

**COMMUNICATION SUR LE
PROGRES
GLOBAL COMPACT
Juin 2013 pour l'année 2012**

VRANKEN-POMMERY MONOPOLE avance avec confiance dans un contexte économique contrasté et encore largement dominé par l'incertitude en 2013.

En confortant son action et en poursuivant sa stratégie, VRANKEN-POMMERY MONOPOLE sera tout à fait prêt à assurer sa position de premier Vigneron d'Europe sur les terroirs les plus qualitatifs. Ces approvisionnements lui permettent grâce à un savoir-faire parfaitement maîtrisé alliant tradition et modernité, d'élaborer des Cuvées d'Excellence.

Mais rien ne se pense, rien ne prend forme et ne se réalise, sans avoir présent à l'esprit : la préservation de notre environnement, la maîtrise de l'ensemble des risques environnementaux, la sécurité du consommateur, le respect de nos clients.

Le Groupe VRANKEN-POMMERY MONOPOLE, fidèle à ses grands principes ancestraux, intègre dans ses plans d'investissements, le respect de l'environnement. Notre engagement au Global Compact en 2003, n'était que la formalisation des différentes choses faites sur le terrain avec la volonté certaine et délibérée de toujours se remettre en question en recherchant tous les points d'amélioration possibles et en étant toujours attentifs aux moindres évolutions réglementaires.

La pérennisation de notre Groupe ne peut se faire qu'en assurant et défendant, par notre éthique, de vraies valeurs sociales, économiques et environnementales.

C'est ainsi que nous poursuivons notre démarche sur la répartition des embauches suite à l'accord « seniors » signé dans l'entreprise. Au niveau de nos vignobles nous travaillons de façon permanente vers une viticulture de plus en plus respectueuse de notre environnement et au sein de nos établissements, nous mettons tout en œuvre pour réduire d'années en années nos besoins en matières premières tout en assurant le même niveau d'exigence qualitative.

Par le Global Compact, nous pouvons ainsi montrer notre attachement à tous ses principes et sommes heureux de pouvoir en assurer une communication.

Nos principales actions durant l'année 2012 ont porté sur différents points se rattachant aux principes environnementaux et aux droits de l'Homme du Pacte Mondial.



Paul-François VRANKEN
Président

Illustration 1

REPLACEMENT PROGRESSIF DES PIQUETS EN ACIER PAR DES PIQUETS BOIS PEFC

Principes concernés :

8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Action mise en œuvre :

La stratégie de remplacement des piquets de tête en acier galvanisé en piquets bois a deux principaux objectifs. Le premier concerne l'amélioration du paysage et de l'image du vignoble champenois, le second valorise notre démarche environnementale.

Le choix des piquets doit répondre aux deux exigences suivantes : l'écologique et l'esthétique. En privilégiant le bois, nous agissons concrètement pour le développement durable, à chaque étape de son cycle de vie, et en répondant particulièrement bien à ses exigences. C'est une matière première renouvelable, abondante, certifiée et avec une possibilité de disponibilité locale. Sa revalorisation ou son recyclage s'envisage sans dommage pour l'environnement.

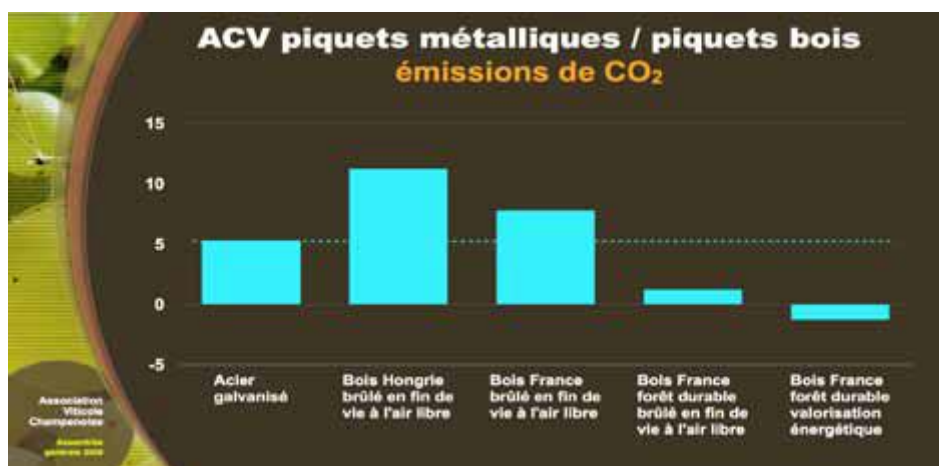
Pour justifier du moindre impact environnemental de ces piquets en bois, nous nous sommes appuyés sur les résultats de l'analyse du cycle de vie de ce produit, réalisée par le Comité Interprofessionnel du Vin de Champagne (CIVC).

