

2024

2025

Déclaration de performance extra-financière



VIVADOUR

Le Groupe Coopératif



SOMMAIRE

Déclaration de performance extra-financière
2024-2025

4 Mot du comité
de direction générale

6 Périmètre
de notre DPEF

8 Notre modèle
d'affaires

18 Notre méthode
de priorisation des risques

20 Nos enjeux prioritaires

41 Nos sujets de vigilance

Le mot du Comité de Direction Générale

Depuis plus de 30 ans, Vivadour, par son modèle coopératif, se mobilise pour pérenniser la structuration des territoires vivants de la Gascogne en étant le trait d'union entre toutes les agricultures, au bénéfice de l'économie locale.

Ce défi nous renforce dans la mise en œuvre d'une transition agricole, développant des agro-chânes vertueuses, favorisant une agriculture régénératrice et innovante, de façon durable permettant à chacun des maillons de s'inscrire dans une démarche vertueuse.

Dans ce cadre, gestion et préservation des ressources en eau, contribution à la neutralité carbone, transformation digitale, responsabilité sociale et environnementale et capital humain restent des piliers forts de la stratégie de développement de notre groupe.

La prise en compte des attentes sociétales, sociales et environnementales est au cœur du projet stratégique du

groupe Vivadour. Le groupe positionne la RSE comme un axe majeur des ambitions stratégiques autour des axes suivants : politique d'achats, consommation d'Energie et qualité de vie au travail. L'organisation autour de la RSE se distingue par la diversité des référents RSE Groupe, relais de leur métier au niveau du groupe.

Nous ancrons notre stratégie au service d'une agriculture durable, d'un point de vue économique comme d'un point de vue environnemental. Aussi, l'approche des risques financiers et des risques extra-financiers est partie prenante de cette démarche. C'est à l'aune de cette stratégie RSE que nos besoins de finance-

ment s'inscrivent volontairement dans une démarche de prêts liés au développement durable, conditionnant leurs caractéristiques financières à l'atteinte d'objectifs en matière environnementale et sociétale.

Notre structuration d'une démarche RSE s'inscrit délibérément sur le long terme et au centre de notre stratégie car le monde du vivant avec lequel nous travaillons nécessite pleinement cet engagement.

Le Comité de Direction Générale
Bernard NABARRO, Cécile ORTAL,
Jérôme CANDAU, Pascal DUPEYRON,



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 les sociétés consolidées en intégration globale, à savoir :

Actéo, Agro Participations, Agro Locations, Castel de Vidalon, Domaine d'Esplavis, Domaine San De Guilhem, Domaine de Monluc, Finadour, Gascovert, GSN Semences, GSN Afrique, Juviveau Productions, L'Armanoir, Le Club des Marques, Maïs Val d'Adour, Mauras, Chai 931, Nosta Lutz, Novasol, Oenopôle de Gascogne, Sobitech, Michel-Boulin, Sud vin Gascogne, Vectéo, Vignasse & Donney, Vivadour, Vivanat, Texipro.

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, notamment avec des sociétés de taille modeste issues de la fusion avec Les Vignerons Du Gerland ou une société venant tout juste d'être créée lors de la clôture de l'exercice.

Les informations présentées dans cette DPEF se rapportent à l'exercice 2024-2025, sauf mention contraire.

- Multiplicateur de semences grandes cultures pour Corteva, leader mondial des semences de maïs.
- Multiplicateur de céréales à paille pour Semences de France.
- Environ 400 variétés de semences potagères, fourragères et florales sélectionnées, multipliées et distribuées par GSN Semences à travers le monde.
- Activité de recherche Pois et Haricots pour le marché du frais et de l'industrie de la conserve et du surgelé.



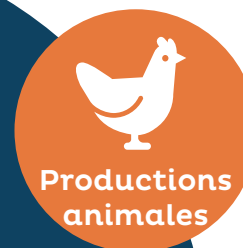
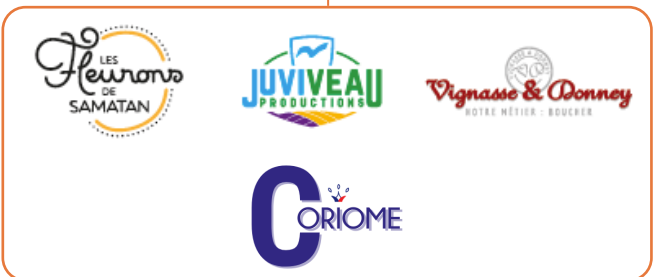
- Pôle vin : production de raisins, élaboration des vins et commerce
- Pôle alcool vrac : production et vente des armagnacs et eaux-de-vie
- Pôle alcool conditionné : conditionnement et vente armagnacs et produits dérivés
- Pôle service : analyse de vins et spiritueux, service de conseil en vinification et vente de produits œnologiques
- Centre de production de vins désalcoolisés et partiellement désalcoolisés

- 15 magasins Gamm vert sur notre territoire.
- 2 corners Frais d'Ici dans les Gamm vert d'Auch et l'Isle Jourdain proposent des produits frais et locaux privilégiant les filières des agriculteurs du groupe.
- 11 Gamm vert proposent une offre d'épicerie sec et liquide et 2 d'entre eux proposent également des produits frais.



Distribution

- Production de volailles, palmipèdes, oeufs, bovins et apiculture.
- Filière structurée en agro-chaîne (mise en adéquation des activités de production, de transformation et de commercialisation).



Productions animales



Productions végétales



- Placement de contrats de production à valeur ajoutée.
- Achat et distribution d'agrofournitures et conseils sur leur utilisation (hors produits phytopharmaceutiques).
- Achat et commercialisation de la collecte.
- Un pôle agronomique pour adapter les pratiques culturales aux contraintes locales.



- Ferme expérimentale dédiée aux essais grandes cultures et aux productions de demain
- Recherches et études sur énergies renouvelables, gestion de l'eau, valorisation de la biomasse, changement climatique
- Production d'amendements organiques
- Appui à la transmission des exploitations
- Déploiement d'outils d'aide à la décision
- Accompagnement dans des démarches administratives
- Soutien et mise en œuvre des projets d'innovation

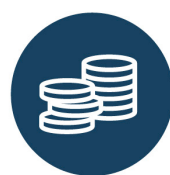
Notre modèle d'affaires

Depuis sa création en 1992, le Groupe coopératif agricole Vivadour au chiffre d'affaires 2024-2025 de 558 millions d'euros, n'a cessé de se développer et de se diversifier à travers des activités agricoles variées.

Les aléas climatiques et crises aviaires à répétition ainsi que le contexte géopolitique mondial perturbent le milieu agricole depuis plusieurs années. Dans ce contexte de fortes mutations, Vivadour se doit de soutenir l'ensemble de son territoire tout en maintenant les équilibres financiers du groupe coopératif. Afin de réorganiser certaines de nos activités, un plan de Rupture Conventionnelle Collective concernant 25 salariés de l'UES 5 branches (départs et mobilité interne) a été mis en œuvre en début d'année 2025. Un Plan de Sauvegarde de l'Emploi a également concerné 9 salariés de la société Le Club des Marques sur cette même période.



2 198
apporteurs



558 M €
CA Périmètre consolidé



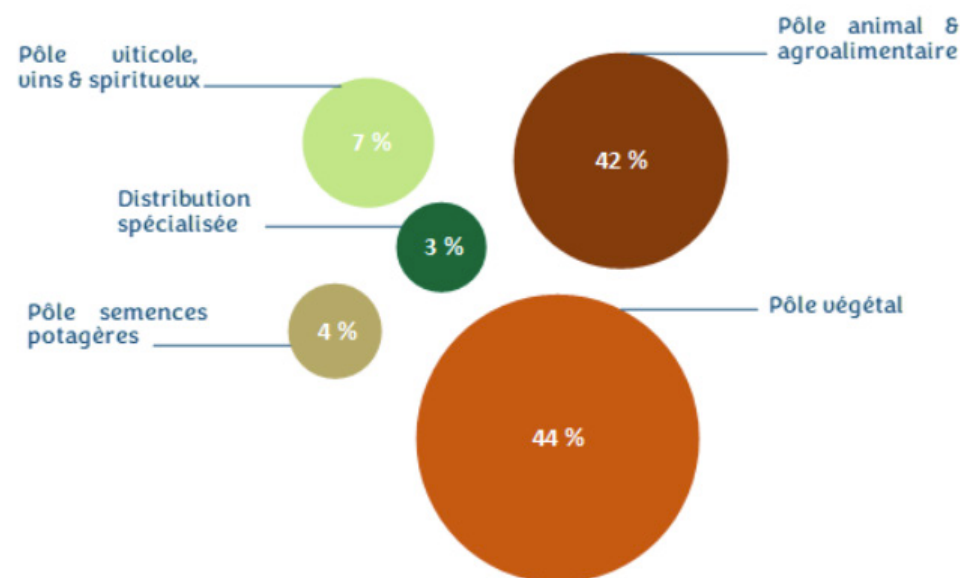
634
salariés

• Nos activités

Afin de répondre aux attentes des consommateurs de demain (une alimentation saine et diversifiée), notre groupe développe la transformation de graines de pois jaune (en relançant la culture de cette légumineuse) et soja en protéine végétale texturée. Une unité de texturisation sera opérationnelle au 1^{er} semestre 2026 et permettra de répondre au défi de la transition végétale.

Pour toutes nos filières les objectifs communs et prioritaires restent définis :

- Développer la rentabilité des exploitations de nos agriculteurs.
- Impulser de nouvelles activités au sein des métiers, en phase avec les nouvelles attentes des marchés et génératrices de croissance économique.



- Redéfinir une identité d'appartenance au groupe.

• Nos 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 soit avec les agriculteurs qui utilisent ces productions, soit in fine vers des clients consommateurs dans un circuit court et local afin de répartir la valeur au profit des agriculteurs et de créer une différenciation avec

le marché mondial en limitant la volatilité des prix.

