



Déclaration de Performance Extra-Financière

2019 - 2020



SOMMAIRE

MOT DE LA DIRECTION COLLÉGIALE	3
PÉRIMÈTRE DE NOTRE DPEF	4
NOTRE MODÈLE D’AFFAIRES	5
Présentation générale	5
Les engagements	6
La gouvernance	7
• Le Conseil d’Administration.....	7
• Le Comité de Direction.....	7
Les parties prenantes	7
Les agro-chânes	8
Les activités du Groupe	9
• L’activité Territoriale.....	9
• L’activité Semences.....	9
• L’activité Productions Animales.....	9
• L’activité Viticulture.....	10
• L’activité Distribution Grand Public.....	10
• L’activité Recherche & Développement.....	10
Les ressources humaines	12
Le territoire et son contexte concurrentiel	13
NOTRE MÉTHODE DE PRIORISATION DES RISQUES	14
NOS RISQUES PRIORITAIRES	16
• Relation agriculteurs.....	16
• Pandémie humaine.....	18
• Fidélisation des salariés.....	19
• Marque employeur.....	21
• Santé et sécurité au travail.....	23
• Emissions de GES.....	26
• Biodiversité.....	27
• Epidémies sur la faune.....	28
NOS SUJETS DE VIGILANCE	29
• Dialogue social.....	29
• Discrimination, diversité et handicap.....	29
• Corruption.....	30
• Changement climatique.....	30
• Economie circulaire.....	31
• Gaspillage et précarité alimentaire.....	31
• Bien-être animal.....	31

Mot de la direction collégiale

S'appuyant sur les ressources agronomiques d'un territoire varié, le Groupe cherche à développer des agro-chânes vertueuses permettant à chacun des maillons de s'inscrire dans une démarche durable et stable sur plusieurs plans. Plus largement, notre stratégie et nos travaux ont pour préoccupation essentielle le développement de filières dans le respect des attentes sociétales, sociales et environnementales.

Plusieurs dimensions et paramètres sont pris en compte : l'agronomie, le climat, le tissu social des exploitations agricoles, les compétences des hommes et des femmes et les attentes des parties prenantes sur notre zone. L'environnement économique de nos métiers s'inscrit dans le contexte d'une mondialisation agricole bouleversante et des nouvelles attentes des consommateurs tout aussi impactantes pour notre territoire rural.

Fortement impliqué dans le respect des attentes environnementales, le Groupe insuffle dans ses projets la prise en compte de facteurs de développement dynamiques et positifs pour les hommes, l'économie et l'environnement.

Notre action s'inscrit délibérément sur le long terme car le monde du vivant avec lequel nous travaillons nécessite pleinement cet horizon de vue. Nous nous impliquons pour les générations futures.



Périmètre de notre DPEF

Selon l'article 225 de la loi Grenelle II, toutes les entités faisant partie du périmètre consolidé doivent être prises en compte lors de l'élaboration de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Le périmètre pris en compte dans cette DPEF inclut donc les sociétés consolidées en intégration globale, à savoir :

Vivadour, AgroParticipations, AgroLocations, Areal, Finadour, Gascovert, GSN Semences, GSN Afrique, Juviveau productions, Maïs Val d'Adour, Chai 931 (MAO), Novasol, Oenopôle de Gascogne, Ovalie Innovation, Vectéo, Vignasse & Donney, Vivanat.

Pour faciliter la lecture, l'ensemble de ces sociétés est appelé «Groupe» dans cette DPEF. Attention toutefois, ce terme est parfois utilisé dans d'autres documents indépendants de la DPEF pour désigner un périmètre plus élargi.

Les informations présentées dans cette DPEF se rapportent à l'exercice 2019-2020, sauf mention contraire.



Notre modèle d'affaires



2766
apporteurs



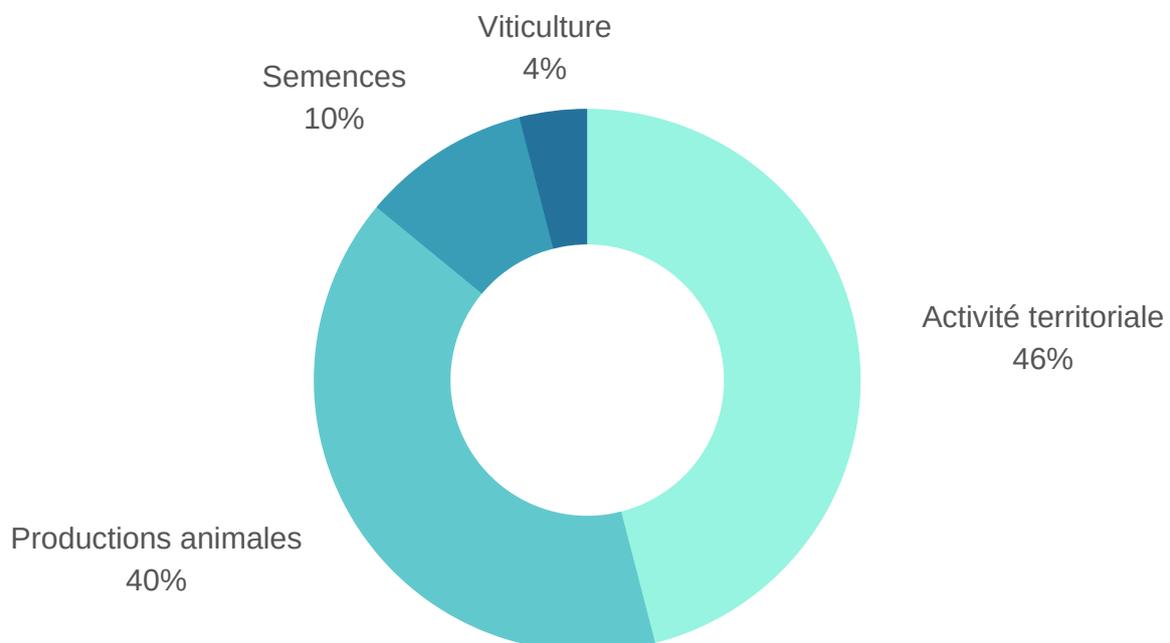
389 M€
CA périmètre consolidé



494
salariés

Présentation générale

Depuis sa création en 1992, le Groupe Vivadour, coopérative agricole au chiffre d'affaires 2019-2020 de 389 millions d'euros, n'a cessé de se développer et de se diversifier à travers des activités agricoles variées. Les productions animales et les productions végétales représentent à elles seules 80% du chiffre d'affaires du Groupe. La viticulture, les semences et les services viennent compléter les offres proposées par le Groupe.



Les engagements



ENGAGEMENT SOCIAL

Nous nous engageons à agir pour la sécurité et l'épanouissement de nos collaborateurs.

Objectif : Généraliser la tenue de Comités de Sécurité Restreints - CSR pour améliorer les conditions de travail en sécurité et examiner les situations de presqu'accident.



ENGAGEMENT TERRITORIAL

Nous nous engageons à contribuer à la vie de notre territoire en privilégiant les achats locaux lorsque les conditions le permettent et en accompagnant nos adhérents dans le développement de leurs activités.

Objectif : Favoriser les cultures du Sud-Ouest pour fournir l'alimentation destinée aux productions animales



ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Nous nous engageons à rechercher et appliquer des solutions afin de limiter notre impact environnemental et à inciter nos adhérents à les utiliser.

Objectif : Développer la micro-méthanisation sur les exploitations



ENGAGEMENT PARTIES PRENANTES

Nous nous engageons à respecter les intérêts et les valeurs de nos parties prenantes.

Objectif : Mettre en œuvre le Code de Conduite

La gouvernance

Vivadour est une coopérative agricole, un modèle original de gouvernance d'entreprise créée et détenue par les agriculteurs pour valoriser leurs productions agricoles. Ce modèle repose sur le principe démocratique 1 homme = 1 voix. L'orientation stratégique et le contrôle de la coopérative sont aux mains de ses adhérents, via le Conseil d'Administration. L'implication des adhérents dans le fonctionnement de la coopérative se traduit par leur participation aux sections spécialisées et commissions par activité.

