



COMMUNICATION SUR LE PROGRES GLOBAL COMPACT

Juin 2014 pour l'année 2013



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

« En 2013 VRANKEN-POMMERY MONOPOLE confirme sa volonté de poursuivre ses engagements et maintient fermement sa stratégie, malgré les incertitudes économiques et monétaires qui continuent de peser sur le marché.

Notre Groupe poursuit sa construction, conjuguant à la fois vision à long terme et grande réactivité. Il saisit les opportunités de grandir lorsque les alliances fondées sur des valeurs communes peuvent être conclues.

Toute cette construction minutieuse du Groupe se fait en gardant toujours 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.

Rien ne se fait dans le Groupe VRANKEN-POMMERY MONOPOLE, sans intégrer dans ses plans d'investissements, le respect de l'environnement. Après les certifications ISO 9001 et ISO 14001 de plusieurs de nos structures, notre engagement au Global Compact en 2003, n'était que la formalisation des différentes avancées sur le terrain avec la volonté certaine et délibérée de rechercher 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.

Notre Groupe a ainsi réaffirmé sa volonté de promouvoir les principes d'égalité des chances et de non-discrimination en mettant en place un contrat de génération. Dans nos vignobles notre démarche est de poursuivre un référentiel de développement durable et dans nos établissements, notre volonté et de diminuer les consommations de matières premières tout en contrôlant notre impact carbone. Au niveau de nos équipes, nous nous assurons qu'il existe aucune espèce de corruption de nos salariés.

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 2013 ont porté sur différents points se rattachant aux principes environnementaux et aux droits de l'Homme du Pacte Mondial. »



Paul-François VRANKEN
Président

LES 10 PRINCIPES DU UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Droits de l'Homme :

Illustration 1

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 ;

Normes internationales du travail :

Illustrations 1 et 2

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement :

Illustrations 1, 3 et 4

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.

Lutte contre la corruption :

Illustrations 1 et 5

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.

Illustration 1 **Partage, réflexions et actions** **sur les enjeux éthiques du monde de demain**

Principes concernés :

Les enjeux éthiques, qu'ils soient économiques, environnementaux ou sociétaux recouvrent l'ensemble des principes du Global Compact.

Actions mises en œuvre :

La société Vranken-Pommery Monopole s'est engagée à adopter un ensemble de valeurs fondamentales relatives à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), ainsi que les promouvoir, les soutenir et les faire appliquer dans sa sphère d'influence.

❖ Partenaire officiel et participant du Women's forum global meeting :

Créé en 2005, le Women's forum for the Economy and Society est la plateforme internationale, leader, qui met en lumière la vision et la voix des femmes sur les principaux enjeux économiques et sociétaux de notre époque.



Il réunit des personnalités du monde entier issues de milieux politiques et des affaires, de la société civile, du monde universitaire ou des médias autour de discussions pratiques ou de débats ouverts, riches et avant-gardistes sur des sujets importants.

Le Groupe participe depuis plusieurs années aux éditions du Women's forum global meeting. Pour sa 9^{ème} édition en 2013, des représentantes du groupe se sont rendues sur place et ont participé aux diverses conférences, débats et ateliers proposés. Elles ont ainsi pu apporter leur point de vue construit par leurs propres expériences professionnelle et personnelle.



Plus particulièrement, ces débats ont porté sur les perspectives et approches nouvelles autour des enjeux du développement durable, de la compétition économique, de la gouvernance et de l'éducation.

Parmi les sujets abordés : Comment faire de la RSE une priorité pour les dirigeants d'entreprise? Comment la visibilité dans les médias peut améliorer l'égalité professionnelle ? Art et business : comment les nouvelles façons de penser peuvent conduire à la réussite ? ...

Les intervenants ont par ailleurs réaffirmé la nécessité d'une approche globale pour l'avancement des droits des femmes dans le monde.

