Déclaration de Performance Extra-Financière

au 30 septembre 2020

GRAINES VOLTZ

GROUPE GRAINES VOLTZ
DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2020

Table des matières

1 Édito du Président 3
2 Missions du Groupe GRAINES VOLTZ 4
3 Engagements RSE du Groupe GRAINES VOLTZ 5
4 Modèle d'affaires du Groupe GRAINES VOLTZ 6
5 Gouvernance opérationnelle et éthique 6
5.1 Gouvernance opérationnelle 6
5.2 Éthique et lutte contre la corruption 6
6 Parties prenantes clefs 7
7 Grille de matérialité 8
8 Innovation 9
8.1 Une stratégie de diversification des produits vendus 9
8.2 Des semences de légumes biologiques pour une agriculture et une alimentation saines 10
9 À l'écoute de nos clients 10
10 Des hommes et des femmes au cœur de la performance 10
10.1 Permanents et saisonniers 10
10.2 Pyramide des âges équilibrée 11
10.3 Attractivité du Groupe et Fidélisation des salariés 11
→ Embauches 11
→ Turnover 11
→ Partage de la valeur avec les salariés 12
10.4 Bien-être au travail 12
→ Qualité de vie au travail 12
→ Conditions de travail – temps de travail 13
10.5 Équilibre vie privée / vie professionnelle 13
10.6 Égalité Hommes /Femmes 15
→ Égalité salariale 16
10.7 Lutte contre la discrimination 17
→ Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion de personnes handicapées 17
→ Politique de lutte contre les discriminations 17
10.8 Accidents et maladies professionnelles 17
Précisions méthodologiques 17
10.9 Absentéisme 18
Précisions méthodologiques 18

10.10 Formation pour développer l'expertise des salariés 18
→ Politiques mises en œuvre en matière de formation 18
→ Nombre total d'heures de formation 19
Précisions méthodologiques 19
11 Informations environnementales 20
11.1 Politique générale en matière environnementale 20
→ Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement 20
→ Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions 20
11.2 Économie circulaire 21
→ Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets 21
→ Mesure de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement 21
→ Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire 22
→ Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité 22
11.3 Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales 22
11.4 Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation 22
11.5 Biodiversité 23
→ Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité 23
→ Utilisation des sols 23
11.6 Changement climatique et rejets de gaz à effet de serre 23
→ Efforts des sites à réduire leurs consommations d'énergie et les émissions 23
→ Impact des commerciaux 23
→ Groupe et salariés parties prenantes à l'effort collectif 23
Parc automobile 23
Précisions 24
11.7 Adaptation aux conséquences du changement climatique 24
12 Des fournisseurs sélectionnés par le Groupe 24
12.1 Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs 24
12.2 Des fournisseurs respectueux de l'environnement 24
12.3 Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations 24
12.4 Actions de partenariats ou de mécénat 24
13 Actions engagées après clôture de l'exercice au 30 septembre 2020 25

1 Édito du Président

Inscrire notre développement dans la durée est une démarche naturelle, pour de multiples raisons. Nous sommes un Groupe dont la majorité du capital est contrôlée par une famille, celle de son Président et Fondateur, Serge Voltz, dont les valeurs profondément humaines ont marqué l'entreprise et demeurent le socle sur lequel s'est construite notre stratégie.

La capacité à se projeter dans le long terme et à agir en conséquence fait partie de notre capital génétique, comme dans beaucoup d'entreprises à caractère familial. Le fait d'être une entreprise cotée en Bourse ne vient pas contredire cette orientation car de plus en plus d'actionnaires privilégient les entreprises dont la stratégie intègre des objectifs de développement durable, qui ne freinent pas la performance économique mais, bien au contraire, la favorisent.

Nos clients, maraîchers, horticulteurs et collectivités locales sont de plus en plus soucieux de leur impact sur l'environnement et de la qualité sanitaire et gustative des produits alimentaires. Nous sommes donc tout naturellement conduits à orienter nos activités en conséquence : circuits courts, produits bio, fermes urbaines, diversité variétale…

Nous sommes profondément ancrés dans deux territoires, l'Alsace, le berceau familial de Graines Voltz, et l'Anjou, territoire offrant une grande variété de productions. Avec l'augmentation de nos effectifs et des investissements dans ces deux bassins, notre visibilité croît et fait de nous un exemple vis-à-vis de nos équipes et de notre écosystème, tant sur le plan social qu'environnemental.

Parallèlement, nous sommes aussi devenus une entreprise qui réalise près de 30 % de son chiffre d'affaires hors de France et nous diffusons nos semences dans 66 pays. La croissance de notre Groupe en France comme à l'international induit des exigences supplémentaires. Notre entreprise doit s'assurer que ce développement respecte nos principes communs, quels que soient les territoires où nous opérons, en particulier en matière économique, sociale et environnementale.

Dans le domaine social, le respect de l'humain a été une des valeurs clés du Groupe : le maintien d'un vrai dialogue social, la confiance et l'attention apportées à chaque collaborateur font ainsi partie de nos valeurs historiques. Nous nous attachons à préserver cet héritage et à le faire fructifier en le complétant par des politiques de développement des compétences.

Dans le domaine environnemental, l'activité même de notre société est nativement développement durable. Nous nous sommes lancés il y a plusieurs années dans une approche d'amélioration continue qui vise à optimiser nos consommations des ressources. La recherche d'économies d'énergie et le respect de l'environnement sont également intégrés dans nos décisions clés : installation de panneaux photovoltaïques sur nos principaux sites, flotte automobile 100 % essence, utilisation de plus en plus fréquente de plaques en plastique Cool Grey, où nous semons nos jeunes plants, permettant une meilleure collecte et un recyclage optimisé…

Dans le domaine économique, nous avons comme objectif de poursuivre notre croissance régulière et rentable. Ce développement s'appuie en priorité sur une croissance organique solide, nourrie par l'innovation et la qualité des relations avec nos clients. Nous effectuons régulièrement des acquisitions ciblées, réalisées en préservant un niveau d'endettement acceptable.

Nous poursuivons cette stratégie dans le cadre d'une gouvernance simple et claire garantissant une grande transparence aux actionnaires. Nous menons une démarche authentique, qui vise un développement dans la durée, dans le respect de nos clients, de nos salariés, de nos actionnaires, de nos partenaires et de notre environnement.

C'est pourquoi j'ai le plaisir de vous présenter notre Déclaration de Performance Extra-Financière, initiative lancée cette année par notre Comité de pilotage, de manière volontaire compte tenu de notre taille, afin de vous présenter notre modèle d'affaires, nos enjeux et nos ambitions pour les années à venir.

Serge Voltz
Président et Fondateur

2 Missions du Groupe GRAINES VOLTZ

GRAINES VOLTZ est une entreprise familiale. Si depuis plus de 35 ans elle se consacre au métier de la distribution de semences et de jeunes plants horticoles et maraîchers, c'est avant tout par passion.

Notre approche est à la fois simple et belle : **semer et grandir**.

L'entreprise possède à la fois une histoire familiale, des traditions, des valeurs fortes ; elle se veut également innovante, à la recherche perpétuelle de produits de qualité ; autant de forces avec une vraie capacité à s'adapter à toutes les situations et demandes des clients. Ce sont les hommes et les femmes du Groupe GRAINES VOLTZ qui, au quotidien, font vivre cette passion et développent ce projet commun.

Nous consacrons ainsi notre énergie et nos compétences à accompagner l'ensemble de nos clients en anticipant leurs besoins et c'est ainsi que nous sommes devenus la première entreprise indépendante française sur ce marché.

Aujourd'hui, notre objectif est la poursuite de notre développement au niveau européen qui s'inscrit à la fois par l'exportation de notre modèle unique mais aussi par des acquisitions stratégiques, nous permettant ainsi de nous implanter de manière rapide et durable afin de devenir leader européen.