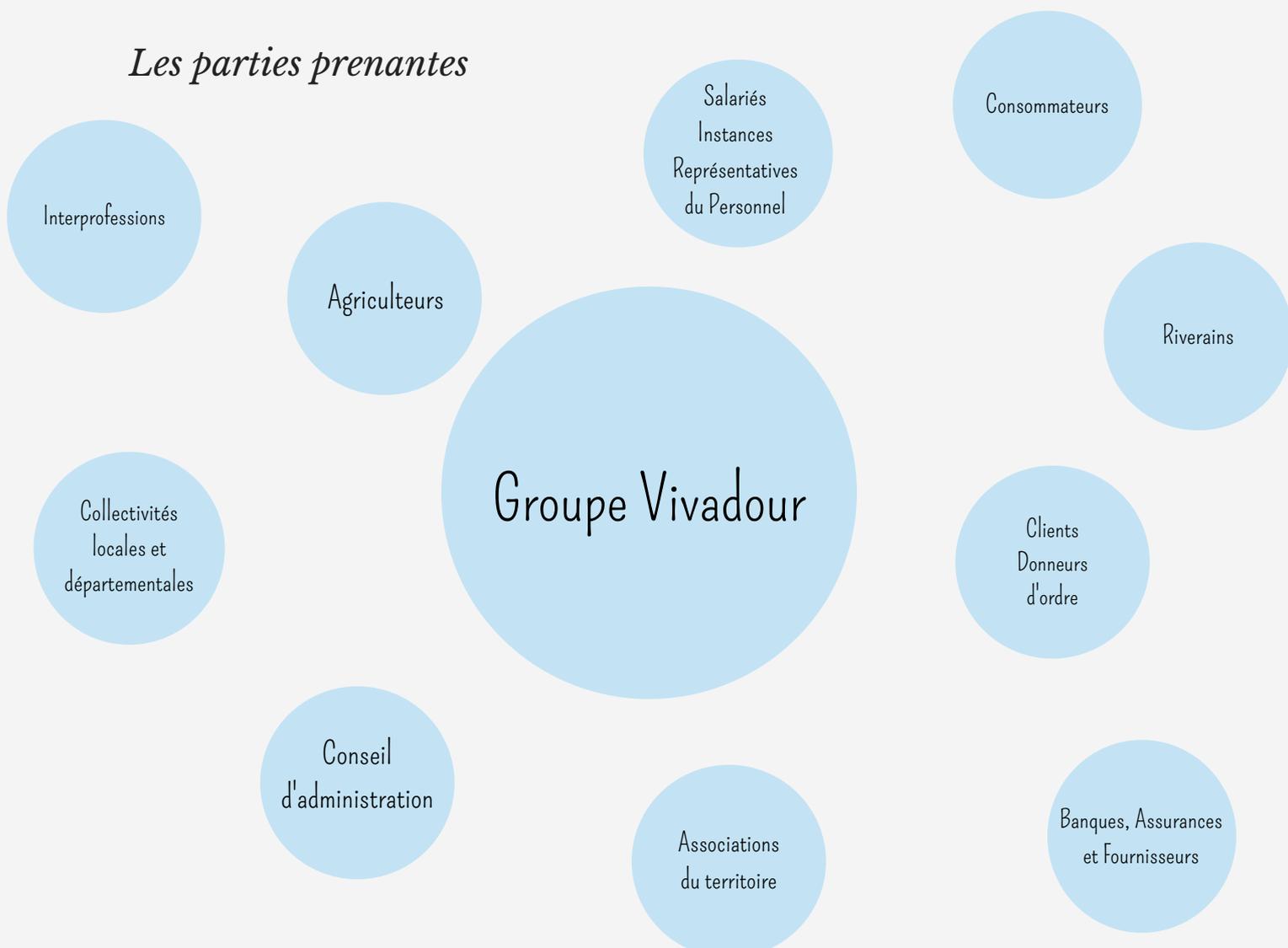
- **Le Conseil d'Administration**

Lieu de débat et d'orientation stratégique, le conseil d'administration est composé de 23 membres élus lors de l'Assemblée Générale. Il est l'instance essentielle de gouvernance de Vivadour. Les membres du conseil élisent le Président et les 6 membres du bureau.

- **Le Comité de Direction**

Le Comité de Direction met en œuvre la stratégie élaborée par le Conseil d'Administration et assure le fonctionnement des différentes branches d'activité du Groupe.

Les parties prenantes



Les agro-chaînes

Conscient des enjeux liés à la concurrence d'un marché mondialisé pour ses agriculteurs et du handicap structurel de son territoire, le Groupe Vivadour a développé depuis une dizaine d'années une politique basée sur la construction d'agro-chaînes.

Les agro-chaînes mettent en relation les agriculteurs producteurs avec les agriculteurs qui utilisent ces productions, dans un circuit court et local afin de répartir la valeur au profit des agriculteurs et de créer une différenciation avec le marché mondial.

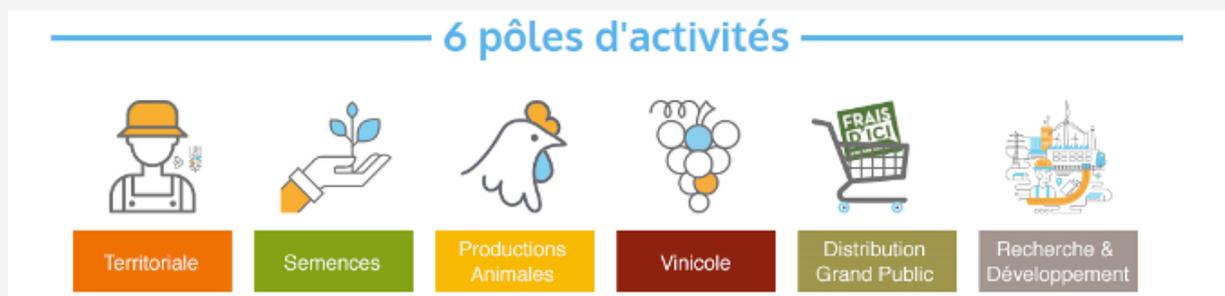
Au sein de chaque agro-chaîne, le Groupe Vivadour organise la relation contractuelle avec les maillons les plus en aval. La compréhension et la prise en compte des besoins du consommateur, la traçabilité sur le mode de production, l'origine, l'existence d'un agriculteur au début de la chaîne de production, le travail de l'organisme stockeur sur le grain, et les attentes de l'industriel dans son processus de transformation définissent les agro-chaînes produit par produit.



Différentes agro-chaînes sont en place et défendent la production locale :

- maïs/volailles/palmipèdes
- céréales/meunerie/biscuiterie
- maïs/amidonnerie/éthanol
- oléagineux/huilerie/carburant
- soja/alimentation humaine.

Les activités du Groupe



+60 % de surfaces converties en bio

44,6 M€ de chiffre d'affaires sur la vente d'agrofournitures

L'ACTIVITÉ TERRITORIALE

La collecte de céréales est le métier historique du Groupe Coopératif Vivadour. En moyenne, ce sont plus de 377 000 tonnes de céréales qui sont collectées annuellement dont 64% de maïs, 26% de céréales à paille et 10% d'oléo-protéagineux.

Le Groupe achète et distribue les agrofournitures et conseille les producteurs sur leur utilisation et le suivi des cultures. La vente d'agrofournitures représente plus de 44 M€ de chiffre d'affaires pour le Groupe Vivadour.

Le pôle agronomique du Groupe a pour fonction d'adapter les pratiques culturales aux contraintes locales pour produire de façon optimale et durable.

8400 ha semences grandes cultures et potagères

75% grandes cultures

25% potagères France et international

L'ACTIVITÉ SEMENCES

L'activité Semences du Groupe occupe une place importante dans sa stratégie avec deux axes de développement : les semences grandes cultures et les semences potagères.

Le Groupe est multiplicateur de semences grandes cultures (principalement du maïs) pour le compte de son partenaire historique Corteva et sa marque Pioneer, leader mondial des semences. Sa filiale GSN Semences, sélectionne, multiplie et distribue environ 500 variétés de semences potagères, fourragères et florales sur le marché professionnel. GSN-Semences commercialise l'ensemble de ses semences à travers le monde.

9 450 000 têtes de volailles

1 600 000 têtes de canards gras

3000 têtes de bovins

13 800 000 œufs bio

L'ACTIVITÉ PRODUCTIONS ANIMALES

Le Groupe s'est engagé dans la production avicole, palmipède et bovine. Chaque filière a été structurée sur le concept de l'agro-chaîne c'est à dire une chaîne de valeur réunissant les acteurs de la sélection, la production, la transformation et la distribution.

Ce concept stratégique d'agro-chaîne permet au Groupe de répondre aux attentes du marché et des consommateurs en mettant en adéquation les activités de production, de transformation et de commercialisation.

38 000
échantillons

9000 hl de vin
distillés

L'ACTIVITÉ VITICULTURE

La filière viticole de Vivadour produit des raisins blancs et rouges de qualité - IGP Côtes de Gascogne- ainsi que de l'Armagnac.

Les raisins des viticulteurs adhérents sont collectés pour être revendus à une union de production et de commercialisation. Les vins de distillation sont distillés par 4 alambics présents sur le site de Condryn.

15 Gamm Vert
dont 2 duos Frais
d'Ici

571 000 passages
en caisse

20 000 m² de
surface de vente

L'ACTIVITÉ DISTRIBUTION GRAND PUBLIC

Sous l'enseigne Gamm Vert, le Groupe Coopératif Vivadour a souhaité investir dans la distribution grand public afin de proposer une offre commerciale de proximité en zones rurales. C'est ainsi que le Groupe Coopératif Vivadour compte 15 magasins implantés sur la quasi-totalité du département gersois.

Un corner Frais d'ici a été intégré aux magasins Gamm Vert d'Auch et de l'Isle-Jourdain afin de proposer des produits frais et locaux en privilégiant les filières des agriculteurs du Groupe.