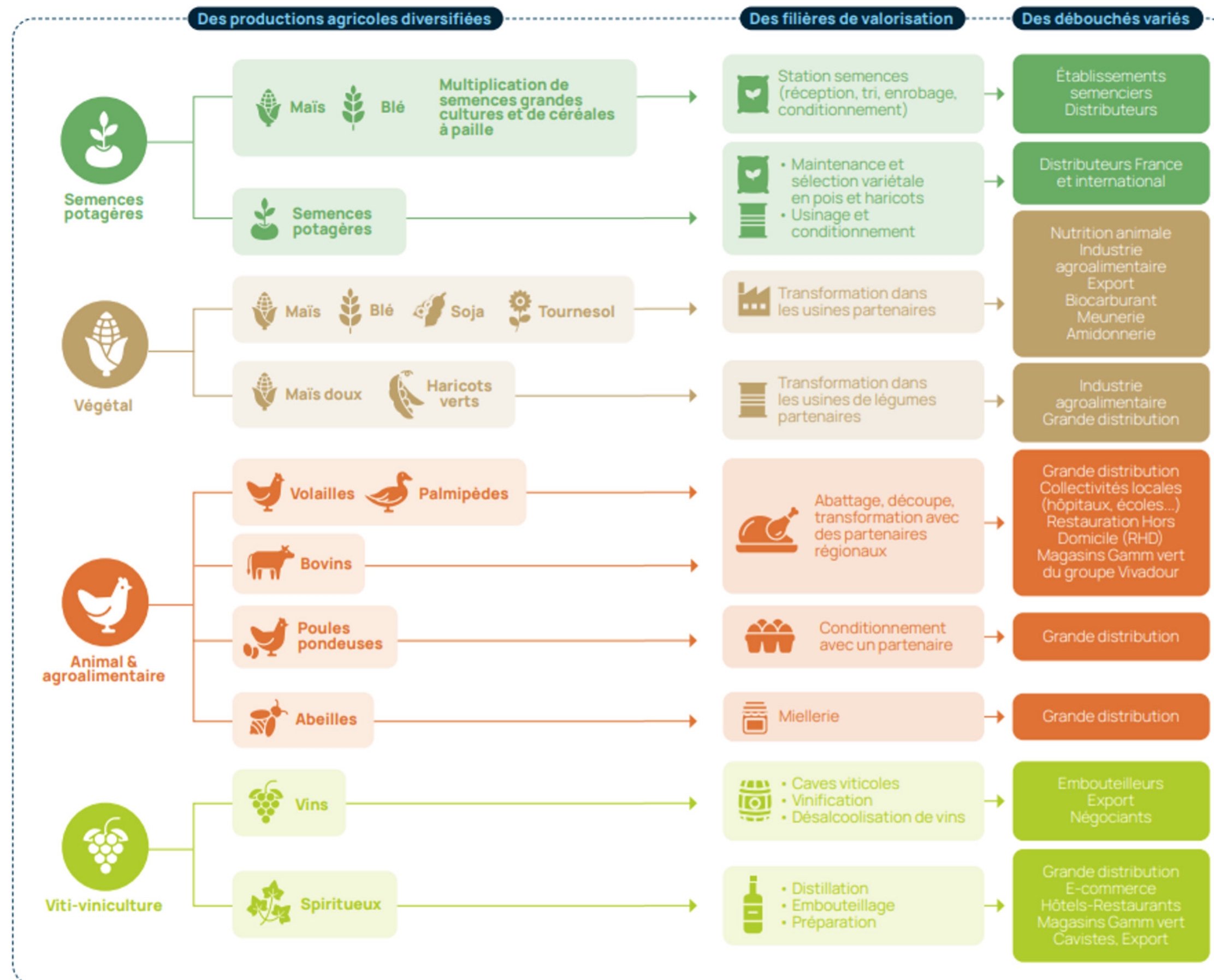
Au sein de chaque agro-chaîne, le Groupe Vivadour organise la relation contractuelle avec les maillons les plus en aval. La compréhension et la prise en compte des besoins du consommateur, la traçabilité sur le mode de production, l'origine, l'existence d'un agriculteur au début de la chaîne de production,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



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

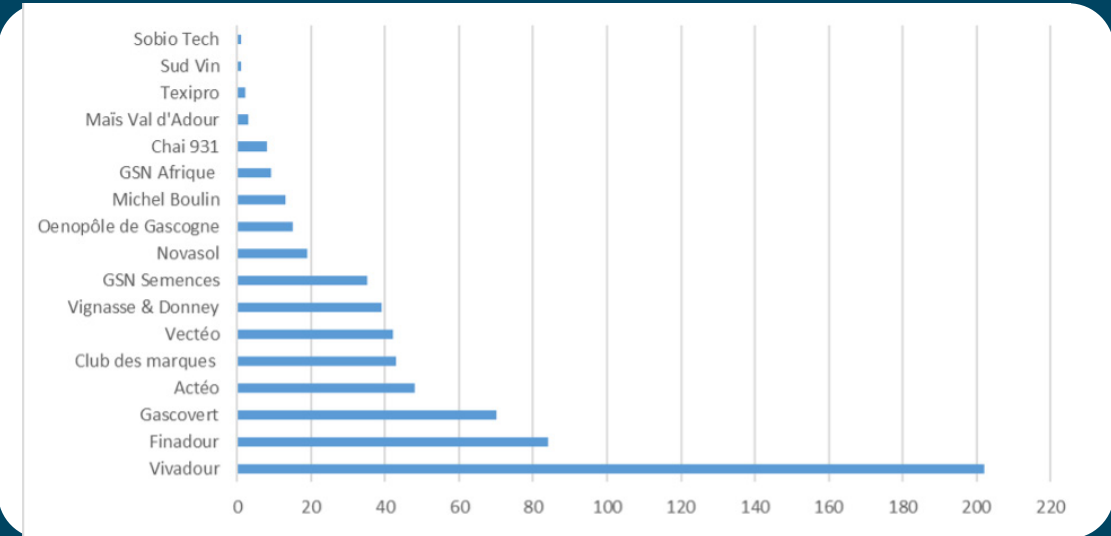
- maïs/volailles/palmipèdes
- céréales/meunerie/biscuiterie
- maïs/amidonnerie/éthanol
- oléagineux/huilerie/carburant
- soja/alimentation humaine.

• Notre écosystème



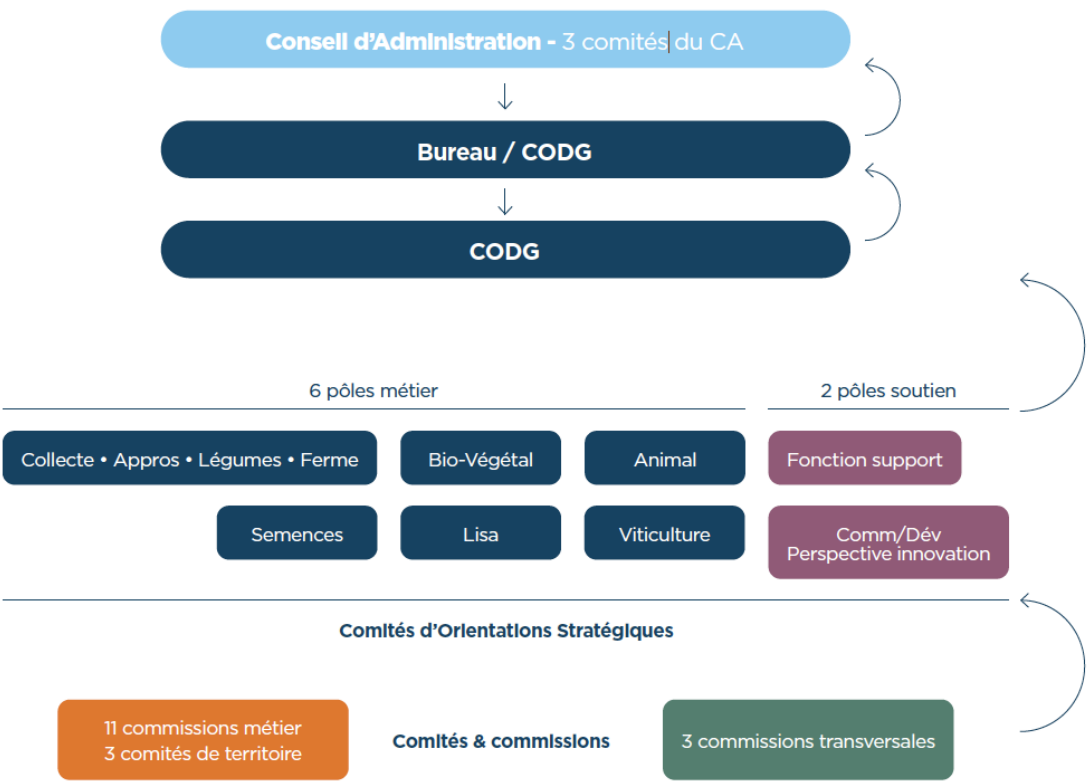
• Nos ressources humaines

Au 30 juin 2025, le Groupe comptait 634 collaborateurs dans son périmètre consolidé.



• Notre 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

Les administrateurs composant le conseil d'administration sont représentatifs de la diversité des territoires et des productions du Groupe Vivadour. Ils jouent un rôle essentiel dans la gouvernance coopérative. Ils se réunissent une fois par mois en conseil d'administration pour définir ensemble la stratégie de la coopérative, être informés des actualités des métiers, valider les investissements. Ils sont également les représentants de la coopérative au sein d'instances régionales ou nationales.

Le bureau du conseil d'administration

Le bureau est composé de 7 administrateurs. Deux fois par mois, les membres du bureau se réunissent avec le comité de direction générale pour suivre et préparer les dossiers à présenter au conseil d'administration. Outre les réunions du bureau, chaque élu préside un Comité d'Orientations Stratégiques (COS) lié au pôle d'activité qui lui est confié. Animé en collaboration étroite avec le directeur métier, le COS a pour objectif de donner une analyse approfondie des décisions stratégiques à prendre par le conseil d'administration.

Le Comité de Direction Générale

Spécificité de notre groupe coopératif Vivadour, la direction générale collégiale est symbolisée par un comité de direction générale (CODG) composé de 4 directeurs. Cette organisation novatrice dans le modèle coopératif s'inscrit dans la continuité et la légitimité du fonctionnement collectif propre au système coopératif. Elle résulte d'un travail commun mené entre administrateurs et cadres dirigeants sur plusieurs mois. C'est au travers du rôle spécifique de chacun des membres et de leur expertise qu'est garanti le pilotage du groupe. En relation étroite et permanente avec les membres du bureau et le conseil d'administration, le CODG a pour rôle d'amener les réflexions stratégiques ainsi que la mise en œuvre de ces orientations décidées par le conseil d'administration.



• Les Comités d’Orientation Stratégique

Outre les réunions du bureau, chaque élu préside un Comité d’Orientation Stratégique (COS) lié au pôle d’activité qui lui est confié. Animé en collaboration étroite avec le directeur métier, le COS a pour objectif de donner une analyse approfondie des décisions stratégiques à prendre par le conseil d’administration. Les membres du bureau forment ainsi une instance impliquée et engagée au sein de la gouvernance de notre groupe.

• Les Commissions

Les commissions sont destinées à assurer la représentativité des membres de l’organisation de producteurs. Elles traitent des sujets liés au choix de production et à diverses thématiques pour les soumettre au Conseil d’Administration.

• Les Comités de Territoire

Les trois comités de territoire grandes cultures sont les instances de proximité avec les adhérents. Des dossiers concernant l’activité collecte-agrofournitures y sont présentés en lien avec la stratégie de la coopérative. Ces rendez-vous constituent des lieux d’échanges privilégiés entre les adhérents représentatifs des sections de Vivadour, les élus et les cadres de la coopérative. Trois référents de territoire, membres du conseil d’administration, président ces comités.