Parce que nous sommes convaincus que l'entreprise de demain est celle qui aura mené une politique saine, propre et éthique, nous avons défini et nous suivons nos indicateurs Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Parce que nous souhaitons que nos salariés, nos clients, nos fournisseurs soient fiers de travailler pour le Groupe GRAINES VOLTZ, nous partageons avec eux cette démarche au travers de cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

3 Engagements RSE du Groupe GRAINES VOLTZ

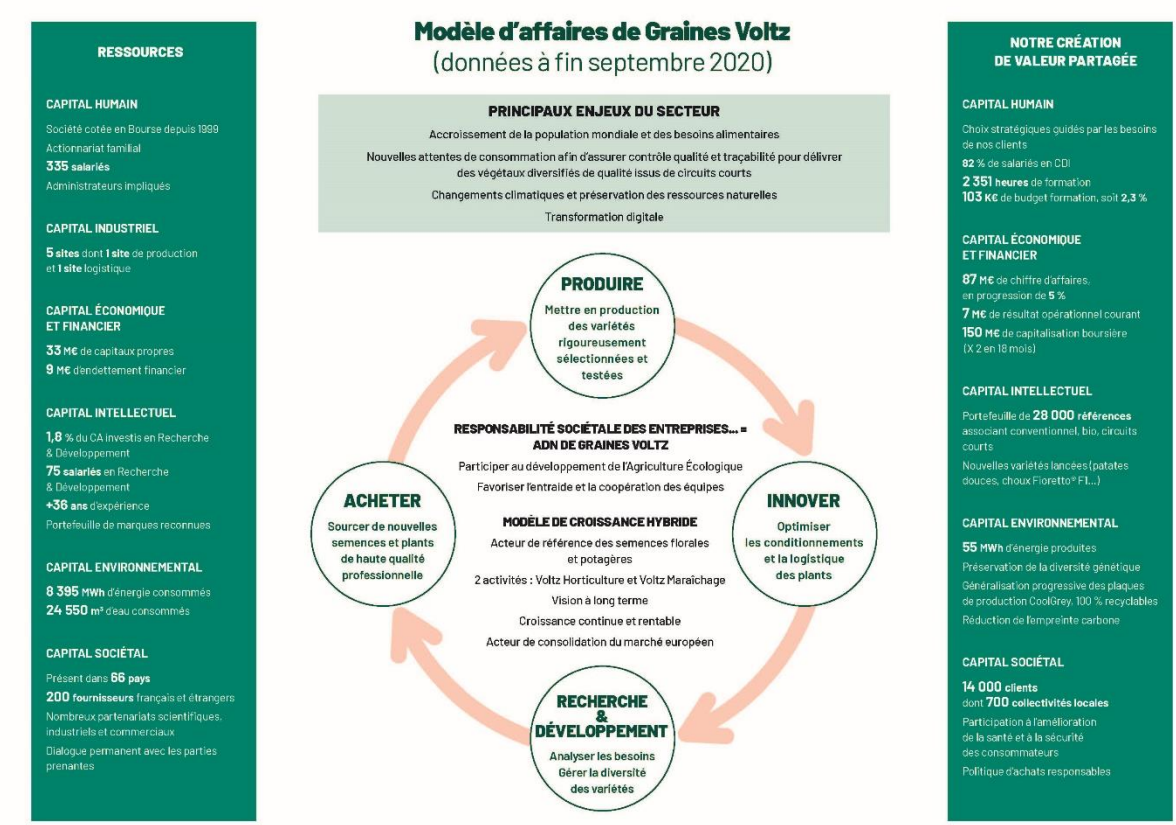
Notre démarche est volontaire mais répond aux exigences de l'article R. 225-105 du Code du commerce et de son décret n° 2017-1265 du 9 août 2017. Ce dernier a été pris en compte pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières.

En septembre 2015, 17 Objectifs de développement durable (ODD) ont été adoptés par 193 pays des Nations Unies. Également appelé « Agenda 2030 », ce programme ambitionne de transformer la société en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste et inclusive vers un développement durable et global.

Le présent rapport a été établi après qu'une analyse des ODD a été réalisée pour le Groupe GRAINES VOLTZ.

4 Modèle d'affaires du Groupe GRAINES VOLTZ

Le modèle d'affaires détaillé ci-dessous est présenté sous la forme d'un synopsis permettant une meilleure compréhension.



5 Gouvernance opérationnelle et éthique

5.1 Gouvernance opérationnelle

La direction générale gère directement les enjeux et les politiques RSE.

5.2 Éthique et lutte contre la corruption

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

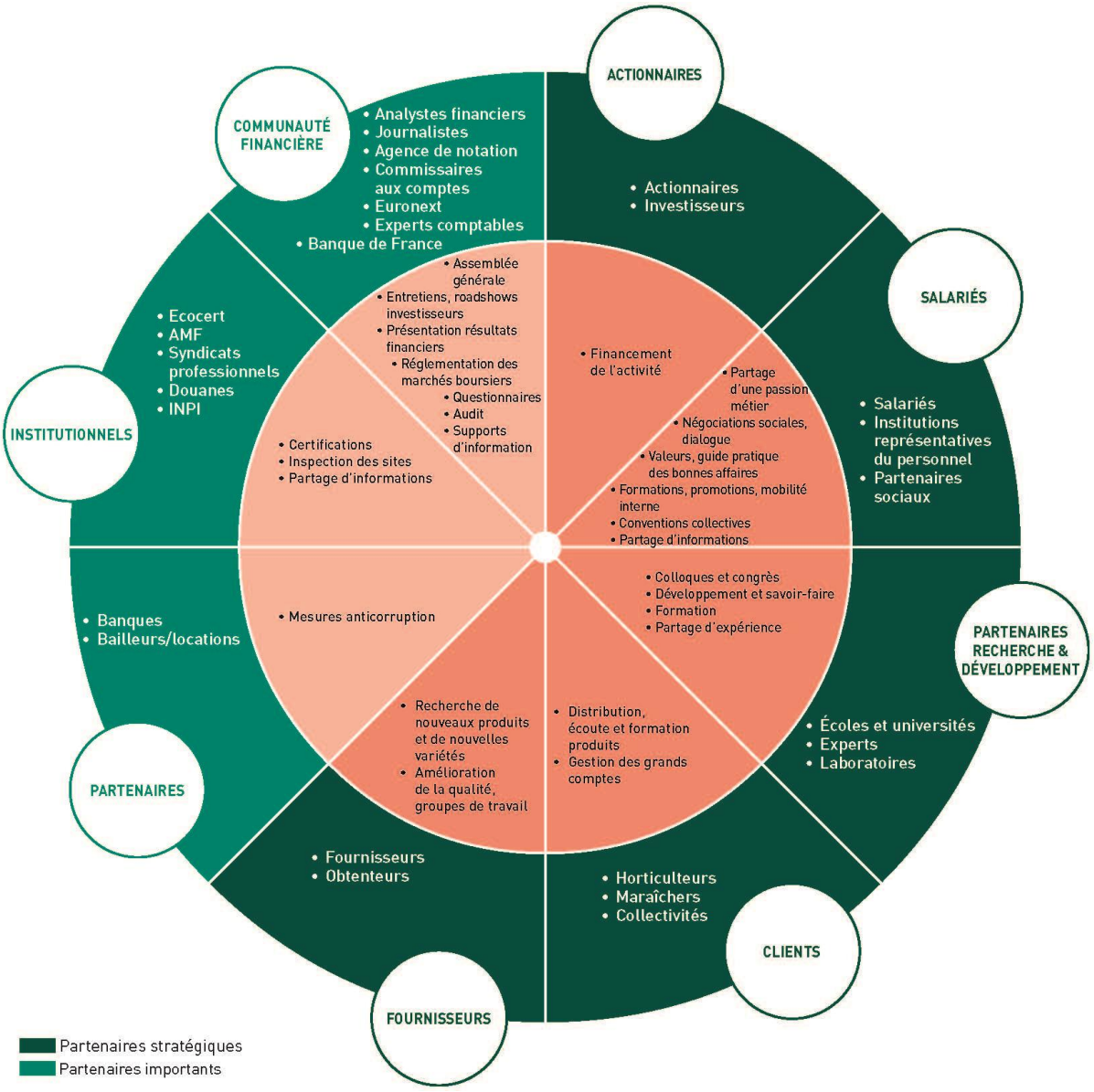
GRAINES VOLTZ SA est une société cotée en Bourse contrôlée par un cabinet d'expertise comptable et deux cabinets de commissariat aux comptes 2 fois par an. Les bilans semestriels et annuels ainsi que toute information d'événements conséquents sont publiés auprès de l'Autorité des Marchés Financiers. BALL DUCRETTET SAS étant une filiale de GRAINES VOLTZ SA, est contrôlée de la même manière.