10 000 T matière
organique recyclée

1700 T biomasse
valorisée en
énergie

220 projets
solaires
accompagnés
depuis 10 ans

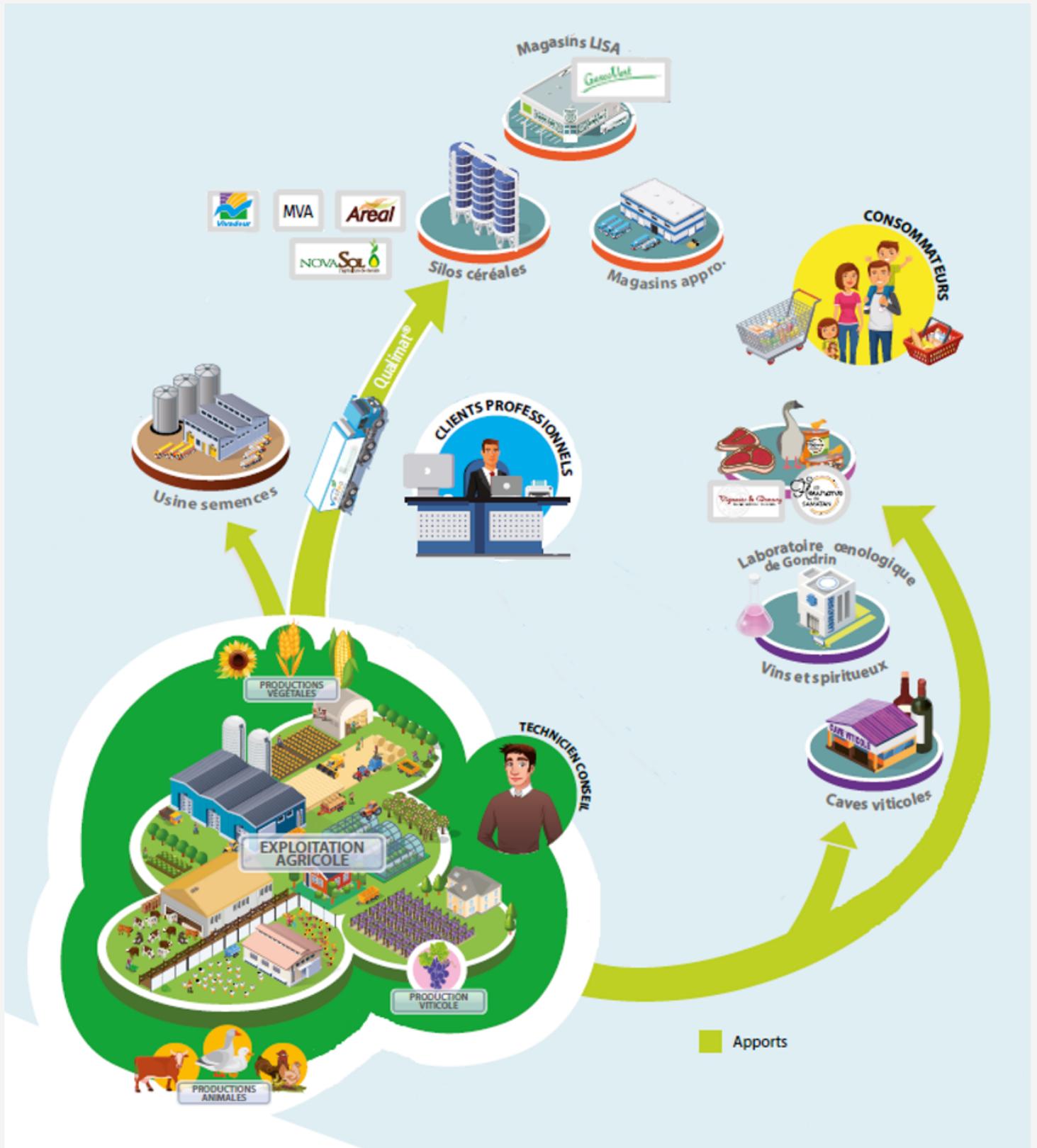
L'ACTIVITÉ RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

L'innovation, la Recherche et le Développement constituent une démarche engagée du Groupe Vivadour pour apporter de nouvelles sources de progrès, de diversification et de revenus aux agriculteurs.

La Ferme Expérimentale est un bureau d'études portant sur un programme de recherches et d'études sur des sujets couvrant des domaines très variés (végétal, énergies renouvelables, gestion de l'eau...).

La filiale de production d'amendements organiques du Groupe, en partenariat avec Terralys, pôle organique de SUEZ, permet d'assurer le recyclage des matières organiques des producteurs et de produire du compost adapté aux cultures et aux sols de la région.

Ovalie Innovation est une filiale créée en partenariat avec Maisadour dans le but de soutenir et mettre en œuvre les projets d'innovation pour augmenter la compétitivité des activités agricoles et industrielles des deux groupes.

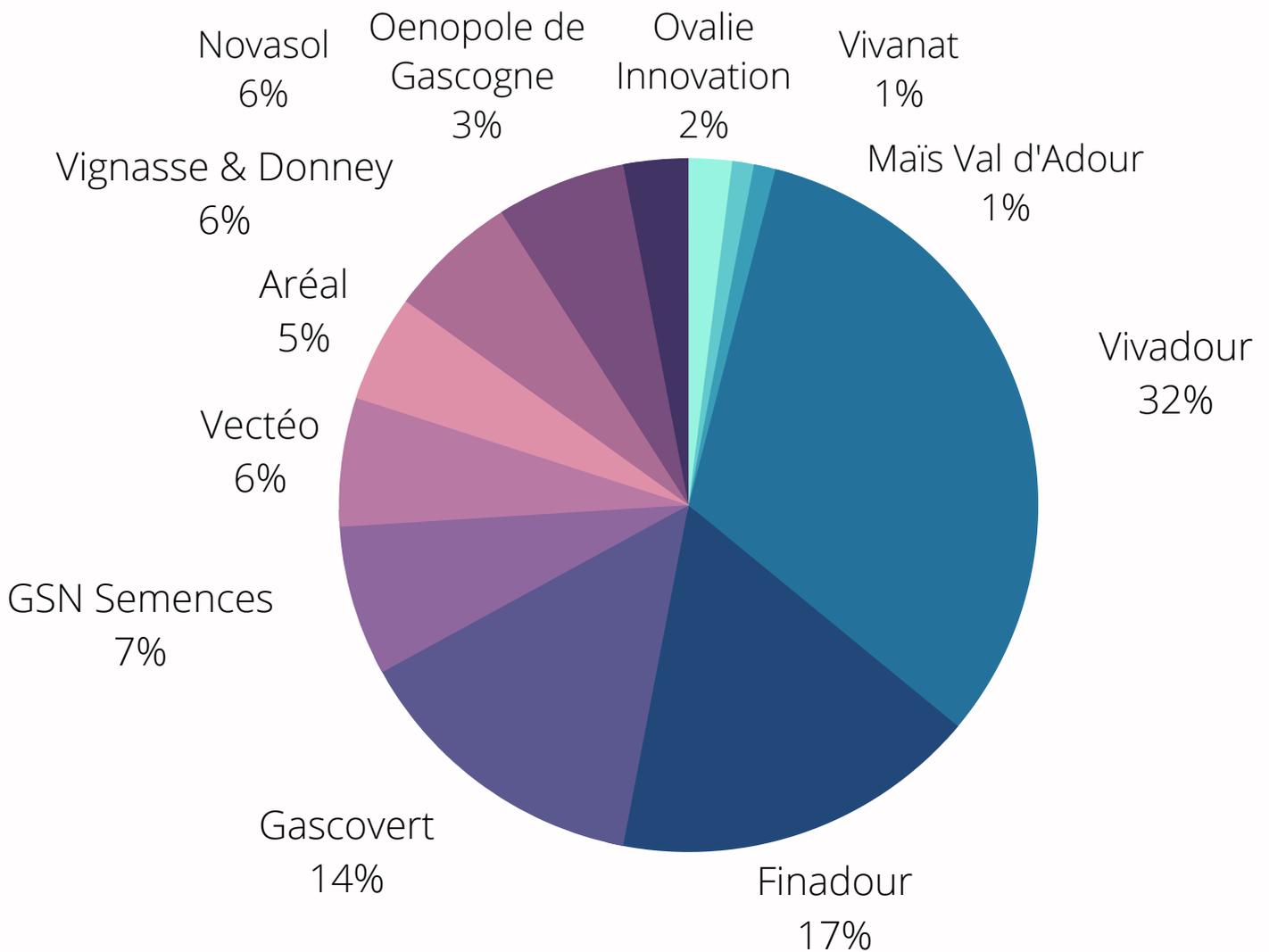


Flux de matières de la coopérative

Les Ressources Humaines

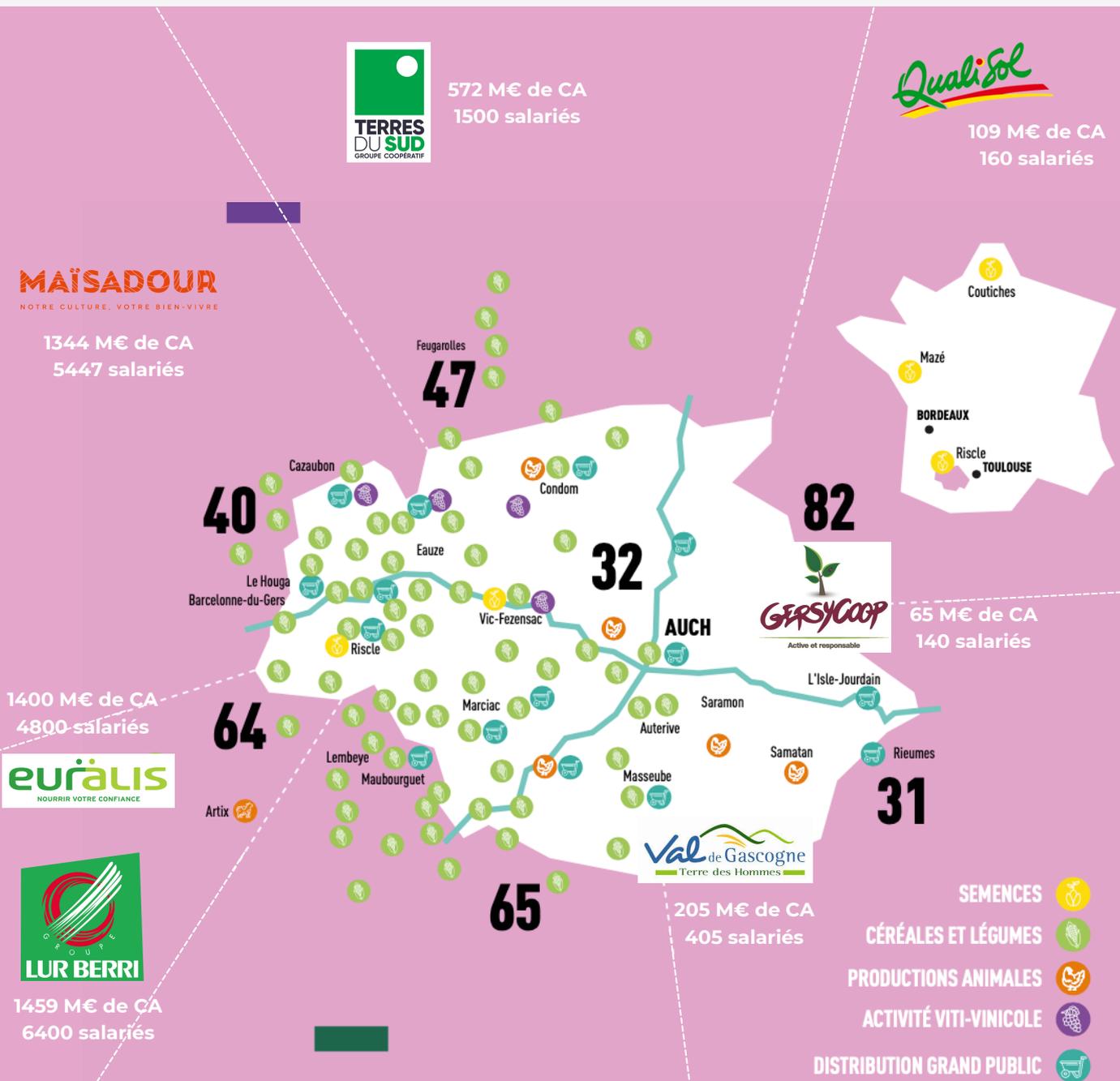
Au 30 juin 2020, le Groupe comptait 494 collaborateurs dans son périmètre consolidé.

