



RÉMY COINTREAU

GLOBAL COMPACT : engagement annuel du Président

Depuis son adhésion en 2003, Rémy Cointreau s'engage à respecter et faire partager au quotidien les dix principes de la charte Global Compact avec ses collaborateurs, ses fournisseurs et toutes ses parties prenantes. L'année écoulée a d'ailleurs été marquée par l'obtention par Rémy Cointreau du niveau GC Advanced du Global Compact, preuve de l'engagement réel de notre Groupe dans sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

Le reporting RSE inclut dorénavant 24 sociétés qui reportent tout ou partie de leurs informations sociales, environnementales et sociétales en application des exigences du décret n° 2012-557 de l'article 225 de la loi "Grenelle II" du 12 juillet 2010. Ce reporting fait l'objet de travaux de vérifications par un tiers externe.

Rémy Cointreau a de plus créé son propre logiciel de reporting RSE : accessible à toutes les filiales, il permet la saisie et la consolidation des données RSE. Notre Groupe met ainsi l'accent sur l'importance du reporting RSE pour tous ses sites en France et à l'étranger. Les indicateurs font également référence aux lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative / version G4).

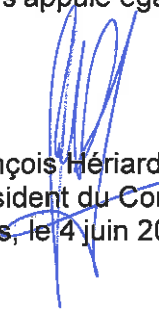
Rémy Cointreau s'appuie sur les normes internationales ISO qui garantissent des standards de qualité, de sécurité alimentaire, de respect du consommateur et de sa santé. La société Mount Gay est titulaire de la certification Qualité ISO 9001 et les audits de suivi Qualité Sécurité Environnement des sites Rémy Martin et Cointreau ont prouvé la dynamique d'amélioration de ces deux sociétés. Les Domaines Rémy Martin, certifiés Agriculture à Haute Valeur Environnementale de niveau 3, confirment les engagements environnementaux du Groupe.

Le Bilan Carbone annuel a été étendu aux sociétés Mount Gay à La Barbade et Bruichladdich en Écosse. Il est maintenant effectué sur l'ensemble des sites de production de Rémy Cointreau.

Nous avons également à cœur d'impliquer tous nos collaborateurs afin que la politique RSE soit l'un des piliers de notre culture d'entreprise. La charte RSE du groupe, éditée en français et en anglais, et le Code éthique des affaires, édité dans toutes les langues parlées au sein de Rémy Cointreau, sont diffusés internationalement et font référence en matière d'éthique professionnelle, en intégrant les questions de conflit d'intérêt ou de corruption. Pour sensibiliser davantage encore les collaborateurs dans leur ensemble, un critère « RSE » a été intégré cette année au contrat annuel d'intéressement.

Alignée sur la norme Iso 26000, notre politique RSE porte les valeurs sociales et environnementales ancrées dans l'histoire de Rémy Cointreau et conforte la création de valeur de Rémy Cointreau.

Elle s'appuie également sur notre engagement annuel au sein du Global Compact.



François Hériard Dubreuil
Président du Conseil d'Administration
Paris, le 4 juin 2015



RÉMY COINTREAU

Communication sur le Progrès 2014 / 2015 (Charte Global Compact)

Dans la continuité de la ratification et de l'application de la Charte Global Compact, Rémy Cointreau maintient ses engagements visant à être l'ambassadeur des bonnes pratiques de cet engagement mondial dans le domaine des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Membre depuis plusieurs années de l'Association "Réseau Pacte Mondial France", Rémy Cointreau respecte et partage régulièrement les dix principes de la charte avec ses collaborateurs et partenaires. La notion de responsabilité sociale et environnementale est ainsi diffusée au sein de l'entreprise, mais aussi en amont et en aval de son périmètre, vers ses clients, ses fournisseurs et l'ensemble de ses parties prenantes.

1. Politique et engagements du groupe : gouvernance RSE

Faire vivre une politique RSE pragmatique et exemplaire

Depuis son adhésion en 2003 au Global Compact, agir de manière responsable relève de l'évidence pour un groupe attaché à ses terroirs et implanté internationalement. Membre du groupe de travail GC Advanced, Rémy Cointreau remet chaque année au Global Compact une communication sur le progrès présentant les actions menées dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE). Rémy Cointreau a également obtenu le niveau GC Advanced en juin 2014, ce qui prouve la réalité de ses engagements RSE.