6 Parties prenantes clefs

Le Groupe a toujours porté une-attention particulière à ses parties prenantes, sans lesquelles il n'aurait pu se développer et innover.

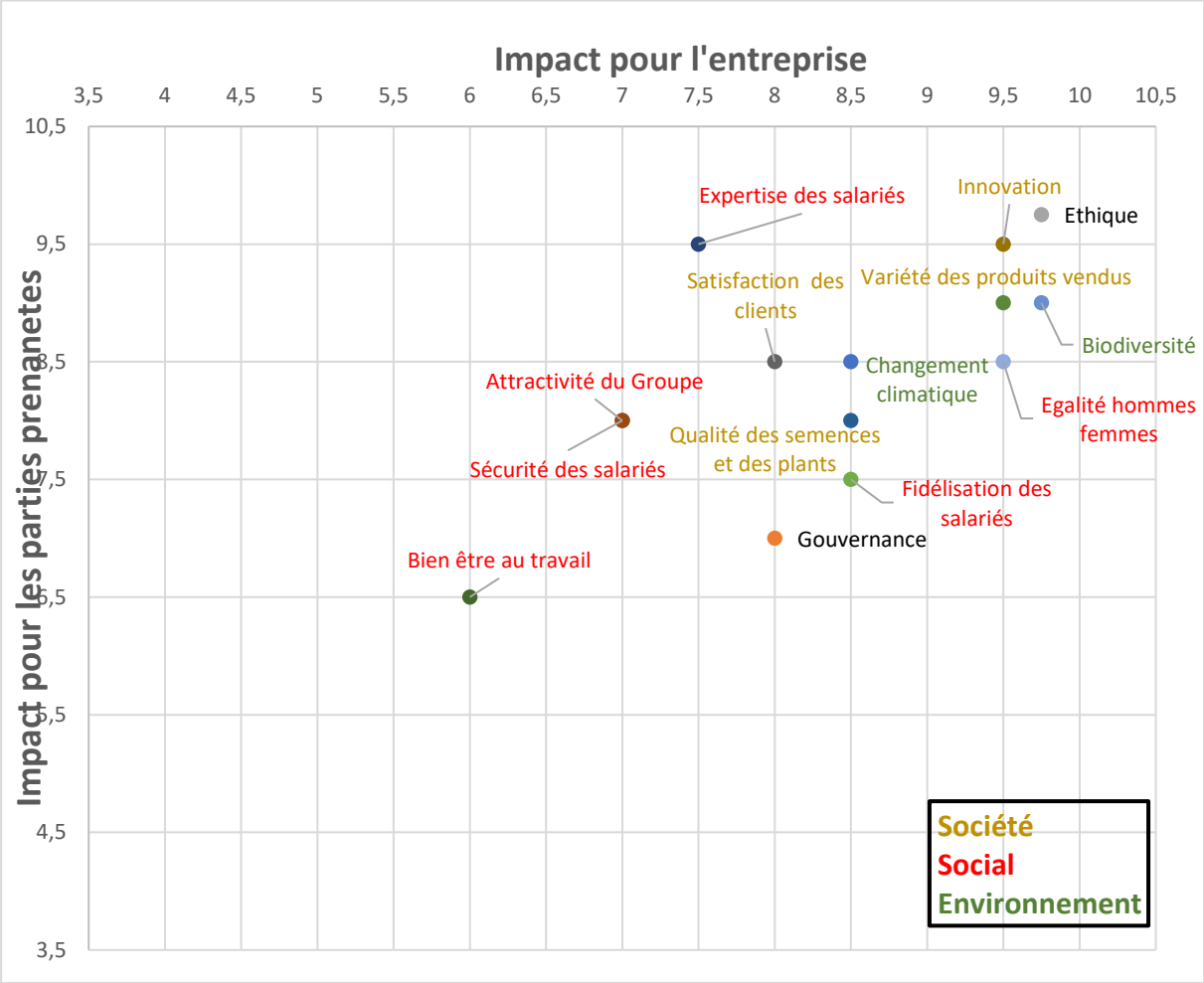
GRAINES VOLTZ les a identifiés et classés en 2 catégories :

- Les parties prenantes stratégiques
- Les parties prenantes essentielles pour le Groupe



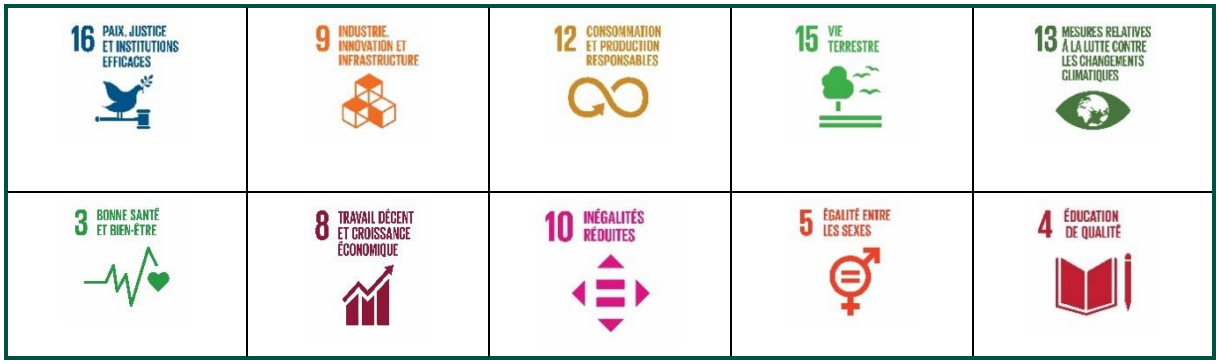
7 Grille de matérialité

La grille de matérialité a été construite en interne sur le fondement de notre expertise métier, de notre connaissance des attentes et des exigences de nos parties prenantes.



Notre stratégie et notre politique sont construites principalement pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

La grille de matérialité montre que le Groupe GRAINES VOLTZ contribue principalement aux Objectifs de développement durable (ODD) suivants :



8 Innovation

L'innovation tourne autour de deux axes :

- Une stratégie de diversification des semences
- Des semences pour une agriculture saine et biologique

8.1 Une stratégie de diversification des produits vendus

Animée par la passion du produit, l'équipe de développement de GRAINES VOLTZ, est à l'écoute permanente des évolutions des marchés, des tendances et surtout des besoins émergents du terrain. Les collaborateurs recherchent de par le monde les innovations les plus prometteuses des programmes de sélection de légumes ou de fleurs et les meilleures variétés du moment en collaboration avec de nombreux partenaires et obtenteurs.