❖ Evaluation des fournisseurs à partir de critères RSE :

Dans les cahiers des charges des fournisseurs, un paragraphe les interpelle directement en leur demandant de se conformer aux normes de l'Organisation internationale du Travail et du développement durable. Certains devoirs y sont clairement explicités. En ce qui concerne les normes du travail et les droits de l'Homme par exemple, on y trouve notamment les éléments suivants :

- 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.

Dans le but de garantir le respect de ces valeurs et de pouvoir le promouvoir à nos clients, un suivi a été récemment réalisé auprès de nos fournisseurs. Il a pris la forme d'un questionnaire sur les différents thèmes de la RSE. Une partie de ce questionnaire a ainsi concerné les principes du Global Compact liés aux normes de travail et aux droits de l'Homme, notamment en traitant de :

- Politique RSE ;
- Charte éthique ;
- Certifications sur les conditions de travail ;
- Actions d'amélioration des conditions de travail ;
- Politique de lutte contre les discriminations.

Ce questionnaire a aussi couvert d'autres thèmes, tels que celui de l'environnement.

Il a été réalisé auprès de nos principaux fournisseurs de matières sèches, représentant une vingtaine d'entreprises. Le taux de réponse a été de 100%. Les résultats obtenus seront intégrés dans l'évaluation annuelle de nos fournisseurs.

Résultats :

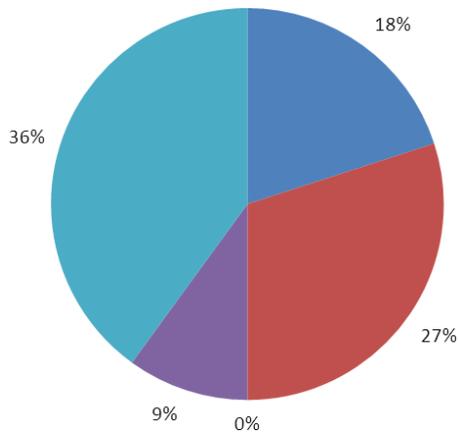
Les résultats du questionnaire indiquent que plus de la moitié de nos principaux fournisseurs ont mis en place une politique en matière de RSE ou de développement durable et/ou une charte éthique.

Même si seulement 10% d'entre eux disposent d'une certification sur la santé et/ou la sécurité au travail, ils ont tous déclaré avoir mis en place des actions pour améliorer les conditions dans lesquelles travaillent leurs salariés.

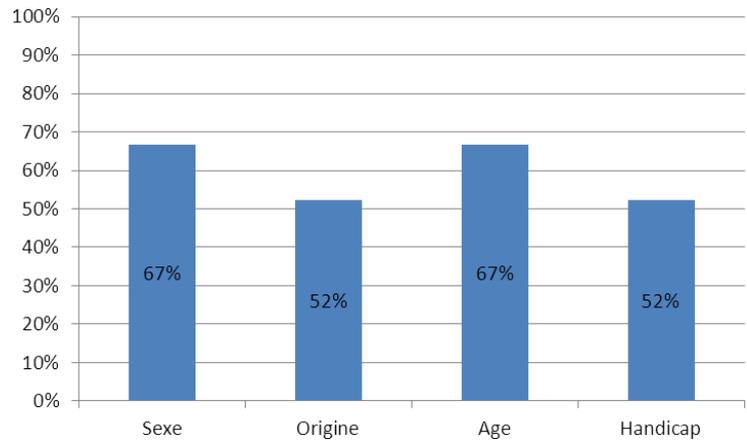
Enfin plus de 80% d'entre eux ont une politique spécifique sur les questions de lutte contre les discriminations.

Par exemple, il a été demandé de spécifier sur quels critères discriminatoires portait cette politique : le sexe, l'âge, l'origine et le handicap. La répartition des critères considérés par les fournisseurs est la suivante :

Nombre de critères discriminatoires pris en compte



Taux de prise en compte de chaque critère discriminatoire



On constate que la prise en compte des différents critères discriminatoires est assez inégale.

Globalement, les résultats obtenus via ce questionnaire ont permis de mettre en évidence que, bien que les champs couverts par leur politique varient sensiblement d'un fournisseur à l'autre, ces derniers respectent ce qui leur a été demandé dans les cahiers des charges.

