo de una rama de actividad sostenible y la preservación de la biodiversidad natural de los territorios.

LIMAGRAIN ACTÚA A FAVOR DE LA BIODIVERSIDAD JUNTO A LA LPO

Desde hace tres años, en colaboración con la Liga de la Protección de las Aves (LPO) de Auvernia, Limagrain participa en la protección del aguilucho cenizo, una especie de rapaz protegida que anida en el suelo, en los campos de trigo, y cuyos polluelos todavía viven en el nido durante la cosecha.



Gracias al talento como observadores de la naturaleza de nuestros agricultores y de otros empleados voluntarios, en 2017 se identificaron 68 parejas de aguiluchos y sus nidos fueron protegidos durante la cosecha. Se observaron 64 jóvenes aguiluchos en vuelo, 61 de ellos gracias a la protección de los nidos instalada en mitad de las parcelas de trigo.



**AGIR pour la
BIODIVERSITÉ**



LIMAGRAIN, UNO DE LOS PRINCIPALES PATROCINADORES DEL ASM

Orgulloso de su arraigo local y convencido del papel que debe desempeñar en el desarrollo y el alcance exterior de su tierra de origen, Limagrain decidió en 2007 apoyar a uno de los representantes emblemáticos de la región: el equipo de rugby profesional ASM. Limagrain es uno de los principales patrocinadores de este equipo que juega desde hace varias décadas en el Campeonato de Francia (Top14), ofreciendo también cada temporada a más de un centenar de empleados, la oportunidad de animar al ASM durante sus partidos a domicilio. Y para materializar su apoyo de una manera más concreta, una de las dos tribunas principales del estadio Marcel Michelin de Clermont-Ferrand (Francia), donde se juegan los partidos a domicilio, lleva el nombre de Limagrain desde 2016. Limagrain celebra en 2017 sus 10 años de apoyo. Durante esta década de patrocinio, el ASM ha conquistado en dos ocasiones el título de Campeón de Francia.

Los 10 principios del PACTO MUNDIAL



En este documento se enumeran los 10 principios del Pacto Mundial que cumplen con nuestros compromisos. Estos principios, divididos en cuatro temáticas, invitan a las empresas a:



DERECHOS HUMANOS

1 : Fomentar y respetar la protección del derecho internacional relativa a los Derechos Humanos;

2 : Evitar ser cómplices de violaciones de los Derechos Humanos.



MEDIO AMBIENTE

7 : Aplicar el principio de precaución frente a los problemas medioambientales;

8 : Tomar iniciativas destinadas a la promoción de una mayor responsabilidad;

9 : Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



NORMAS LABORALES INTERNACIONALES

3 : Respetar la libertad de asociación y reconocer el derecho a la negociación colectiva;

4 : Participar en la supresión de cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio;

5 : Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;

6 : Contribuir a la erradicación de cualquier tipo de discriminación laboral o profesional.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

10 : Actuar frente a todo tipo de corrupción, incluyendo la extorsión y los sobornos.

NOTA METODOLÓGICA

La iniciativa de presentación de informes medioambientales, sociales y societarios del grupo Limagrain se basa en:

- los diez principios del Pacto Mundial de la ONU;
- las disposiciones normativas del artículo R. 225-105-1 del Código Mercantil francés;
- los principios y recomendaciones de la norma ISO 26000 que permitieron al Grupo fijar sus prioridades en materia de responsabilidad social corporativa para responder a las expectativas de las partes interesadas;
- las directrices para el informe de desarrollo sostenible de la guía de referencia G4 de la Global Reporting Initiative.

El período objeto de informe se basa en un ejercicio fiscal (del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017).

Perímetro

El perímetro de los informes pretende ser representativo de las actividades de Groupe Limagrain.

Para el ejercicio fiscal 2016-2017:

- el informe medioambiental, social y societario abarca el volumen de negocio consolidado de todo el grupo Limagrain para 2016-2017 ;
- Sin embargo, la falta de seguimiento por parte de algunas filiales obliga al Grupo a calcular algunos datos dentro de un perímetro reducido.
 - En materia de energía, la tasa de cobertura⁽¹⁾ es del 98,3 % del volumen de negocio de 2016-2017. Esto representa el 100 % de la facturación de las empresas con instalaciones industriales.⁽²⁾
 - En materia de agua, la tasa de cobertura es del 97,4 % del volumen de negocio de 2016-2017. Esto representa el 99,15 % de la facturación de las empresas con instalaciones industriales.⁽²⁾
 - En materia de residuos, la tasa de cobertura⁽¹⁾ es del 92,9 % del volumen de negocio de 2016-2017 de las empresas consultadas. Esto representa el 99,15 % de la facturación de las empresas con instalaciones industriales.⁽²⁾

Para cada indicador comunicado en un perímetro reducido, este último aparece indicado junto al dato comunicado.

En las áreas antes mencionadas, las normas de consolidación extrafinanciera son las mismas que las normas de consolidación financiera

Cambios de perímetro

Para poder calcular las variaciones de los datos entre 2015-2016 y 2016-2017, se realizaron cálculos para medir el efecto del perímetro.

(1) La tasa de cobertura se calcula sobre la base de, al menos, una respuesta sobre el tema.