Répartition de l'effectif



Le territoire et son contexte concurrentiel

Le Groupe coopératif Vivadour est présent sur un vaste territoire. Il s'étend des Pyrénées à la Garonne, de l'est des Landes aux portes de Toulouse, avec un ancrage fort dans le département du Gers.



Notre méthode de priorisation des risques

De nombreux sujets, très variés, entrent dans le périmètre de la RSE. Afin de nous assurer de la pertinence de nos actions au regard des risques sociaux, sociétaux et environnementaux que nous sommes susceptibles de rencontrer, nous avons donc procédé à une hiérarchisation de ces risques.

Un interlocuteur a été sollicité pour chacune des filières du Groupe ainsi que pour chacune des fonctions support susceptibles de jouer un rôle dans la RSE du Groupe afin d'obtenir une cartographie des risques tenant compte des spécificités des différents métiers.

Les 40 risques identifiés ont été classifiés selon trois critères notés de 1 (faible) à 4 (fort) :

- **Fréquence** : probabilité que l'évènement se produise
- **Gravité** : impact sur les activités du Groupe
- **Détection** : niveau de difficulté pour identifier la survenance de l'évènement

Chacun des risques pouvait donc obtenir une note globale située entre 1 et 64. Deux risques ont obtenu une note supérieure à 20 et sont considérés comme majeurs. Sept risques ont obtenu une note supérieure à 12 et peuvent donc avoir un poids non négligeable sur le Groupe.

Huit risques constituent donc les axes de travail prioritaires de l'exercice 2019-2020.

Pour une meilleure perception de l'importance de ces risques, nous les avons mis en balance avec le niveau de maîtrise que nous en avons. La plupart de ces risques ont déjà fait l'objet d'une attention particulière qui doit être renforcée.

Risques Groupe Vivadour



* SST = Santé Sécurité au Travail

** GES = Gaz à Effet de Serre

● Environnement

● Social

● Sociétal

1 : Pratiques culturelles

8 : Discrimination

12 : Sécurité des installations

22 : Crise chez fournisseur ou société partenaire

2 : Ressources en eau

9 : Conditions de travail

13 : Attaque médiatique ciblée

23 : Plainte voisinage

3 : Pollution de l'eau

10 : Insatisfaction des salariés

14 : Attaque médiatique non ciblée

24 : Perte client pour cahier des charges

4 : Pollution des sols

11 : Perte de compétences

15 : Divulgence d'informations

25 : Perte client pour relationnel

5 : Gestion des déchets

16 : Conflit, grève

18 : Qualité/ sécurité des produits

26 : Perte client pour perte de certification

6 : Contamination de la flore

17 : Droits de l'Homme

19 Bien-être animal

27 : Gaspillage alimentaire

7 : Incendie, explosion

29 : Conflit provoqué par un salarié

20 : Corruption, fraude, détournement de fonds

21 : Fuite de données confidentielles

28 : Infestation de nuisibles

30 : Conflit subi par un salarié

Thème	Risques	Causes possibles	Indicateurs
Environnement	Appauvrissement de la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> - Pollution - Utilisation de produits phytosanitaires - Epidémies sur faune ou flore 	Evolution des hectares convertis en bio
	Emissions de Gaz à Effet de Serre	<ul style="list-style-type: none"> - Pollutions - Matériel obsolète 	g de CO2 / kg transportés g CO2 / kg récolté et séché
	Epidémie sur faune	<ul style="list-style-type: none"> - Appauvrissement de la biodiversité - Proximité des animaux - Mesures d'hygiène inadaptées ou non respectées - Non-respect de la réglementation 	% d'analyses conformes nettoyage et désinfection
Social	Difficultés à embaucher	<ul style="list-style-type: none"> - Faible dynamisme du département - Réputation du monde agricole - Métiers spécifiques 	% de candidatures spontanées
	Fidélisation des salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Forte concurrence sur les besoins de main d'œuvre - Faible dynamisme du territoire - Faible densité de population du territoire 	Turnover des salariés Turnover des cadres
	Santé et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Inadaptation du matériel - Imprudence des salariés - Manque d'information ou de formation 	Taux de fréquence des accidents de travail Taux de gravité des accidents de travail
Sociétal	Pandémie humaine	<ul style="list-style-type: none"> - Situation sanitaire territoriale - Proximité des personnes - Mesures d'hygiène insuffisantes 	% salariés admissibles au télétravail
	Perte de producteurs	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération ou accompagnement insuffisants - Insatisfaction pour certains services - Meilleurs avantages de la concurrence - Non reconnaissance de la gouvernance - Absence de repreneurs - Non culture de certaines parcelles 	Evolution du nombre d'apporteurs

Nos risques prioritaires

Relation Agriculteurs

Le Groupe fait face, depuis quelques années, à une baisse légère mais constante du nombre d'apporteurs du fait de multiples facteurs qui fragilisent les exploitations agricoles et la relation que le Groupe entretient avec elles. En effet, les coopératives concurrentes sur le territoire, l'évolution des tendances de consommation, l'inadaptation des prestations proposées et des rémunérations des agriculteurs et les difficultés que ceux-ci rencontrent pour trouver un repreneur ont parfois raison de la santé des exploitations ou de leur fidélité envers le Groupe.

Pour palier cela, l'accompagnement des exploitations faisant partie de l'ADN du Groupe, nous proposons un panel important de prestations, allant de la vente de matériel et produits à l'installation de pompes solaires pour l'irrigation, en passant par la création de centres de micro-méthanisation et la mise à disposition d'un système informatisé de gestion des exploitations.

Nous proposons différents services aux adhérents afin de leur faciliter la gestion de leur exploitation. Le service de Recherche & Développement s'efforce de développer toutes sortes d'innovations pour proposer des solutions adaptées aux besoins des adhérents.

8 CENTRES DE MÉTHANISATION SUR LES EXPLOITATIONS : MULTI BÉNÉFICES !

- Valorisation des déchets organiques
- Electricité verte et réduction de la facture d'électricité des élevages
- Production d'amendements organiques pour les cultures

115 PRODUCTIONS D'ÉLECTRICITÉ SOLAIRE SUR LES EXPLOITATIONS

- Accompagnement des adhérents dans l'installation de panneaux solaires sur leurs bâtiments d'élevage
- Electricité verte et réduction de la facture d'électricité des élevages

8 INSTALLATIONS D'IRRIGATION VIA POMPAGE SOLAIRE SUR LES EXPLOITATIONS

- Accompagnement des adhérents dans l'installation de panneaux solaires sur leurs bâtiments d'élevage
- Electricité verte sans nécessité d'avoir recours au réseau électrique filaire

● ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES AGRICULTEURS

- Conseil lors de la reprise d'une exploitation
- Pérennisation des surfaces agricoles du territoire

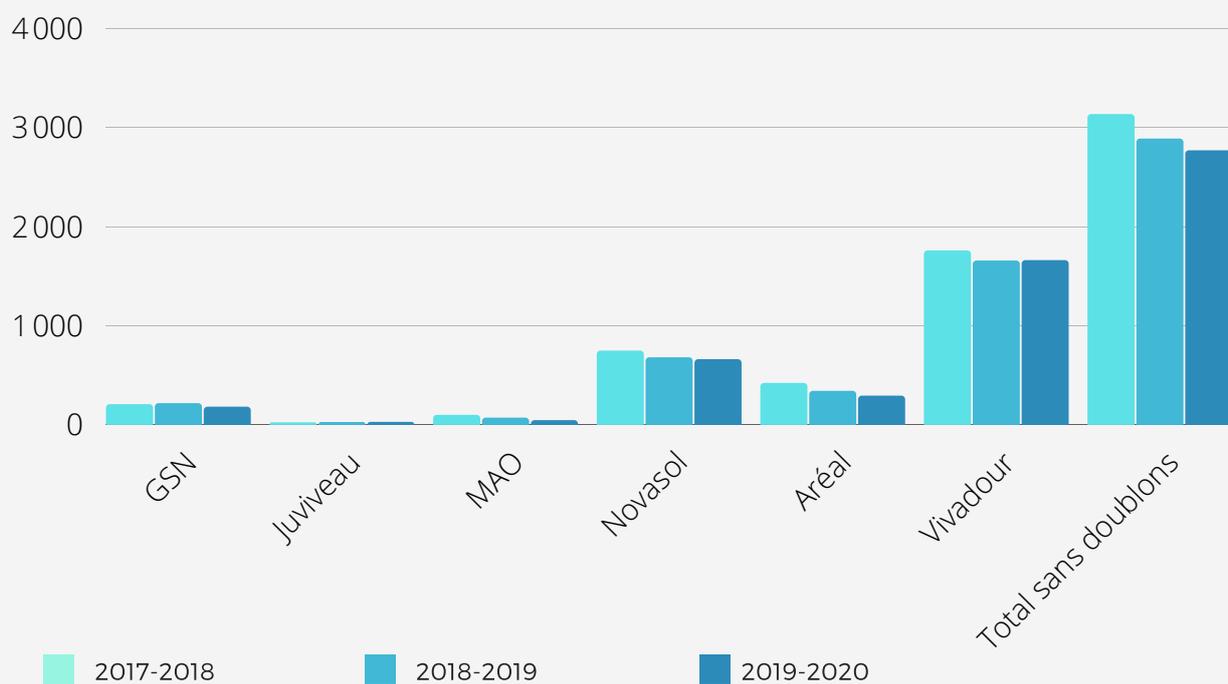
● OUTILS D'AIDE À LA DÉCISION

- Optimisation de la consommation d'intrants
- Optimisation de l'irrigation
- Préservation des sols
- Préservation des ressources en eau
- Smag Farmer, Maïseo, Irrelis...