→ Etude du CIVC

L'analyse cycle de vie (ACV) permet d'évaluer tous les impacts du produit, de l'extraction des matières premières jusqu'à la fin de vie, prenant en compte les phases de distribution et d'utilisation. Cette méthode permet d'avoir une vision d'ensemble et constitue désormais une référence au niveau internationale.

Cette méthode a été appliquée sur un exemple simple : la comparaison de piquets de vigne en bois et en acier galvanisé, et plus spécifiquement sur les piquets de tête (installés en bout de rang).

- Comparaison sur les émissions de CO₂



La référence est un piquet en acier galvanisé recyclé à 40%, moyenne française.

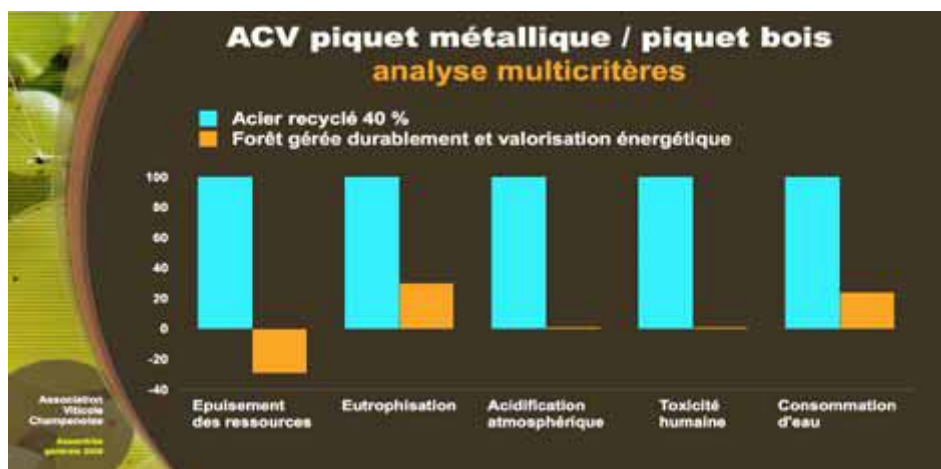
En 2^{ème} place, apparaissent les émissions d'un piquet en acacia non traité, fabriqué en Hongrie et brûlé à l'air libre en fin de vie. Le résultat n'est pas celui souhaité, il est pénalisé par le mix énergétique hongrois dominé par le gaz et le charbon, le transport du piquet et le brûlage en fin de vie.

Le 3^{ème} piquet, toujours en acacia, provient de France. Il est également brûlé à l'air libre à l'arrachage de la vigne. Les émissions sont inférieures au précédent mais restent supérieures à l'acier.

En 4^{ème} position, il s'agit d'un piquet en acacia issu d'une forêt gérée durablement, c'est-à-dire dans laquelle un arbre coupé est immédiatement remplacé. Le bilan devient nettement favorable.

Et en dernière position apparait le même piquet faisant l'objet d'une valorisation énergétique en fin de vie. Le bilan devient désormais négatif et c'est la solution la plus écologique.

- Comparaison les piquets 1 et 5 sur l'ensemble des indicateurs environnementaux étudiés



L'impact du piquet bois, sur l'ensemble de son cycle de vie (couleur orange), est très nettement inférieur à celui du piquet acier.

Résultats :

Dans notre vignoble champenois, le programme de remplacement de piquets acier en piquets bois, certifié « Programme Européen de Certification Forestière » (PEFC) est fortement dépendant de la position stratégique des parcelles (clos, bords de route, périmètre du classement UNESCO, ...). PEFC est une marque de certification de gestion forestière, visant à contribuer à la gestion durable des forêts. Le logo PEFC nous garantit un bois issu d'une forêt gérée, selon les meilleures règles adaptées aux situations locales. Ces règles permettent de concilier les trois piliers du développement durable, à savoir : l'environnement, l'économie et la société.

L'amélioration esthétique du paysage est indéniable. Le bois est une matière plus noble et cela permet également d'homogénéiser les lignes de tête.



« La Gare de Bouzy », Mai 2013

Actuellement, environ 10% de notre vignoble champenois est équipé de ligne de tête en piquets bois. Notre programme de remplacement évolue lentement. L'opération est longue et coûteuse. De plus, il se fait au rythme des arrachages / replantations, soit environ 2 à 3 % par an.