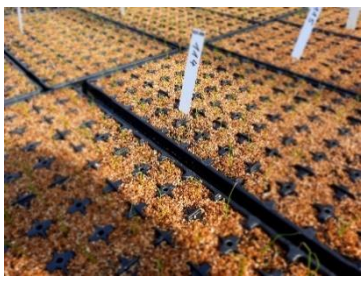
Innovation chez GRAINES VOLTZ rime avec différenciation. La recherche de produits originaux est depuis toujours dans l'ADN de l'entreprise :

- nouvelle couleur,
- nouveau segment,
- nouvel usage culinaire…

Toujours plus ambitieux pour ses clients, le groupe a acquis le portefeuille d'activités de HILD SAMEN le 2 juin 2020. GRAINES VOLTZ, un des principaux distributeurs français de jeunes plants et de semences florales et potagères poursuit sa progression dans le domaine de l'innovation en perpétuant la production et la recherche sur les variétés historiques de HILD (Ciboulette, Basilic, Radis, Persil, Haricots…) mais également celles de GRAINES VOLTZ (Tomates…).

Les besoins des clients sont au cœur des programmes de sélection pour l'amélioration des plantes. Ainsi, les recherches de la station de Winzerhausen dans le Bade Württemberg en Allemagne sont axées sur les espèces pour lesquelles GRAINES VOLTZ est devenu un spécialiste incontesté :

- des Basilics aux qualités organoleptiques améliorées et résistants à des maladies spécifiques (Fusarium, Mildiou…),
- des haricots adaptés à toutes les zones géographiques de culture,
- des radis adaptés à toutes les conditions de culture, aux formes et couleurs homogènes et stables,
- des persils aux couleurs vives, aux feuilles denses et uniformes,
- des ciboulettes aux tiges érigées et robustes, adaptées à différentes conditions de stockage,
- …



La branche Recherche (« Smart Breeding ») de GRAINES VOLTZ, a pour objectif de se développer encore pour devenir un axe important de développement de ses activités, en collant au plus près des desiderata de ses clients généralistes, spécialistes et industriels en termes de qualités organoleptiques, esthétiques et sanitaires des variétés, homogénéité des produits, utilisation raisonnée et édulcorée des produits phytosanitaires et productivité.

8.2 Des semences de légumes biologiques pour une agriculture et une alimentation saines

Convaincu que l'agriculture de demain passera par une alimentation plus saine, plus respectueuse de l'environnement et des Hommes, Serge Voltz élabore en 1998 une première gamme de semences de légumes biologiques. **Son défi** : **proposer aux maraîchers en production biologique une diversité variétale aussi large qu'en conventionnel, avec le même niveau d'exigence qualitative et la même sécurité d'approvisionnement.**

9 À l'écoute de nos clients

Les premiers bénéficiaires du résultat de nos innovations sont nos clients qui peuvent ainsi semer des plantes variées, originales, recherchées et surtout saines.

La croissance régulière du chiffre d'affaires du groupe au cours de ces dernières années démontre la capacité du Groupe GRAINES VOLTZ à répondre à leurs attentes.

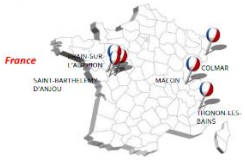
10 Des hommes et des femmes au cœur de la performance

Le développement du groupe repose sur la passion des hommes et des femmes qui travaillent chaque jour dans les entités du Groupe.

Plus de 300 salariés travaillent au sein du Groupe. Un tiers des effectifs a le statut cadre.

10.1 Permanents et saisonniers

Effectif total



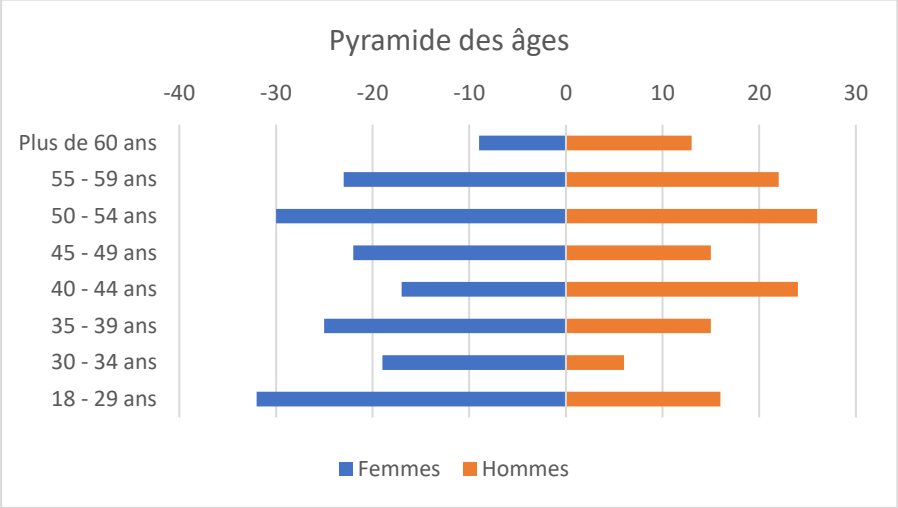
Les contrats pris en compte pour l'ensemble des informations sociales sont les CDI, les CDD et les contrats saisonniers. Les salariés du site logistique de Mâcon sont comptabilisés sur l'effectif de Colmar. L'établissement enregistré à la MSA est indiqué à part.

Répartition par nature de contrat

Nature du contrat	2020		2019	
	Nombre	%	Nombre	%
CDI	270	88,9	245	84,6
CDD	3	0,9	4	1,3
Contrats saisonniers	29	9,5	38	13,4
Contrats en alternance et équivalents	2	0,7	2	0,7
Autres	-	-	-	-
Total	**304**	**100,0 %**	**289**	**100,0 %**

10.2 Pyramide des âges équilibrée

La pyramide des âges montre que chaque tranche d'âge est représentée au sein des salariés ce qui rend la structure pérenne.



10.3 Attractivité du Groupe et Fidélisation des salariés

→ Embauches

50 embauches ont été enregistrées en 2020 contre 19 en 2019, en lien avec le développement de l'activité.

Nature du contrat	2020		2019	
	Nombre	%	Nombre	%
CDI	37	74,0	9	47,3
CDD	5	10,0	4	21,1
Contrats en alternance et équivalents	1	2,0	6	31,6
Saisonniers [(1)]	7	14,0	-	-
Total	**50**	**100,0 %**	**19**	**100,0 %**

[(1)] Un saisonnier entré ou sorti à plusieurs reprises au sein de GRAINES VOLTZ SA et BALL DUCRETTET SAS, n'est décompté qu'une seule fois.

→ Turnover

Les départs sont très peu nombreux comme le montre le tableau ci-dessous.

Départs de salariés permanents	2020 Nombre	Taux de départs	2019 Nombre	Taux de départs
CDI	10		4	
Total	**10**		**4**	

L'analyse des départs est réalisée sur les contrats permanents.

L'attractivité et la fidélisation des salariés résultent des politiques menées par le Groupe GRAINES VOLTZ en faveur des salariés, notamment celles relatives à la qualité de vie au travail, à l'équilibre vie privée / vie professionnelle, à la formation et au partage des valeurs de la société avec eux…

→ Partage de la valeur avec les salariés

Pour fidéliser ses salariés, une politique de promotion professionnelle a été mise en place.

Domaines d'actions	Objectifs de progression	Actions menées	Indicateurs chiffrés 2019
Promotion professionnelle	Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de promotions ouvertes aux femmes et aux hommes dans l'entreprise.	Mise en place depuis plusieurs années au sein de l'entreprise, d'une rubrique « appel à candidature en interne » dans la Lettre d'Information hebdomadaire diffusée aux salariés par mail. Cette démarche se couple avec la partie « Expression du salarié en matière d'évolution de carrière et plan individuel de développement » qui se trouve dans les entretiens annuels de chaque salarié.	Dans le tableau de recensement des demandes d'évolutions, exprimées dans les entretiens annuels, 15 femmes et 10 hommes ont émis le souhait d'évoluer. 17 appels à candidatures internes ont été publiés dans la lettre d'information hebdomadaire en 2019.