Périmètre : Site Vranken-Pommery Monopole

Mots clés : Responsabilité Sociétale des Entreprises, Droits de l'Homme, Organisation Internationale du Travail, Fournisseur

Illustration 2

Mesures prises en faveur de l'emploi des jeunes, des salariés âgés et de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Principe concerné :

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

Actions mises en œuvre :

En 2013, le Groupe Vranken-Pommery Monopole a réaffirmé sa volonté de promouvoir les principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

A cet effet, les sociétés françaises ont engagé au cours de l'année des négociations avec les partenaires sociaux sur la mise en place de contrats de génération concernant le recrutement des jeunes, le maintien dans l'emploi des salariés âgés et la transmission de compétences.

Ces négociations se finalisent pour certaines entités en 2014, elles aboutissent sur la mise en place d'accords ou de plans d'actions qui renouvellent et élargissent les thèmes des « accords seniors ».

Tout en renforçant ces mesures prises en faveur des salariés âgés, la société Vranken-Pommery Monopole s'est ainsi engagée dans une démarche intergénérationnelle.

Cela se traduit notamment par la mise en place d'un parcours d'entrée pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

L'entreprise s'est aussi fixée pour objectif pour les 3 prochaines années que les salariés âgés de 26 ans et moins représentent 25% du total des embauches en contrat à durée indéterminée.

Elle assure également son attachement au principe de non-discrimination du fait du sexe en matière de recrutement, de formation professionnelle, d'évolution professionnelle et de rémunération. Toute mesure prise en faveur d'un candidat/salarié, doit reposer sur des critères professionnels objectifs (compétences, expériences professionnelles, qualifications...).

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, Vranken-Pommery Monopole s'engage à respecter les mesures prises en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes / hommes, en vigueur depuis le 1er janvier 2012, et de développer la mixité des emplois.

Afin de mettre en œuvre ces objectifs, la société Vranken-Pommery Monopole identifie les métiers dans lesquels la proportion des femmes et des hommes est déséquilibrée et examine, dans la mesure du possible, la faisabilité de rééquilibrer et de développer la mixité des emplois.

Résultats :

En termes de lutte contre les inégalités professionnelles, une amélioration significative a pu être constatée en 2013 puisque :

- 44% des embauches CDI en 2013 réalisées par Vranken-Pommery Monopole ont concerné des femmes contre 27% en 2012.
- 38% des cadres embauchés étaient des femmes contre 24% en 2012, elles représentent ainsi aujourd'hui 37% de la catégorie contre 34% l'année précédente.
- 67% des changements de catégories professionnelles en 2013 ont concerné des femmes.

La société s'attache également à respecter ce principe d'égalité professionnelle en matière de rémunération. Ainsi, elle veille à ce que les augmentations individuelles soient en cohérence avec ce principe.

En 2013, les taux d'avancement entre les 2 sexes sont comparables : 15% des hommes et 16% des femmes.

L'écart salarial se réduit également, notamment chez les cadres, où la différence de salaire entre les hommes et les femmes passe de 25% en 2011 à 18% en 2013.

Périmètre : Site Vranken-Pommery Monopole

Mots clés : Emploi, Non-discrimination, Femmes, Jeunes, Seniors

Illustration 3 **Réalisation du Bilan Carbone®**

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 :

Dans la volonté de réduire l'impact de son activité sur l'environnement, Vranken-Pommery Monopole s'est engagé dans la comptabilisation de ses rejets de gaz à effet de serre (GES). Cette opération a été réalisée avec le soutien financier de la Région Champagne-Ardenne et de l'ADEME.

La méthode choisie est celle du Bilan Carbone® qui est l'une des plus complète et exhaustive existante sur le marché.

