

2023

2024

# Déclaration de performance extra-financière



**VIVADOUR**  
Le Groupe Coopératif





# SOMMAIRE

Déclaration de performance extra-financière  
2023-2024

**4** Mot du comité de direction générale

**6** Périmètre de notre DPEF

**8** Notre modèle d'affaires

**16** Notre méthode de priorisation des risques

**18** Nos enjeux prioritaires

**38** Nos sujets de vigilance



## Le mot du Comité de Direction Générale

Dans le contexte d'une agriculture en mutation et transition, le groupe Vivadour réaffirme son engagement à répondre aux besoins et aux attentes sociétales, sociales et environnementales.

Depuis plus de 30 ans, Vivadour, de 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 agrochaînes 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, le déploiement de notre plan Ambitions 2025 nous a guidé dans nos actions cette année : gestion et préservation des ressources en eau, contribution à la neutralité carbone, transformation

digitale, responsabilité sociale et environnementale et capital humain.

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.

Cette transition a pour finalité de soutenir 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 financement 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, Jean-Marc Bouvier,  
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, AgroLocations, Agro-Participations, Aréal, Chai 931, Finadour, Gascovert, GSN Semences, GSN Afrique, Juveau productions, Le Club des marques, Maïs Val d'Adour, Nosta Lutz, Novasol, Oenopôle de Gascogne, Ovalie Innovation, Sobio Tech, Sud Vin Gascogne, Vectéo, Vignasse & Donney, Vivadour, Vivanat.

**La société Ovalie Innovation est en cours de liquidation depuis avril 2024.**

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 2023-2024, sauf mention contraire.

- 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.

- 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).

- 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.



## Notre modèle d'affaires

Depuis sa création en 1992, le Groupe coopératif agricole Vivadour au chiffre d'affaires 2022-2023 de 596 millions d'euros, n'a cessé de se développer et de se diversifier à travers des activités agricoles variées. L'exercice 2022-2023 a été marqué par la création d'une filière miel et d'une société de cuir.



**2 455**  
apporteurs



**540 M €**  
CA Périmètre consolidé



**687**  
salariés

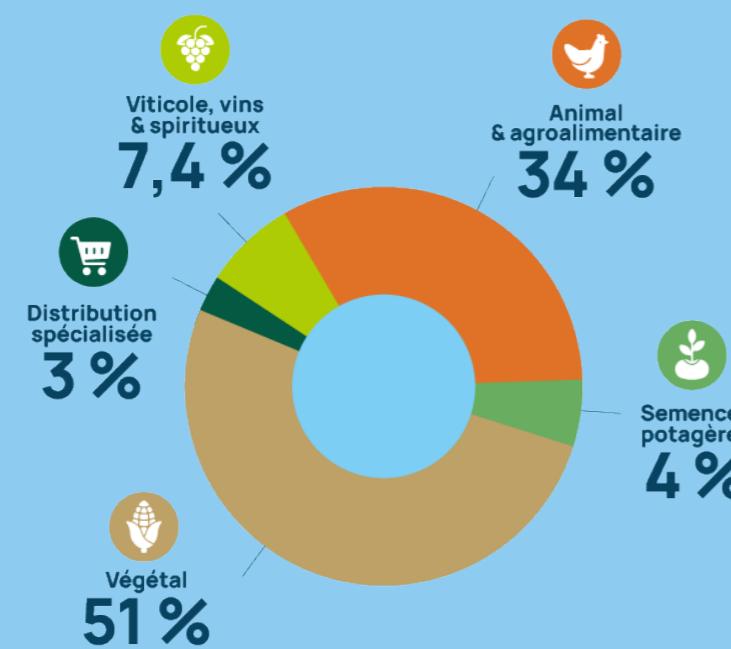
### • Nos activités

Après une première année de déploiement de notre plan stratégique Ambitions 2025, nos objectifs de croissance économique, d'accélération dans la mise en place de nouveaux projets afin de pérenniser et d'accroître notre solidité financière, gage de notre indépendance, demeurent notre principale trajectoire.

Des objectifs communs et prioritaires ont été clairement 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.