● DRIVE DANS LES MAGASINS APPRO

- Adaptation sanitaire au contexte Covid 19
- Gain de temps
- Information sur la disponibilité des produits
- Succès et prolongation de ce fonctionnement

Evolution du nombre d'apporteurs



Indicateur clé de performance	Métiers concernés	Définition	Formule	Unité	Entre 17/18 et 18/19	Entre 18/19 et 19/20	Objectif 2025
Evolution du nombre d'apporteurs	DT, Viti, PA, Semences	Agriculteurs apporteurs (vente de leur production à l'une des filières du Groupe)	$\frac{\text{Apporteurs } 19'20 - 18'19}{\text{apporteurs } 18'19} * 100$	%	-7,89%	-4,09%	Stabiliser le nombre d'apporteurs

Pandémie humaine

Le Groupe a été impacté par la crise sanitaire du COVID-19 sur la fin de l'exercice 2019-2020. Une cellule de crise a rapidement été mise en place afin de gérer les actions et communications liées à l'épidémie et, le Groupe ayant une activité essentielle au bon fonctionnement du pays, déterminer un plan de continuité de l'activité.

Au 30 juin, 17 flashs info avaient déjà été diffusés à l'attention des salariés et 4 flashs info avaient été diffusés à destination des agriculteurs afin de les tenir informés de l'évolution de la situation Covid au sein du Groupe et des mesures barrière mises en place et applicables dans les locaux.

Des mesures d'hygiène ont été mises en place afin de limiter au maximum la propagation des virus dans les locaux. Ainsi, pendant la période d'alerte, l'accès aux principaux locaux a été limité aux seuls salariés encore en poste et la température des salariés présents était prise deux fois par jour. Des masques lavables produits par des entreprises du Sud-Ouest ont été distribués à l'ensemble des salariés. Des flacons de solution hydro alcoolique ont également été distribués.

Chacun des salariés est également invité à nettoyer son poste de travail avant et après son utilisation avec un produit virucide mis à disposition dans les locaux. Lorsque la distanciation physique ne peut pas être assurée entre les postes, des parois mobiles ont été installées.

A ce jour, 26 documents de prévention ont été créés ou mis à jour depuis le début de la crise sanitaire afin de préciser les règles d'hygiène à suivre par toute personne entrant dans les locaux du Groupe et les mesures à prendre en cas de symptômes. Ces documents ont été mis à disposition sur l'intranet du Groupe avec quelques documents du gouvernement.

Dans le cadre du dispositif Macron destiné à soutenir le pouvoir d'achat, une prime exonérée des cotisations et contributions sociales, de contribution formation, de taxe d'apprentissage, de participation construction et d'impôt sur le revenu, a été attribuée aux salariés ayant fourni un effort complémentaire du fait de la sollicitation exceptionnelle liée à leur fonction pendant l'épidémie de Covid 19 du 16 mars au 31 mai.

Les salariés ont également reçu une formation spécifique sur les comportements qu'ils doivent adopter en entreprise dans le contexte de Covid-19.

154 collaborateurs parmi les 494 faisant partie du périmètre étudié ont la possibilité de bénéficier des mesures de télétravail.

Indicateur clé de performance	Métiers concernés	Définition	Formule	Unité	2019-2020	Objectif 2030
% de l'effectif admissible au télétravail	Tous	Effectif dont les missions et le matériel sont adaptés au télétravail	$\frac{\text{Effectif pouvant être en télétravail}}{\text{Effectif total}} \times 100$	%	34%	Mettre en place une politique de télétravail

Fidélisation des salariés

La fidélisation des salariés, temporaires notamment, constitue un enjeu majeur sur le territoire gersois où sont implantés la plupart des sites. La zone géographique d'implantation du Groupe étant, en effet, peu attractive pour les collaborateurs et leurs conjoints, nous devons faire face à un fort turnover pour certains métiers.

Pour cela, l'esprit coopératif du Groupe ainsi qu'un management participatif constituent des atouts considérables. Des avantages sociaux et des CSE* engagés viennent appuyer ces intérêts afin d'offrir une certaine qualité de vie à chacun et ainsi les encourager à rester au sein du Groupe.

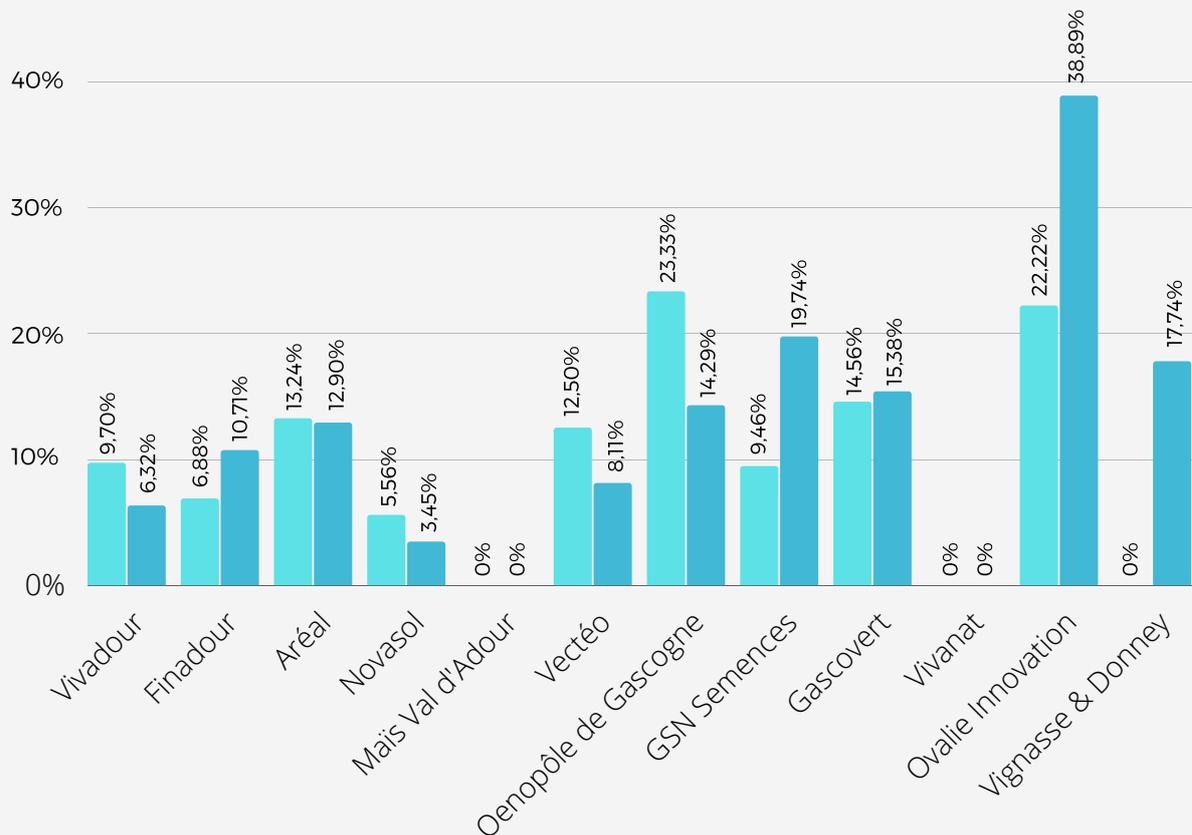
La crise sanitaire à laquelle le monde fait actuellement face, et notamment le confinement, a permis de mieux étudier les opportunités de télétravail qui s'offrent au Groupe. Un dispositif encadrant des pratiques de télétravail est donc en cours de réflexion pour une mise en application dès l'exercice 2020-2021.

Une Commission Sociale comprenant la direction des ressources humaines et quatre membres du bureau a été créée afin de mettre en place des actions destinées à fédérer les équipes.

La mise en place d'un indicateur de suivi de la fidélisation du personnel saisonnier est prévue pour l'exercice 2020-2021 afin de pouvoir identifier les activités les plus fortement touchées par la saisonnalité en termes de recrutement.

Turnover

2018-2019 2019-2020



Le turnover comprend les fins de contrats prévues (CDD, période d'essai) et les contrats d'alternance. Ovalie Innovation, afin de soutenir son activité de Recherche & Développement, recrute des alternants missionnés sur différents projets de recherche. Son turnover est donc relativement élevé du fait de ce fonctionnement par projets.

Le Groupe a également fait face au départ de plusieurs cadres** au cours de l'exercice. Leur départ peut engendrer un déséquilibre dans les services concernés et avoir des répercussions sur les activités du Groupe. C'est pour limiter ces répercussions qu'un plan de transition est systématiquement mis en place afin de limiter l'impact sur les collaborateurs et les activités concernées. Lorsque le successeur n'a pas encore été recruté lors du départ de la personne, un collaborateur est identifié en interne pour assurer la période d'intérim et ainsi garantir la continuité des activités.

* CSE = Comité Social et Economique. Instance représentative du personnel

**Le départ d'un cadre correspond à une démission, un licenciement, une fin de contrat

Indicateur clé de performance	Métiers concerné	Définition	Formule	Unité	2018-2019	2019-2020	Objectif 2030
Turnover	Tous	Entrées = CDI, CDD, alternants Sorties = retraite, licenciements, rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de période d'essai, décès, démission...	$\frac{(Nb\ entrées + nb\ sorties)/2}{Effectif\ au\ 01\ 07\ 19} * 100$	%	10,17%	11,37%	Atteindre 10% max pour chacune des entités du périmètre (sauf exceptions fonctionnelles)

Indicateur clé de performance	Métiers concernés	Définition	Formule	Unité	2019-2020	Objectif 2030
Turnover des cadres	Tous	Taux de rotation du personnel ayant un intitulé de poste de cadre	$\frac{(Nb\ entrées + nb\ sorties)/2}{Effectif\ au\ 01\ 07\ 19} * 100$	%	10,51%	10% max

Marque employeur

Divers facteurs freinent le développement de la marque employeur du Groupe. En effet, le territoire de la coopérative est situé dans une vaste zone rurale peu attractive car faiblement pourvue en infrastructures. Le monde agricole pâtit également d'une mauvaise réputation vis-à-vis du grand public et nécessite des métiers techniques spécifiques peu valorisés auprès des jeunes donc devenus rares. Les difficultés à embaucher et conserver les collaborateurs constituent, de ce fait, un obstacle permanent au développement du Groupe.