• Les Référents RSE

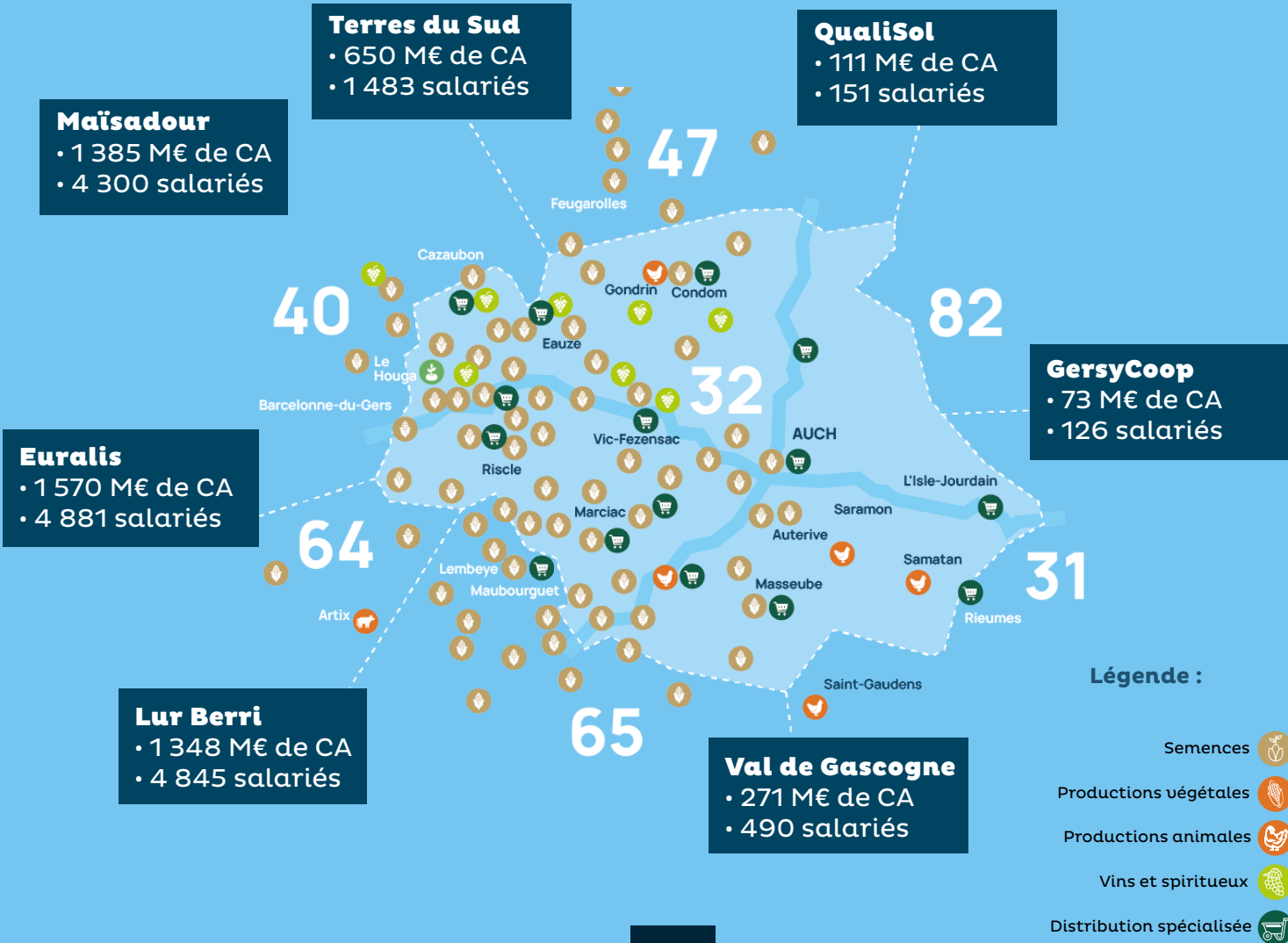
Une communauté RSE composée d’une quinzaine de référents représentant les différentes activités du Groupe est en place pour partager les bonnes pratiques RSE mises en œuvre dans les métiers, diffuser les informations auprès des collaborateurs sur le terrain et identifier des leviers d’action.

• Notre 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.



Nos concurrents



• Nos parties prenantes

De par notre fonctionnement coopératif, nous prêtons une attention particulière à la satisfaction des attentes de nos parties prenantes. Le développement d'une relation constructive et pérenne avec chacune d'entre elles nous permet de nous adapter au mieux face à l'évolution des marchés.

Nous avons maintenu la classification établie lors de l'interrogation 2021-2022 des collaborateurs sur les attentes de leurs parties prenantes vis-à-vis du Groupe Vivadour.

Ont ainsi été mises en avant par cette analyse les attentes concernant :

- La gestion des épidémies sur la faune telles que les crises aviaires
- Les conditions et le cadre de travail
- L'attractivité des postes et la culture d'entreprise
- L'attractivité de la rémunération et des services proposés à nos producteurs
- La sécurité des données et la continuité des activités face à une cyberattaque



• Nos ambitions

Notre plan stratégique ambitions 2025 démarré en fin d'année 2022 vise à structurer une activité économique de transformation et de valorisation de nos productions agricoles dynamique sur notre territoire, par nos engagements à l'amont en répondant aux défis de transition agricole et climatique et par nos investissements à l'aval en adéquation avec les marchés agroalimentaires, industries biosourcées et énergies renouvelables. Il s'inscrit et participe pleinement aux Objectifs Développement Durable définis par les Nations Unies.

Quatre axes composent ce plan stratégique :



Le projet agricole

1

Accompagner les mutations du secteur et des exploitations

- Accompagner la transition agricole
- Accompagner la transmission des exploitations



2



L'excellence opérationnelle

Transformer nos organisations

- Faire évoluer les organisations
- Moderniser les outils informatiques
- Améliorer la relation agriculteurs



Le développement économique du groupe

3

Diversifier et développer nos agrochaînes

- Sécuriser les productions amont de nos agro-chaînes
- Investir dans le développement aval
- Créer de nouvelles agro-chaînes



4



La transversalité

Développer une démarche RSE Groupe

- Développer une politique d'achats
- Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail
- Optimiser les consommations d'énergie



Notre méthode de priorisation des risques

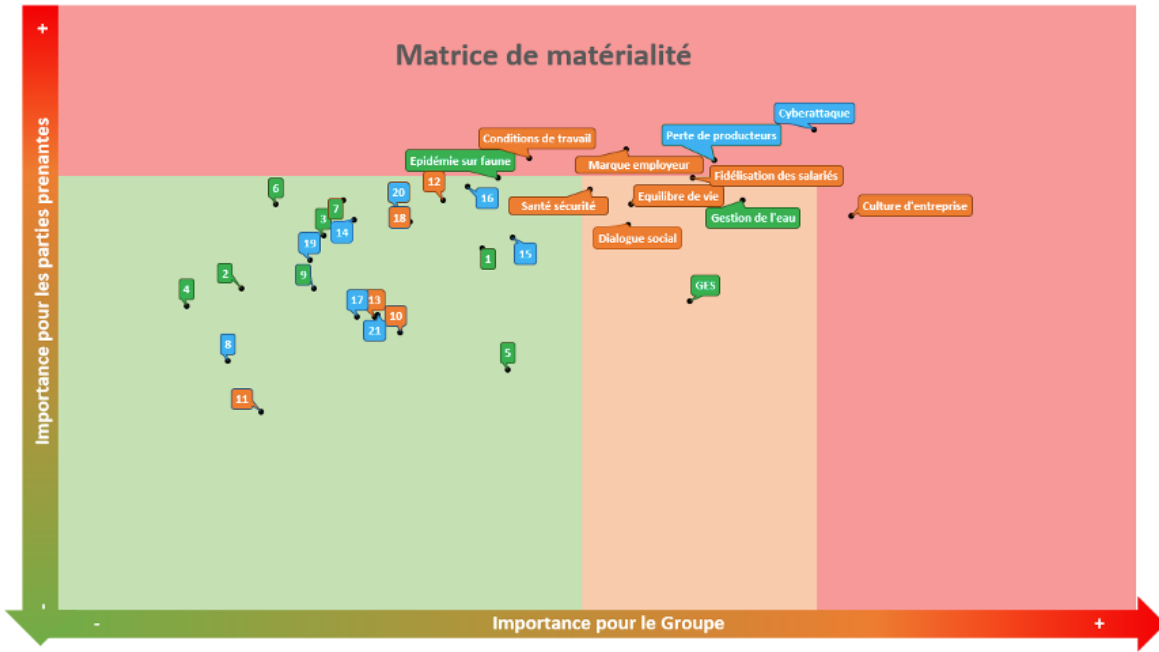
De nombreux sujets, très variés, entrent dans le périmètre de la RSE. Afin de nous assurer de la pertinence de nos actions au regard des risques sociaux, sociétaux et environnementaux que nous sommes susceptibles de rencontrer, nous procédons régulièrement à une mise à jour et une hiérarchisation de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

La cotation des risques a été révisée par un panel d'interlocuteurs représentant chacun une filière ou une fonction support susceptible de jouer un rôle dans la RSE du Groupe afin d'actualiser leur cartographie. Pour identifier leur niveau d'importance pour le Groupe, nous avons classifié les 40 risques identifiés selon quatre

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
- **Maîtrise** : niveau d'action déjà mis en place par le Groupe pour limiter le risque (noté de 1 à 3)

Chacun des risques pouvait donc obtenir une note globale située entre 1 et 64. Ces notes ont ensuite été croisées avec le niveau d'importance que nos parties prenantes y accordent pour identifier les risques les plus pertinents à travailler, à la fois du point de vue du Groupe que celui de nos parties prenantes.

● Environnement ● Social ● Sociétal



Douze risques constituent les axes de travail prioritaires de l'exercice 2024-2025. Les risques Marque employeur, Culture d'entreprise, Equilibre de vie et Fidélisation des salariés forment un seul et même risque majeur intitulé Marque Employeur dans ce document.

- 1 : Biodiversité
2 : Pratiques culturelles inadaptées
3 : Pollution de l'eau et des sols
4 : Gestion des déchets
5 : Contamination de la flore
6 : Incendie, explosion
7 : Bien-être animal
8 : Gaspillage alimentaire
9 : Infestation de nuisibles
- 10 : Conflit, grève
11 : Droits de l'Homme
12 : Perte de compétences
13 : Discrimination
14 : Plainte voisinage
15 : Perte client pour relationnel
16 : Sécurité des installations
17 : Fraude, corruption
18 : Pandémie
19 : Intégration sur le territoire
- 20 : Qualité/ sécurité des produits
21 : Crise RSE chez un fournisseur

Thème	Risques	Causes possibles	Indicateurs
SOCIÉTAL	Cyberattaque	• Manque de sécurité du SI • Manque de prévention des salariés • Imprudence des salariés • Intrusion via des partenaires vérolés	Pourcentage des dépenses informatiques dédiées à la sécurité
	Perte de producteurs	• 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
SOCIAL	Marque employeur	• Faible dynamisme du département • Réputation du monde agricole • Métiers spécifiques • Forte concurrence sur les besoins de main d'oeuvre • Absence de culture d'entreprise	Turnover Délai moyen de recrutement Ancienneté moyenne Pourcentage de départs liés à l'équilibre de vie
	Conditions de travail	• Matériel ou poste de travail inadapté • Vétusté des locaux • Pression de la direction • Ambiance de travail • Fusions, acquisitions	Pourcentage de départs liés aux conditions de travail
	Santé, sécurité au travail	• Inadaptation du matériel • Imprudence des salariés • Méconnaissance des consignes de sécurité/ Manque de formation • Demandes permanentes sans process • Pression managériale • Conditions de travail (bruit, luminosité, encombrement, espace de travail...) • Poste/ outils de travail inadaptés vieillissants ou obsolètes • Trajets nombreux et/ou longs	Taux de fréquence des accidents de travail Taux de gravité des accidents de travail
	Dialogue social	• Manque d'écoute des attentes des différentes parties • Contexte économique tendu • Manque de communication sur la stratégie • Pas ou peu d'informations sur les projets stratégiques, économiques et sociaux (Fusions, TUP...)	Taux de participation des titulaires au CSE
ENVIRONNEMENT	Gestion de l'eau	• Changement climatique • Insuffisance des capacités de stockage	Part des surfaces couvertes par l'OAD Opti'Eau proposé par le Groupe
	Emissions de Gaz à Effet de Serre	• Pollutions • Matériel obsolète	Emissions de CO2e par kg récolté et séché Emissions de CO2e par kg transporté de notre filière transport
	Épidémie sur faune	• Appauvrissement de la biodiversité • Proximité des animaux • Mesures d'hygiène inadaptées ou non respectées • Non-respect de la réglementation	Pourcentage d'analyses conformes nettoyage et désinfection

Nos enjeux prioritaires

• Cyberattaque

Le contexte

Le Groupe Vivadour a pleinement pris conscience des enjeux liés à la cybersécurité à la suite d’une cyberattaque survenue en novembre 2021, ainsi qu’aux risques inhérents à la transformation digitale. Cette prise de conscience a conduit à la mise en place d’une Politique de Sécurité des Systèmes d’Information (PSSI) structurée autour de deux volets : stratégique et opérationnel.