Les salariés de GRAINES VOLTZ SA bénéficient en outre d'un contrat de participation aux résultats.

10.4 Bien-être au travail

Sur la base de son activité, le Groupe a porté une attention particulière à 2 enjeux clefs pour ses salariés :

- La qualité de vie au travail
- L'équilibre vie professionnelle / vie privée

→ Qualité de vie au travail

GRAINES VOLTZ veille avec attention à ce que l'environnement du travail soit adapté tant aux femmes qu'aux hommes de l'entreprise.

D'un point de vue pratique, l'entreprise GRAINES VOLTZ s'adapte aux besoins de chacun et participe au bien-être de ses salariés.

Dans chaque établissement, les conditions de travail sont améliorées au fil du temps.

À Colmar (68), siège de la société, la qualité de vie au travail a entièrement été repensée pour le bien-être de tous. Depuis le 15 décembre 2016, date à laquelle GRAINES VOLTZ a déménagé dans ses nouveaux locaux, la direction a :

- Créé une chambre d'hôtel,
- Mis en place un potager partagé pour les salariés,
- Créé des douches,
- Créé une cuisine salle à manger,
- Réaménagé l'espace de vie en général,
- Créé une ferme urbaine partagée avec un poulailler et des boucs,

- Créé des parkings à l'avant du bâtiment,
- Créé une salle de détente « zen »,
- Des aires de repos et de repas extérieurs,
- Mis en place des indemnités kilométriques vélos et incite les salariés à venir à bicyclettes en leur ayant créé un abri vélo,
- Mise à disposition de vélos (électriques et mécaniques),
- Distribution de plants et de légumes issus des essais sur les sites durant la période estivale pour les salariés,
- Embellissement des sites avec de nombreux parterres et haies d'ornement, complétés par de grands essais fleuris présentant nos produits et nouveautés chaque été à nos salariés,
- Augmentation du nombre de tables et de chaises sur site pour se restaurer en extérieur et profiter du cadre donnant directement sur nos aménagements paysagers.

À Brain sur L'Authion (49), l'établissement opérationnel, tous les aménagements modernes avaient été pensés avant la construction. Cependant, des améliorations dans la vie au quotidien sont mises en place du fait de l'augmentation des effectifs et du volume d'activité.

Le site est aménagé avec des espaces verts, jardins et vitrine végétale offrant ainsi un superbe environnement végétal.

Sur le site de Saint Barthélémy d'Anjou, site de production de jeunes plants, un agrandissement du réfectoire et des bureaux a été réalisé afin d'offrir davantage de confort et d'espace à nos salariés. Des espaces de pauses extérieures ont également été aménagés et fleuris.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), inclut dans les fonctions globales des membres du Comité Social et Économique, participe pleinement à l'amélioration de la vie des salariés au sein de l'entreprise sur tous les sites. Ses membres actifs permettent de détecter et de faire remonter l'information à la Direction de tout problème, quel qu'il soit, afin qu'il soit réglé dans les plus brefs délais.

Le tableau ci-dessous démontre une adaptation des postes en fonction des demandes des salariés. Nous constatons que seules les femmes bénéficient de postes à temps partiel jusqu'en 2012 et qu'à partir de 2013, un homme a fait la demande d'un temps partiel mais il s'agit là de leur choix. Toutes les demandes sont étudiées avec soin et les horaires de travail sont adaptés aux besoins des salariés.

En incluant les salariés de GRAINES VOLTZ Production, nous constatons une évolution de la situation.

→ Conditions de travail – temps de travail

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Répartition du personnel	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Temps partiel	X	3	X	6	X	6	1	6	1	10	1	14	1	14	X	16	X	15	X	16
Travail posté	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Travail de nuit	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Travail en horaire décalé	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Postes pénibles ou répétitifs	11	11	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	X	X	X	X
Heures supplémentaires	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
TOTAL	11	14	15	21	15	21	16	21	16	25	16	29	16	29	15	31	0	15	0	16

10.5 Équilibre vie privée / vie professionnelle

Certaines mesures permettent aux salariés, sans distinction de sexe, d'améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale :

- Une souplesse des horaires de travail est accordée en fonction de chaque cas particulier.
- Lors de chaque rentrée scolaire, il est permis aux parents de s'absenter pour accompagner leurs enfants. Pour cela, la Lettre d'Information précise chaque année aux parents de jeunes enfants qu'ils sont autorisés à accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire.
- Il n'est pas dans les habitudes de l'entreprise de faire des réunions tôt le matin ou trop tardives. Les responsables de service sont sensibilisés à ce niveau.
- Le nombre de commerciaux permet de réduire les secteurs géographiques et le retour au domicile chaque soir.

Modalités de financement par l'entreprise des modes d'accueil de la petite enfance :

- En cas de naissance, les salariés bénéficient des jours légaux instruits par la convention collective et la loi. Aucune journée supplémentaire n'est accordée par un accord d'entreprise.
- En cas d'enfant malade, la convention collective ne prévoit ni jour ni subvention. En revanche, la société a mis en place l'octroi de 2 jours par an (année civile) par enfant et par parent pour 1 enfant de moins de 13 ans.

Domaines d'actions	Objectifs de progression	Actions menées	Indicateurs chiffrés 2019
Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales	Améliorer l'harmonisation des temps de vie.	À partir de 2017 et afin d'assurer l'accès aux établissements d'accueil des jeunes enfants de moins de 3 ans, Graines VOLTZ s'est engagé à participer aux frais de fonctionnement de l'établissement concerné. En contrepartie, et dans un souci d'équité par rapport aux autres salariés, la femme ou l'homme parent accepte de renoncer à tout ou partie de sa prime de fin d'année.	2 contrats ont été signés entre les structures d'accueil et GRAINES VOLTZ en 2018 - Pour l'établissement de Colmar, un partenariat avec deux crèches a été signé : Léa et Léo et Les Petits Chaperons Rouges. Ceci permet aux femmes et aux hommes d'être à la fois à proximité de leur lieu de travail et de la crèche donc de réduire au maximum les distances et de gagner du temps.
	Améliorer les droits liés à la prise de congés familiaux.	Depuis 2018, un jour de congé exceptionnel supplémentaire aux jours conventionnels est accordé aux femmes et aux hommes en cas d'obsèques d'un proche parent qui nécessite un déplacement éloigné lorsque des funérailles se déroulent à plus de 500 km.	En 2019, aucun salarié, ni femme ni homme, n'a demandé à bénéficier de ce droit de congé supplémentaire.
	Permettre une meilleure implication des femmes et des hommes dans leur vie parentale.	Les parents ayant des enfants scolarisés, sont autorisés à les accompagner lors de la rentrée des classes. Cette information apparaît dans les avantages acquis mis en place par GRAINES VOLTZ.	Le nombre de salariés ayant bénéficié de cet avantage n'est pas réellement quantifiable. GRAINES VOLTZ estime que tous les parents, femme ou homme ayant un enfant scolarisé en ont pu en bénéficier.

Domaines d'actions	Objectifs de progression	Actions menées	Indicateurs chiffrés 2020
Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales	Permettre d'aider les aînés des salariés femmes et hommes.	Permettre aux salariés de faire « don », à une femme ou à un homme de jours de congés afin de permettre à cette femme ou à cet homme d'être présent auprès de son enfant ou de son parent.	
	Améliorer les droits liés à la prise de congés familiaux en cas de difficultés médicale de l'enfant.		
	Éviter les déplacements professionnels.	Permettre de se réunir de manière virtuelle en utilisant les moyens informatiques / multimédias tels que Skype, Starleaf.	
	Améliorer les droits liés à la prise de congés familiaux en cas de naissance.	Augmenter le nombre de jours légaux ou conventionnels lors d'une naissance pour le mari.	
	Permettre aux femmes et aux hommes de faire bénéficier à leurs enfants des cours scolaires gratuits (dans un 1er temps) d'aide personnalisée par le biais d'un organisme spécialisé.	Les membres du CSE vont faire une étude et un sondage pour connaître les besoins.	