Alignée sur la norme Iso 26000, la politique RSE de Rémy Cointreau a pour objectif de respecter les bonnes pratiques dans le domaine des Droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Le Groupe suit attentivement les développements de cette norme (achats responsables, déclinaison en filières métiers) et confirme ainsi son adhésion à l'Iso 26000.

Chaque année, la politique RSE est validée par le Comex et la Présidence du groupe. Un plan d'actions à 3 ans est régulièrement réactualisé. En fin de chaque d'exercice, le bilan annuel des actions RSE est présenté au Conseil d'Administration.

La diffusion internationale de la charte RSE et du Code éthique de Rémy Cointreau illustre la volonté de Rémy Cointreau d'impliquer au quotidien l'ensemble de ses collaborateurs.

Conformément à l'article 225 de la loi « Grenelle II » du 12 juillet 2010, et convaincu que les exigences réglementaires sont une opportunité, Rémy Cointreau a étendu son périmètre de reporting RSE à l'ensemble de ses sites de production et filiales de distribution. Ce reporting est vérifié par un tiers externe qui atteste de la présence des informations sociales, environnementales et sociétales exigées par la réglementation française.

Point clé de sa politique RSE, le Groupe veille également à promouvoir les bonnes pratiques en termes de RSE auprès de ses fournisseurs, et à évaluer ces derniers en la matière.

Rémy Cointreau réfléchit à externaliser cette démarche grâce à des plateformes dédiées à l'évaluation RSE des Fournisseurs.

Rémy Cointreau met également en place la nouvelle réglementation sur les audits énergétiques pour les entreprises, qui seront réalisés sur l'année 2015/16, en particulier sur les sites de Cognac et d'Angers.

Le plan RSE 2015, un cap à suivre pour toute l'entreprise

Au cours de l'exercice 2014/15, le groupe a structuré sa stratégie RSE pour anticiper les exigences réglementaires, déployer les engagements du groupe auprès de toutes ses parties prenantes et répondre aux attentes de la société civile.

L'année écoulée aura été marquée par la mise en œuvre de la seconde année du plan RSE 2015/16, programme triennal pour une démarche de progrès continu de notre stratégie RSE.

Le reporting RSE inclut les informations sociales, environnementales et sociétales de Rémy Cointreau en application des exigences du décret n° 2012-557 de l'article 225 de la loi « Grenelle II » du 12 juillet 2010. Ce reporting a fait l'objet de travaux de vérifications par un tiers externe dont les conclusions figurent dans ce rapport (rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées).

Le périmètre de reporting comprend dorénavant 24 sociétés qui reportent désormais tout ou partie de leurs informations sociales et environnementales.

Les indicateurs associés aux informations sont calculés conformément au protocole de reporting de Rémy Cointreau, consultable sur demande auprès du directeur RSE du groupe. Ce protocole est lui-même actualisé chaque année, et validé par des auditeurs externes. Des correspondants RSE (Social et Environnement) ont été identifiés dans chaque société.

Rémy Cointreau continue à s'appuyer sur les normes internationales Iso qui garantissent des standards de qualité, de sécurité alimentaire, de respect du consommateur et de sa santé. La société Mount Gay est titulaire de la certification Qualité Iso 9001 et les sociétés Cointreau et Rémy Martin sont certifiées Qualité, Environnement et Sécurité alimentaire (Iso 9001, Iso 14001 et Iso 22000). La société Cointreau est également certifiée Sécurité OHSAS 18001.

Les audits de suivi QSE des sites de Cognac et d'Angers confirment avec leur bilan très positif la dynamique d'amélioration dans laquelle ils s'inscrivent. L'audit de suivi Agriculture à Haute Valeur Environnementale de niveau 3 des Domaines Rémy Martin, lui aussi positif, confirme également l'engagement environnemental du Groupe.

Rémy Cointreau, conscient de l'impact de ses activités, continue à réduire son empreinte environnementale par la mesure et la réduction de ses émissions Carbone et le suivi de ses indicateurs environnementaux. Le Bilan Carbone annuel a été étendu aux sites de production des sociétés Mount Gay à La Barbade et Bruichladdich en Écosse.