Nos atouts

La gouvernance du PSSI opérationnel repose sur plusieurs piliers fondamentaux :

- une démarche globale et inclusive impliquant l’ensemble des métiers,
- une éducation et une sensibilisation continues des utilisateurs,
- une défense en profondeur (gestion des vulnérabilités, protection antivirus, etc.),
- une surveillance constante des systèmes,
- un dispositif de traitement des incidents,
- un plan de continuité d’activité robuste.

Des actions concrètes ont déjà été engagées, telles que la rematérialisation de certains documents, afin de renforcer la sécurité des données. Par ailleurs, une nouvelle charte informatique a été diffusée à l’ensemble des collaborateurs. Elle rappelle les règles d’usage des systèmes d’information mis à disposition et vise à responsabiliser chacun face aux enjeux de cybersécurité. Grâce à ces mesures, Vivadour renforce sa résilience numérique et affirme sa volonté de protéger durablement ses actifs informationnels.

Chiffres & Objectif

Indicateur clé de performance			
Pourcentage du budget informatique dédié à la sécurité			
Métiers concernés :	Tous		
Définition :	Part des dépenses du service informatique consacrées à l’amélioration de la sécurité du système d’information		
Formule :	$\frac{\text{Dépenses sécurité}}{\text{Dépenses SI}} \times 100$		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif
3,05%	6,41%	9,8%	5% en 2026

• Relation agriculteurs

Le contexte

Le Groupe fait face, depuis quelques années, à une baisse régulière du volume d’apport du fait de multiples facteurs (conversion en agriculture biologique dans les années 2015/2016, évolution des assolements avec une diminution de la culture du maïs au détriment de la rotation blé/ tournesol, mises en jachère, restriction des volumes d’eau disponibles pour l’irrigation, développement des cultures contractuelles du maïs semence et des légumes pour les zones

ayant encore des disponibilités en eau). Les accidents climatiques (1 année sur 2 depuis 2018) accentuent ces évolutions structurelles et obligent le Groupe Coopératif à trouver des leviers d’adaptation.

Les productions animales et la viticulture constituent une garantie pour sécuriser la transmission des exploitations de notre territoire en sécurisant le revenu des exploitations.

Nos atouts

Dans une optique de pérennisation de la relation avec ses apporteurs, le Groupe a choisi de privilégier différentes approches : énergies renouvelables, transformation des produits en circuits courts (poulets, canards, miel du Gers), innovation et infrastructures performantes par une politique d’investissement, consommation et production responsables.

Ainsi, différents services sont proposés aux adhérents :

- un accompagnement terrain très robuste par la présence de plus de 50 conseillers agricoles qui sont aux côtés des agriculteurs au quotidien pour les activités grandes cultures et productions animales,
- la traçabilité des opérations avec l’outil SMAG,
- les outils d’aide à la décision BE API, OPTI blé, OPTI eau afin d’adapter et limiter les apports en engrais, en herbicides et fongicides et en eau aux besoins de la plante,
- l’aide à l’obtention de la certification Haute Valeur Environnementale et dans les démarches administratives (plan prévisionnel de fumure, conditionnalité),
- l’accompagnement des agriculteurs produisant sous signes officiels de qualité (IGP/LABEL ROUGE/BIO) et dans les démarches novatrices (sans antibiotique, sans anticoccidien, etc...)

Toutes ces démarches facilitent la gestion des exploitations engagées avec la coopérative et facilitent la reprise d’une exploitation pour les jeunes agriculteurs.

Nous proposons également à nos adhérents par notre service environnement de les accompagner pour l’installation de centrales photovoltaïques, la création de réserves en eau (projet EAU VIVE) et la production de biomasse. Dans tous les métiers du groupe, les réunions d’information avec les agriculteurs sont nombreuses et permettent de conserver un lien de proximité.

La filière apicole du groupe se développe afin de permettre aux adhérents de la coopérative qui le souhaitent de développer une activité apicole secondaire sur leur exploitation tout en travaillant sur la ressource mellifère dont ils disposent.

Nous accompagnons actuellement une vingtaine d’adhérents en les formant et en les aidant à développer leur rucher. Sur le dernier exercice nous avons plus de 450 ruches en production avec la volonté de poursuivre ce développement tel que défini pour atteindre 1 000 ruches dans 3 ans. Depuis le printemps 2025, nous disposons de notre propre installation d’extraction du miel dans l’ancien dépôt Vivadour de Lasserrade.

En parallèle, en lien avec le service agronomie et la ferme expérimentale, nous mettons en place des cultures mellifères chez chacun de ces adhérents afin de garantir une ressource disponible toute la saison et permettre une production apicole sédentaire.

25 installations d’irrigation via pompage solaire sur les exploitations et une trentaine en projet

- Accompagnement des adhérents dans l’installation de systèmes de pompage respectueux de la réglementation
- Electricité verte sans nécessité d’avoir recours au réseau électrique filaire

125 Productions d’électricité solaire sur les exploitations

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

Outils d’aide à la décision

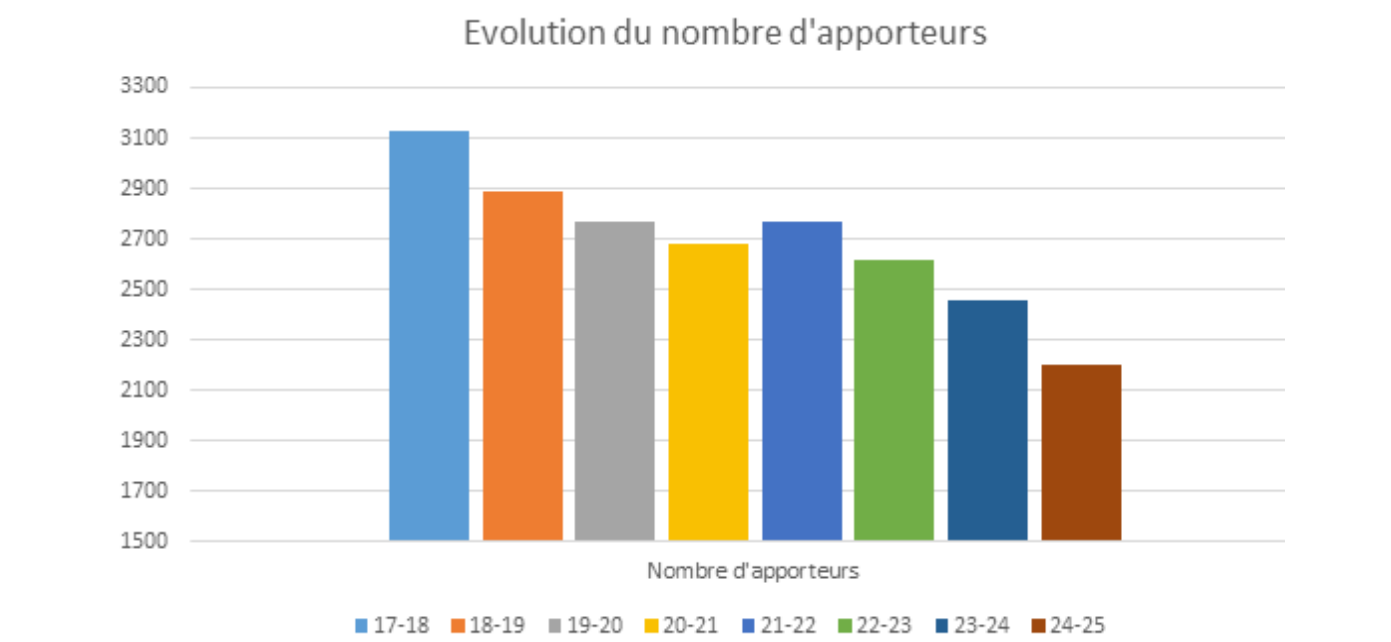
- Optimisation de la consommation d’intrants
- Optimisation de l’irrigation OptiEau
- Préservation des sols
- Préservation des ressources en eau

Accompagnement des jeunes agriculteurs

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

Livraison directe et drive de produits d’agrofournitures

- Adaptation sanitaire au contexte Covid-19
- Gain de temps
- Information sur la disponibilité des produits



Indicateur clé de performance Évolution du nombre d'apporteurs			
Métiers concernés :	DT, Viti, PA, Semences		
Définition :	Agriculteurs apporteurs (vente de leur production à l'une des filières du Groupe)		
Formule :	$\frac{\text{Apporteurs 23'24} - \text{22'23}}{\text{Apporteurs 22'23}} \times 100$		
Entre 21/22 et 22/23	Entre 22/23 et 23/24	Entre 23/24 et 24/25	Objectif 2025
+ 5,5%*	- 6,15%	- 10,5%	Stabiliser le nombre d'apporteurs

• Marque employeur

— Le contexte

L’attractivité du Groupe est un de ses enjeux principaux. En effet, notre territoire d’implantation majeur, le Gers, est une zone faiblement développée en termes d’infrastructures et a, de fait, une faible densité de population. Le monde agricole pâtit également d’une mauvaise réputation vis-à-vis du grand public et d’une méconnaissance de ses métiers techniques spécifiques peu valorisés et avec des conditions de travail peu attractives auprès des jeunes, donc devenus rares.

— Nos atouts

Notre politique RH

Pour développer notre marque employeur, 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 classification des emplois qui aide à 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 les périodes de collecte.

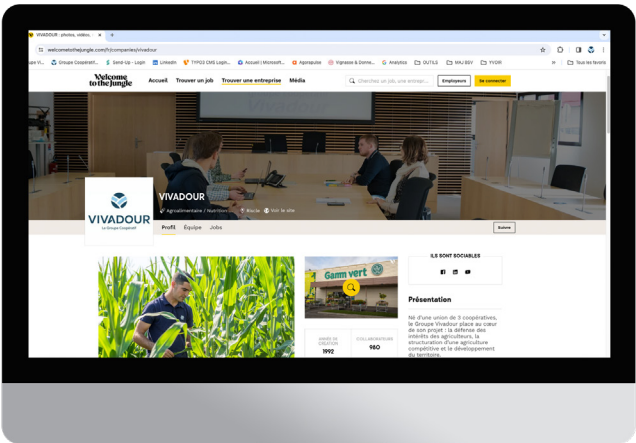
Notre communication

Nous poursuivons le développement de la marque employeur sur les réseaux sociaux et via un bulletin interne diffusé tous les 2 mois. La communication s’accroît progressivement à travers différents canaux afin de faire connaître les activités du Groupe auprès d’un public diversifié et d’attirer des talents parmi les Millenials.

De plus, ces métiers techniques spécifiques sont majoritairement transmis par d’anciens collaborateurs et pour lesquels il n’existe pas ou peu de formations académiques. Les difficultés à embaucher et fidéliser les collaborateurs constituent, par conséquent, un obstacle permanent au développement du Groupe. Par ailleurs, les multiples fusions et acquisitions réalisées ces dernières années ont fait apparaître un besoin de fédérer les équipes des différentes activités et sociétés du Groupe autour d’une identité commune.