10.6 Égalité Hommes /Femmes

Le plan égalité Hommes / Femmes a été signé et transmis à la DIRECCTE.

Un plan égalité Hommes / Femmes a été rédigé pour la période allant de 2011 à 2014 et signé par la Direction et les membres de la DUP. Ce document a été envoyé à la DIRECCTE. Les parties confirment leur engagement à continuer à maintenir la quasi-parité entre les hommes et les femmes de l'entreprise tant au niveau des rémunérations dans les différentes catégories socio professionnelles, qu'au niveau de la formation mais également au niveau des évolutions professionnelles. Les évolutions continuent et les parties conviennent donc de se fixer des objectifs de réflexion dans le domaine de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Une mise à jour du plan égalité Hommes / Femmes est effectué chaque année et transmise à la DIRECCTE.

→ Égalité salariale

Domaines d'actions	Objectifs de progression	Actions menées	Indicateurs chiffrés 2019
Rémunération	Assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'entreprise en matière de rémunération effective.	La Direction veille à l'équité. Tous les salaires sont répertoriés sur un tableau général et validé par le PDG.	Le tableau récapitulatif précédent (2018) indique un équilibre parfait entre femmes et hommes. À partir de 2019, nous constatons un déséquilibre qui s'explique par le fait d'inclure les commerciaux.
	Neutraliser ou réduire l'impact de la parentalité femme ou homme sur la rémunération effective des salariés.	Assurer aux salariés des jours de congé supplémentaires rémunérés 100 % pour enfant malade. Depuis le 1er janvier 2018, la Direction a décidé d'accorder un maximum de 2 jours ouvrés par année civile aux parents femme ou homme ayant besoin d'être présents auprès de leur enfant malade en assurant le maintien du salaire à 100 % (2 jours par salarié au total même si couple présent dans l'entreprise – concerne les enfants de moins de 12 ans). Une rubrique sur l'intranet de GRAINES VOLTZ dans la partie Gestion des absences a été créée, ce qui permet de faire un suivi par les responsables de service et les Ressources Humaines.	Un tableau de suivi des absences a été mis en place pour les femmes et les hommes dont les enfants ont été gardés par un salarié femme ou homme de l'entreprise. En 2019, 8 hommes ont bénéficié de 17 jours pour enfant malade et 16 femmes ont bénéficié de 31 jours.

Conformément à la Loi du 9 novembre 2010, **à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail** et à compter du 1er janvier 2020, GRAINES VOLTZ SA, entreprise de plus de 50 et de moins de 250 salariés, a réalisé un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été rédigé pour les années 2012 à 2019. Ce document reprenant les 7 années est signé par les membres de la direction ainsi que des membres du CSE. Il a été transmis à la DIRECCTE pour officialisation. Une actualisation est en cours pour l'année 2020 et a été transmise à la DIRECCTE au plus tard fin mars 2021.

Pour 2019, la direction a procédé à l'analyse de différents indicateurs afin de mettre en évidence les domaines de progression possible et de pouvoir mettre en œuvre des actions correctives nécessaires si d'éventuelles inégalités sont constatées.

Il faut préciser que l'effectif de la force commerciale de la société est majoritairement masculin. Cette situation est historique car le monde de l'agriculture, bien qu'il se féminise de plus en plus, reste majoritairement masculin.

10.7 Lutte contre la discrimination

Un Contrat de Génération a été signé en mars 2015 et envoyé à la DIRECCTE. Les parties signataires à l'accord (les membres de la DUP et la direction) y affirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout travailleur quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers. Le contrat de génération a une durée de 3 ans. Il ne sera pas renégocié en 2017 car ce dispositif a été abrogé en 2017.

Il tend également à assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ainsi que d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

→ Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion de personnes handicapées

5 salariés handicapés bénéficient de CDI, 1 saisonnière handicapée revient régulièrement. Une salariée handicapée bénéficie du télétravail depuis son domicile. Au regard des seuils légaux, les données publiées excluent BALL DUCRETTET SAS compte tenu du fait que son effectif est inférieur à 20 salariés.

→ Politique de lutte contre les discriminations

Le Groupe est attaché à la lutte contre les discriminations. Bien qu'il n'y ait aucune politique particulière dédiée, le groupe respecte les textes légaux en matière de publication d'offres d'emploi et de recrutement. Par ailleurs, les principaux textes applicables sont affichés sur chaque site du Groupe.

10.8 Accidents et maladies professionnelles

7 accidents du travail, soit un taux de fréquence à 14 % et un taux de gravité de 0,29 %. Les 7 accidents concernent un public varié. Il convient de préciser que même si presque 1/3 de l'effectif de GRAINES VOLTZ SA et 50 % de l'effectif de BALL DUCRETTET SAS sillonne la France et le monde en voiture pour environ 2 700 000 km par an, aucun accident de travail n'est à déclarer pour un commercial dans le cadre de sa fonction sur la "route".

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée au cours de 2020. Le taux de gravité des maladies professionnelles est de 0 %.

Précisions méthodologiques

Les heures travaillées retenues pour le calcul du taux de gravité sont les heures théoriques travaillées. Les jours d'arrêt pris en compte dans le calcul sont comptabilisés en jours ouvrés.

Périmètre France	2020	2019
Nombre d'accidents avec arrêt		
Accidents de trajet	-	1
Accident de travail	7	3
Taux de Fréquence Accident de Travail	14 %	9,3 %
Taux de Gravité Accident de Travail	0,29	0,08
Nombre de maladies professionnelles déclarées	**0**	**0**

Aucun accord n'a été signé concernant la santé et la sécurité au travail. Ces points sont mentionnés dans le Document Unique d'Évaluation et de Prévention des Risques.

10.9 Absentéisme

L'absentéisme de l'exercice est de 10,02 %.

Précisions méthodologiques

La définition retenue pour le calcul du taux d'absentéisme est la suivante : « Heures d'absence pour maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et invalidité » / « Heures théoriques travaillées ».

10.10 Formation pour développer l'expertise des salariés

→ Politiques mises en œuvre en matière de formation

Chaque salarié bénéficie, à sa demande ou à la demande de son responsable, d'une formation la plus adaptée possible à son poste de travail et à son évolution professionnelle au sein de la société. Au cours de l'entretien professionnel de fin d'année, effectué par les Ressources Humaines, puis tout au long de l'année chacun peut demander une formation. Un point est effectué par le service Ressources Humaines de l'ensemble des demandes, puis les demandes sont soumises pour accord aux membres du Comité de Pilotage et un Plan de Formation est mis en place. Les salariés sont informés individuellement de l'accord ou des réserves émises pour leur demande.

Domaines d'actions	Objectifs de progression	Actions menées	Indicateurs chiffrés 2019
Formation	Faciliter l'accès et la participation à la formation des femmes ou hommes en charge de famille (ou pas).	Lors des entretiens professionnels annuels, la question est posée sur la possibilité de faire les formations en dehors du temps de travail. Si la réponse est non, tout est mis en œuvre pour que la formation soit effectuée pendant le temps de travail pour les femmes et pour les hommes.	3 hommes et 1 femme ont noté leur accord pour une éventuelle formation en dehors du temps de travail en 2018. Cependant, le service Ressources Humaines a réussi à trouver une formation aux femmes et aux hommes indiquées ci-dessus pendant leur temps de travail. Donc toutes les femmes et tous les hommes sont formés pendant le temps de travail. En 2019, la répartition du nombre de formations est la suivante : Femmes / Hommes Agent de Maîtrise : 14 / 7 Cadre : 9 / 6 Employé : 23 / 10 Ouvrier : 4 / 4

→ Nombre total d'heures de formation

Pour l'année 2020, et malgré le contexte de la Covid-19, 2 351 heures de formation ont été effectuées et prises en charge (y compris les dossiers commencés en 2019).