Au regard des éléments d'étude, et de notre politique environnementale, le piquet OCTOWOOD, labélisé PEFC et répondant à nos deux exigences (écologique et esthétique), a été sélectionné et introduit dans la majorité de nos vignobles.

Dans l'Aisne, l'implantation de piquets en acacia brut s'étend sur 1,40 hectare. Ces piquets proviennent de la région de Fère en Tardenois (aux alentours de Reims).

Nous avons pour objectif de développer le secteur des piquets bois d'origine française, à proximité de nos sites, répondant évidemment aux exigences souhaitées.

Périmètre de l'action : Vignobles champenois Vranken et Pommery.

Mots clés : Développement Durable, Vignoble, Environnement, Piquets bois, label PEFC.

Illustration 2

Révision de l'arrêté préfectoral concernant une installation classée pour la protection de l'environnement soumise à autorisation

Principes concernés :

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Action mise en œuvre :

La prise en compte de l'environnement et de la sécurité du consommateur est une priorité pour le groupe VRANKEN-POMMERY MONOPOLE, quelle que soit l'activité concernée (vignoble, production,...).

Comme la plus part de nos domaines, le site de Reims est classé ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) avec un arrêté préfectoral strict. Cet arrêté s'est vu modifier, fin 2012, suite à la baisse enregistrée de la puissance calorifique installée. Une seule chaudière suffit aujourd'hui (contre trois auparavant) à la production de chauffage et d'eau chaude sur le site.

Notre précédent arrêté a été construit sur les données suivantes : une chaufferie composée de trois chaudières d'une puissance unitaire nominale de 1860 kW (soit 5580 kW au total), alimentées par le réseau gaz naturel. Cette installation est donc soumise à déclaration sous la rubrique 2910-A2 (Article 3.2.2 de l'arrêté préfectoral). Suite à la réalisation de l'étude de dispersion, nous avons pour objectif de tout mettre en œuvre pour descendre la puissance en dessous de 2000 kW, soit donc l'utilisation d'une seule chaudière.

En collaboration avec notre prestataire DALKIA, les mesures suivantes ont été prises :

- La diminution de la température nocturne des locaux ;
- L'optimisation de la régulation de température des locaux en journée et durant la période froide ;
- La diminution de 1°C dans les locaux recevant le public ;
- Le réajustement des horaires de mise en marche des aérothermes des locaux de production ;
- La diminution de la température du circuit primaire de 90°C à 70°C.

Résultats :

Au sens de la rubrique 2910 des installations classées, le site de Reims suit tout à fait la nomenclature énoncée, où une chaudière est en fonctionnement (soit 1860 kW) et est donc toujours < à 2000 kW. La seconde chaudière ne sert qu'en cas de secours et ne rentre pas dans le calcul de la puissance de l'installation. En ce qui concerne la troisième chaudière, celle-ci a été désolidarisée du réseau d'eau et isolée du réseau de gaz.

Suite à une inspection du site VRANKEN POMMERY à Reims dans le cadre de l'action nationale « rejets atmosphériques des installations industrielles concernées par un Plan de Protection de l'Atmosphère (PPA) », en Mars 2012, et compte tenu des évolutions de la nomenclature des installations classées, l'inspection associée a convenu de notifier le déclassement par un arrêté préfectoral complémentaire du code de l'environnement. (Réf. Arrêté Préfectoral, daté du 11 décembre 2012, ci-joint)

Périmètre de l'action : Site Vranken-Pommery Production de Reims.

Mots clés : ICPE, Environnement, PPA, Puissance calorifique installée.

Illustration 3

EGALITE DES CHANCES AVEC UNE ILLUSTRATION DES RETOMBEES DE L'ACCORD SENIORS SUR LA REPARTITION DES EMBAUCHES

Principe concerné :

6. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Action mise en œuvre :

Dans le cadre de notre politique de recrutement, nous favorisons le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés par la mise en place d'accords et de plans d'actions « Seniors ». Notamment à travers le suivi d'indicateurs et de cibles permettant de faire un suivi rigoureux.

Modalités de recrutement :

Nos modalités de recrutement se basent en premier lieu sur la compétence et l'expérience des individus et en aucun cas sur leur âge ou leur sexe. Bien entendu, nous devons faire face régulièrement à des situations délicates où deux personnes ont à la fois les mêmes compétences et expériences pour un seul poste disponible. Dans ce cas, notre aptitude en matière de recrutement nous oblige à faire appel à d'autres critères.