Développer la marque employeur est donc indispensable pour assurer la pérennité du Groupe. Par conséquent, le service RH compte s'appuyer sur les travaux de thèse d'un de ses alternants sur la marque employeur pour servir de base de réflexion pour l'exercice à venir afin de compléter les actions déjà en place pour améliorer l'attractivité du Groupe.

Un travail est notamment fait pour attirer la jeune génération en proposant des stages et contrats d'alternance sur divers métiers du Groupe. Au cours de l'exercice 2019/2020, ce sont donc 45 stagiaires et 12 alternants qui ont pu mettre en pratique leurs connaissances au sein du Groupe.

La communication s'accroît également progressivement à travers différents canaux afin de faire connaître les activités du Groupe auprès d'un public plus large et d'attirer des talents parmi les Millenials. Les offres d'emploi du Groupe sont ainsi publiées sur divers sites de recrutement, le site Internet du Groupe, l'Intranet du Groupe et les réseaux sociaux afin de toucher un public le plus diversifié possible.

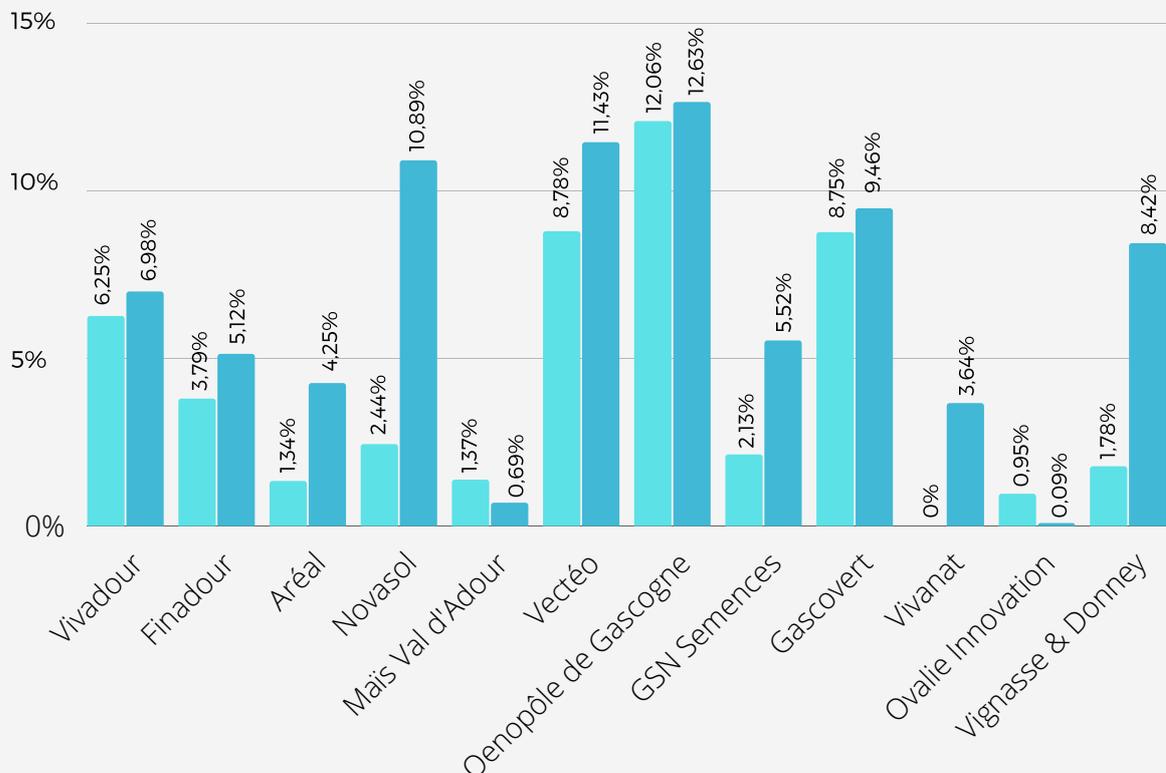
La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences permet de planifier et d'anticiper les embauches. Du fait de la forte saisonnalité des activités du Groupe, certains postes sont proposés chaque année sur la période de collecte.

L'implication du Groupe dans certaines causes permet également d'impliquer et de fédérer les collaborateurs. Une collecte de bouchons de bouteille est notamment organisée sur différents sites pour soutenir l'association Bouchons d'amour qui finance, grâce à la revente des bouchons, du matériel pour les personnes en situation de handicap.

Le taux d'absentéisme de l'exercice a progressé dans la plupart des entités du Groupe du fait des arrêts pour garde d'enfants pendant le confinement lié à la crise sanitaire.

Taux d'absentéisme

2018-2019 2019-2020



* Absences prises en compte dans le taux d'absentéisme : arrêts maladie, arrêts maladie professionnelle, congés maternité et paternité, arrêts pour accident de travail

	Effectif * au 30/06/2019	Effectif au 30/06/2020	Dont alternants sur l'exercice	Stagiaires au 30/06/2020
Vivadour	173	159	2	14
Finadour	84	82	7	2
Aréal	31	24	0	1
Novasol	29	29	0	2
Maïs Val d'Adour	3	3	0	0
Vectéo	37	31	0	4
Oenopôle de Gascogne	14	14	0	3
Chai 931 (MAO)	0	0	0	0
GSN Semences	38	37	1	5
Gascovert	78	71	1	9
Vivanat	4	3	0	0
Ovalie Innovation	8	9	1	5
Vignasse & Donney	30	32	0	0
Groupe	529	494	12	45

*Effectif : CDI, CDD, contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage.

Indicateur clé de performance	Métiers concernés	Définition	Formule	Unité	2018 - 2019	2019 - 2020	Objectif 2025
% de candidatures spontanées	Groupe	Candidatures libres (qui ne répondent pas à une offre d'emploi)	$\frac{\text{Nb candidatures spontanées}}{\text{Nb candidatures total}} * 100$	%	21%	21%	Atteindre 22%

Santé et sécurité au travail

Dans le contexte actuel de Covid 19, la préservation de la santé des collaborateurs fait l'objet, plus que jamais, de toutes les attentions.

Les mesures d'hygiène ont été renforcées et chaque collaborateur a été formé et impliqué dans la démarche pour assurer sa santé pendant cette période sanitaire instable.

Cependant, la vigilance et les mesures qui étaient déjà en place dans le Groupe pour la santé et la sécurité des collaborateurs n'ont pas été mises de côté pour autant.

La sécurité du matériel est vérifiée régulièrement et les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis aux collaborateurs afin de sécuriser au maximum leur travail. Tous les accidents de travail sont également analysés afin de comprendre ce qui aurait pu être évité et agir en conséquence.

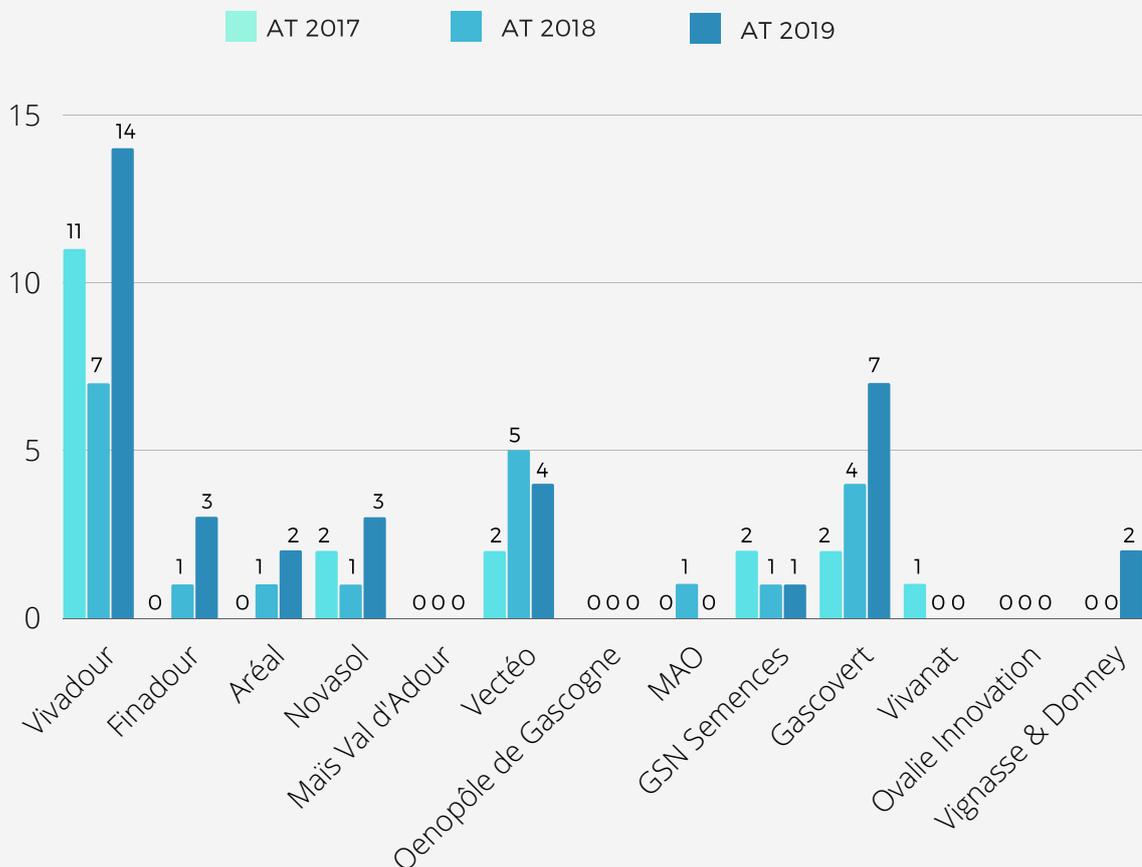
Des Comités de Sécurité Restreints (CSR) sont réalisés régulièrement pour les activités comportant des risques accrus en termes de sécurité. Ces CSR permettent d'accroître la vigilance des équipes en termes de sécurité et ainsi de diminuer le nombre d'accidents de travail.