Bien que Rémy Cointreau ne soit pas soumis à cette obligation, le Groupe effectue un bilan carbone tous les ans (scopes 1 et 2) et un bilan carbone complet (scopes 1, 2 et 3) tous les trois ans. Ce dernier inclut les matières premières et leur transport, ainsi que les expéditions des produits.

Le Groupe a de plus créé son propre logiciel de reporting RSE : accessible à toutes les filiales, il permet la saisie des données, la consolidation automatisée, cela afin de fiabiliser les résultats. Rémy Cointreau met ainsi l'accent sur l'importance du reporting RSE pour tous ses sites en France et à l'étranger.

Concernant les indicateurs, les références GRI (Global Reporting Initiative) ont été actualisées, pour prendre en compte l'évolution des lignes directrices du GRI (version 4).

Rémy Cointreau a également à cœur d'impliquer tous ses collaborateurs afin que la politique RSE soit l'un des piliers de sa culture d'entreprise. La charte RSE du groupe, éditée en français et en anglais, et le Code éthique des affaires, édité dans toutes les langues parlées au sein de Rémy Cointreau, sont diffusés internationalement et font référence en matière d'éthique professionnelle, en intégrant les questions de conflit d'intérêt ou de corruption.

Début 2015, Rémy Cointreau a réédité sa charte de communication responsable pour répondre aux attentes - sans cesse plus exigeantes - de la société civile et des pouvoirs publics envers l'impact de notre communication sur la consommation d'alcool. En parallèle, le Groupe poursuit sa sensibilisation sur la consommation responsable, aussi bien en interne qu'à destination des prestataires amenés à servir ses produits au cours d'événements externes.

2. Informations sociales : Droits de l'Homme et conditions de travail

2.1 Politique ressources humaines

La culture du groupe Rémy Cointreau s'appuie sur 5 valeurs fondamentales que sont la dimension artisanale, la rigueur, l'authenticité, la créativité et le sens du contact humain. Ces fondamentaux guident naturellement sa politique en matière de ressources humaines et tous ses plans d'actions.

Partout où il est implanté, le groupe s'attache à respecter en permanence les législations sociales locales et à promouvoir les dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, dont le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, l'élimination des discriminations et du travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants.

Rémy Cointreau mène une politique de ressources humaines internationale inscrite dans une perspective d'excellence. La recherche de la perfection passe à la fois par sa capacité à construire une politique qui concerne l'ensemble du groupe et à la décliner pour chacun des collaborateurs. Où qu'ils soient situés et quel que soit leur métier, son ambition est de favoriser le développement professionnel et l'épanouissement personnel des salariés, au travers notamment de la formation continue. La dynamique de croissance offre des opportunités pour faire émerger les talents de demain et recourir à des formes plus inclusives d'apprentissage. Tout en étant toujours plus attentif à entretenir des environnements de travail positifs et productifs.

2.1.1 Favoriser le développement des collaborateurs

Au cours de l'exercice 2014/15, le groupe a poursuivi ses actions sur le développement professionnel des collaborateurs, la diversité et la consolidation du sentiment d'appartenance au groupe. Enfin, en France, fidèle à ses choix historiques, Rémy Cointreau a poursuivi ses pratiques favorisant l'accord collectif dans tous les domaines de la négociation.

Rémy Cointreau a maintenu ses outils internationaux de développement pour favoriser le développement des compétences de ses collaborateurs. Les processus d'évaluation de la performance, de plans de succession, les politiques de formation portent résolument l'accent sur la mise en place de plans d'actions collectifs ou individualisés visant à supporter les projets professionnels des hommes et des femmes du groupe, à encourager le développement des compétences et à favoriser la performance des équipes.

En particulier, un processus d'identification des postes clés, partagé par le comité exécutif, permet de s'assurer que le groupe dispose en son sein des talents nécessaires à son développement et/ou oriente les décisions ressources humaines pour garantir la pérennité de l'organisation.

2.1.2 Irriguer l'identité multiculturelle du groupe, favoriser la diversité

Conséquence logique de l'activité fortement exportatrice du groupe, 60 % de l'effectif du groupe est situé hors de France. Rémy Cointreau fait le pari que la dimension multiculturelle du groupe représente un atout majeur dans son développement international. La formation est encore clairement orientée vers le partage des expériences sur tous les pays où le groupe est implanté.