(2) La lista de empresas concernidas está disponible mediante solicitud a la Dirección de RSC del Grupo

Procedimientos metodológicos

Los procedimientos del Grupo se componen de:

- un procedimiento escrito y enviado a todos los coordinadores de las Business Units, que incluye, entre otros, un retroplanning, la definición del perímetro, una ayuda para el uso de los archivos Excel y los procedimientos de control y validación;
- un archivo de Excel para el informe social y medioambiental por empresa, que incluye pruebas de coherencia de datos;
- un archivo de Excel para el informe societario por empresa, que incluye pruebas de coherencia de datos.

Pertinencia y selección de los indicadores

Las metodologías utilizadas para algunos indicadores sociales y medioambientales pueden presentar límites debido a:

- la variación de las definiciones entre Francia y a nivel internacional. Se ha continuado con el trabajo de armonización iniciado en 2013-2014 durante el ejercicio 2016-2017;
- las peculiaridades de las leyes societarias de algunos países;
- los cambios de definición que podrían afectar a su comparabilidad;
- la variación en el perímetro de actividad de un año a otro;
- la dificultad de recuperar la información en caso de subcontratación o de empresa en participación con socios externos;
- las disposiciones para la recopilación y el ingreso de datos.

Por otra parte, algunos indicadores han sido objeto de un cálculo específico:

- Tasa de frecuencia de accidentes (TF): indicador que se calcula según la fórmula: (Número de accidentes con baja x 1 000 000) / Número de horas trabajadas.
- Tasa de gravedad de accidentes (TG): indicador que se calcula según la fórmula: (Número de días de baja x 1000) / Número de horas trabajadas.

Consolidación y control interno

Cada entidad y cada Business Unit es responsable de los datos que facilita, así como la Dirección a cargo de la consolidación del indicador publicado.

La organización del informe extrafinanciero corresponde a:

- la Dirección de RSC del Grupo, que coordina las Business Units, consolida todos los datos extrafinancieros y se asegura de la coherencia de los datos sociales y medioambientales;
- la Dirección de Recursos Humanos del Grupo, que garantiza la coherencia de los datos societarios;
- la Dirección financiera para la consolidación de los datos sobre los efectivos;
- una red de "coordinadores de Business Units" que coordina y contacta con las filiales, además de validar sus datos;
- los "contactos de empresa" designados por los coordinadores de las Business Units que ingresan los datos de su empresa y facilitan los documentos justificativos.

El control y la consolidación de estos datos se lleva a cabo en dos fases:

- **Primera fase:** cada entidad (el Grupo y sus filiales) consolida los datos de su perímetro. Al realizar las consolidaciones, se llevan a cabo controles de coherencia de datos. Los datos consolidados y controlados a nivel de la entidad se ponen, entonces, a disposición de la Dirección de RSC del Grupo, que envía los datos societarios a la Dirección de Recursos Humanos del Grupo.
- **Segunda fase:** la Dirección de Recursos Humanos del Grupo y la Dirección de RSC del Grupo consolidan los datos en todo el perímetro y se aseguran de su coherencia mediante la realización de pruebas cruzadas con el sistema de presentación de informes de consolidación financiera.

Controles externos

Para el ejercicio 2016-2017, los procedimientos para la presentación de informes de indicadores extrafinancieros han sido objeto de una auditoría externa, realizada por SGS para el perímetro Vilmorin & Cie. También se han realizado auditorías en las instalaciones de este perímetro, basadas en una selección de indicadores sociales, medioambientales y societarios de siete empresas de cuatro Business Units representativas de las actividades semillistas del Grupo con el fin de validar la calidad y la credibilidad global del sistema de presentación de informes:

- Hazera Seeds BV (Holanda, rama Semillas Hortícolas);
- HM.CLAUSE SA (Francia, rama Semillas Hortícolas);
- HM.CLAUSE Chile (Chile, rama Semillas Hortícolas);
- HM.CLAUSE Turkey (Turquía, rama Semillas Hortícolas);
- Limagrain Europe SA (Francia, rama Semillas de Cultivos Extensivos);
- Limagrain Ibérica (España, rama Semillas de Cultivos Extensivos);
- Vilmorin SA (Francia, rama Semillas Hortícolas).

La naturaleza del trabajo realizado y las conclusiones correspondientes se presentan en un certificado específico disponible bajo petición.

CONCEPCIÓN, REDACCIÓN:

Dirección De Responsabilidad Social Corporativa de las Empresas del Grupo (RSC)

DISEÑO, CREACIÓN, REALIZACIÓN:

All Contents – R.C.S 495 289 399 - Clermont-Ferrand (Francia) – +33 (0)4 73 28 20 20

CRÉDITOS FOTOGRAFICOS:

GettyImages, Vincent BOUCHET, Jerome CHABANNE, Fair Planet, Fototeca Limagrain y sus filiales.

TRADUCCIÓN:

MÉTAFORM LANGUES

Clermont-Ferrand – +33 (0) 4 73 28 00 72

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

DIRECCIÓN POSTAL:
CS 20 001
63360 Gerzat
Francia

Tél. +33 (0)4 73 63 40 00
Fax +33 (0)4 73 63 40 44



www.limagrain.com
#Limagrain