### • Répartition du chiffre d'affaires



### • 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 produit par produit.



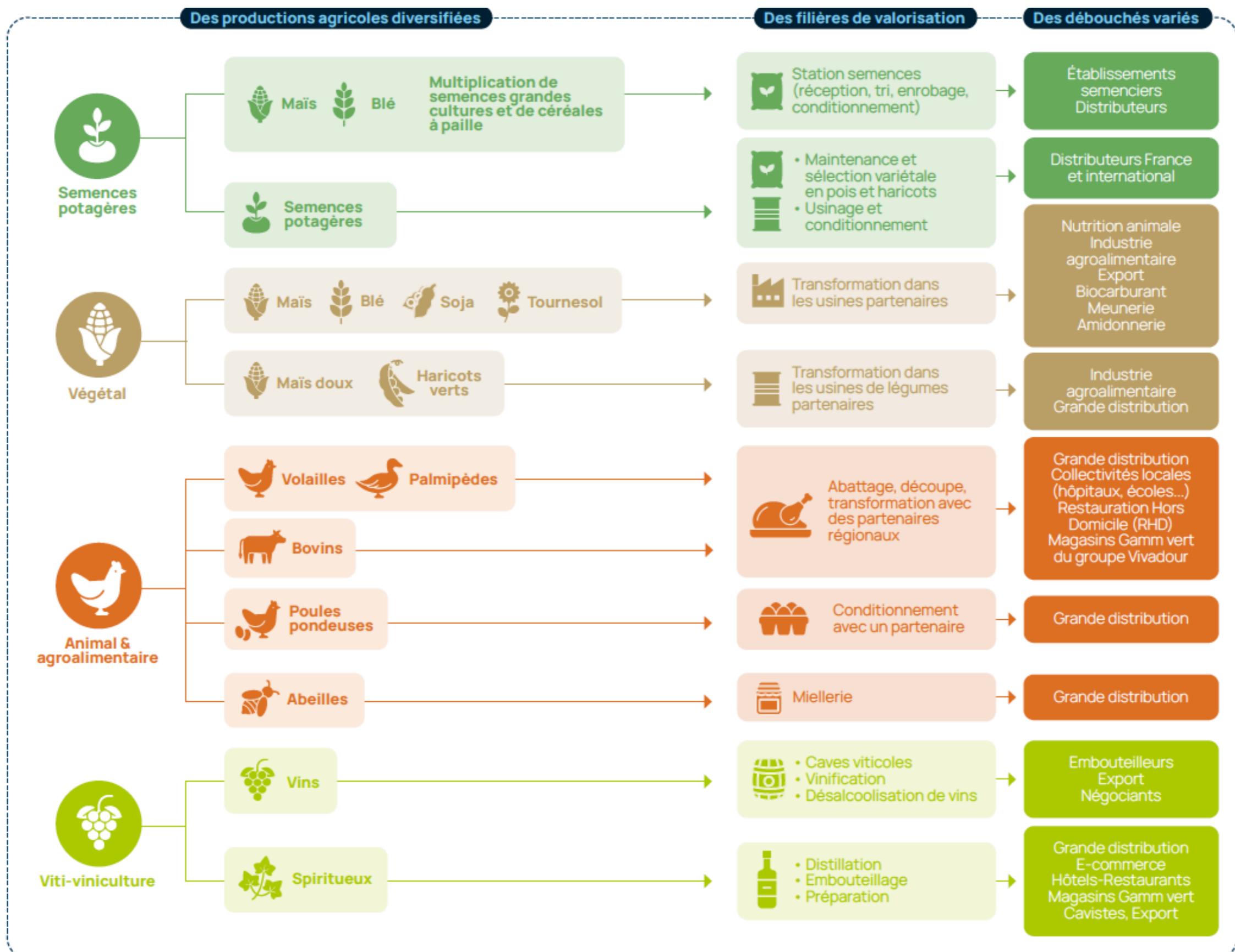
#### EXEMPLE D'AGRO-CHAÎNE



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

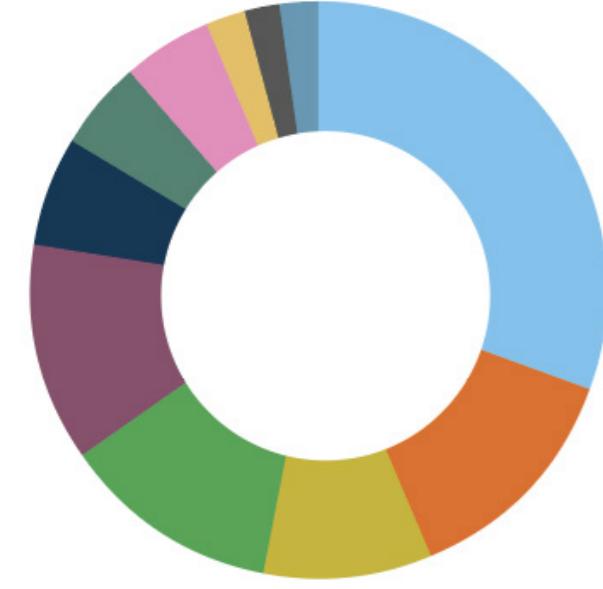
- maïs/volailles/palmipèdes
- céréales/meunerie/biscuiterie
- maïs/amidonnerie/éthanol
- oléagineux/huilerie/carburant
- soja/alimentation humaine.

## • Notre écosystème



## • Nos ressources humaines

Au 30 juin 2024, le Groupe comptait 687 collaborateurs dans son périmètre consolidé.



### RÉPARTITION DE L'EFFECTIF :

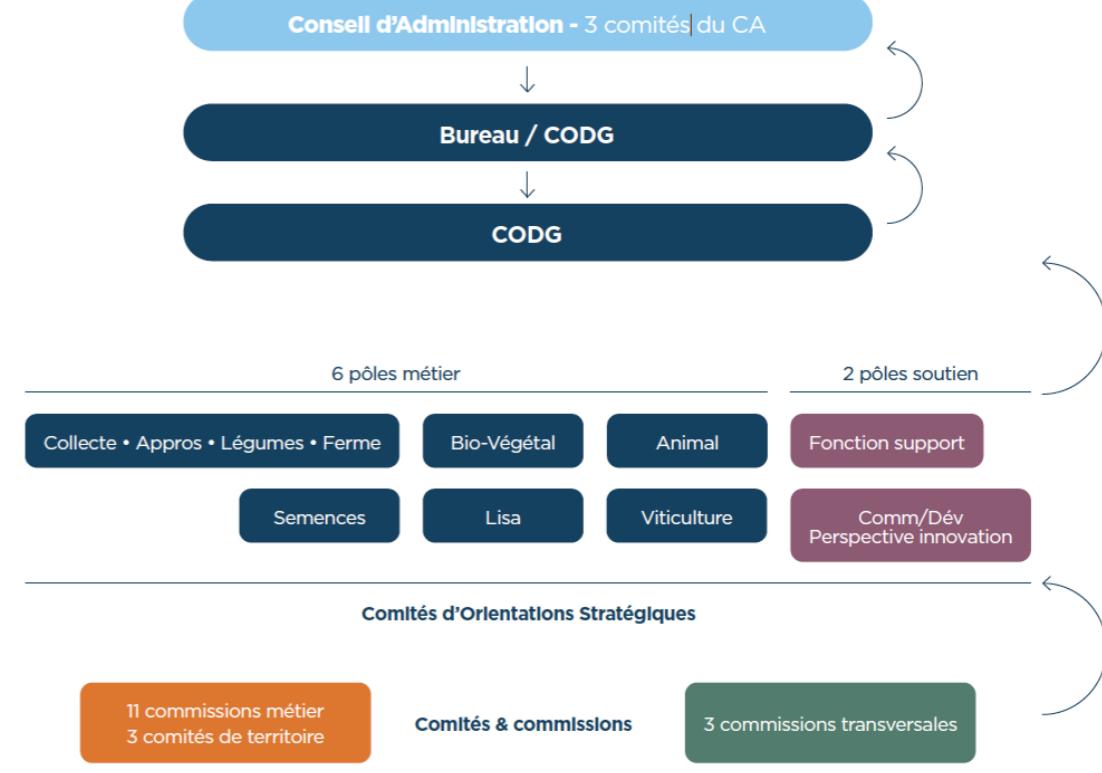
- Vivadour • 30 %
- Finadour • 13 %
- Actéo • 9 %
- Gascovert • 12 %
- Club des Marques • 12 %
- Vectéo • 6 %
- GSN Semences • 6 %
- Vignasse & Donney • 6 %
- Novasol • 2 %
- Aréal • 2 %
- Oenopole de Gascogne • 2 %
- Ovalie Innovation • 0 %
- Maïs Val d'Adour • 0 %
- Sud Vin • 0 %
- Sobio Tech • 0 %

## • 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'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.

### • 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 6 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 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 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.