❖ La méthode Bilan Carbone® :

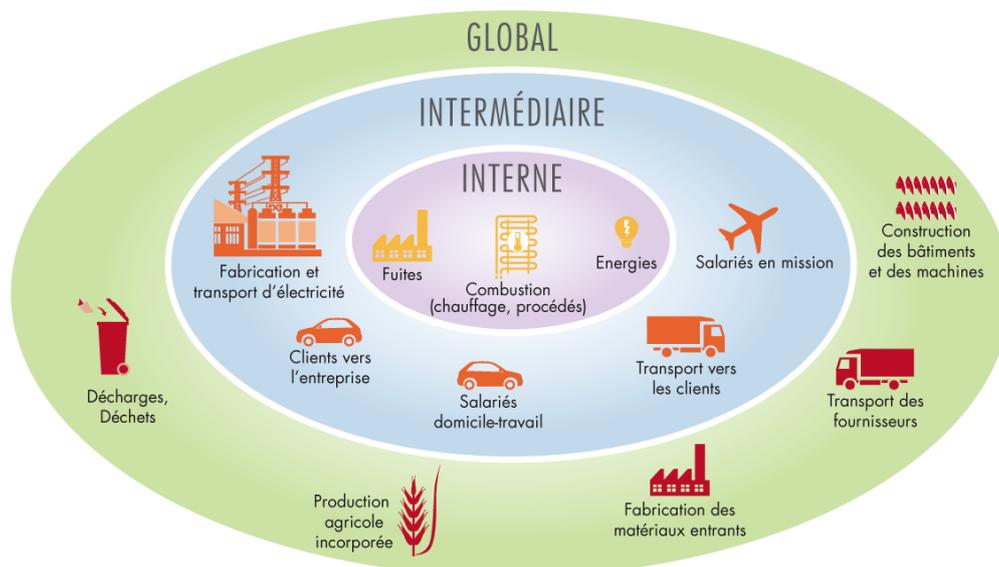
Un Bilan Carbone® est une étude qui vise à comptabiliser les émissions de GES (H₂O, CO₂, CH₄, N₂O, O₃, HCFC, CFC...) produit par une activité.

Les GES, contribuant au réchauffement climatique, sont source de nuisance pour le climat, la faune, la flore, la santé humaine...

Ces gaz ayant des pouvoirs de réchauffement global différents, chacun est comptabilisé selon sa valeur d'équivalent CO₂ (eqCO₂) afin d'obtenir des résultats comparables.

Leur présence dans l'atmosphère provient de plusieurs niveaux d'émissions :

- Les émissions internes : issues des consommations énergétiques des process ainsi que des systèmes de chauffage et de climatisation ;
- Les émissions intermédiaires : issues des transports de personnes, de la production de services rendus et de la fabrication de l'électricité consommée ;
- Les émissions globales : issues de la fabrication de matières premières utilisées, des services achetés, de l'immobilisation des locaux ainsi que du traitement des déchets produits.



❖ Choix du périmètre, contenu et méthodologie programmée :

Le périmètre retenu pour la comptabilisation des émissions est celui relatif à l'activité de production de Champagne sur l'année 2012, soit :



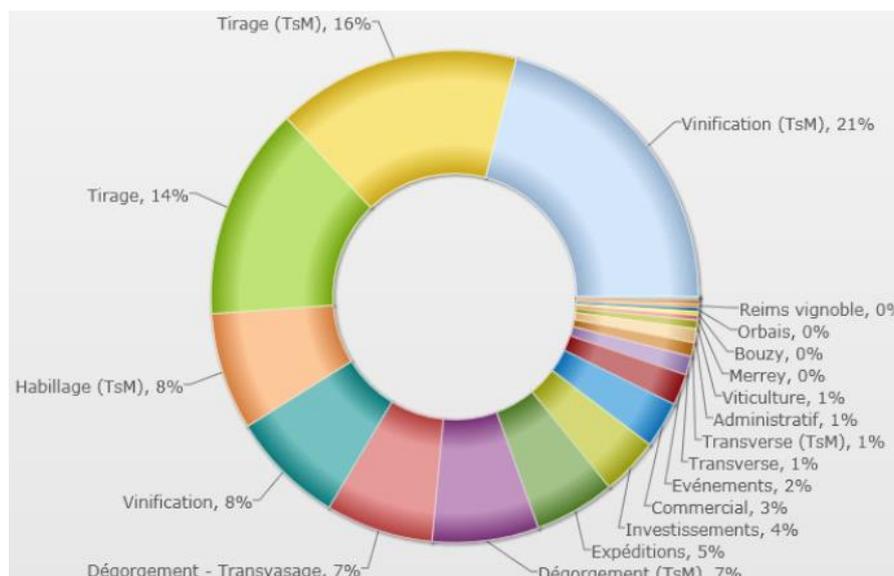
Dans chacune de ces sections, les rubriques suivantes ont été détaillées :