Le service des ressources humaines s’est structuré en créant un pôle développement RH afin de conseiller et d’accompagner au quotidien les managers et les collaborateurs. Un travail est notamment fait pour attirer la jeune génération en accueillant des stagiaires et alternants sur divers métiers du Groupe. Au cours de l’exercice 2024/2025, ce sont donc 37 stagiaires (hors stages d’observation de collégiens au nombre de 26 sur l’exercice) et 15 alternants qui ont pu mettre en pratique leurs connaissances au sein du Groupe.

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



Des actions concrètes

L’implication du Groupe dans certaines causes permet également d’impliquer et de fédérer les collaborateurs.

• Octobre rose

Cette année encore, les salariés du Groupe se sont mobilisés durant le mois d’octobre pour soutenir la lutte contre le cancer du sein. Une collecte de fonds a permis de récolter 2200€ grâce à la vente de cyclamens dans nos magasins Gamm Vert et d’articles Octobre Rose sur les sites majeurs du Groupe, ainsi qu’un défi photo.



• Collecte de jouets au profit du Secours Catholique

En décembre 2024, les salariés du Groupe se sont mobilisés pour organiser une collecte de vêtements et de jouets pour enfants, afin de permettre aux bénéficiaires du Secours Catholique de Nogaro de profiter pleinement des fêtes de fin d’année.



• Semaine de la RSE

La deuxième édition de la semaine RSE Vivadour a réuni une vingtaine de participants à travers 2 animations réparties sur 3 sites du groupe. Cette année, les collaborateurs ont eu l’occasion de revoir leur code de la route à travers des ateliers pédagogiques, favorisant la sensibilisation à la sécurité routière et la mise à jour de leurs connaissances.



• Semaine de la QVCT

L’édition 2025 a rassemblé une trentaine de participants à travers 3 activités différentes, réparties sur 5 sites du groupe.

Les participants ont notamment pu se détendre pendant l’atelier bien-être : réflexologie et automassage, et se dépenser dans la bonne humeur avec l’activité sportive de la semaine : le basket santé.



• Animation et Repas d'équipe de fin d'année 2024



Le 17 décembre 2024 l'ensemble du personnel Vectéo s'est retrouvé au Circuit Automobile de Nogaro pour des séances de pilotage sur piste, des ateliers sécurité sur les thèmes du freinage d'urgence, de l'évitement et un Briefing sécurité par des formateurs diplômés.
Ainsi qu'un concours « Pit Stop » : changement de roue chronométré.

• Convivialité en période de collecte

Durant la collecte d'été les équipes sédentaires de Vectéo ont pu partager quotidiennement le midi un repas collectif, permettant une meilleure cohésion d'équipe et de leur retirer ce souci à gérer.

— Chiffres et objectif

Indicateur clé de performance Turnover			
Métiers concernés :	Tous (hors Michel Boulín et GSN Afrique dont les données ne sont pas consolidées)		
Définition :	Taux de rotation du personnel Entrées : CDI, CDD, alternants Sorties : retraite, licenciements, rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de période d'essai, démission...		
Formule :	$\frac{(\text{NB entrées} + \text{nb sorties})/2}{\text{Effectif au 01/07/2024}} \times 100$		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif 2025
13,72 %	15,89 %	14,6%	Atteindre 10% max pour chacune des entités du périmètre (sauf exceptions fonctionnelles)

En raison de l'absence de consolidation des données des sociétés Boulín et GSN Afrique, les indicateurs présentés ont été consolidés sans ces sociétés.

Indicateur clé de performance Turnover des cadres			
Métiers concernés :	Tous (hors Michel Boulín et GSN Afrique dont les données ne sont pas consolidées)		
Définition :	Taux de rotation du personnel ayant un intitulé de poste de cadre Entrées = CDI, CDD, alternants Sorties = retraite, licenciements, rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de période d'essai, décès, démission...		
Formule :	$\frac{(\text{NB entrées cadres} + \text{nb sorties cadres})/2}{\text{Effectif cadres au 01/07/2024}} \times 100$		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif 2025
9,04 %	8,67%	14,1%	10% max

En raison de l'absence de consolidation des données des sociétés Boulín et GSN Afrique, les indicateurs présentés ont été consolidés sans ces sociétés.

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

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



	Effectif au 30/06/2024	Effectif au 30/06/2025	Dont alternants sur l'exercice	Stagiaires au 30/06/2025
Vivadour	207	202	4	2
Finadour	87	84	2	1
Actéo	62	48	0	1
Novasol	11	19	0	1
Mais Val d'Adour	3	3	0	0
Vectéo	39	42	1	0
Oenopole de Gascogne	14	15	0	0
Chai 931	nc	8	0	0
GSN Semences	37	35	0	2
GSN Afrique	8	9	0	0
Gascovert	81	70	2	6
Vignasse & Donney	41	39	4	0
Club des Marques	79	43	1	0
SoBio Tech	2	1	1	0
Sud Vin Gascogne	1	1	0	0
Michel Boulín	15	13	nc	nc
Texipro	-	2	0	0
Aréal	12	0	0	0
Ovalie Innovation	2	0	-	-
Groupe	701	634	15	13

Effectif : CDI, CDD, contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage.
Aréal a été clôturée au 30 juin 2024. Ovalie Innovation est en cours de liquidation. Michel Boulín a été acquise en juin 2024. Texipro a été créée en août 2024. Les sociétés Agro Participations, Juviveau Productions, Vivanat, Castel de Vidalon, Domaine d'Esplavis, Domaine San De Guilhem, Domaine de Monluc, L'Armanoir et Mauras n'ont pas d'effectif propre. En l'absence de consolidation des données de GSN Afrique, l'effectif de cette société n'était pas présenté dans les précédentes DPEF.

Indicateur clé de performance Délai de recrutement (réactivité)			
Métiers concernés :	Tous (hors Michel Boulín et GSN Afrique dont les données ne sont pas consolidées)		
Définition :	Temps moyen écoulé entre la demande de recrutement d'un nouveau collaborateur et sa prise de poste		
Formule :	$\frac{\text{Date entrée-date indetification du besoin}}{30,5}$		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif 2025
4,56 mois	4,59 mois	3,97 mois	4 mois selon situation nationale et locale

En raison de l'absence de consolidation des données des sociétés Boulín et GSN Afrique, les indicateurs présentés ont été consolidés sans ces sociétés.

Indicateur clé de performance Ancienneté moyenne			
Métiers concernés :	Tous		
Définition :	Ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe		
Formule :	$\frac{30/06/2025 - \text{date entrée dans le groupe Vivadour}}{365,25}$		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif 2025
12,90 ans	12,92 ans	12,75 ans	-

En raison de l'absence de consolidation des données des sociétés Boulín et GSN Afrique, les indicateurs présentés ont été consolidés sans ces sociétés.

• Conditions et cadre de travail

Le contexte

La qualité de vie et des conditions de travail fait partie des axes d'action prioritaires de la démarche RSE du Groupe car nous sommes implantés sur un territoire peu attractif. Elle peut donc contribuer à développer son attractivité vis-à-vis des candidats potentiels, à fidéliser les salariés déjà en poste et à limiter l'absentéisme lié aux troubles musculo-squelettiques et aux mauvaises postures de travail notamment.

Nos atouts

Recréer un environnement et une ambiance de travail accueillants font donc partie des axes prioritaires pour le Groupe.

Un accord télétravail a ainsi été signé, pour les postes le permettant, dans une optique de conciliation de la vie professionnelle et vie personnelle, d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, de réduction du temps de trajet domicile-travail induisant parfois stress et fatigue, de réduction des frais de transport, d'allègement de l'empreinte carbone et de risque des accidents routiers.

Le service Qualité Sécurité Environnement assure la sécurité du matériel et des équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis aux

collaborateurs afin de sécuriser au maximum leur travail. Tous les accidents de travail sont également analysés, avec les membres de la CSSCT*, afin de comprendre ce qui aurait pu être évité et mettre immédiatement des plans d'action en place.

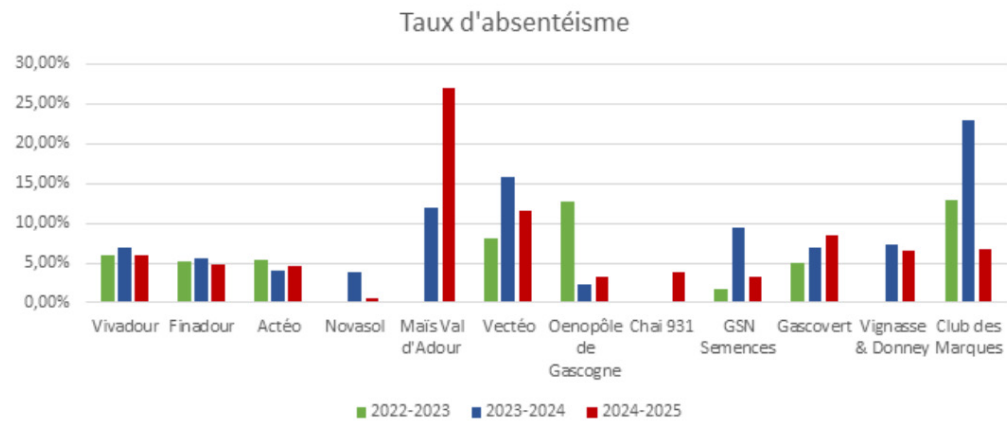
Des entretiens de sortie ont été mis en place depuis maintenant 3 ans afin de connaître les raisons de départ des collaborateurs (déménagement, équilibre de vie, divergences stratégiques, conditions de travail...).

Le taux d'absentéisme est suivi de façon régulière afin d'identifier rapidement d'éventuels dysfonctionnements tels qu'une dégradation du climat social.

CSSCT* : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail



Chiffres et objectif



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

Indicateur clé de performance			
Pourcentage de départs en raison des conditions de travail			
Métiers concernés :	Tous (hors Michel Boulin et GSN Afrique dont les données ne sont pas consolidées)		
Définition :	Collaborateurs dont le départ de l'entreprise est dû principalement aux conditions de travail		
Formule :	NB partis pour raison conditions de travail Nb total de départs ayant fait l'objet d'un entretien de sortie* * 100		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif 2030
18,8 %	6,67 %	4,3 %	5%

En raison de l'absence de consolidation des données des sociétés Boulin et GSN Afrique, les indicateurs présentés ont été consolidés sans ces sociétés.

Indicateur clé de performance			
Pourcentage de départs en raison de l'équilibre vie privée/ vie professionnelle			
Métiers concernés :	Tous (hors Michel Boulin et GSN Afrique dont les données ne sont pas consolidées)		
Définition :	Collaborateurs dont le départ de l'entreprise est dû principalement à un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle		
Formule :	NB partis pour raison équilibre de vie Nb de départs ayant fait l'objet d'un entretien de sortie * * 100		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif
15,6 %	16,67 %	8,7 %	15 %

* Entretiens de sortie pris en compte : démission, rupture conventionnelle à l'initiative du salarié, rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, fin de CDD.
En raison de l'absence de consolidation des données des sociétés Boulin et GSN Afrique, les indicateurs présentés ont été consolidés sans ces sociétés.