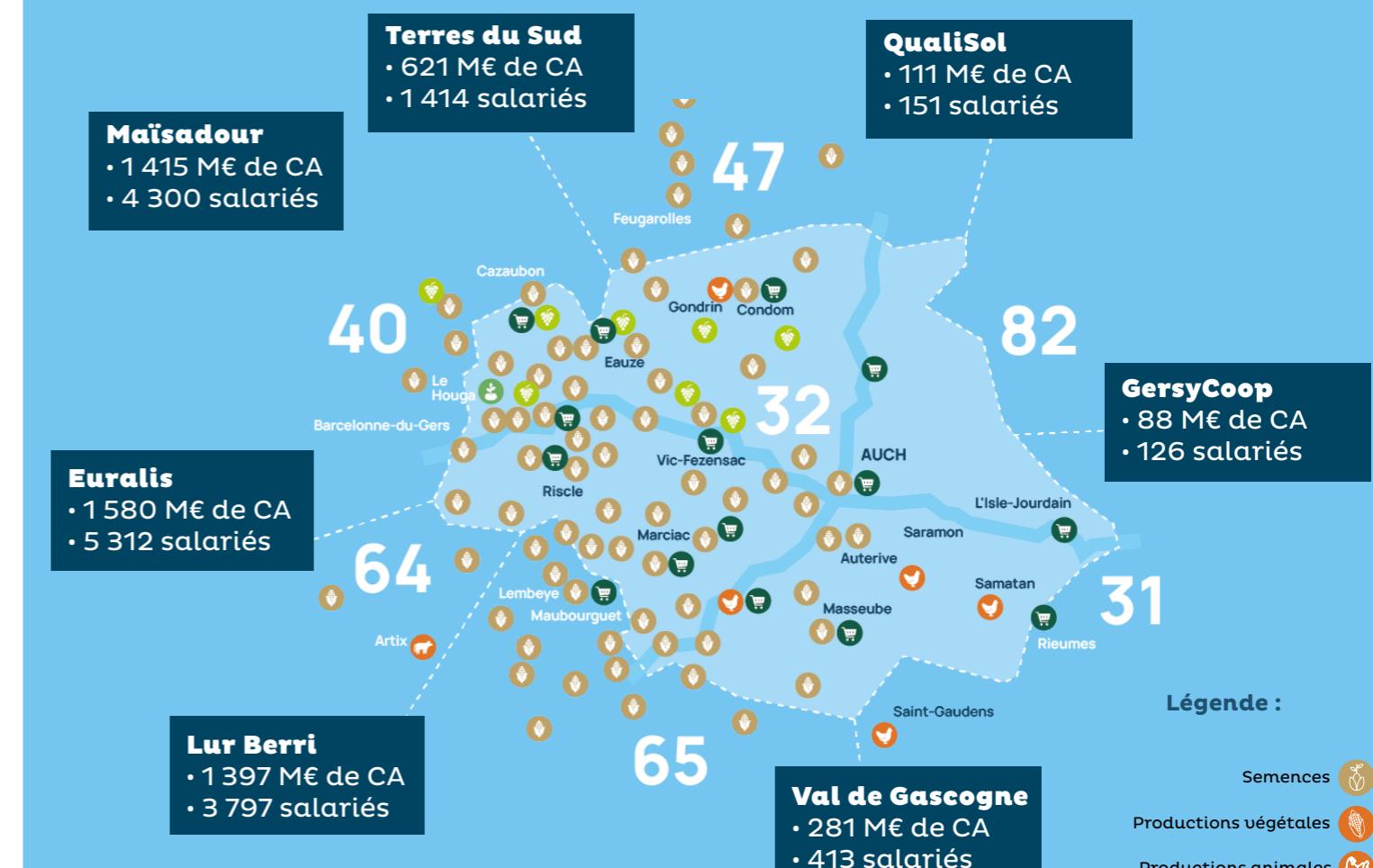
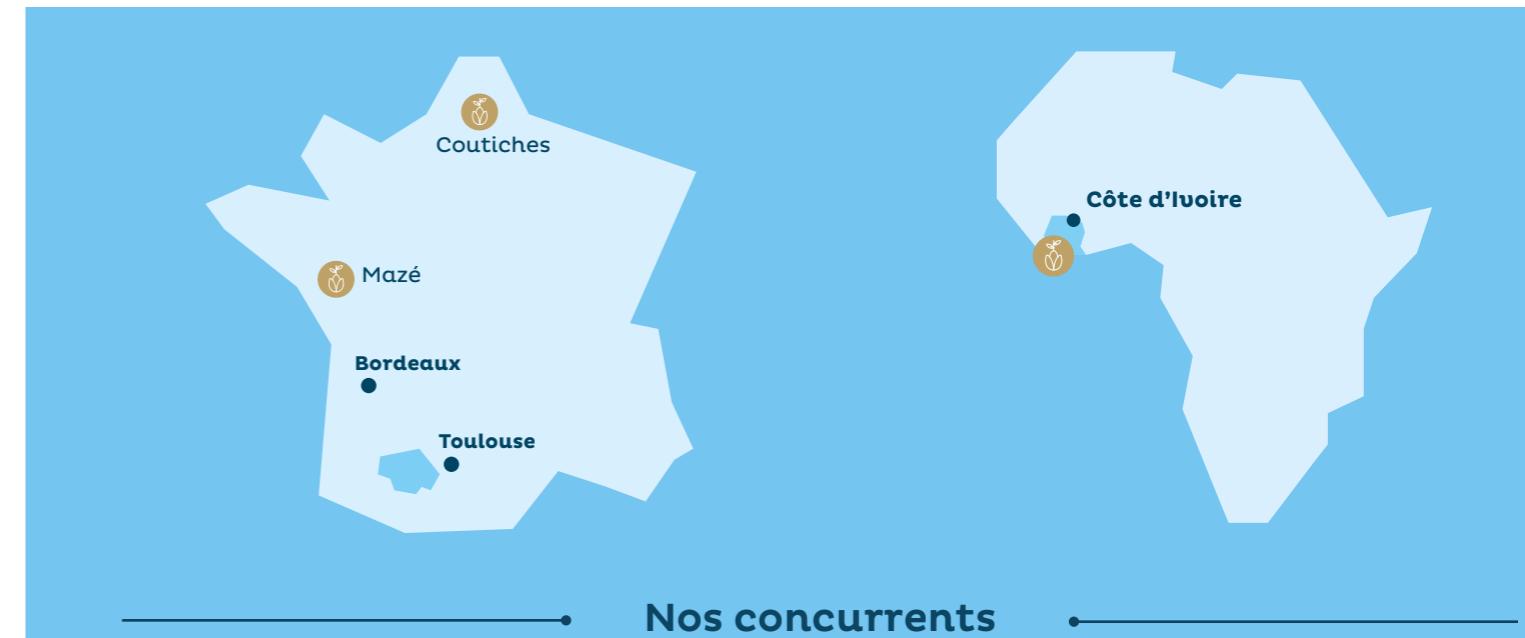
### • Les Référents RSE

Une communauté RSE composée d'une vingtaine 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 parties prenantes

De par notre fonctionnement coopératif, nous prêtions 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 bio-sourcées et énergies renouvelables. Il s'inscrit et participe pleinement aux Objectifs Développement Durable définis par les Nations Unies.

Quatre axes composent ce plan stratégique :