- Energie (électricité, gaz et autres combustibles) ;
- Hors énergie (climatisation et engrais) ;
- Intrants (produits entrant dans la production des raisins et vins, produits de fonctionnement et services utilisés par l'entreprise) ;
- Emballages (emballages de production et d'expédition des produits) ;
- Fret (entrant, interne et sortant) ;
- Déplacements (domicile-travail, déplacements professionnels et visiteurs) ;
- Déchets (déchets issus du fonctionnement de l'entreprise) ;
- Immobilisations (fabrication des bâtiments, équipements, véhicules et aménagement des bâtiments).

Cette étude a consisté dans un premier temps à lister les sources d'émissions de GES, puis à chiffrer, pour chacune d'entre-elles, la quantité de gaz émise. Elle a ensuite conduit à la rédaction d'un rapport hiérarchisant ces émissions dans les postes de chaque activité. En mettant ainsi en évidence les postes les plus émetteurs de GES, la méthode aboutit à la mise en place d'un plan d'action visant à réduire les émissions de GES.

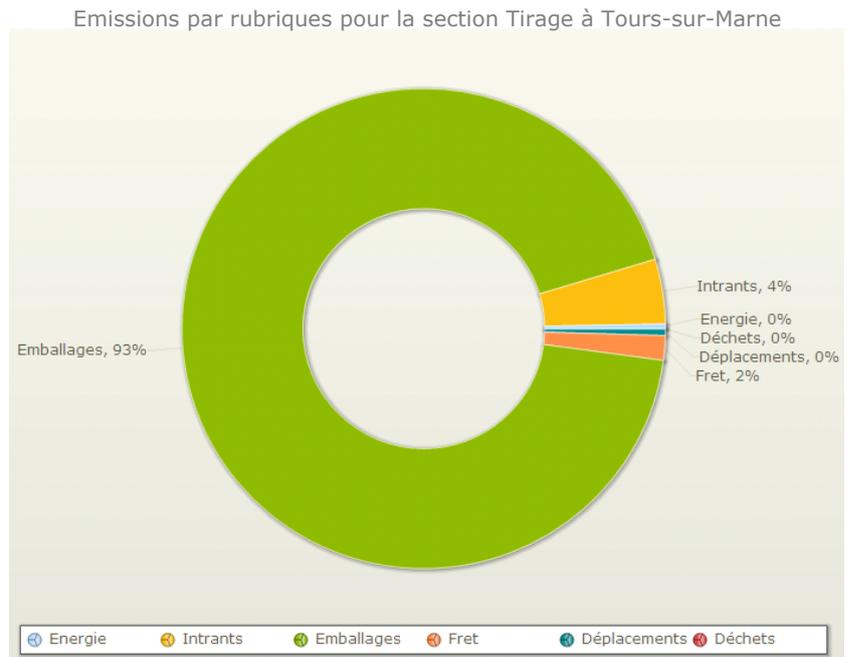
Résultats :

Les émissions totales de l'activité sur la période 2012, détaillées par sections et/ou par rubriques, sont réparties de la façon suivante :



L'outil utilisé permet de pouvoir identifier en détail où ont lieu les émissions les plus importantes. Par exemple, un des principaux postes émetteurs est celui du tirage sur le site de Tours-sur-Marne (16%).

Ce sont les emballages, à hauteur de 93%, qui sont en cause. Il s'agit presque exclusivement des bouteilles en verre. Cette importante quantité s'explique non seulement par l'utilisation de bouteilles par millions, mais aussi parce que les bouteilles en verre, nécessitant un traitement à très haute température, ont une empreinte carbone importante.