La mobilité internationale – professionnelle et géographique – contribue à diffuser largement les valeurs du groupe au sein de son organisation. Mais le parti pris de la diversité s'exprime également dans la volonté du groupe de favoriser la constitution d'équipes associant des hommes et des femmes d'âge, de formation et d'expérience professionnelle variés.

2.1.3 Enrichir le sentiment d'appartenance

Le groupe Rémy Cointreau, riche de cette diversité, souhaite en même temps nourrir le sentiment d'appartenance à une communauté animée par une vision partagée, réunie autour de valeurs communes et travaillant à la réalisation d'objectifs collectifs. Au-delà de cette communication, Rémy Cointreau met en place des formations internationales ambitieuses qui visent à partager avec les équipes marketing, commerciales et financières, les principes, les politiques et les pratiques que le groupe met en place pour ses marques dans tous les pays.

2.1.4 Maintenir un dialogue social ambitieux

L'année 2014/15 a de nouveau été marquée par la conclusion d'accords collectifs marquant la volonté partagée avec les partenaires sociaux de privilégier le dialogue et la concertation.

En France et à La Barbade, la politique salariale a été définie dans le cadre d'accords collectifs. Dans un contexte économique contrasté, cela marque une fois encore la maturité des partenaires sociaux du groupe.

En France, l'accord sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes a été signé à l'unanimité. L'accord relatif à l'intéressement a été renouvelé par la signature d'un accord majoritaire. La politique salariale a également fait l'objet d'un accord majoritaire. Dans le même temps, la Base de Données Unique (BDU) a été mise en place.

2.2 Évolution des effectifs

2.2.1 Les effectifs du groupe

Au 31 mars 2015, l'effectif total du groupe atteint 1 808 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et à durée déterminée (CDD), soit une augmentation de 82 salariés par rapport à mars 2014 (RC UK Distribution inclus).

Le groupe a procédé à 212 recrutements, dont 110 en contrat à durée indéterminée (52%). 27% ont concerné la force commerciale, 21% les métiers de la production et 23% le marketing.

Dans le même temps et sur le même périmètre, 190 départs se sont réalisés, dont 46 % de démissions, 12% de départs avec accord mutuel des 2 parties et 20% en fin de contrat à durée déterminée. Les licenciements pour motif personnel ont représenté 8% des départs.

2.2.2 Répartition des effectifs par zone géographique

EFFECTIF PAR ZONE GEOGRAPHIQUE (INDICATEUR GRI G4-LA1)

	Mars 2015	%	Mars 2014	%	Mars 2013	%
France	705	39	721	42	700 ⁽¹⁾	41
Europe (hors France) – Afrique	332	18	251	15	255	15
Amériques	342	19	333	19	332	19
Asie	429	24	421	24	419	25
TOTAL	1 808	100	1 726	100	1 706	100
			29 ⁽²⁾		-	
Total	1 808		1 755		1 706	

(1) Réajustement de 2 personnes en comparaison au document de référence 2012/2013.

(3) RC UK Distribution (hors périmètre RSE 13/14)

2.2.3 Répartition des effectifs par activité

L'activité distribution représente toujours plus de la moitié des effectifs du groupe (57 %).

EFFECTIF PAR ACTIVITE (INDICATEUR GRI G4-LA1)

	Mars 2015	%	Mars 2014	%	Mars 2013	%
Marques du Groupe	713	39	686	40	673 ⁽¹⁾	39
Distribution	1032	57	976	56	967	57
Holding	63	4	64	4	66	4
TOTAL	1 808	100	1 726	100	1 706	100
			29 ⁽²⁾		-	
Total	1 808		1 755		1 706	

(4) Réajustement de 2 personnes en comparaison au document de référence 2012/2013.

(5) RC UK Distribution (hors périmètre RSE 13/14)

2.2.4 Répartition des effectifs par fonction, métier et sexe

La répartition par sexe est stable ; les hommes représentent 56 % de l'effectif, les femmes 44% avec des situations différentes selon les métiers et les pays (indicateur GRI G4-LA1).