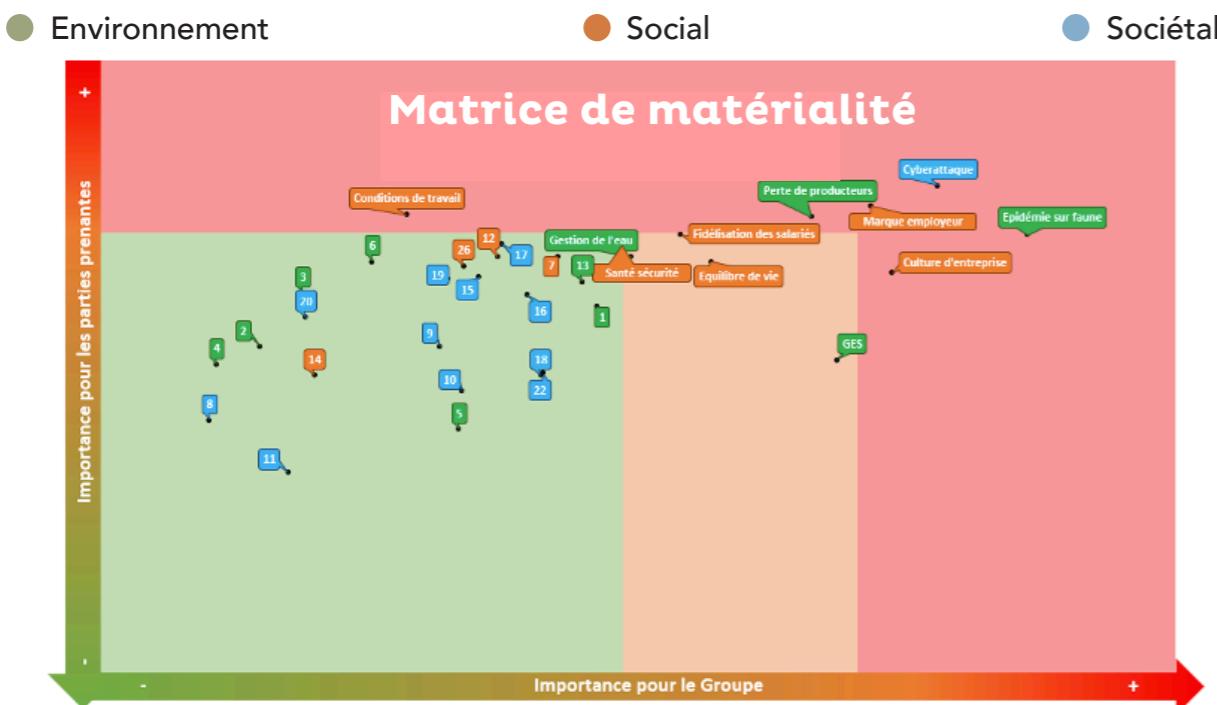


# Notre méthode de priorisation des risques

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 procérons 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'événement se produise
  - **Gravité** : impact sur les activités du Groupe
  - **Détection** : niveau de difficulté pour identifier la survenance de l'événement
  - **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.



Onze risques constituent les axes de travail prioritaires de l'exercice 2023-2024.

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 : Dialogue social
- 14 : Discrimination
- 15 : Plainte voisinage
- 16 : Perte client pour relationnel
- 17 : Sécurité des installations
- 18 : Fraude, corruption
- 19 : Pandémie

- 20 : Intégration sur le territoire
- 21 : Qualité/ sécurité des produits
- 22 : Crise RSE chez un fournisseur

Thème	Risques	Causes possibles	Indicateurs
SOCIAL	Cyberattaque	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de sécurité du SI</li> <li>• Manque de prévention des salariés</li> <li>• Imprudence des salariés</li> <li>• Intrusion via des partenaires vénérables</li> </ul>	Pourcentage des dépenses informatiques dédiées à la sécurité
	Perte de producteurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération ou accompagnement insuffisants</li> <li>• Insatisfaction pour certains services</li> <li>• Meilleurs avantages de la concurrence</li> <li>• Non reconnaissance de la gouvernance</li> <li>• Absence de repreneurs</li> <li>• Non culture de certaines parcelles</li> </ul>	Evolution du nombre d'apporteurs
SOCIAL	Marque employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faible dynamisme du département</li> <li>• Réputation du monde agricole</li> <li>• Métiers spécifiques</li> <li>• Forte concurrence sur les besoins de main d'œuvre</li> <li>• Absence de culture d'entreprise</li> </ul>	Turnover Délai moyen de recrutement Ancienneté moyenne Pourcentage de départs liés à l'équilibre de vie
	Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matériel ou poste de travail inadapté</li> <li>• Vétusté des locaux</li> <li>• Pression de la direction</li> <li>• Ambiance de travail</li> <li>• Fusions, acquisitions</li> </ul>	Pourcentage de départs liés aux conditions de travail
ENVIRONNEMENT	Gestion de l'eau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Changement climatique</li> <li>• Insuffisance des capacités de stockage</li> </ul>	Part des surfaces couvertes par l'OAD Opti'QEau proposé par le Groupe
	Emissions de Gaz à Effet de Serre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pollutions</li> <li>• Matériel obsolète</li> </ul>	Emissions de CO2e par kg récolté et séché Emissions de CO2e par kg transporté de notre filière transport
	Épidémie sur faune	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appauvrissement de la biodiversité</li> <li>• Proximité des animaux</li> <li>• Mesures d'hygiène inadaptées ou non respectées</li> <li>• Non-respect de la réglementation</li> </ul>	Pourcentage d'analyses conformes nettoyage et désinfection

# Nos enjeux prioritaires

## • Cyberattaque

### — Le contexte

Le Groupe Vivadour a pris conscience de l'importance de la Cybersécurité suite à une cyberattaque qui a eu lieu en novembre 2021, mais aussi aux risques liés à la transformation digitale.

### — Nos atouts

Un PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information) Stratégique a été validé et le PSSI opérationnel est en place.

Les piliers sont une démarche globale et inclusive des métiers, une éducation et une sensibilisation des utilisateurs, une défense en profondeur (vulnérabilités, lutte antivirale ...), une surveillance continue, un traitement des incidents et un plan de continuité.

Une nouvelle charte informatique a également été mise en place et rappelle notamment les règles d'utilisation des systèmes d'information mis à la disposition des salariés.

### — 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 :	$\frac{\text{Dépenses sécurité}}{\text{Dépenses SI}} * 100$	
2022-2023	2023-2024	Objectif
3,05%	6,41%	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.

Durant l'exercice et dans le prolongement de notre plan stratégique « Ambition 2025 », nous avons lancé une filière d'apiculture sur l'exercice. Notre objectif au travers cette filière est 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.

Pour la première année, nous accompagnons 16 adhérents en les formant et en leur mettant à disposition 10 ruches chacun.

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.

## Chiffres et objectif

### 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 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

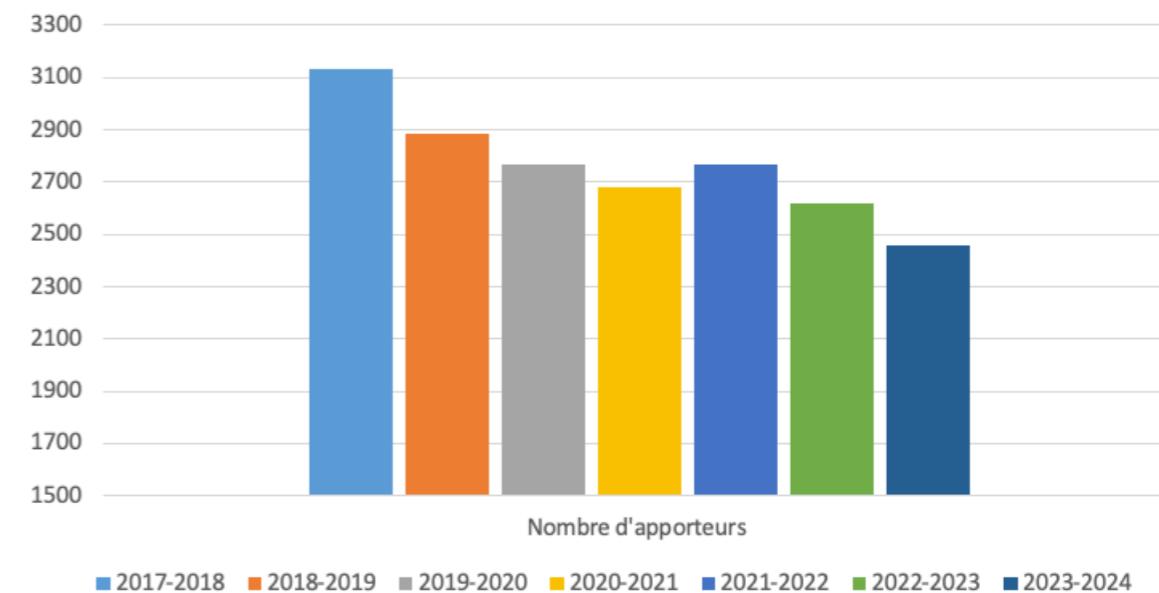
### Accompagnement des jeunes agriculteurs

- 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

### Evolution du nombre d'apporteurs



### 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 :	$\frac{\text{Apporteurs 23'24} - \text{22'23}}{\text{Apporteurs 22'23}} * 100$		
Entre 20/21 et 21/22	Entre 21/22 et 22/23	Entre 22/23 et 23/24	Objectif 2025
+ 3,28%			
- 0,86%	- 5,56%	- 6,15%	Stabiliser le nombre d'apporteurs
Hors apporteurs des Silos Vicois et des Vignerons du Gerland			

\*Les apporteurs des Silos Vicois et des Vignerons du Gerland sont intégrés au chiffre 21/22 des apporteurs Vivadour, ce qui explique l'augmentation du nombre d'apporteurs en 2021-2022. Puis la reprise d'une baisse sur les années suivantes.