Les résultats du Bilan Carbone® mettent ainsi en évidence les éléments présentant une opportunité dans la réduction de leurs émissions. Certains postes, même très émetteurs comme les bouteilles en verre, ont déjà atteint leurs limites. Les avancées technologiques actuelles ne permettent pas de réduire davantage leur impact. En effet, notre maison de Champagne a été la première à avoir recours à la verrerie allégée. Toutes nos bouteilles standard de 75cl ont ainsi été allégées de 65 grammes sur les 900 grammes initiaux. Depuis l'année dernière, la démarche a été étendue à l'ensemble de nos bouteilles standard de 37,5cl.

Malgré les marges de manœuvre très limitées pour la réduction de certains postes, d'autres éléments présentent des opportunités. Par exemple, les déplacements professionnels et domicile-travail des salariés pourraient faire l'objet d'une action de sensibilisation à l'écoconduite.

En résumé, les résultats ont permis de cibler quels étaient les postes sur lesquels centrer nos efforts pour réduire nos émissions de CO2 directes. Le plan d'action est aujourd'hui en cours d'élaboration.

Périmètre : Site Vranken-Pommery Monopole

Mots clés : Environnement, Bilan Carbone®, Gaz à effet de serre, Equivalents CO2

Illustration 4 **Actions environnementales sur le vignoble**

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.

Actions mises en œuvre :

Dans le cadre de la politique environnementale sur le vignoble, les actions mises en œuvre sont les suivantes :

- Remplacement progressif des piquets de tête en acier par des piquets en bois ;
- Poursuite de la politique sur l'enherbement permanent des parcelles.

Ces actions ont été lancées il y a plusieurs années, il s'agit ici d'observer leur état d'avancement.

❖ Remplacement des piquets de tête :

La stratégie de remplacement des piquets de tête en acier galvanisé en piquets bois a deux principaux objectifs. Le premier réside dans la valorisation du paysage et de l'image du vignoble champenois, le second vise le renforcement de notre démarche environnementale.

Le choix des piquets doit répondre aux deux exigences suivantes : l'écologie et l'esthétisme. En tant que matière première naturelle et renouvelable, le bois correspond à ces exigences. De plus il est valorisable en fin de vie et peut faire l'objet d'un approvisionnement local. Il répond ainsi aux principes du développement durable.

❖ Enherbement permanent de nos parcelles de vignes :

Depuis de nombreuses années, nous avons expérimenté au sein de nos vignobles champenois l'enherbement permanent des parcelles. Cette technique a plusieurs avantages :

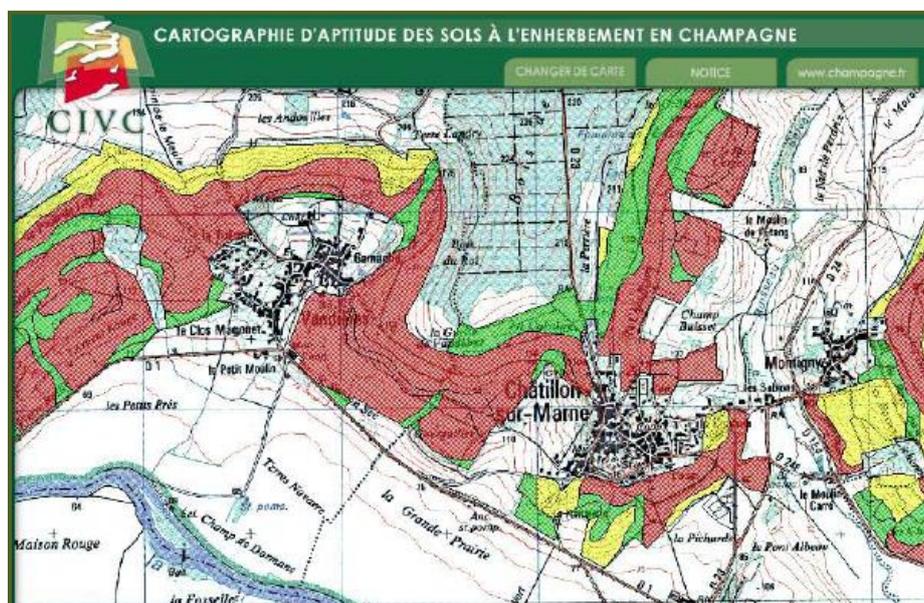
- Limiter le recours aux herbicides chimiques ;
- Améliorer la lutte contre l'érosion dans les coteaux les plus pentus ;
- Améliorer la portance des engins ;
- Lutter contre *Botrytis cinerea* ;
- Favoriser la biodiversité ainsi que la vie des sols.