Par métier, les hommes sont plutôt majoritairement représentés dans les métiers du vieillissement, de la maintenance et du commercial. Les femmes sont quant à elles plus présentes dans les métiers du marketing, du service clients et du conditionnement.

EFFECTIF PAR FONCTION ET METIER

	Mars 2015	%	Mars 2014	%	Mars 2013	%
Commercial	528	29	484	28	504	30
Marketing	246	14	242	14	237	14
Production, achats	356	20	352	20	349	21
Supply chain	158	9	154	9	158	9
Vieillessement	143	7	126	7	109 ⁽¹⁾	6
Finances & juridique	201	11	199	12	187	11
Systèmes d'information	46	3	49	3	45	3
Ressources humaines	40	2	39	2	39	2
Services généraux	48	3	42	3	42	2
Directions générales	42	2	39	2	37	2
TOTAL	1808	100	1 726	100	1 706	100
			29		-	
Total	1808		1 755		1 706	

(1) Réajustement de 2 personnes en comparaison au document de référence 2012/2013.

(2) RC UK Distribution (hors périmètre RSE 13/14)

2.2.5 Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

42 % de l'effectif est constitué de cadres (managers), principalement positionnés sur les fonctions commerciales, marketing et finance.

Les activités de production regroupent la majeure partie des positions d'opérateurs et de techniciens, dont environ 80 % sont localisés en France dans les sites de Cognac et Angers, le solde étant localisé en Écosse (Bruichladdich) et à La Barbade (Mount Gay).

2.2.6 Moyenne d'âge et Ancienneté moyenne

La moyenne d'âge des effectifs du groupe Rémy Cointreau est de 41 ans, avec une moyenne d'âge plus élevée en France, 43 ans.

L'ancienneté moyenne des effectifs du groupe est de 9,7 ans avec une moyenne plus élevée pour en France, 15,7 ans.

2.2.7 Les contrats en alternance en France

Le groupe Rémy Cointreau poursuit sa politique volontariste en matière de formation en alternance, avec le renouvellement des contrats d'alternance venus à échéance quand cela est nécessaire et le recrutement de nouveaux contrats sur de nouveaux métiers. A fin mars 2015, la part de ces contrats représente 5 % de l'effectif en France.

2.3 Organisation du temps de travail

Le groupe Rémy Cointreau respecte les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans les pays où il est implanté en matière de durée du travail. Compte tenu des spécificités des marchés, en France, le temps de travail est annualisé ou modulé pour les activités de conditionnement selon des périodes de haute et basse activité avec du travail en équipe. D'autres métiers ont une organisation du travail cyclique, tels ceux du vieillissement, dont l'organisation est calée selon les périodes de livraison des eaux-de-vie.

Le groupe Rémy Cointreau peut être amené à procéder à des aménagements individualisés du temps de travail pour les salariés qui le demandent, si les exigences et contraintes d'activité et de planning le permettent. Dans le strict respect des législations et des accords conventionnels, les besoins d'activité peuvent parfois nécessiter de recourir aux heures supplémentaires.

2.4. Rémunérations

Afin de garantir une cohérence des positionnements de l'ensemble des postes de management du groupe, l'évaluation des niveaux de responsabilité est effectuée selon une méthode commune quel que soit le pays. La compétitivité des packages de rémunération est quant à elle mesurée localement au plus près des marchés par rapport à des groupes et entreprises présentant des caractéristiques similaires, afin de garantir un positionnement attractif.

Cette politique a contribué à mobiliser les équipes et à motiver chacun des salariés pour l'atteinte des objectifs ambitieux du groupe sur ses nouveaux marchés.

Pour chacun des pays, la politique salariale 2014/15 est mesurée par rapport à l'inflation avec une hausse moyenne des salaires supérieure à cette dernière, même si le contexte économique local peut être parfois défavorable ou dégradé. Cette politique salariale s'appuie sur des mesures salariales individuelles volontairement sélectives concentrées sur les salariés les plus performants.

Dans le même temps, la rémunération variable (bonus) des managers du groupe a été déclinée autour d'une architecture commune pour l'ensemble des pays, tout en tenant compte des spécificités et pratiques locales. Elle prend ainsi en compte des objectifs économiques et financiers, mesurés au plus près du périmètre de responsabilité, selon une même pondération pour chacun des métiers.