## • 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 nécessite des 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.

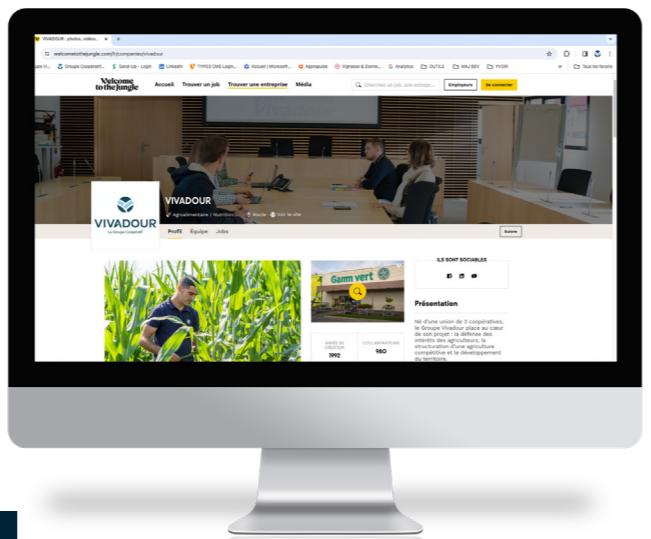
#### Notre communication

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. Nous avons une page dédiée à la présentation du Groupe et de ses collaborateurs sur le site Welcome to the Jungle pour permettre aux candidats potentiels de s'immerger dans notre culture d'entreprise.

De plus, ces métiers techniques spécifiques sont majoritairement transmis par d'anciens collaborateurs et pour lesquels il n'existe pas ou peu de formations. Les difficultés à embaucher et conserver 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 proposant des stages et contrats d'alternance sur divers métiers du Groupe. Au cours de l'exercice 2023/2024, ce sont donc 36 stagiaires et 8 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 1 900 € 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 des Restos du Coeur

En décembre 2023, les salariés du Groupe se sont mobilisés pour collecter des boîtes de Noël pour les enfants et des denrées festives afin de permettre aux bénéficiaires des Restos du Cœur du Gers de profiter de ces fêtes de fin d'année.



#### • Semaine de la RSE

La première édition de la semaine RSE Vivadour a réuni une cinquantaine de participants à travers 6 animations réparties sur 4 sites du groupe. Les collaborateurs ont pu découvrir ou approfondir leurs connaissances sur le changement climatique grâce à des ateliers Fresque du Climat et des conférences présentées par le directeur Recherche & Développement du Groupe.



#### • Semaine de la QVCT

L'édition 2024 a rassemblé une soixantaine de participants à travers 3 activités différentes, réparties sur 7 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. Une vingtaine de collaborateurs a également pu suivre une formation aux gestes qui sauvent pour apprendre ou revoir les bases du secourisme.

## • 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

<b>Métiers concernés :</b>	Tous		
<b>Définition :</b>	Taux de rotation du personnel Entrées : CDI, CDD, alternants Sorties : retraite, licenciements, rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de période d'essai, démission...		
<b>Formule :</b>	$\frac{(\text{NB entrées} + \text{nb sorties})/2}{\text{Effectif au 01/07/2023}} * 100$		
2021-2022	2022-2023	2023-2024	Objectif 2025
12,36 %	13,72%	15,89%	<b>Atteindre 10% max pour chacune des entités du périmètre (sauf exceptions fonctionnelles)</b>

#### Indicateur clé de performance Turnover des cadres

<b>Métiers concernés :</b>	Tous		
<b>Définition :</b>	Taux de rotation du personnel ayant un intitulé de poste de cadre		
<b>Formule :</b>	$\frac{(\text{NB entrées cadres} + \text{nb sorties cadres})/2}{\text{Effectif cadres au 01/07/2023}} * 100$		
2021-2022	2022-2023	2023-2024	Objectif 2025
12,14 %	9,04%	8,67%	<b>10% max</b>

Le turnover comprend les fins de contrats prévues (CDD, période d'essai) et les contrats d'alternance.



	Effectif au 30/06/2023	Effectif au 30/06/2024	Dont alternants sur l'exercice	Stagiaires au 30/06/2024
<b>Vivadour</b>	186	207	2	11
<b>Finadour</b>	93	87	1	7
<b>Actéo</b>	77	62	0	1
<b>Aréal</b>	14	12	0	0
<b>Novasol</b>	15	11	0	0
<b>Mais Val d'Adour</b>	3	3	0	0
<b>Vectéo</b>	36	39	1	0
<b>Oenopole de Gascogne</b>	15	14	0	6
<b>GSN Semences</b>	35	37	1	5
<b>Gascovert</b>	77	81	0	2
<b>Ovalie Innovation</b>	10	2	1	0
<b>Vignasse &amp; Donney</b>	32	41	2	0
<b>Club des Marques</b>	51	79	0	4
<b>SoBio Tech</b>	1	2	1	0
<b>Sub Vin Gascogne</b>	1	1	0	0
<b>Groupe</b>	<b>646</b>	<b>678</b>	<b>9</b>	<b>36</b>

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

Une correction de calcul des effectifs a été réalisée en cours d'exercice 23-24 pour prendre en compte les VRP (Voyageur, représentant et placier) de Club des Marques.

Indicateur clé de performance Délai de recrutement (réactivité)			
Métiers concernés :	Tous		
Définition :	Temps moyen écoulé entre la demande de recrutement d'un nouveau collaborateur et sa prise de poste		
Formule :	Date entrée-date identification du besoin <hr/> 30,5		
2021-2022	2022-2023	2023-2024	Objectif 2025
3,99 mois	<b>4,56 mois</b>	<b>4,59 mois</b>	<b>4 mois</b> selon situation nationale et locale

Indicateur clé de performance Ancienneté moyenne			
Métiers concernés :	Tous		
Définition :	Ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe		
Formule :	30/06/2024 - date entrée dans le groupe Vivadour)/365,25		
2021-2022	2022-2023	2023-2024	Objectif 2025
13,42 ans	<b>12,90 ans</b>	<b>12,92 ans</b>	-

## • 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 conserver les salariés déjà en poste et à limiter l'absentéisme lié aux troubles musculo-squelettiques et aux mauvaises postures de travail notamment.

### — Nos atouts

Rekräer 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 2 ans afin de connaître les raisons de départ des collaborateurs (déménagement, équilibre de vie, divergences stratégiques, conditions de travail...).