	2020	2019
Nombre de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année	76	80
Nombre d'heures de formation dispensées sur l'année	2 351	1 929
Nombre moyen d'heures de formation dispensées sur l'année par collaborateur	7,7	6,9
% de salariés formés	**25 %**	**28 %**

Précisions méthodologiques

Toutes les catégories de personnel ont bénéficié de formation. Les formations prises en compte sont les formations de plus de 7 heures. Concernant les formations dispensées à cheval sur deux exercices, l'ensemble des heures effectuées est comptabilisé sur l'exercice durant lequel la formation est clôturée. Les heures d'anglais inscrites sont les heures prévues et facturées par l'organisme de formation. Les heures réelles effectuées peuvent être légèrement supérieures car l'organisme de formation Wall Street s'engage à fournir le nombre d'heures nécessaires afin que le stagiaire puisse atteindre le niveau convenu.

11 Informations environnementales

11.1 Politique générale en matière environnementale

Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Organisation sur les questions environnementales : veille réglementaire par les responsables de site et leur collaborateur. Les questions en lien avec l'environnement sont placées sous les responsabilités du site Brain, Guillaume LEROY ; du site de Saint Barthélémy, Erwan PERROT et de responsables de process des sites (les responsables de service du site de Brain et de Saint Barthélémy). L'entreprise est alertée des évolutions réglementaires à venir notamment par le réseau UFS (Union Française des Semenciers).

À Colmar, des ampoules LED ont été installées à l'extérieur du bâtiment pour l'éclairage. La consommation est passée de 300 watts à 30 watts. Pour l'éclairage intérieur des bureaux, déjà 2 bureaux ont été équipés. À chaque fois que des ampoules sont en fin de vie, elles sont remplacées par des ampoules LED.

Le site de production de Saint Barthélémy d'Anjou est certifié Plante Bleue niveau 3. Cette certification environnementale nationale est fondée sur des indicateurs de bonnes pratiques et des performances environnementales. Elle est dite de « Haute Valeur Environnementale » et garantit une production écoresponsable des jeunes plants.

Une politique de réduction des papiers est mise en place. Les accusés de réception de commandes ne sont plus envoyés par la poste mais sont envoyés par mail. Cela permet de faire une économie de papier d'environ 10 %, soit environ 10 000 copies par trimestre.

→ Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

Une campagne de sensibilisation en matière d'impression des documents, de tri sélectif (papier - plastique - autres déchets), d'affichage dans les zones à risque des règles de sécurité à observer a été lancée à Bain, Saint Barthélémy et Colmar : bennes de tri sélectif + containers poubelles plastiques et containers boîtes métalliques et ordures ménagères. Sur le site de Brain, une formation CERTIPHYTO a été organisée pour toutes les personnes manipulant des produits phytosanitaires. Sur le site de Thonon les Bains, la campagne a concerné le tri sélectif des papiers et des ordures ménagères.

Une fois tous les 15 jours, un salarié dépose les différents sacs à la décharge de la commune dans les containers prévus à cet effet. Aucune action n'est menée en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire, cette thématique ne représentant pas en enjeu matériel pour la société (plus d'activité de production de graines ni d'activité en lien avec la production d'espèces végétales alimentaires).

→ Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Le Groupe GRAINES VOLTZ ne dispose pas de site classé ICPE.

- Sites de Colmar et de Thonon les Bains : pas de risque de pollution car ce sont des sites administratifs.
- Site de Brain : respect des différentes réglementations, risque de pollution très limité par la nature de l'activité industrielle. Risque extrêmement faible car les déchets sont isolés et stockés séparément (déchets en cuves étanches double paroi et identifiées). Les poussières de traitement sont récupérées par une unité d'aspiration spécifique évitant tout rejet extérieur. De plus, deux recherches annuelles de fuites de liquides frigorigènes sont effectuées dans le cadre de la maintenance de nos équipements frigorifiques.
- Site de Mâcon : il n'y a aucun risque environnemental car il s'agit uniquement d'un dépôt de transit de préparation de commandes. Étant donné la nature des produits, ils ne sont pas sortis de leur emballage. Des extincteurs sont mis en place et sont régulièrement contrôlés par un organisme agréé (groupe SVB). Un document Unique de Prévention et d'Évaluation des Risques est rédigé et mis à jour par la société BREEWEL, le locataire principal du dépôt.

Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux dans un litige en cours.

GRAINES VOLTZ n'a pas provisionné comptablement ce risque.

11.2 Économie circulaire

Les déchets du Groupe sont peu significatifs car l'essentiel des déchets sont gérés comme des sous-produits et sont donc réutilisés.

→ Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Les principaux déchets produits annuellement par le Groupe sont les déchets de carton (6,02 tonnes), les DIB (9,36 tonnes), les déchets de semence (4,24 tonnes), les déchets de palettes (3,00 tonnes) et les déchets aqueux (3,20 tonnes). En fonction des déchets, les sites de Colmar et de Brain font l'objet de diverses opérations de tri et de recyclage. À Colmar est mis en place un système de ramassage hebdomadaire des déchets par des entreprises spécialisées à destination d'un centre de tri.

Plus précisément :

- Le terreau des plants invendus et non germés représente un volume de 60 m^3 par an. Il est mis en benne pour compostage par la Société Brangeon.
- Les plaques en plastique utilisées pour la production sont à usage unique : (dans les 2 cas ci-dessous, ces déchets sont renvoyés en usine pour recyclage à 100 % chez notre fabricant de plaques grâce à la matière utilisée, le CoolGrey) :
  - → Issus des surplus de production et plants non germés : 8 palettes par an, soit 20 m^3.
  - → Issus de récupérations des plaques usagées collectées chez nos clients par notre service logistique : environ 20 palettes, soit 60 m^3.
- Plaques longue durée périmées (15 ans de vie environ) : 30 m^3 de plastique récupéré et envoyé chez le fabricant pour réutilisation dans l'outil de fabrication de nouvelles plaques.
- Déchets phytosanitaires (fonds de cuves) : 2 m^3 par an. Récupérés et collectés par Suez Environnement.
- Déchets plastiques : sacs de terreau principalement : 2 bennes de 20 m^3, soit 40 m^3 par an. Collectés en benne spécifique par la société Brangeon Recyclage.
- Pour l'activité Maraîchage plants, le Groupe génère des déchets principalement avec les emballages non récupérés et jetés en déchetterie : carton pour la logistique des patates douces et Baby plats, plastiques des plaques de culture des patates douces et polystyrène des plaques de culture pour les Baby Plants.

À Brain sur l'Authion plusieurs systèmes de tri existent :

- Depuis plusieurs années, mise à disposition de fontaines à eau pour le personnel avec une bouteille offerte à chaque salarié pour éviter l'utilisation de bouteilles en plastique.
- Tri sélectif avec le recyclage du carton via un contrat de collecte, présence de containers spécifiques pour le tri des plastiques, papiers et boîtes métalliques.
- Déchets chlorés enlevés par un prestataire agréé.
- Stockage des déchets contenants des fongicides (semences réformées, eaux de rinçage, gants jetables,…) dans différents contenants adaptés et identifiés, enlèvement par un prestataire agréé.

→ Mesure de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Colmar, Thonon les Bains et Mâcon : Les sites ne sont pas des sites de production et ne rejettent donc pas de déchets de manière significative.