L'enherbement des parcelles est moins difficile à mettre en œuvre que le labour ou désherbage mécanique qui demeure la technique la plus pointue et la plus couteuse en termes d'organisation du travail.

Cette technique est néanmoins complexifiée par une spécificité du vignoble champenois : les vignes étroites. En effet, pour des raisons qualitatives, le vignoble champenois présente une densité de plantation très élevée (8.000 à 8.500 plants/ha en moyenne). La bande enherbée en Champagne a donc un impact plus important en termes de concurrence (hydrique et azotée) et de spécificité produit par rapport à des vignes larges. Pour cette raison, il faut être très vigilant sur la capacité des parcelles champenoises à supporter un couvert enherbé ; les conséquences peuvent être très graves : perte de vigueur voire de rendement, ralentissements fermentaires, modification du produit final, ...

Chaque terroir étant différent par sa nature ou sa profondeur de sol, le CIVC (Comité Interprofessionnel du Vin de Champagne) a établi des cartes d'aptitude à l'enherbement des parcelles.

Ces cartes permettent de visualiser les zones où la mise en place de cette technique est la plus facile.



La légende comprend trois classes : vert, orange et rouge selon un risque croissant de concurrence hydrique de l'herbe et la vigne.

En zone verte, l'enherbement permanent peut être mis en place sans risque majeur. En zone orange, il est conseillé de limiter à 1 rang sur deux l'enherbement des parcelles. En zone rouge, l'enherbement permanent est déconseillé.

La première étape du processus dans nos vignobles a été d'établir la répartition en surface de nos vignobles par catégorie. Cet état des lieux nous a permis de hiérarchiser les parcelles à enherber en toute connaissance de cause.

Cet état des lieux a révélé que nos parcelles étaient à 56% en zone verte.

Zones d'aptitude à l'enherbement	Potentiel
Enherbement permanent envisageable	56%
Alternatives à l'enherbement permanent 50%	20%
Enherbement permanent déconseillé	24%
TOTAL	100%

Zones d'aptitudes à l'enherbement – Vignobles Vranken-Pommery

Résultats :

❖ Remplacement des piquets de tête :

Dans notre vignoble champenois, le programme de remplacement des piquets de tête en acier par des piquets en bois s'est poursuivi de manière très active en 2013 (+ 9,4 %).

Actuellement, 17,5 % du vignoble est équipé de lignes de tête en piquets bois. Les parcelles installées en 2013 sont notamment : « Les Picottes » à Verzenay, « Les Basses Houardes » à Bouzy, « Les Moyens du Levant » à Cramant, « Le Val Morey » à Merrey-sur-Arce...

Les piquets choisis cette année sont toujours les piquets OCTOWOOD, en pin sylvestre, mais nous recherchons des partenaires locaux afin de nous fournir. Nous avons notamment pris contact avec une scierie de Champignol-lez-Mondeville dans l'Aube pour notre vignoble de Baroville.



« Les Picottes » à Verzenay, Mars 2014

❖ Enherbement permanent de nos parcelles de vignes :

Les premières années, le couvert enherbé a été constitué par de l'enherbement naturel (pâturin annuel en général), mais cette technique a très vite montré ses limites (implantation d'autres mauvaises herbes de type Ray grass notamment) et nous avons dû nous tourner vers de l'enherbement semé.