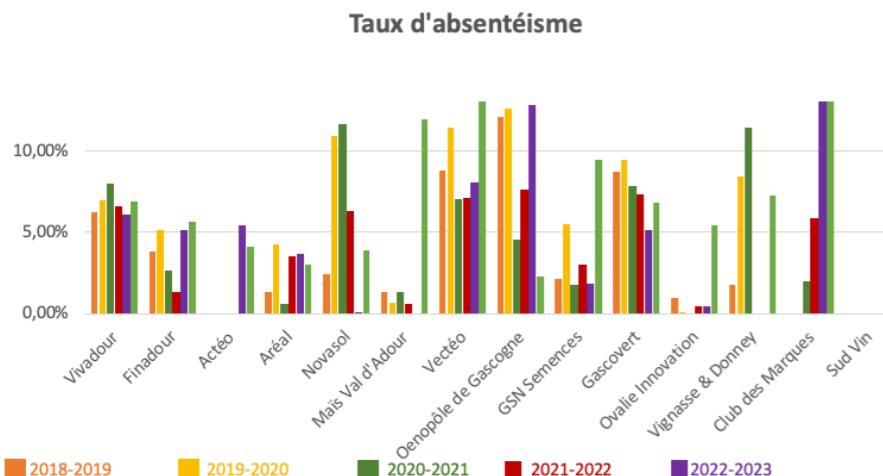
Une convention Salariés s'est déroulée, pour la seconde édition, ce début d'année 2024, sur le même modèle que la fois précédente. La direction du Groupe a partagé sa vision stratégique à tous, exprimant ainsi que la stratégie d'une entreprise ne peut se déployer sans la compréhension et l'implication des acteurs principaux de l'entreprise que sont les salariés.

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	
Définition :	Collaborateurs dont le départ de l'entreprise est dû principalement aux conditions de travail	
Formule :	NB partis pour raison conditions de travail	* 100
	Nb total de départs ayant fait l'objet d'un entretien de sortie	
2022-2023	2023-2024	Objectif
18,8 %	6,67 %	15%

Indicateur clé de performance Pourcentage de départs en raison de l'équilibre vie privée/ vie professionnelle*		
Métiers concernés :	Tous	
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	* 100
	Nb de départs	
2022-2023	2023-2024	Objectif
15,6 %	16,67 %	-

\* 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.

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

	Taux de fréquence 2022*	Taux de fréquence 2023*	Taux de fréquence secteur **(2021)	Taux de gravité 2022*	Taux de gravité 2023*	Taux de gravité secteur **(2021)
Vivadour	38,24	31,29		0,36	0,64	
Finadour	13,14	0		0,26	0	
Actéo	20,57	0		1,26	1,52	
Aréal	0	0		0	0	
Novasol	28,11	0		0,11	0	
Mais Val d'Adour	0	0		0	0	
Vectéo	32,95	20,86		1,63	1,87	
Oenopôle de Gascogne	0	0		0	0	
GSN Semences	24,55	11,72		0,23	0,12	
Gascovert	12,62	24,41		0,21	0,27	
CVG	-			-		
Ovalie Innovation	-	0		-	0	
Vignasse & Donney	53,28	37,8		1,81	0,81	
Club des Marques		8,74		-	-	
Sud Vin Gascogne	-			-		
SoBio Tech	0	0		0	0	
Groupe	27,15	18,26	23,5	0,48	0,58	1,8

\* 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).

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

## Nombre de Sauveteurs Secouristes du Travail au 30/06/2024

Vivadour	53
Finadour	14
Actéo	19
Aréal	6
Novasol	2
Mais Val d'Adour	3
Vectéo	4
Oenopôle de Gascogne	2
GSN Semences	10
Gascovert	30
Club des Marques	9
Vignasse & Donney	3
SoBio Tech	1
Sud Vin Gascogne	0
Groupe	156

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.

## • Emissions de GES

### — Le contexte

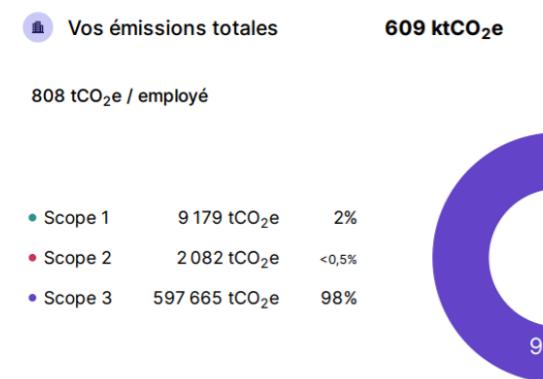
Toute entreprise génère des émissions de gaz à effet de serre (GES) multiples rendant leur recensement et le calcul de leur volume complexe. Nous avons donc identifié et évalué nos deux principales sources de rejet de ces gaz : les séchoirs à grains et l'activité transport.



### — Nos atouts

Au cours de l'exercice, nous avons réalisé notre bilan carbone sur 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 FLAG), 5,8% des émissions FLAG (scopes 1, 2 et 3) et 30% des émissions de notre scope 3 à l'horizon 2025.



Un premier diagnostic de l'état des bâtiments de 102 sites du Groupe a également été réalisé en début d'année 2024 afin d'identifier les axes d'amélioration en termes de qualité de vie au travail et de consommations énergétiques. Les résultats ont été présentés au CoDG et au CSE dans l'optique de définir un plan d'actions en fin d'année 2024 pour un démarrage des projets au premier semestre 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.

Sur l'exercice 2023-2024, huit tracteurs routiers et un camion Polybennes ont été renouvelés. Un véhicule léger a également été renouvelé en bio-éthanol.

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. Vingt-quatre séchoirs (hors usine) étaient en fonctionnement au cours de l'exercice 2021-2022.

Le dernier fonctionnant au fuel a été arrêté définitivement en 2022 pour limiter les consommations et la pollution mais aussi les risques sanitaires.

Deux autres séchoirs ont été transformés en matériel de travail du grain et ne sont plus alimentés en gaz. Enfin, un ancien séchoir a été remplacé par un séchoir LAW nouvelle génération à double recyclage, plus économique en termes de consommations d'énergies et de budget.

En 2024 il reste dix-neuf séchoirs exploités.

L'activité agricole est souvent mal perçue par le grand public car considérée comme fortement émettrice de gaz à effet de serre. Les activités grandes cultures de VIVADOUR réalisées sur plus de 100 000 ha permettent cependant de capter du CO2 en grande quantité pour le fixer dans le sol et contribuent ainsi à réduire très fortement l'impact environnemental du Groupe. Nos agriculteurs pratiquent depuis quelques années une agriculture de conservation des sols en réalisant des couverts végétaux lors des intercultures et en pratiquant un travail du sol simplifié. Nous proposons également, via un partenariat avec la société Gaïago sur 2000 ha, une solution prébiotique destinée à stimuler la vie du sol (développement des champignons au détriment des bactéries) afin d'accroître l'humification des résidus de récolte et ainsi accentuer la capacité du sol à stocker du carbone (les agriculteurs engagés dans cette démarche sur 5 années bénéficieront de crédits carbone afin de les rémunérer pour cet engagement).