Enfin, selon les pays et les législations sociales et fiscales, les supports d'épargne bénéficiant d'exonérations ou d'autres avantages, sont étudiés et mis en place quand ils sont compatibles avec les moyens budgétaires alloués.

2.5. Prévoyance et protection sociale

Le groupe a finalisé la mise en place dans ses principales filiales de régimes de prévoyance et de protection sociale respectant un standard groupe en termes de prestations. Ceci a permis de proposer des niveaux de garantie compétitifs au regard des pratiques du marché, avec une prise en charge significative de la part de l'employeur.

2.6 Une politique de formation tournée vers l'excellence

La politique de ressources humaines doit constamment anticiper les besoins du groupe et c'est plus particulièrement le cas en matière de formation.

Priorité du groupe, la formation a pour objectif principal de garantir l'employabilité de tous ses salariés et la pérennité de ses savoir-faire.

La « Rémy Cointreau Academy » a poursuivi son développement et s'est enrichi de nouvelles thématiques. Cet ensemble de formations est élaboré par les plus hauts niveaux de direction du groupe qui en assurent personnellement l'animation. Cette université interne est entièrement adaptée pour former les 300 managers clés dans une culture propre au groupe.

Le déploiement de ces formations est progressif et les modules recouvriront à terme tous les volets clés de l'activité.

- La « Brand Academy » aborde sous un angle stratégique les spécificités marketing et commerciales des marques du groupe et du secteur du luxe. Tous les principaux managers ont d'ores et déjà bénéficié de ce module. Un module digital a été mis à disposition des managers pour leur permettre de s'y référer dans l'exercice de leurs missions.

- La « Art of Selling Academy » forme à la spécificité de la stratégie commerciale du groupe, avec une approche pragmatique et différenciante à mettre en œuvre sur les marchés afin de soutenir les marques, créer de la valeur pour nos partenaires et clients. Ces modules de formation ont désormais été largement déployés dans tout le groupe.

- La « Finance Academy » est déployée auprès de l'ensemble des managers. 150 collaborateurs non-financiers ont d'ores et déjà été formés, principalement en France et en Europe. Au-delà des aspects économiques de notre métier, cette formation permet de garantir la compréhension par tous des critères de l'efficacité du groupe, avec une culture financière mieux partagée.

- La « Quality Academy » a vu le jour en novembre 2012. Ce module a poursuivi dans toutes les régions son déploiement au cours de l'exercice précédent.

Enfin, à plus long terme, une formation sur le management des Ressources Humaines se concentrera sur les aspects plus strictement liés au leadership et au pilotage de la fonction managériale.

La dématérialisation de ces modules sur l'intranet donnera l'occasion aux nouveaux arrivants d'entrer rapidement dans les principes fondateurs de la culture du groupe, avec une approche la plus opérationnelle et pratique possible.

En parallèle, le plan de formation a continué afin d'accompagner le développement professionnel de nos collaborateurs. En particulier, le e-learning est encouragé pour inciter chacun à se former aux langues étrangères.

Une bibliothèque du développement est également en libre accès pour permettre à chacun d'accomplir une démarche volontaire d'apprentissage.

Enfin, un module digital d'intégration pour les nouveaux embauchés a été mis en œuvre sur le plan international. Il complète un processus d'intégration déjà très apprécié par les collaborateurs qui rejoignent notre groupe.

En supplément des formations individuelles, des actions collectives sont également parfois menées au bénéfice de différentes catégories. Ainsi, les collaborateurs du site de Cognac ont pu bénéficier des formations techniques pour accompagner l'évolution de l'outil industriel et de formations managériales pour soutenir l'évolution de l'organisation.

En 2014, le programme de formation ARCOLE (Amélioration des Réglages, de la Conduite et de l'Organisation des Lignes d'Emboutillage) a démarré à Cognac. Ce programme est destiné à accompagner les conducteurs et les coordinateurs de ligne dans leur maîtrise des équipements, et ce, dans un contexte de recherche d'excellence opérationnelle.

À Angers, des formations économiques innovantes ont été conçues et mises en œuvre pour l'ensemble du personnel. Ces formations ont la spécificité d'être animées par des animateurs internes.