Nombre d'accidents avec arrêt

Taux de fréquence AT =

Nombre d'heures travaillées

Nombre de journées perdues

Taux de gravité AT =

Nombre d'heures travaillées

x 1 000 000

x 1 000

	Taux de fréquence 2023*	Taux de fréquence 2024*	Taux de fréquence secteur ** (2023)	Taux de gravité 2023*	Taux de gravité 2024	Taux de gravité secteur ** (2023)
Vivadour	31,29	23,24	19,9	0,64	0,73	1,7
Finadour	0	0		0	0	
Actéo	0	0		1,52	0	
Novasol	0	24,68		0	0,49	
Mais Val d'Adour	0	0		0	0	
Vectéo	20,86	33,57		1,87	1,29	
Oenopole de Gascogne	0	0		0	0	
GSN Semences	11,72	13,92		0,12	0,06	
Gascovert	24,41	19,5		0,27	1,2	
Vignasse & Donney	37,8	25,43		0,81	1	
Club des Marques	8,74	57,27		0,05	1,58	
Sud Vin Gascogne	0	0		0	0	
SoBio Tech	0	0		0	0	
Chai 931	0	0		0	0	
Texipro	nc	0		nc	0	
Groupe	18,26	22,18		0,58	0,96	

En raison de l'absence de consolidation des données des sociétés Boulin et GSN Afrique, les indicateurs présentés ont été consolidés sans ces sociétés.

* 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. Dans un souci de simplification des méthodes de calcul, la pondération réalisée les années précédentes concernant les journées perdues comptabilisées (203/365 jours) par rapport aux journées réellement travaillées a été abandonnée pour comptabiliser l'ensemble des jours d'arrêt comme des journées perdues. Le nombre d'heures travaillées pris en compte correspond au nombre d'heures payées théorique (sur 13 mois au lieu de 12).

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

La société Areal a fait l'objet d'une Transmission Universelle de Patrimoine au 30 juin 2024. Ses données ne sont donc plus intégrées au calcul des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail.

Sur le périmètre, notre objectif est d'être en-dessous de la moyenne du secteur Commerce et industrie de l'alimentation (moyenne variant chaque année).

Des sauveteurs secouristes du travail sont formés régulièrement dans tout le Groupe afin d'intervenir rapidement en cas d'accident ou de malaise.

Nombre de Sauveteurs Secouristes du Travail au 30/06/2025	
Vivadour	58
Finadour	14
Actéo	15
Novasol	6
Mais Val d'Adour	2
Vectéo	5
Oenopôle de Gascogne	2
GSN Semences	7
Gascovert	18
Club des Marques	7
Vignasse & Donney	2
SoBio Tech	0
Sud Vin Gascogne	0
Texipro	0
Groupe	137

• 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 1et le CSE Club des Marques, et les organisations syndicales afin de négocier, consulter, d’informer et d’échanger avec les représentants du personnel lors de la prise de décisions importantes pour le Groupe tout en remettant les salariés au cœur du débat.

Ces CSE ont notamment prouvé leur implication en jouant un rôle actif dans le partage d’informations. 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.

Les accords anciennement négociés sont amenés à être mis à jour et re négociés afin qu’ils soient alignés et conformes aux nouvelles réglementations (Accord sur l’Egalité Professionnelle, Règlement Intérieur...).

Le travail initié se poursuit avec les organisations syndicales et les responsables métier, faisant suite à la signature d’un accord de méthode, afin de retravailler la Classification des emplois des collaborateurs qui sont rattachés à la Convention Collective de la 5 Branches.

Indicateur clé de performance Taux de participation au CSE 5 branches		
Métiers concernés :	Tous	
Définition :	Taux de participation au CSE 5 branches	
Formule :	$\frac{\text{Nombre de participants titulaires}}{\text{Nombre total de titulaires}} \times 100$	
2023-2024	2024-2025	Objectif 2030
66,2%	77,6%	75%

Indicateur clé de performance Taux de participation au CSE Club des Marques		
Métiers concernés :	Tous	
Définition :	Taux de participation au CSE Club des Marques	
Formule :	$\frac{\text{Nombre de participants titulaires}}{\text{Nombre total de titulaires}} \times 100$	
2023-2024	2024-2025	Objectif 2030
85%	92%	95%

• Emissions de GES

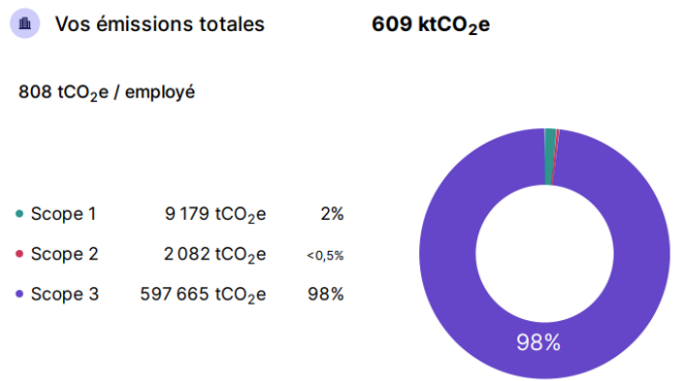
Le contexte

Toute entreprise génère des émissions de gaz à effet de serre (GES) multiples rendant leur recensement et le calcul de leur volume complexe Nous avons donc identifié et évalué nos deux principales sources de rejet de ces gaz : les séchoirs à grains et l’activité transport.

Nos atouts

Nous avons réalisé notre bilan carbone à l’échelle du groupe l’exercice 2022-2023. Il nous a permis d’identifier que 98% de nos émissions de gaz à effet de serre ne proviennent pas directement des activités du Groupe mais de l’amont et de l’aval. Notre principal levier repose donc sur l’amélioration des pratiques de nos adhérents.

Les réflexions sont en cours pour construire un plan d’actions permettant d’atteindre un objectif de réduction de 10,5% des émissions des catégories 1 et 2 (hors émissions FLAG²), 5,8% des émissions FLAG (scopes 1, 2 et 3) et 30% des émissions de notre scope 3 à l’horizon 2025.



Vectéo, la société de transport du Groupe adhère à la charte Objectif CO2 depuis 2018 afin de réduire ses rejets d’oxydes d’azote, de monoxyde de carbone, de particules fines et de composés organiques volatils. L’ensemble de sa flotte de véhicules est équipé de moteurs Euro VI qui permettent de diminuer significativement la consommation de carburant et les émissions de CO2. Les conducteurs ont également été formés à l’éco-conduite, à la manipulation de bras hydrauliques, au contrôle visuel du véhicule, de l’état des pneumatiques et à la sécurité routière.



Vectéo dispose d’une équipe de formation interne pour ses spécificités opérationnelles grâce à la création en 2023 d’une équipe Formation Interne Vectéo, composée actuellement de trois Conducteurs-Tuteurs et d’une Exploitante-Formatrice.

L’équipe formation dispose depuis début 2025 de l’outil Optifleet du constructeur Renault Trucks, pour affiner et performer dans l’analyse des données techniques des véhicules selon l’utilisation des conducteurs, comme : l’Eco Score conduite, la consommation, les régimes moteur, nb de coups de freins, Optidrive... Sur l’exercice 2024-2025, 2 tracteurs routiers et 4 camions Polybennes ont été renouvelés. Un véhicule léger a également été renouvelé en bio-éthanol.

Dans un souci de modernisation et de meilleure optimisation de l’exploitation des camions, Vectéo a renouvelé son Informatique Embarquée, avec des Unités Centrales dernière génération et déployé une application Smartphone pour gérer, de la même manière, ses camions saisonniers et ses Transporteurs sous-traitants réguliers.

Dans une logique d’optimisation des consommations, lorsque les conditions le permettent, les produits devant être séchés sont envoyés en priorité vers les séchoirs qui consomment le moins. Dix-neuf séchoirs (hors usine) étaient en fonctionnement au cours de l’exercice 2024-2025. Le dernier fonctionnant au fuel a été arrêté définitivement en 2022 pour limiter les consommations et la pollution mais aussi les risques sanitaires. Un séchoir a été transformé en matériel de travail du grain (ventilation « air forcée ») et n’est plus alimenté en gaz.

Enfin, un ancien séchoir a été remplacé par un séchoir LAW nouvelle génération à double recyclage, plus économe en termes de consommations d'énergies et de budget. En 2024 il reste dix-neuf séchoirs exploités.

L'agriculture est fréquemment perçue par le grand public comme une activité fortement émettrice de gaz à effet de serre (GES). Toutefois, les systèmes de grandes cultures mis en œuvre par VIVADOIR sur plus de 100 000 hectares participent à la séquestration du CO2, en favorisant son stockage dans les sols. Depuis plusieurs années, les agriculteurs partenaires de la coopérative s'engagent dans des pratiques d'agriculture de conservation des sols, notamment par l'implantation de couverts végétaux en interculture et la réduction du travail du sol. Cette dynamique contribue à atténuer significativement l'empreinte environnementale du Groupe.

Chiffres et objectif

Indicateur clé de performance CO2 émis par kg transporté		
Métiers concernés :	Vectéo	
Définition :	Quantité de CO2 émise pour chaque kg de grains transporté	
Formule :	Total g CO2 émis Total kg transportés	
2023-2024*	2024-2025	Objectif 2025
8,48 g CO2e/kg	8,20 g CO2e/kg	7,5 g CO2e/kg

Indicateur clé de performance CO2 émis par kg récolté et séché			
Métiers concernés :	DT		
Définition :	Quantité de CO2 émise pour chaque kg récolté et séché		
Formule :	Total g CO2 émis Total kg récoltés		
2022-2023**	2023-2024	2024-2025	Objectif 2025
18,35 g CO2e/kg	25,09 g CO2e/kg	45,85 g CO2e/kg	Voir paragraphe Nos atouts

** La météo favorable de 2021-2022 et 2022-2023 a permis de limiter les consommations de gaz de nos séchoirs approvisionnés par des citernes. Cependant, le réapprovisionnement des citernes a été réalisé pour l'exercice 2021-2022 mais consommé sur les deux exercices, impactant l'indicateur 2021-2022 à la hausse et celui de 2022-2023 à la baisse.

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 coopérative Les Silos Vicois qui sèche une partie des céréales pour les sociétés faisant partie du périmètre.

La variation significative d'émissions de CO2 sur l'activité des séchoirs s'explique par de nombreux facteurs indépendants des types d'énergie utilisées et des volumes séchés. Elle provient majoritairement des conditions météorologiques favorables (en 22-23) ou défavorables (en 24-25) qui impactent le taux d'humidité des récoltes et, par conséquent, font varier les besoins de séchage. Il ne serait, par conséquent, pas pertinent de fixer un objectif de réduction de cet indicateur.

En complément, un partenariat avec la société Gaiago, déployé sur 2 000 hectares, vise à stimuler la vie biologique des sols à l'aide d'une solution prébiotique. Celle-ci favorise le développement des champignons, ce qui améliore l'humification des résidus de culture et accroît la capacité des sols à stocker durablement le carbone. Les agriculteurs engagés dans cette démarche sur une période de cinq ans pourront bénéficier de crédits carbone, valorisant ainsi leur contribution à la transition agroécologique.

Afin d'objectiver ces efforts et d'en mesurer les effets, la coopérative réalise également des bilans GES chez les agriculteurs. Ces diagnostics permettent d'identifier les principaux postes d'émission, de suivre l'évolution des pratiques et permettront demain de valoriser les leviers de réduction mis en œuvre.

²Forest, land, Agriculture

Énergie utilisée	Facteur d'émission	Unité
Gaz naturel - 2022	0,239	0,KgCO2e/kWh PCI
Butane	3,430	KgCO2e/kg
Propane	3,460	KgCO2e/kg
Gazole routier	3,100	KgCO2e/litre
SP 98	2,700	KgCO2e/litre
Bioéthanol	0,717	KgCO2e/litre

L'unité biomasse énergie a poursuivi son développement avec 10 000 T de biomasse valorisées en énergie pour la production de biométhane ou d'électricité renouvelable.