<sup>1</sup> Forest, land, Agriculture

### — 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 :	$\frac{\text{Total g CO2 émis}}{\text{Total kg transportés}}$		
2021-2022	2022-2023*	2023-2024*	Objectif 2025
6,87 g CO2e/kg	Donnée indisponible	<b>8,48 g CO2e/kg</b>	<b>Voir paragraphe Nos atouts</b>

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 :	$\frac{\text{Total g CO2 émis}}{\text{Total kg récoltés}}$		
2021-2022	2022-2023**	2023-2024**	Objectif 2025
44,05 g CO2e/kg	18,35 g CO2e/kg	<b>25,09 g CO2e/kg</b>	<b>Voir paragraphe Nos atouts</b>

\* Suite à un problème de fiabilité des données extraites de notre logiciel de suivi du transport, nous avons décidé de ne pas publier l'indicateur CO2 émis par kg transporté pour cet exercice. Nous mettons tout en oeuvre pour fiabiliser ces données pour le prochain exercice.

\*\* 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 séche 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.

Énergie utilisée	Facteur d'émission	Unité
Gaz naturel - 2022	0,239	0,KgCO2e/kWh PCI
Garole routier	3,100	KgCO2e/litre

L'unité biomasse énergie a poursuivi son développement avec 7 000 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 (mégawatts 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.

## • Epidémies sur la faune

### — Le contexte

Le début de l'exercice a encore été marqué par la dernière épizootie d'IAHP ayant touché notre région en mai et juin 2023. La production n'est revenue à la normale qu'à partir du mois de novembre 2023.



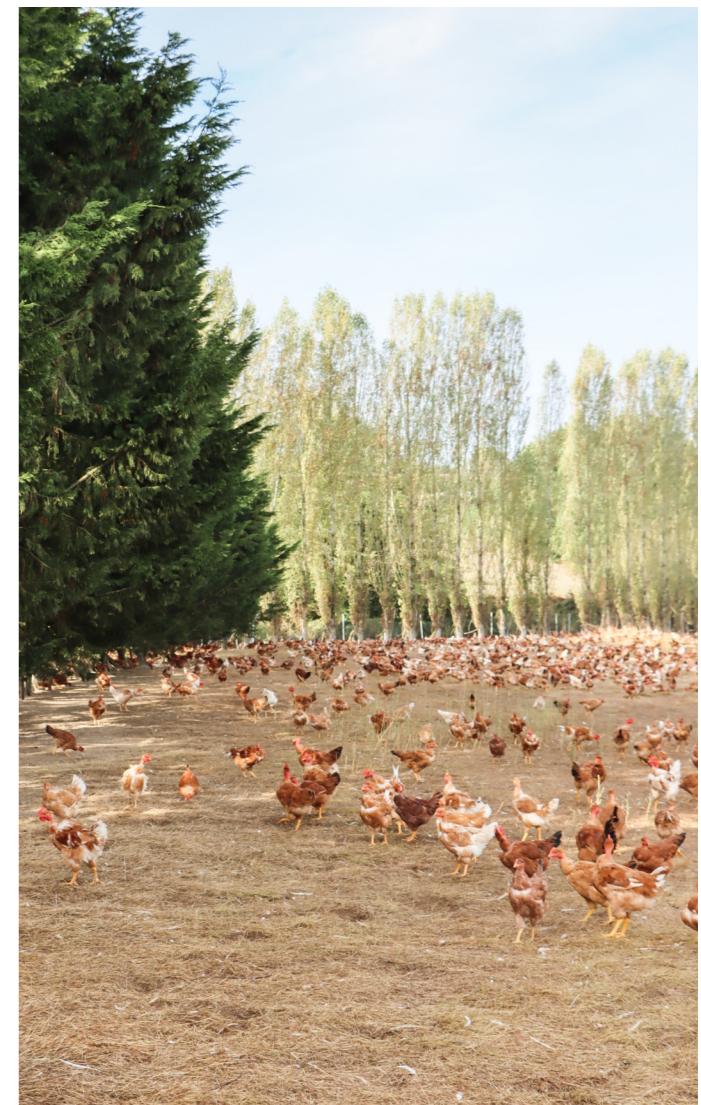
Une unité photovoltaïque en autoconsommation totale avec stockage permet d'auto-consommer localement près de 28 000 Kwh sur 12 mois sur le site de la ferme expérimentale.

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.

### — Nos atouts

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023, la France a lancé la première campagne de vaccination des canards. Cette démarche inédite en Europe a permis de vacciner plus de 53 millions de canards à date. Vivadour, aidé par nos vétérinaires conseils (SOCSA Elevage), a parfaitement su accompagner ses producteurs dans cette évolution grâce à des formations, un accompagnement technique et financier spécifique.

Durant cette première année, la vaccination IAHP n'a pas représenté de surcot pour les producteurs avec une indexation du prix de reprise des canards ainsi que par la prose en charge par la coopérative des charges de surveillance passive des animaux. Chaque semaine, les éleveurs doivent réaliser des prélèvements sur les animaux vaccinés afin de vérifier la non-circulation d'un virus sauvage sous couvert de la vaccination.



### — Chiffres et objectif

Indicateur clé de performance % analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection PALMIPEDES en élevage*			
Métiers concernés :	PA		
Définition :	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés		
Formule :	$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre de prélèvements totaux}} \times 100$		
2021-2022	2022-2023*	2023-2024*	Objectif 2025
96,60%	97,96%	97,76%	Minimum 95%

Indicateur clé de performance % analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection PALMIPÈDES en gavage*			
Métiers concernés :	PA		
Définition :	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés		
Formule :	$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre de prélèvements totaux}} \times 100$		
2021-2022	2022-2023*	2023-2024*	Objectif 2025
92,31%	96,86%	93,81%	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 :	$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre de prélèvements totaux}} \times 100$		
2021-2022	2022-2023*	2022-2023*	Objectif 2025
98,29%	99,20%	95,37%	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 événements 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 le service be Api qui consiste sur une exploitation à faire une multitude d'analyses de sol, passer un conductivimètre sur les sols pour cartographier précisément les besoins et carences des sols et, au final, faire une modulation ciblée des apports de fertilisants, c'est l'agriculture de précision. Ainsi, les apports d'irrigation seront ciblés en tenant compte de la fertilité des sols.





### • Adaptation des variétés et des espèces

Au moment des semis, le choix des espèces et des variétés est primordial. Certaines sont plus sensibles au besoin en eau, elles sont délaissées dans les zones où la ressource en eau est tendue.

Au sein d'une même espèce, les variétés ont des cycles plus ou moins longs. Un cycle long demande plus d'eau et les choix actuels vont vers des précocités plus courtes avec un recours à l'irrigation réduit ou supprimé.

### • 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.

1,5 million de m<sup>3</sup> 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.

En 2024, 4 nouveaux dossiers ont été acceptés par la DDT dans le Gers 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 naturelle pour des applications comme l'abreuvement des animaux, le lavage de véhicules, ... Un stage conjoint avec l'IUT d'Auch dans le cadre du défi clé de la région Occitanie s'est déroulé en 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	Objectif 2028
5,79%	3,98%	20%

# 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 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

## • 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 2023-2024, le Groupe Coopératif Vivadour comptait 37% de femmes et 63% d'hommes. Cette prédominance des hommes est liée à l'activité agricole du Groupe, qui attire principalement des hommes.

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.

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

<sup>2</sup> Comité Social et Economique. Instance représentative du personnel

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 (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 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 engrains 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<sup>3</sup>, 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 récupérées les produits plusieurs fois par an et permettent d'aider des familles dans le besoin ou soutenir les activités des associations animales.