Choix du recrutement :

Lorsque deux personnes ont le même savoir faire, nous procédons à une étude plus approfondie de leur motivation à venir travailler au sein de notre entreprise. Dans la majorité des cas, nous constatons que le comportement des salariés plus âgés correspond plus à notre attente en particulier sur le respect des horaires et de la hiérarchie. Cette adéquation que nous recherchons entre les ressources humaines et les objectifs de la production se traduit par les résultats ci-dessous.

Résultats :

Sites de production Vranken-Pommery Production	Cible à atteindre sur 3 ans : 2010 à 2012	Recrutement Salariés âgés de + 50 ans			Type contrat
		2010	2011	2012	
Tours sur Marne	10% + de 50 ans	9,20%	7,14%	7,12%	CDD-CDI
Reims		37,00%	35,00%	27,43%	
Total sites		23,29%	11,88%	12,56%	

La cible fixée par notre accord senior est largement atteinte puisqu'en moyenne sur les 3 dernières années, les sites de Vranken-Pommery Production ont recruté plus de 15% de salariés seniors.

Périmètre de l'action : Sites de production

Mots clés : Emploi, non discrimination, seniors.

Illustration 4 **Partage des principes éthiques dans les domaines des normes de travail et des droits de l'Homme**

Principes concernés :

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ;

Action mise en œuvre :

Vranken-Pommery Monopole s'est engagé à adopter, soutenir et appliquer dans sa sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales.

A cet effet, nous attachons de l'importance à partager ses principes éthiques avec nos fournisseurs dans les domaines des normes de travail et droits de l'Homme. Nos fournisseurs s'engagent, au travers de notre cahier des charges, à se conformer aux normes de l'Organisation Internationale du Travail qui visent à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité et en particulier à :

- Eliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- Abolir de manière effective le travail des enfants en plus généralement de toute personne mineure ;
- Ne pas utiliser de main d'œuvre issue du travail clandestin ;
- A respecter les principes de protection des droits de l'homme ;
- A respecter les principes de non-discrimination en matière d'emploi ;
- A respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Aussi, nous garantissons à nos clients le respect de ces principes fondamentaux.

Vranken-Pommery Monopole veille particulièrement à faire respecter les principes de non-discrimination aussi bien lors de l'embauche de ses salariés qu'au cours de leur contrat, à travers une politique salariale et de formation cohérentes.

Par exemple, les recrutements se basent en premier lieu sur les compétences, les expériences et les qualifications des individus et en aucun cas sur leur âge, leur sexe, leur religion, leur origine, leur handicap, leur état de santé... Enfin, afin de lutter contre toute subjectivité, les entretiens sont très souvent effectués à plusieurs.

100% des collaborateurs du groupe sont représentés par des instances représentatives du personnel, ce qui favorise l'expression collective des salariés.

Vranken-Pommery Monopole est aussi très attentif au bien-être de ses collaborateurs et veille à l'équilibre entre la vie privée et professionnelle. Ainsi, plusieurs de nos collaborateurs - des hommes et des femmes à tout niveau hiérarchique - ont choisi de travailler à temps partiel. Dans ce contexte, ils peuvent consacrer d'avantage de temps à leurs enfants ou à leurs loisirs.

Périmètre de l'action : Site Vranken-Pommery Monopole.

Mots clés: Droits de l'homme, Organisation Internationale du Travail, Fournisseur, Politique Salariale.

Illustration 5 **Lutte contre la corruption**

Principe concerné :

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

Action mise en œuvre :

Dans sa lutte contre la corruption, Vranken-Pommery Monopole s'engage à comparer ses fournisseurs à partir de critères objectifs. En effet, nous faisons établir des devis par plusieurs fournisseurs, en fonction d'un même cahier des charges, et ensuite nous comparons la qualité et le prix des produits ou des prestations proposés.

Le groupe promeut régulièrement son adhésion au « Global Compact » auprès de ses clients et fournisseurs.

Périmètre de l'action : Site Vranken-Pommery Monopole.

Mots clés : Lutte, Corruption, Fournisseurs.

ACTIONS 2013 POUR LA COP 2014

Notre prochaine communication sur le progrès portera notamment sur :

- L'avancée de notre programme de remplacement des piquets de bois PEFC, dans notre vignoble champenois.
- Point sur les surfaces enherbées sur nos vignobles.
- Suivi de nos objectifs sur la non discrimination à l'embauche.
- Suivi de l'indicateur « emploi senior ».

Contacts

Thierry GASCO

Chef de Cave

Vranken Pommery Production Reims

tgasco@vrankenpommery.fr

Caroline BERDJUGIN

Chargée de Mission QSE

Vranken Pommery Production Reims

cberdjugin@vrankenpommery.fr