Une formation spécifique au RSE est intégrée au parcours d'intégration de tous les nouveaux arrivants à Cognac. Par ailleurs, une information régulière relative aux thématiques Qualité, Sécurité et Environnement est réalisée via des flashs d'informations réguliers (indicateurs, premiers soins, nuisances sonores, etc...)

Le nombre d'heures de formation déclarées sur l'ensemble du périmètre du groupe, Europe (hors France) exclue, pour les salariés en contrat à durée indéterminée a été en 2014/15 de 19 702 heures dont 8 269 pour les femmes et 11 433 pour les hommes (indicateur GRI G4-LA9).

2.7 Saisir les opportunités pour faire évoluer nos collaborateurs

Groupe en expansion, Rémy Cointreau encourage le développement et l'élargissement des compétences de ses équipes. La politique des ressources humaines mise en place depuis quelques années vise notamment à encourager les collaborateurs à être co-responsables et acteurs de leur avenir professionnel. Dans cette optique, la formalisation du processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a vocation à permettre à l'entreprise d'adapter ses ressources et d'anticiper ses besoins, notamment en matière d'expertises techniques et de compétences rares.

Rémy Cointreau développe également une politique de recrutement exigeante pour attirer les hauts profils et développer leur potentiel. La taille humaine du groupe permet également d'identifier les talents en interne et de les encourager à se développer en saisissant les opportunités offertes par la stratégie de croissance. Les parcours sont suivis de manière individualisée.

L'apprentissage est un autre moyen privilégié de recruter et former les talents de demain. Sur les sites français, une trentaine d'apprentis (niveau Bac Pro à Bac+5) apprennent leur métier dans un environnement où la rigueur et la créativité sont encouragées. Certains stagiaires se voient proposer des contrats de volontariat international en entreprise (VIE). Sur le site de Paris, tous bénéficient d'un entretien avec le département des Ressources Humaines avant leur départ pour faire le point sur leur carrière et discuter de leur orientation.

Le transfert des compétences est également une préoccupation forte, nécessaire dans un secteur où le savoir-faire est un art avant d'être un métier. Des binômes junior-senior ont été créés dans les chais pour assurer la continuité de la tâche dans le respect des méthodes traditionnelles.

2.8 Un dialogue social serein pour favoriser l'intégration et le bien-être des collaborateurs

Selon la taille des organisations et plus particulièrement lorsque les salariés sont représentés par des organisations syndicales reconnues, Rémy Cointreau pratique une approche volontariste en matière de dialogue social favorisant l'intégration et le bien-être des collaborateurs.

Outre l'application scrupuleuse des conventions collectives dans ces pays, Rémy Cointreau s'engage régulièrement avec ses partenaires sociaux sur des thématiques sociales au travers d'accords d'entreprise spécifiques.

2.9 Faire de la diversité une chance

Le groupe souhaite offrir à tous la possibilité de s'épanouir professionnellement. De ce fait, les méthodes de recrutement et les postes de travail continuent d'être adaptés pour accueillir davantage de travailleurs handicapés. À Angers, le groupe a fait le choix de verser sa taxe d'apprentissage à des organismes, écoles ou structures accompagnantes favorisant l'insertion des travailleurs handicapés.

En matière de diversité, le groupe a opéré des actions liées à la diversification des recrutements, à l'égalité hommes-femmes, à l'intégration des travailleurs handicapés et à des actions de réinsertion au niveau local.

En 2014, Cognac a poursuivi la démarche de recrutements par simulation initiée en 2011 en partenariat avec le pôle emploi, la mission locale et la plateforme des vocations, pour intégrer en contrats d'intérim longue durée des personnes éloignées de l'emploi grâce à une évaluation des habilités professionnelles, des entretiens de motivation et des mises en situation.

Par ailleurs, un plan d'action a été mis en œuvre à Cognac, en coordination avec les agences d'intérim, en faveur d'une meilleure prise en compte du handicap dans le choix et le recrutement d'intérimaires. Ce plan d'action a conduit à doubler le nombre de travailleurs intérimaires handicapés sur les postes compatibles avec les restrictions médicales.