<sup>3</sup> Date Limite de Consommation

<sup>4</sup> Date Limite d'Utilisation Optimale

## • 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 1<sup>er</sup> juillet 2024, le couvoir Sud-Ouest Accouvage 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.

Une notation Bien-être animal (A-B-C-D-E) est apposée sur l'étiquette poids-prix de l'ensemble



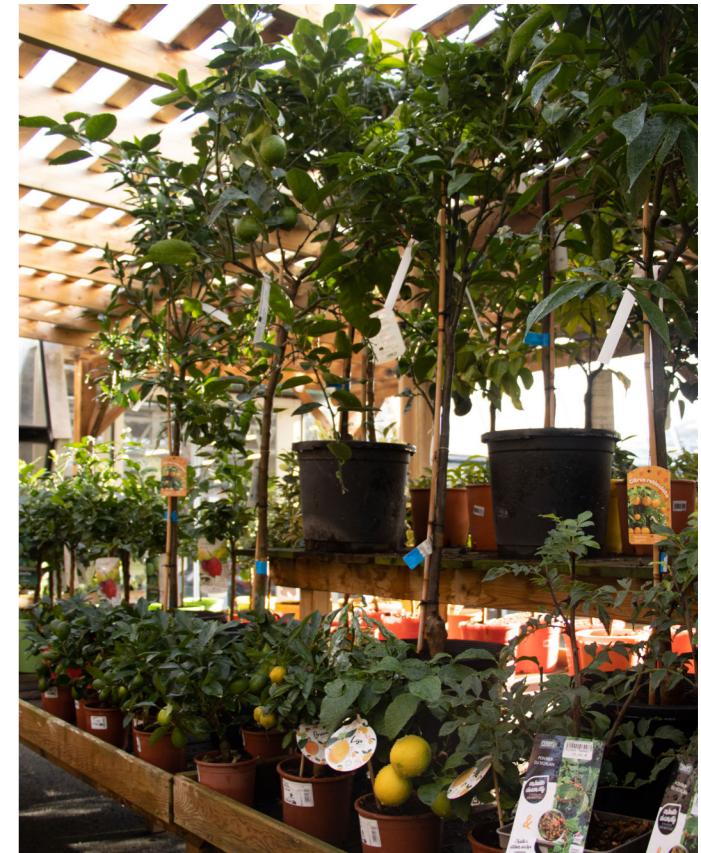
Plusieurs éleveurs de bovins adhéraient à la Charte des Bonnes Pratiques d'Elevage qui garantissait, entre autres, une alimentation saine, la santé et le bien-être des animaux. Cette démarche est remplacée depuis quelques années par le diagnostic Boviwell, totalement axé sur la protection animale en élevage. 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.

<sup>5</sup> Comité Interprofessionnel des Palmipèdes à Foie Gras

<sup>6</sup> Démarche collective certifiée pour les élevages de volailles

<sup>7</sup> Comité Interprofessionnel du Poulet de Chair

<sup>8</sup> Etiquette Bien-être Animal indiquant une note de A à E et le mode d'élevage



## • 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.

## • Promotion des activités physiques et sportives

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'évènements culturels ou liés au monde agricole.

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

Le groupe VIVADOUR s'engage à suivre la politique de la réserve militaire qui repose sur l'obligation fait 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

	<b>Définition</b>	<b>Calcul</b>	<b>Indicateur</b>	<b>Objectif</b>
Dépenses cybersécurité	Part des dépenses du service informatique consacrées à l'amélioration de la sécurité du système d'information	$\frac{\text{Dépenses sécurité}}{\text{Dépenses SI}} * 100$	<b>6,41%</b>	<b>5%</b>
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...	$\frac{(\text{Nb entrées} + \text{nb sorties})/2}{\text{Effectif au 01/07/22}} * 100$	<b>15,89%</b>	<b>Atteindre 10% max pour chacune des entités du périmètre (sauf exceptions fonctionnelles)</b>
Turnover des cadres	Taux de rotation du personnel ayant un intitulé de poste de cadre	$\frac{(\text{Nb entrées cadres} + \text{nb sorties cadres})/2}{\text{Effectif au 01/07/22}} * 100$	<b>8,67%</b>	<b>10% maximum</b>
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	<b>4,59 mois</b>	<b>4 mois</b>
Ancienneté	Ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe	Moyenne : 30/06/2023 - date entrée dans l'entreprise	<b>12,92 ans</b>	-
Evolution du nombre d'apporteurs	Agriculteurs apporteurs (vente de leur production à l'une des filières du Groupe)	$\frac{\text{Apporteurs 21'22} - \text{20'21}}{\text{Apporteurs 20'21}} * 100$	<b>- 6,15%</b>	<b>Stabiliser le nombre d'apporteurs</b>

<b>% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection PALMIPEDES en élevage</b>	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb prélèvements conformes}}{\text{Nb prélèvements totaux}} * 100$	<b>97,76%</b>	<b>Minimum 95% en 2025</b>
<b>% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection PALMIPEDES en gavage</b>	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb prélèvements conformes}}{\text{Nb prélèvements totaux}} * 100$	<b>93,81%</b>	<b>Minimum 95% en 2025</b>
<b>% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection VOLAILLES</b>	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb prélèvements conformes}}{\text{Nb prélèvements totaux}} * 100$	<b>95,37%</b>	<b>Minimum 90% en 2025</b>
<b>% de départs en raison des conditions de travail</b>	Part de personnes ayant mentionné les conditions de travail dans leur entretien de sortie	$\frac{\text{Nb départs conditions de travail}}{\text{Nb total de départs ayant fait l'objet d'un entretien de sortie}} * 100$	<b>6,67%</b>	<b>15%</b>
<b>% de départs en raison de l'équilibre de vie</b>	Part de personnes ayant mentionné l'équilibre de vie dans leur entretien de sortie	$\frac{\text{Nb départs équilibre de vie}}{\text{Nb total de départs ayant fait l'objet d'un entretien de sortie}} * 100$	<b>16,67%</b>	-
<b>Emissions de CO2e de notre filière transport</b>	Quantité de CO2 émise pour chaque kg transporté	$\frac{\text{Total g CO2 émis}}{\text{Total kg transportés}}$	<b>8,48 g CO2e/kg</b>	<b>Réalisation du Bilan Carbone Objectif atteint</b>
<b>Emissions de CO2e pour séchage des récoltes</b>	Quantité de CO2 émise pour chaque kg récolté et séché	$\frac{\text{Total g CO2 émis}}{\text{Total kg récoltés}}$	<b>25,09 g CO2e/kg</b>	<b>Réalisation du Bilan Carbone Objectif atteint</b>
<b>OAD de gestion de l'eau</b>	Part des surfaces irrigables sous l'OAD Opti'Eau	$\frac{\text{Surfaces sous OptiEau}}{\text{Surfaces irrigables de nos adhérents}} * 100$	<b>3,98%</b>	<b>20% en 2028</b>
<b>Santé sécurité des salariés</b>	Taux de fréquence des accidents de travail	$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} * 100$	<b>En attente</b>	
<b>Santé sécurité des salariés</b>	Taux de gravité des accidents de travail	$\frac{\text{Nombre de journées}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} * 100$	<b>En attente</b>	

### 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
- Stockage spiritueux Le Club des Marques : Bordeneuve
- Stockage spiritueux Vivadour : Eauze
- Abattoir : Fleurons de Samatan
- Caves : Eauze, Panjas

## **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](http://www.vivadour.coop)