Une centaine de projets solaires sont expertisés chaque année. Plus de 2MWc (méga Watts crête) d'installations photovoltaïques sont fonctionnels sur les bâtiments de la coopérative et des adhérents et 300 000 kWh sont générés chaque année par les installations photovoltaïques de l'usine semences et la ferme expérimentale à Riscle.

Une unité photovoltaïque en autoconsommation totale avec stockage permet d'auto-consommer localement plus de 28 000 kWh sur 12 mois sur le site de la ferme expérimentale, cela représente plus de 25% de la consommation du site.

Concernant la mobilité électrique, les sites du groupe les plus adaptés vont bénéficier de production solaire, et les premières bornes de recharge pour véhicules électriques sont en fonctionnement sur le siège social. Sur l'exercice une borne a été ajoutée à la ferme expérimentale et permet de recharger le premier véhicule électrique de la flotte du groupe en autoconsommation



• Epidémies sur la faune



Le contexte

L'exercice 2024/2025 a également été celui de la seconde campagne de vaccination contre l'IAHP obligatoire en France. Nous n'avons pas eu à déplorer de foyer sur notre zone géographique, le contexte épidémiologique a été très calme sur le reste du territoire français alors même que de nombreux foyers sont apparus en Europe centrale et le long de la mer Baltique.

Nos atouts

Malgré la baisse du niveau d'accompagnement financier de la part de l'Etat pour la seconde campagne, nous avons réussi à ne pas impacter les producteurs financièrement ce qui a contribué à maintenir un très bon niveau qualitatif sur la vaccination (retour d'analyses faites par le cabinet vétérinaire partenaire).



Chiffres et objectif

Indicateur clé de performance % analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection PALMIPÉDES en élevage*			
Métiers concernés :	PA		
Définition :	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés		
Formule :	Nombre de prélèvements conformes Nombre de prélèvements totaux x 100		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif 2025
97,96%	97,76%	97,5%	Minimum 95%

Indicateur clé de performance % analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection PALMIPÉDES en gavage*			
Métiers concernés :	PA		
Définition :	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés		
Formule :	Nombre de prélèvements conformes Nombre de prélèvements totaux x 100		
2022-2023	2023-2024*	2024-2025	Objectif 2025
96,86%	93,81%	91,2%	Minimum 95%

Indicateur clé de performance % analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection VOLAILLES*			
Métiers concernés :	PA		
Définition :	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés		
Formule :	Nombre de prélèvements conformes Nombre de prélèvements totaux x 100		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif 2025
99,20%	95,37%	95,0%	Minimum 90%

* Des tests sont réalisés sur des prélèvements effectués dans diverses zones du bâtiment. Les analyses portent 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

• Gestion de l'eau

— Le contexte

Les évènements successifs de ces dernières années (inondations, sécheresse, épisodes de grêle et de gel) nous ont confirmé l'importance d'apprendre à gérer la ressource en eau afin de pérenniser nos activités. La sécurisation des ressources en eau fait partie des enjeux destinés à permettre au Groupe de s'adapter au changement climatique.



— Nos atouts

De nombreuses solutions sont déjà en place pour agir sur les différentes étapes de culture :

• Amélioration et préservation des sols

Dans ce but, nous avons mis en place des essais de différents couverts végétaux avec plusieurs modalités pour acquérir de la donnée et sensibiliser les agriculteurs sur les meilleures techniques d'implantation, de maintien et de destruction avant la culture suivante.

Plus de 1600 hectares ont également bénéficié d'apports d'amendements organiques afin d'améliorer leur capacité de rétention d'eau.

Pour la connaissance et l'amélioration de la fertilité des sols, nous déployons deux services :

- be Api : un service d'agriculture de précision qui consiste à réaliser un diagnostic pour affiner la connaissance des sols et adapter l'apport des intrants (P, K, CaO, MgO, semences, fongicides, eau d'irrigation...) à la variabilité intra-parcellaire des parcelles. Ainsi, les apports d'irrigation sont modulés en tenant compte du potentiel des sols.

- Opti'sol : un service d'accompagnement à la fertilité de sols qui propose d'évaluer la santé des sols et de mettre en place des pratiques plus durables (encourager les couverts végétaux, la réduction du travail du sol, les apports de matière organique et optimiser les intrants dont l'eau d'irrigation).



• Adaptation des variétés et des espèces

Le choix des espèces et des variétés au moment du semis est déterminant. Certaines présentent une sensibilité accrue aux besoins en eau et sont donc écartées dans les zones où la ressource est limitée.

Au sein d'une même espèce, les variétés se distinguent par la durée de leur cycle de développement. Les variétés à cycle long nécessitent davantage d'eau, ce qui pousse aujourd'hui à privilégier des variétés plus précoces, permettant ainsi de réduire, voire d'éviter, le recours à l'irrigation.

• Stockage de l'eau

La création et l'entretien des retenues d'eau permettent de stocker l'eau durant l'hiver pour l'utiliser en plein été sans faire des prélèvements dans les nappes ou les cours d'eau à ce moment-là.

1,7 million de m³ d'eau ont été sécurisés depuis le début de l'opération Eaux Vives en particulier grâce au remplissage hivernal de retenues déconnectées. Sur ces dernières années, des innovations permettent d'améliorer le bilan environnemental des projets : des déversoirs en béton ont été remplacés par des gabions en galets produits localement.

En période hivernale, un pompage solaire permet de profiter des périodes de hautes eaux pour remplir des réserves de stockages ; en période estivale, ces systèmes de pompage solaire peuvent être utilisés pour d'autres utilisations : Transfert d'eau entre deux réservoirs, irrigation par goutte à goutte, autoconsommation. Sur un de ces chantiers de grande capacité, 50 000 kWh ont été économisés par la suppression du pompage électrique. Sur l'exercice de nombreux éleveurs ont contacté la coopérative pour la mise en place de système d'abreuvement pour les animaux.

Sur l'exercice 2024-2025, 5 dossiers ont été autorisés administrativement, dont un a été construit et une dizaine de dossiers ont été pré-validés par la DDT dans le Gers et les départements limitrophes, chez des adhérents de la coopérative. Ces démarches sont accompagnées par la participation régulière aux consultations locales sur le sujet de l'eau, en particulier les projets de démocratie participative : PTGE, SAGE, ...



• Limitation de la consommation

Lorsqu'il faut malgré tout irriguer les cultures, le service Opti Eau permet à l'irrigant d'apporter la dose optimale au moment le plus approprié en tenant compte des conditions météo (températures, pluviométrie), des besoins du sol et de la plante. Un algorithme informe l'agriculteur de la quantité d'eau précise à apporter en évitant les pertes d'eau.

Notre service météo professionnelle donne une prévision de pluviométrie à la parcelle qui permet également de moduler les apports d'eau. Un partenariat avec MétéoFrance est en place depuis 15 ans afin d'améliorer les prévisions à court, moyen et long terme pour les adhérents et la coopérative ; il permet dans un même temps de mieux suivre l'évolution du climat sur notre territoire. L'extranet permet de diffuser ces informations et nous fait bénéficier de nouveaux outils relatifs à la gestion de l'eau : carte de l'humidité de sols, prévisions probabilistes, ...

Dans le même but, 50 ans de données météo sont également exploités sur notre site expérimental de Riscle.

Un accompagnement est aussi en cours dans le cadre d'expérimentations pour tester des solutions de Ré-Ut, à savoir, le remplacement de l'eau d'adduction par de l'eau de pluie pour des applications comme l'abreuvement des animaux, le lavage de véhicules, ... Un deuxième stage conjoint avec l'IUT d'Auch dans le cadre du défi clé de la région Occitanie s'est déroulé en 2025, il a eu pour objectif de déterminer les techniques de traitement de l'eau de pluie les plus adaptées.

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. Depuis 3 ans, il participe activement à des travaux nationaux dans le cadre de la planification écologique



(Plan Eau) en tant que représentant pour LCA (La Coopérative Agricole). Le Groupe assure également, depuis début 2023, la co-présidence du comité eau de LCA et participe à ce titre à différentes discussions avec les ministères sur les sujets réglementaires. 2024 et a permis de caractériser la quantité et la qualité de l'eau qui pouvait être récupérée sur les toitures des exploitations agricoles et des bâtiments de la coopérative 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. Depuis 3 ans, il participe activement à des travaux nationaux dans le cadre de la planification écologique (Plan Eau) en tant que représentant pour LCA (La Coopérative Agricole). Le Groupe assure également, depuis début 2023, la co-présidence du comité eau de LCA et participe à ce titre à différentes discussions avec les ministères sur les sujets réglementaires.

Indicateur clé de performance			
Pourcentage de surfaces sous l'outil d'aide à la décision de gestion de l'eau			
Métiers concernés :	DT, Semences		
Définition :	Part des surfaces couvertes par l'OAD OptiEau proposé par le Groupe		
Formule :	$\frac{\text{Surfaces sous Opti Eau}}{\text{Surfaces irrigables de nos adhérents}} \times 100$		
2022-2023	2023-2024	2024-2025	Objectif 2028
5,79%	3,98%	4,7%	20%

Nos sujets de vigilance

• Discrimination, diversité et handicap

Le fonctionnement de la procédure de signalement d'un comportement non éthique ainsi que les coordonnées du référent éthique sont détaillés sur l'intranet du Groupe 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 Qualité Sécurité et Environnement afin d'instaurer un dialogue ouvert et constructif et d'apporter des solutions concrètes de manière réactive.

Pour l'exercice 2024-2025, le Groupe Coopératif Vivadour (hors Michel Boulin et GSN Afrique) comptait 38,07 % de femmes et 61,92 % d'hommes au 30.06.2025. Cette prédominance des hommes est liée à l'activité agricole du Groupe, qui attire principalement des hommes.

La « différence » n'est pas incompatible avec la performance.

L'inclusion des personnes en situation de handicap est un enjeu de notre entreprise parce qu'elle constitue un levier de performance inscrivant notre société dans une démarche de RSE. Le handicap n'est pas toujours visible et, dès lors que l'entreprise en est informée, cette dernière fait ou fera le nécessaire, avec l'aide des institutions compétentes (CAP Emploi, médecine du Travail ...), pour faciliter la vie de son collaborateur en situation de handicap en aménageant son poste et/ou environnement de travail avec du matériel adapté.

Dès lors, pour les Ressources Humaines comme pour les managers, recruter et maintenir dans l'emploi un travailleur en situation de handicap, c'est recruter et maintenir dans l'emploi un salarié motivé et compétent.

• Changement climatique

Le Groupe est engagé dans différents référentiels, tels que Lu Harmony, Sustainable Agriculture Initiative, Label Rouge ou 2BSvs, AB, qui intègrent, entre autres, des critères de préservation de l'environnement dans leurs exigences.

La recherche de solutions permettant une meilleure gestion de la ressource en eau fait partie des actions phares du service Environnement et Innovations afin de permettre à nos adhérents de s'adapter au changement climatique.

• Économie 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 (mobiliers urbains, 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 Environnement et Innovations. Plus de 15 000 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.

L'ensemble des canards gras produits dans le Groupe est commercialisé par des acteurs du Sud-Ouest ayant tous un outil d'abattage sur le Gers (70% en IGP Gers et 30% en IGP Sud-Ouest). De même, une gamme de poulets standards 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 poulets label rouge du Gers sont exclusivement nourris avec des céréales et protéagineux provenant d'Occitanie et de Nouvelle-Aquitaine.

Les approvisionnements locaux sont privilégiés dans l'ensemble des productions animales.