Brain : Respect des produits et doses maximales autorisés de fongicides en traitements de semences. Déchet chloré (javel) issu du lavage de graines stocké en cuve hermétique puis évacué par un prestataire agréé. Le rejet des eaux usées ne correspond qu'à la seule consommation des eaux de lavage (toilettes et éviers de cuisine du site). Des essais avec des fournisseurs sont envisagés avec d'autres méthodes que l'hydrochlorite de sodium. Nous avons créé un poste de responsable adjoint Techno-semences en 2016 pour effectuer des recherches sur des méthodes de désinfection alternatives.

Plus précisément :

- Traitements de semences par des opérateurs disposant d'équipements de protection individuels adaptés (masques avec cartouches, combinaisons, gants, chaussures spécifiques).
- Stockage et reprises par un prestataire spécialisé des palettes en bois de format non Europe précédemment destinées à la destruction.
- Collecte et valorisation des bigbags déjà utilisés via une filière de recyclage. Les bigbags sont recyclés à 100 % et peuvent être réutilisés pour isoler ou réaliser du mobilier (cf. site ADIVALOR).

→ Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

Au regard des activités du Groupe, la lutte contre le gaspillage alimentaire ne constitue pas un indicateur matériel. Aucune action particulière n'a été prise en ce sens.

→ Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Colmar, Thonon et Mâcon : néant

Brain : Document unique de prévention des risques

- Prise en compte des problèmes de bruit dus à la centrale d'aspiration des poussières.
- Mise en place de silencieux.

11.3 Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

Colmar, Brain, Saint Barthélémy et Thonon les Bains : réseau de la ville, pas de prélèvement en milieu naturel.

Brain : eau de qualité irrigation utilisée pour l'arrosage en complément de l'eau de récupération de pluie. La consommation d'eau pour l'exercice sur les sites est de 24 550 m^3.

Précisions méthodologiques : Les consommations d'eau et d'énergie sont reportées sur la période de facturation qui peut être en décalage avec l'exercice comptable. En cas de donnée manquante, la donnée a été estimée en prenant en compte la donnée de l'exercice précédent (cas de la consommation d'eau d'irrigation du site de Brain) ou extrapolée sur la base des consommations connues (cas des consommations d'eau des bureaux de BALL DUCRETTET et du site de Mâcon).

11.4 Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

L'entreprise achète des lots de semences potagères et florales, vérifie la qualité des marchandises reçues selon ses procédures d'agréage. En fonction des résultats d'analyses et des marchés de destination, les lots peuvent être transformés (triage divers, calibrage, désinfection, prégermination, enrobage, pelliculage,…) puis conditionnés et expédiés.

Le site de Saint Barthélémy d'Anjou est certifié Milieu Programma Sierteelt (MPS), visant à réduire les impacts et toxicités des applications phytosanitaires.

11.5 Biodiversité

→ Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Brain : espaces verts avec mise en place de mélanges fleuris, plantation de haies et de nombreuses variétés fruitières. GRAINES VOLTZ participe à la préservation des sols et à la diversité des espèces par l'achat de produits éco certifiés donc non traités par des insecticides ni de pesticides.

→ Utilisation des sols

GRAINES VOLTZ SA et BALL DUCRETTET SAS possèdent des bâtiments tertiaires, un entrepôt (Mâcon), un site de production de jeunes plants (Saint Barthélémy) et un site industriel (Brain). Le traitement de jeunes plants réalisé sur le site de Production de Saint Barthélémy permet de limiter le recours aux produits phytosanitaires en cours de culture. GRAINES VOLTZ n'exploite pas les sols dans le cadre de son activité (pas de production aux champs,…).

11.6 Changement climatique et rejets de gaz à effet de serre

→ Efforts des sites à réduire leurs consommations d'énergie et les émissions

Site de Brain : équipé de 700 m² de panneaux photovoltaïques ; la production d'électricité revendue à EDF est de 55 722 kWh. Cette production est autant de kWh que GRAINES VOLTZ fournit à d'autres usagers. Le bâtiment HQE : Récupération des eaux pluviales, production d'eau chaude solaire. La consommation totale de gaz naturel pour l'exercice est de 224 819 m^3, la consommation de gaz propane pour l'exercice est de 3 847 695 kW et la consommation d'électricité s'élève pour l'exercice à 1 853 126 kWh.

Gaz à effet de serre	2020	2019
Consommation d'électricité	1 853	1 230
Consommation de gaz	4 072	4 427
Consommation de fioul carburant	2 526	3 024
Énergie-renouvelable produite	56	58

→ Impact des commerciaux

Les quantités de carburant consommées par les déplacements en voiture des commerciaux sont de 238 240 litres.

Toutes les voitures sont en train de passer du diesel à l'essence.

→ Groupe et salariés parties prenantes à l'effort collectif

Parc automobile

L'entreprise privilégie l'achat de véhicules hybrides quand cela est possible et désormais de véhicules essence à la place de véhicules diesel.

Participation au challenge « Au boulot à vélo » (3e place en 2011 et 2e place en 2012). Un abri vélo a été installé afin d'encourager les salariés de venir travailler à vélo.

Le Groupe GRAINES VOLTZ paie à ses salariés, à ceux qui présentent un justificatif, les déplacements en transports en commun et verse l'indemnité légale de déplacement à ceux qui viennent travailler à vélo.

Précisions

Les dispositifs de reporting actuellement mis en place ne permettent pas d'apprécier l'importance des émissions de gaz à effet de serre générées par l'usage des produits et services de la société.

11.7 Adaptation aux conséquences du changement climatique

L'entreprise ne devrait pas être directement impactée par le changement climatique avec son activité de distribution. Néanmoins, nos fournisseurs et clients le seront davantage. Il est probable que les marchés et les produits évoluent en conséquence à terme (zone de production de semences, variétés/espèces adaptées au climat,…).

12 Des fournisseurs sélectionnés par le Groupe

12.1 Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

La Société GRAINES VOLTZ SA encourage les producteurs à pratiquer une agriculture raisonnée par le biais de méthodes culturales plus respectueuses de l'environnement que les méthodes traditionnelles. GRAINES VOLTZ adhère ainsi pour ses produits « bio » aux normes Ecocert dont elle est certifiée et a mis en place un système d'analyse pour la surveillance des « OGM », que GRAINES VOLTZ ne commercialise pas.

Nos fournisseurs sont sensibilisés à la démarche environnementale (doubles écrans thermiques des serres, écrans verticaux ou d'ombrage, récupération des eaux de pluie pour l'arrosage, utilisation d'auxiliaires biologiques, gestion optimisée des engrais et produits phytosanitaires).

12.2 Des fournisseurs respectueux de l'environnement

Le principal fournisseur de jeunes plants a obtenu la certification environnementale MPS-A. Les transporteurs ont signé une charte de diminution des gaz à effet de serre.

12.3 Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

Brain : visites possibles sur demandes de l'outil de production pour des groupes scolaires de formation agricoles.

12.4 Actions de partenariats ou de mécénat

Musée UNTERLINDEN Colmar + Association Action Positive pour Haïti (offre de graines à l'association dans le but de créer des "potagers" en Haïti afin d'aider leur développement dans le domaine agricole.

Collecte des piles usagées afin de les remettre à Mondial RELAY qui fera un don à l'AMF Téléthon pour chaque pile collectée.

13 Actions engagées après clôture de l'exercice au 30 septembre 2020

Le Groupe GRAINES VOLTZ ayant engagé une démarche d'amélioration continue depuis plusieurs années a lancé de nouvelles actions depuis la clôture de ses comptes 2019/2020, dont notamment :

- Des mesures de correction visant à améliorer son index égalité Hommes/Femmes.
- La mise en place d'une Charte éthique.
- La mise en place d'une Charte anti-corruption.