Le CSSCT** se réunit quatre fois par an au sein des CSE de chaque Unité Economique et Sociale du Groupe en présence de l'inspecteur du travail et des préventeurs de la Mutualité Sociale Agricole.

Une cartographie des risques liés aux différentes activités du Groupe est effectuée et mise à jour régulièrement afin d'anticiper au maximum leur survenance et de mettre en œuvre des plans d'action adaptés.

Un accompagnement est proposé aux salariés étant en arrêt pour Troubles Musculo-Squelettiques, Risques Psycho-Sociaux ou cancer. Une aide à la reprise du travail est également offerte après un arrêt de plus de 90 jours, ainsi qu'un suivi médical coordonné avec la Médecine du Travail. Un interlocuteur Santé et Vie au travail est également à la disposition de tous les collaborateurs.

Evolution du nombre d'AT par société ayant des salariés



* Personnel temporaire et permanent, avec et sans arrêt, accidents de trajet compris

** CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

$$\text{Taux de fréquence AT} = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

$$\text{Taux de gravité AT} = \frac{\text{Nombre de journées perdues}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

Indicateurs clé	Taux de fréquence 2018 Personnel permanent	Taux de fréquence 2019*	Taux de fréquence secteur ** (2018)	Objectif 2023	Taux de gravité 2018 Personnel permanent	Taux de gravité 2019*	Taux de gravité secteur ** (2018)	Objectif 2023
Vivadour	20,57	26,89			0,13	0,39		
Finadour	7,53	20,09			0,02	0,04		
Aréal	16,65	16,75			0,1	0,04		
Novasol	16,16	33,60			0,01	0,32		
Maïs Val d'Adour	0	0			0	0		
Vectéo	49,95	17,99			0,22	0,23		
Oenopôle de Gascogne	0	0			0	0		
Chai 931 (MAO)	78,49	0			0	0		
GSN Semences	15,7	12,07			0,02	0,87		
Gascovert	23,22	38,24			0,17	1,14		
Vivanat	0	0			0	0		
Ovalie Innovation	0	0			0	0		
Vignasse & Donney	-	40,25			-	0,39		
Groupe	19,37	24,72	26,3	25	0,10	0,43	1,7	maxi 0,50

* Les données sont calculées sur l'année civile. Elles ne prennent en compte que les AT (accidents de trajet inclus) pour le personnel permanent et temporaire.

Les journées perdues comptabilisées sont pondérées à la baisse par le nombre de journées travaillées théoriques (203/365 jours).

Le nombre d'heures travaillées pris en compte correspond au nombre d'heures payées théorique (sur 13 mois au lieu de 12).

	Nombre de Sauveteurs Secouristes du Travail au 30/06/2019
Vivadour	43
Finadour	12
Aréal	12
Novasol	7
Maïs Val d'Adour	3
Vectéo	3
Oenopôle de Gascogne	3
GSN Semences	6
Gascovert	18
Vivanat	2
Ovalie Innovation	0
Vignasse & Donney	0
Groupe	109

** Les comparaisons se font avec les chiffres du secteur Services, Commerces et Industries alimentaires présentés par l'Assurance Maladie.

L'évolution significative du taux de fréquence et du taux de gravité s'explique par la modification du périmètre pris en compte dans les formules de calcul (personnel temporaire et permanent) par rapport à la DPEF de l'exercice 2018-2019 (uniquement personnel permanent), sur recommandation de l'Organisme Tiers Indépendant.

Emissions de GES

Le calcul des émissions de gaz à effet de serre générés par une activité est assez complexe à réaliser car les sources de pollution sont multiples et les données sont souvent difficiles à trouver. Ainsi, lors de la réalisation de notre première DPEF, pour l'exercice 2018-2019, nous n'avons pris en compte que le CO2 émis par l'activité de transport du Groupe afin d'avoir une première approche de nos émissions de GES.

Pour l'exercice 2019-2020, nous avons choisi d'inclure également les émissions de GES générées par les séchoirs destinés aux productions végétales car ils ont, selon nous, un impact important sur les émissions globales du Groupe du fait des modes de séchage et des volumes séchés.

Vectéo, la société de transport du Groupe a été challengée pendant 3 ans dans ses efforts pour réduire ses émissions de GES et ses consommations de carburant grâce à la charte Objectif CO2. Même si les objectifs initialement fixés n'ont pas tout à fait été atteints, le bilan reste tout de même positif. La flotte de véhicules a été renouvelée par des véhicules respectant la norme Euro VI et les chauffeurs sont toujours incités à pratiquer l'écoconduite, limitant ainsi les rejets d'oxydes d'azote, de monoxyde de carbone, de particules fines et de composés organiques volatils.

Indicateur clé de performance	Métiers concernés	Définition	Formule	Unité	2018-2019	2019-2020	Objectif 2025
CO2 émis par kg transporté*	Vectéo	Quantité de CO2 émise pour chaque kg transporté	$\frac{\text{Total g CO2 émis}}{\text{Total kg transportés}}$	gCO2/kg	8,4 gCO2/kg	5,22 gCO2/kg	Réaliser un Bilan Carbone
CO2 émis par kg récolté et séché**	DT	Quantité de CO2 émise pour chaque kg récolté et séché	$\frac{\text{Total g CO2 émis}}{\text{Total kg récoltés}}$	gCO2/kg	-	40,51 gCO2/kg	

*Contrairement à l'exercice 18/19, les émissions totales sont obtenues grâce au tableau de calcul automatique de Bilan Carbone. Les émissions par kilogramme transporté sont obtenues en divisant le total des émissions calculées sur le transport par le tonnage total transporté par Vectéo sur l'exercice.

**Les émissions par kilogramme récolté et séché sont obtenues en divisant le total des émissions calculées sur l'énergie des séchoirs par le tonnage total récolté pour être séché (maïs, soja, sorgho, tournesol). Le chiffre inclut les séchoirs de la société Silos Vicois qui sèche une partie des céréales pour les sociétés faisant partie du périmètre.

<i>Énergie utilisée</i>	<i>Facteur d'émission amont</i>	<i>Facteur d'émission combustion</i>	<i>Unité</i>
<i>Butane</i>	<i>0,51</i>	<i>3,02</i>	<i>KgCO2e/kg</i>
<i>Propane</i>	<i>0,49</i>	<i>2,97</i>	<i>KgCO2e/kg</i>
<i>Gaz naturel - 2015</i>	<i>0,040</i>	<i>0,187</i>	<i>KgCO2e/kWh PCI</i>
<i>Fioul domestique</i>	<i>0,571</i>	<i>2,680</i>	<i>KgCO2e/litre</i>
<i>Gazole routier</i>	<i>0,66</i>	<i>2,50</i>	<i>KgCO2e/litre</i>

Une filière Biomasse a été mise en place au sein du Groupe. 2 000 T de biomasse ont ainsi déjà été valorisées en énergie pour la production de biométhane ou d'électricité renouvelable.

220 projets solaires ont été accompagnés dans le Groupe ces 10 dernières années. Plus de 2MWc (méga Watt crête) d'installations photovoltaïques sont fonctionnels sur les bâtiments de la coopérative et des adhérents et 340 000 kWh sont générés chaque année par les installations photovoltaïques de l'usine Semences et la ferme expérimentales à Riscle.

Biodiversité

D'après les experts de la biodiversité, environ la moitié des espèces vivantes actuelles pourraient avoir disparu d'ici un siècle du fait, entre autres, de la destruction des milieux naturels, de leur pollution ou de la surexploitation des espèces. Le Groupe Vivadour étant grandement dépendant de ces milieux, il apporte une attention particulière à leur préservation.

Il est donc engagé dans des référentiels incluant des critères de préservation de la biodiversité et de l'environnement tels que Lu Harmony, Sustainable Agriculture Initiative ou 2BSvs (durabilité) pour la filière végétale et les volailles et bovins Label et les canards gras IGP ou Label pour la filière animale.

Au-delà de ces référentiels, diverses pratiques permettant de soutenir la biodiversité font partie de l'identité du Groupe. Ainsi, l'unité de compostage recycle plus de 10 000 tonnes de matières organiques par an, qui permettent d'éviter d'utiliser environ 6 000 tonnes d'engrais minéraux et enrichissent les sols en vers de terre.

La filière semences, de par son agrément de mainteneur officiel de variétés potagères, contribue, elle aussi, grandement à la préservation de la biodiversité.

Les surfaces dédiées aux cultures biologiques ont augmenté de près de 60% en un an grâce à l'équipe de prospection déployée et plus de 1 300 hectares sont en cours de conversion.

Des solutions alternatives telles que des produits de biocontrôle, des produits autorisés en agriculture biologique ou des solutions manuelles, sont également proposés dans nos magasins Gamm Vert afin de répondre au mieux aux besoins des consommateurs.

Lors de la création de lacs pour nos producteurs, un soin particulier est apporté à la conception de zones de quiétudes destinées à dédier un espace protégé aux espèces animales environnantes. Dans le même ordre d'idée, l'enherbement des inter-rangs est une pratique courante dans la filière viticole et permet de préserver la biodiversité et l'habitat de diverses espèces animales.

La mise en place d'un indicateur de suivi de l'évolution des surfaces de couverts végétaux est prévue pour l'exercice 2020-2021.