• Gaspillage et précarité alimentaire

Dans le réseau de jardineries Gamm Vert et les deux corners Frais D'Ici, les commandes journalières et hebdomadaires en produits frais sont adaptées aux ventes afin de limiter les pertes et de proposer au quotidien des produits frais. Les produits abîmés, notamment les fruits et légumes, les produits à DLC courte, ou en fin de DLUO, sont proposés à la vente à des prix remisés ou sous forme de lots afin de limiter au maximum le gaspillage des denrées.

Quand les produits alimentaires et d'alimentation animale sont périmés, une démarche de dons a été mise en place pour l'ensemble du réseau auprès de différentes associations locales qui viennent récupérer les produits plusieurs fois par an et permettent d'aider des familles dans le besoin ou soutenir les activités des associations animales.

• 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 avec des exigences sur le bien-être animal.

La production de canards gras respecte le cahier des charges IGP Canard à foie gras du Sud-Ouest, ainsi que la charte PalmiGconfiance portée par le CIFOG, qui garantissent les bonnes pratiques des éleveurs en termes de bien-être animal et de démarche environnementale (densité en élevage, sortie des animaux sur parcours, surface des parcours, mesures d'hygiène, confort des animaux, alimentation adaptée...).

Depuis le 1er juillet 2024, le couvoir Sud-Ouest Accoupage dans lequel nous sommes actionnaire à 44% a déployé une solution d'ovosexage (développée en collaboration avec les équipes R&D du groupe) permettant l'élimination des sujets femelles dans l'œuf conformément aux engagements de la profession pour 2027. La totalité des canetons issus de ce couvoir sont ovosexés depuis le printemps 2025. Une notation Bien-être animal (A-B-C-D-E)



est apposée sur l'étiquette poids-prix de l'ensemble de nos poulets Label Rouge jaune du Gers. Cette note, certifiée par un organisme indépendant est la résultante de 199 points de contrôle auprès de différents maillons de la filière label rouge. La totalité de nos producteurs sont notés A ou B.

La charte EVA portée par le CIPC (interprofession du poulet) et reprenant des éléments de bien-être animal et d'impact environnemental réduit des élevages est en cours de déploiement sur l'ensemble des producteurs de volailles standard.

En parallèle, nous avons lancé fin 2024 une nouvelle gamme de poulet dite « intermédiaire » reprenant plusieurs allégations positives : notation AEBEA C ou D, une alimentation céréales et protéagineux provenant d'Occitanie et de Nouvelle-Aquitaine, des souches à croissance intermédiaire et des densités limitées à 33kg/m².

Les chauffeurs de la société Michel Boulon sont titulaires du Certificat de Compétence Pro-

fessionnelle des Conducteurs et Convoyeurs d'Animaux vivants (anciennement CAPTAV). Cette formation leur permet de connaître les dispositions réglementaires concernant le bien-être et le transport des animaux, notamment lors du chargement et déchargement.

Les bétailières des camions sont équipées de séparations afin de ne pas mélanger les différentes catégories d'animaux et ainsi assurer un meilleur confort de transport. Les éleveurs qui travaillent avec Michel Boulin et Vignasse et Donney choisissent des éleveurs respectueux du bien-être animal, privilégiant des systèmes extensifs dans lesquels les animaux passent de longues périodes au pâturage et sont nourris principalement avec des fourrages et céréales produits sur l'exploitation.

La société Vignasse et Donney s'assure que les animaux abattus sont élevés dans le respect des bonnes pratiques d'élevage. Afin de garantir le respect des normes en vigueur et des bonnes pratiques d'abattage, son service qualité audite également chaque année ses abattoirs partenaires afin de vérifier la conformité des normes sanitaires, du bien-être animal et des exigences légales en matière d'abattage.



• Engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable

Du champ à l'assiette, notre mission est de continuer à pérenniser la structuration des territoires vivants de la Gascogne en étant le trait d'union entre toutes les agricultures et en répondant aux besoins de toutes les familles d'agriculteurs, des collaborateurs, des consommateurs.

Notre but est de structurer une activité économique de transformation agricole et agroalimentaire dynamique sur notre territoire, par nos engagements envers l'amont en relevant les défis de transition agricole et climatique et par nos investissements dans l'aval en adéquation avec les marchés agroalimentaires, industries biosourcées et énergies renouvelables pour transmettre un bien commun durable aux générations futures.

• Soutenir la dynamique du territoire grâce au sponsoring

Le Groupe Vivadour affirme son ancrage territorial en soutenant activement les initiatives locales à travers une politique de sponsoring structurée. Ce soutien se manifeste notamment dans le domaine sportif, avec l'accompagnement de clubs amateurs tels que ceux de rugby ou de basket, contribuant ainsi à la vitalité des pratiques sportives en milieu rural et à la cohésion sociale.

Vivadour s'engage également aux côtés de clubs de haut niveau, à l'image du partenariat avec le Stade Toulousain, symbole d'excellence régionale. Cette collaboration reflète les valeurs de performance, d'esprit d'équipe et d'engagement que le Groupe partage.

Par ailleurs, Vivadour appuie de nombreuses associations locales dans la mise en œuvre d'événements culturels, festifs ou agricoles. Qu'il s'agisse de festivals, de foires agricoles ou de manifestations valorisant le patrimoine local, ce soutien témoigne de l'implication du Groupe dans la promotion de la culture et de l'identité du territoire.

• Renforcer la culture d'entreprise par l'expérience terrain

Chez Vivadour, nous croyons que la connaissance du territoire et des métiers du Groupe est essentielle pour nourrir le sentiment d'appartenance et renforcer la culture d'entreprise.

C'est dans cet esprit que nous organisons régulièrement des temps de découverte terrain dans le cadre de la Semaine Nationale de la Coopération Agricole, comme la visite d'une exploitation de poulets Label Rouge et IGP Gers, ou encore la visite d'un nouveau site industriel de miellerie. Ces moments partagés permettent de mieux comprendre la richesse et la diversité de nos filières, tout en créant du lien entre les collaborateurs.



• Promotion des activités physique et sportive

Le Groupe Vivadour joue un rôle clé dans la vie locale et participe à la dynamique de son territoire au travers de sa politique sponsoring.

Cela se traduit par le soutien du sport amateur (rugby, basket...) mais aussi du partenariat de haut niveau tel que le Stade Toulousain. Outre les clubs sportifs, Vivadour accompagne également les associations de son territoire dans l'organisation d'événements culturels ou liés au monde agricole.



• Promotion du lien Nation-armée et soutien de l'engagement dans les réserves

Le groupe VIVADOIR s'engage à suivre la politique de la réserve militaire qui repose sur l'obligation faite par la loi aux employeurs civils de libérer leurs salariés-réservistes 10 jours par année civile dans le cadre de leur activité de réserve.

• Suivi des indicateurs

Définition		Calcul	Indicateur	Objectif
Dépenses cybersécurité	Part des dépenses du service informatique consacrées à l'amélioration de la sécurité du système d'information	$\frac{\text{Dépenses sécurité}}{\text{Dépenses SI}} \times 100$	9,8%	5%
Turnover	Taux de rotation du personnel Entrées = CDI, CDD, alternants Sorties = retraite, licenciements, rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de période d'essai, décès, démission...	$\frac{(\text{Nb entrées} + \text{nb sorties})/2}{\text{Effectif au 01/07/24}} \times 100$	14,6%	Atteindre 10% max pour chacune des entités du périmètre (sauf exceptions fonctionnelles)
Turnover des cadres	Taux de rotation du personnel ayant un intitulé de poste de cadre	$\frac{(\text{Nb entrées cadres} + \text{nb sorties cadres})/2}{\text{Effectif au 01/07/24}} \times 100$	14,1%	10% maximum
Durée moyenne de recrutement	Temps moyen écoulé entre la demande de recrutement d'un nouveau collaborateur et sa prise de poste	Moyenne : Date d'entrée du collaborateur - date d'identification du besoin / 30,5	3,97 mois	4 mois
Ancienneté	Ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe	Moyenne : 30/06/2025 - date entrée dans l'entreprise / 365,25	12,75 ans	-
Evolution du nombre d'apporteurs	Agriculteurs apporteurs (vente de leur production à l'une des filières du Groupe)	$\frac{\text{Apporteurs 24'25} - \text{23'24}}{\text{Apporteurs 23'24}} \times 100$	- 10,5%	Stabiliser le nombre d'apporteurs
% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection PALMPEDES en élevage	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb prélèvements conformes}}{\text{Nb prélèvements totaux}} \times 100$	97,5%	Minimum 95% en 2025
% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection PALMPEDES en gavage	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb prélèvements conformes}}{\text{Nb prélèvements totaux}} \times 100$	91,2%	Minimum 90% en 2025
% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection VOLAILLES	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb prélèvements conformes}}{\text{Nb prélèvements totaux}} \times 100$	95%	Minimum 90% en 2025
% de départs en raison des conditions de travail	Part de personnes ayant mentionné les conditions de travail dans leur entretien de sortie	$\frac{\text{Nb départs conditions de travail}}{\text{Nb total de départs ayant fait l'objet d'un entretien de sortie}} \times 100$	4,3%	5%

% de départs en raison de l'équilibre de vie	Part de personnes ayant mentionné l'équilibre de vie dans leur entretien de sortie	$\frac{\text{Nb départs équilibre de vie}}{\text{Nb total de départs ayant fait l'objet d'un entretien de sortie}} \times 100$	8,7%	15%
Emissions de CO2e de notre filière transport	Quantité de CO2 émise pour chaque kg transporté	$\frac{\text{Total g CO2 émis}}{\text{Total kg transportés}}$	8,20 g CO2e/kg	Voir paragraphe Emissions de GES
Emissions de CO2e pour séchage des récoltes	Quantité de CO2 émise pour chaque kg récolté et séché	$\frac{\text{Total g CO2 émis}}{\text{Total kg récoltés et séchés}}$	45,85 g CO2e/kg	Voir paragraphe Emissions de GES
OAD de gestion de l'eau	Part des surfaces irrigables sous l'OAD Opti'Eau	$\frac{\text{Surfaces sous OptiEau}}{\text{Surfaces irrigables de nos adhérents}} \times 100$	4,7%	20% en 2028
Santé sécurité des salariés	Taux de fréquence des accidents de travail	$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 100$	22,2%	Maintien sous la moyenne du secteur
Santé sécurité des salariés	Taux de gravité des accidents de travail	$\frac{\text{Nombre de journées perdues}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 100$	95,9%	Maintien sous la moyenne du secteur
Dialogue social	Taux de participation aux réunions du CSE 5 branches	$\frac{\text{Nombre titulaires participant}}{\text{Nombre titulaires}} \times 100$	77,6%	75%
Dialogue social	Taux de participation aux réunions du CSE Club des Marques	$\frac{\text{Nombre titulaires participant}}{\text{Nombre titulaires}} \times 100$	92,0%	95%

Sites soumis au régime de l'Autorisation au titre des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement :

- Silos : Le Houga, Barcelonne du Gers MSO, Masseube, Riscle 4 Blancs, Maïs Val d'Adour Maubourguet, Juillac, Feugarolles, Vic-Fezensac
- Abattoir : Fleurons de Samatan
- Caves : Eauze, Panjas
- Stockage spiritueux Le Club des Marques : Bordeneuve
- Stockage spiritueux Vivadour : Eauze
- Vivanat plateforme : Riscle

Société coopérative agricole

HCCA N°14095

Siren 381 996 214 • RCS Auch

Rue de la Menoue • 32400 Riscle

Tél. 05 62 69 71 72 **Fax** 05 62 69 93 14

vivadour@vivadour.com

www.vivadour.coop



VIVADOUR

Le Groupe Coopératif