Après de nombreux essais de semences (pâturin, fétuque, canche, trèfle, ...), nous nous sommes arrêtés sur deux espèces principales en fonction des parcelles (pâturin commun et pâturin des prés).

Après une implantation prudente jusqu'en 2008, nous sommes désormais en phase de développement important de cette technique.

CAMPAGNE 2007-2008	Zones d'aptitude à l'enherbement	Potentiel	Réalisation
	Enherbement permanent envisageable	56%	27%
	Alternatives à l'enherbement permanent 50%	20%	3%
	Enherbement permanent déconseillé	24%	6%
	TOTAL	100%	17%

CAMPAGNE 2012-2013	Zones d'aptitude à l'enherbement	Potentiel	Réalisation
	Enherbement permanent envisageable	56%	37%
	Alternatives à l'enherbement permanent 50%	20%	15%
	Enherbement permanent déconseillé	24%	16%
	TOTAL	100%	28%

Entre 2008 et 2013, le pourcentage de parcelles enherbées est passé de 17% à 28%, principalement en travaillant sur les zones vertes.

A ce total s'ajoute une évolution de 0 à 12% des parcelles entretenues mécaniquement (labour, griffes, inter-ceps,...).

Ainsi, en 2013, grâce à la combinaison de ces techniques, près de la moitié des parcelles des vignobles Vranken-Pommery n'a pas reçu d'herbicides « en plein ».

Actuellement, de nouvelles perspectives s'offrent à nous en termes de semence :

- L'utilisation de trèfle nain pourrait par exemple permettre d'enherber sans problème de concurrence azotée (légumineuse) et sans entretien particulier (pas de tonte) : une parcelle a été semée en 2010 sur nos vignobles de Reims (« MDH – Crayères ») ;
- Des semences fleuries commencent à arriver sur le marché afin d'ajouter un côté esthétique aux bienfaits de l'enherbement : une parcelle a été semée en essai à Bouzy (« Derrière les Jardins »).

Périmètre : Vignobles champenois Vranken et Pommery.

Mots clés : Développement Durable, Vignoble, Environnement, Piquets en bois, Enherbement.

Illustration 5 **Politique de 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.

Actions mises en œuvre :

En adhérant au Global Compact, Vranken-Pommery Monopole promeut son engagement dans la lutte contre la corruption, les pots-de-vin et l'extorsion. D'un point de vue général, la politique de l'entreprise requiert des fournisseurs, des prestataires et des autres partenaires commerciaux l'adoption de ces principes.

En interne, une analyse est réalisée sur les notes de frais des commerciaux afin de détecter d'éventuelles dérives, notamment en matière de corruption du client. De la même façon, la sortie des bouteilles gratuites dans nos pratiques commerciales est strictement surveillée et contrôlée.

Enfin, dans le cadre de la fidélisation de nos livreurs de raisins, une visite des installations et du vignoble du Groupe en France et à l'international leur est proposée contre une participation financière.



Résultats :

L'ensemble des actions mises en œuvre par le Groupe participent à prévenir et limiter le risque de corruption aussi bien de la part de nos partenaires commerciaux que de nos salariés.

L'évolution de la corruption interne n'est, à l'heure actuelle, pas encore quantifiée mais nous nous assurons qu'il n'existe aucune espèce de corruption de nos salariés.

Périmètre : Site Vranken-Pommery Monopole

Mots clés : Lutte, Corruption, Fournisseurs, Prestataires, Partenaires commerciaux, Salariés

ACTIONS 2014 POUR LA COP 2015

Notre prochaine communication sur le progrès portera notamment sur :

- Le suivi des objectifs sur les contrats de générations ;
- Les actions proposées suite au Bilan Carbone® ;
- Les certifications « viticulture durable » et « Haute Valeur Environnementale ».

Contacts

Thierry GASCO
Chef de Cave
Vranken-Pommery Production Reims
tgasco@vrankenpommery.fr

Emilie JAHIEL
Responsable Qualité Environnement
Vranken-Pommery Monopole
ejahiel@vrankenpommery.fr