Indicateur clé de performance	Métiers concernés	Définition	Formule	Unité	2019	Objectif 2023
Évolution des surfaces Bio du Groupe	DT	Évolution du nombre d'hectares destinés aux grandes cultures biologiques	$\frac{\text{hectares } 19/20 - \text{hectares } 18/19}{\text{hectares } 18/19} \times 100$	%	+ 59,76 %	Doubler les surfaces Bio

Epidémies sur la faune

L'activité palmipèdes et volailles est soumise à des règles de biosécurité strictes afin de limiter les risques de propagation d'éventuelles épizooties. Des analyses sont ainsi effectuées pour contrôler l'efficacité des mesures de nettoyage et de désinfection. La propreté des abords, l'état des bâtiments et des clôtures ainsi que la bonne tenue documentaire sont également vérifiés lors d'audits.

De plus, suite aux différentes vagues d'influenza aviaire, chaque lot de palmipèdes gras est désormais obligatoirement testé avant tout mouvement d'animaux afin de vérifier qu'ils n'ont pas été en contact avec le virus influenza. Des procédures sont également applicables pour gérer l'apparition de virus (influenza notamment) et bactéries (salmonelles notamment).

Commercialisation auprès de nos producteurs des micro-méthaniseurs conçus par les équipes R&D des différentes coopératives du territoire, devrait, en plus de la production d'électricité verte et de la valorisation de déchets organiques encombrants, permettre de neutraliser les virus de déjections animales.

La production de canards gras a maintenu son engagement dans la démarche « Palmi G Confiance » qui œuvre à la préservation de la santé des animaux grâce à de bonnes conditions d'hygiène et des soins appropriés.

Indicateurs clé de performance	Filière	Définition	Formule	Unité	2018	2019	Objectif 2025
% analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection PALMIPÈDES en élevage*	PA	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre prélèvements totaux}} \times 100$	%	94%	94,4%	mini 95%
% analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection PALMIPÈDES en gavage*	PA	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre prélèvements totaux}} \times 100$	%	97%	95,7%	mini 95%
% analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection VOLAILLES*	PA	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre prélèvements totaux}} \times 100$	%	88%	90,4%	mini 90%

* Analyses sur les streptocoques fécaux. La comptabilisation des analyses conformes est effectuée sur la base du rapport d'essai du laboratoire comme suit :

- Palmipèdes : conforme si 0 ou 1 écart
- Volailles : conforme si 0, 1 ou 2 écarts

Nos sujets de vigilance

Dialogue social

Les collaborateurs sont un maillon essentiel de la vie des entreprises dont la productivité dépend en grande partie de leur implication.

Un dialogue social régulier et constructif est en place à travers le CSE* 5 branches et le CSE Négoces afin de consulter et informer les représentants du personnel lors de la prise de décisions importantes pour le Groupe. Ces CSE ont notamment prouvé leur utilité dans la crise sanitaire actuelle en jouant un rôle actif dans le partage d'informations et en signant des accords relatifs à l'utilisation des congés payés afin d'assurer la pérennité des activités.

Diverses commissions sont organisées régulièrement sur des thématiques variées telles que la santé, la sécurité et les conditions de travail, la formation professionnelle et l'emploi, ou l'information et l'aide au logement.

Des accords collectifs sur les modalités du dialogue social, l'aménagement du temps de travail ou l'intéressement et la participation s'appliquent aux filières et sont retravaillés régulièrement afin de prendre en compte les évolutions de contexte du Groupe.

Discrimination, diversité et handicap

Un Code de Conduite, incluant à la fois des thématiques d'éthique des affaires, d'éthique sur le territoire et d'éthique vis-à-vis des collaborateurs, a été finalisé au cours de l'exercice et sera prochainement diffusé au sein du Groupe. Il rappelle, entre autres, les actions et comportements qui ne sont pas tolérés dans le Groupe tels que la discrimination ou le harcèlement.

Le fonctionnement de la procédure de signalement d'un comportement non éthique ainsi que les coordonnées du référent éthique et du référent handicap, sexisme et harcèlement y sont détaillées afin de permettre à chacun de dénoncer un comportement inapproprié dont il est victime ou témoin, de poser des questions ou de solliciter de l'aide.

Le Groupe entretient un lien étroit avec la médecine du travail afin de faciliter les études de poste. Celles-ci sont réalisées sur site avec les équipes RH et, si besoin, le service technique afin d'instaurer un dialogue ouvert et constructif et d'apporter des solutions concrètes de manière réactive.

Pour l'année 2019, le Groupe Coopératif Vivadour a obtenu la note de 84 sur 100 pour son unité économique et sociale 5 branches et la note de 85 sur 100 pour son unité économique et sociale Négoces pour l'index égalité hommes-femmes.

Une note inférieure à 75 engendrerait des mesures correctives. Ces chiffres sont le résultat de l'engagement de Vivadour depuis plusieurs années sur l'égalité professionnelle. Ils prennent en compte, selon les directives gouvernementales :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables
- L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes
- L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations

*CSE = Comité Social et Economique. Instance représentative du personnel

Corruption

Le Groupe est soumis, selon la loi Sapin II, à l'obligation de mettre en place un système de lutte contre la corruption. Un Code de Conduite a été élaboré au cours de l'exercice et validé par les représentants du personnel et les différentes instances dirigeantes. Sa publication est prévue pour la fin de l'année 2020.

Le volet éthique des affaires du Code de Conduite prévoit de rappeler les bonnes pratiques de conduite des affaires, d'expliquer la procédure pour signaler un comportement non éthique et de fournir les coordonnées du référent éthique. Les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption devront suivre une formation sur le sujet tandis que les autres collaborateurs seront sensibilisés sur les différents sujets.

Changement climatique

Le Groupe est engagé dans différents référentiels, tels que Lu Harmony, Sustainable Agriculture Initiative, Label Rouge ou ZBSVs, qui intègrent, entre autres, des critères de préservation de l'environnement dans leurs exigences.

Un partenariat avec MétéoFrance est en place afin de mieux suivre l'évolution du climat sur notre territoire. Dans le même but, 50 ans de données météo sont également exploitées sur notre site expérimental de Riscle.

La sécurisation des ressources en eau fait partie des enjeux destinés à permettre au Groupe de s'adapter au changement climatique. Ainsi, 1 million de m³ d'eau ont été sécurisés sur l'année grâce au remplissage hivernal de retenues déconnectées dont les déversoirs en béton ont été remplacés par des gabions en galets produits localement. En période estivale, un système de pompage solaire grande capacité est ensuite utilisé afin d'irriguer les parcelles. 50 000 kWh ont, de ce fait, été économisés par la suppression du pompage électrique. 5 adhérents ont été accompagnés pour le remplacement de l'eau d'adduction par de l'eau naturelle.

Afin d'optimiser l'irrigation des cultures, des outils d'aide à la décision (Maïséo, Irréllis) sont proposés à nos producteurs et la sélection de variétés moins sensibles à la sécheresse est privilégiée. Des tests de solutions de goutte à goutte en plein champs sont également réalisés par le service de Recherche & Développement. 600 hectares ont bénéficié d'apports d'amendements organiques afin d'améliorer leur capacité de rétention d'eau.

Le Groupe participe également, conjointement avec un grand nombre de parties prenantes, à des projets de territoire destinés à gérer collectivement l'eau sur deux bassins versants de sa zone géographique.

Economie circulaire

Afin de limiter au maximum leur impact sur l'environnement, les déchets agricoles des exploitants font l'objet d'une consigne de tri stricte et sont collectés sur différents sites du Groupe avant d'être collectés par l'organisme Adivalor afin d'être recyclés, pour la plupart dans l'Union Européenne. Ils sont ensuite transformés en divers objets (mobilier urbain, pièces de construction, sacs poubelle...).

Le Groupe a fait de la recherche de débouchés pour les co-produits agricoles un axe de travail majeur du service Recherche & Développement. Plus de 10 000 tonnes de matières organiques sont notamment recyclées chaque année et 6 000 tonnes de compost produit sur notre territoire sont utilisées pour substituer des engrais minéraux.

Le prototype du système de micro-méthanisation développé par le service de Recherche & Développement du Groupe en partenariat avec divers acteurs a été modernisé et est désormais prêt à être commercialisé. Il permet aux exploitants de transformer leurs déchets organiques en énergie, grâce à des petits centres de méthanisation implantés sur l'exploitation. L'énergie générée peut alors être utilisée pour faire fonctionner l'exploitation et limite ainsi les coûts d'énergie de l'exploitant.

L'ensemble des canards gras produits dans le Groupe est commercialisé dans le Sud-Ouest (25% en IGP Gers et 75% en IGP Sud-Ouest). De même, une gamme de poulets élevés, abattus et nourris avec des céréales et protéagineux provenant d'Occitanie et de Nouvelle-Aquitaine est commercialisée sous la marque « Poulets d'Ici ». Les approvisionnements locaux sont privilégiés dans l'ensemble des productions animales.

Gaspillage et précarité alimentaire

Dans les magasins de distribution, les commandes journalières de fruits et légumes sont adaptées aux ventes afin de limiter les pertes et de proposer des produits frais au quotidien. Les produits abîmés ainsi que les produits à DLUO dépassée et l'alimentation animale sont proposés à la vente à des prix remisés afin de limiter au maximum le gaspillage des denrées.

Une recherche de solutions de don à des associations a également été menée au cours de l'exercice mais s'est révélée infructueuse du fait des faibles quantités d'invendus générées.

Bien-être animal

La filière Productions Animales du Groupe est attentive aux conditions de vie des animaux qui sont gérés sur son périmètre. Pour cela, elle est engagée dans des référentiels contenant des exigences sur le bien-être animal.

La production de canards gras est engagée dans la démarche Palmi G Confiance qui garantit les bonnes pratiques des éleveurs en termes de bien-être animal.

De nombreux éleveurs de bovins adhèrent à la Charte des Bonnes Pratiques d'Elevage qui garantit, entre autres, l'alimentation saine, la santé et le bien-être des animaux.

Les trois Gamm Vert contenant une animalerie dans le Groupe comptent, dans leurs équipes, des vendeurs titulaires d'un certificat de capacité à vendre des animaux domestiques. Des plans de nettoyage et de nourrissage sont également en place pour assurer le bien-être de leurs pensionnaires.