Rémy Cointreau a également participé à Cognac au 5ème forum régional « Handi Rencontres » destiné à favoriser le recrutement et l'insertion de salariés handicapés.

Enfin, l'opération « Nos Quartiers ont du Talent » a été lancée à Cognac. Depuis octobre 2014, 11 cadres bénévoles du site de Cognac ont parrainé de jeunes diplômés (filleuls) issus de milieux ou de quartiers difficiles afin de les aider à trouver un emploi. A ce jour, 7 jeunes ont déjà trouvé un emploi. Une démarche similaire a été lancée sur le site d'Angers, en partenariat avec l'organisme FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion).

2.10 Egalité de traitement

En matière d'égalité de traitement des hommes et des femmes et de non-discrimination en général, le groupe Rémy Cointreau a pris la décision de mettre en œuvre des procédures et processus internationaux qui garantissent un traitement équitable des collaborateurs du groupe. La non-discrimination sans distinction de race, de religion, de couleur, d'âge, de sexe, d'origine nationale ou tout autre facteur discriminant non basé sur des critères d'exigence professionnelle fait partie intégrante des politiques et pratiques de Rémy Cointreau, notamment dans le cadre du recrutement, des promotions, des mutations, de l'évolution des rémunérations et des actions de formation.

Par exemple, les politiques de rémunérations sont encadrées par des évaluations de rôle éclairées par une méthodologie et par une expertise externe à l'entreprise et par une évaluation de la performance fondées sur des compétences identifiées et des objectifs partagés.

Les politiques de recrutement et de mobilité interne font l'objet de procédures et/ou de chartes internationales qui guident les managers et favorisent la prise de décision collégiale fondée sur des critères objectifs.

Par ailleurs, en France les accords collectifs traitant de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes d'une part et du travail des seniors d'autre part, ont permis de formaliser des objectifs et des indicateurs de progrès sur les thèmes du recrutement, de la rémunération, des carrières et de la formation, des conditions de travail et de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

En ce qui concerne les rémunérations, le groupe s'est engagé en France à décliner sa politique de rémunération en veillant à ce que la distinction hommes/femmes ne soit pas un critère pris en compte. 3 actions ont ainsi été formalisées avec un objectif et des indicateurs de mesure communs :

- pas de différence hommes/femmes sur le salaire d'embauche à compétences égales ;
- pas de différence hommes/femmes sur les augmentations individuelles de salaires à niveau de performance et ratio marché égaux ;
- analyse des écarts hommes/femmes sur le salaire de base à niveaux d'emploi, d'expérience et de performance égaux, et plan d'actions visant à les réduire.

Rémy Cointreau s'attache également à ce que ses pratiques en matière d'organisation du travail et des autres temps passés dans l'entreprise visent, dans la mesure du possible, à maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, permettant le bon exercice de la parentalité notamment.

Par exemple, en France, des facilités en termes d'aménagement du temps de travail sont prévues pour accompagner les enfants dans une structure hospitalière. Par ailleurs, dans la mesure du possible, les réunions sont organisées dans la plage horaire de travail et les sessions de formation planifiées suffisamment tôt pour permettre aux parents d'organiser la garde éventuelle de leurs enfants. Enfin, conscient des difficultés rencontrées par les salariés quand ceux-ci sont amenés à gérer un événement mettant en jeu le pronostic vital de l'un de leurs proches, les parties ont souhaité adapter dans ce cas l'application du congé solidarité famille et permettre au salarié concerné d'étudier avec sa hiérarchie l'aménagement de son poste en termes d'organisation du temps de travail sous forme de temps partiel.

2.11. Santé et Sécurité

Le groupe Rémy Cointreau s'engage à fournir et à maintenir un environnement de travail qui assure la santé et la sécurité du personnel, des clients, des entrepreneurs, des visiteurs et du public en général qui peuvent raisonnablement être affectés par ses activités. La politique du groupe en la matière est de prévenir les accidents du travail, maladies ou d'autres blessures de se produire, en s'assurant que les risques soient pris en compte dans la gestion opérationnelle des processus de production.

Association des partenaires sociaux aux réflexions

Conformément aux exigences légales locales, des comités réunissant des représentants des salariés et de la direction sont constitués à Cognac, à Angers et à La Barbade pour traiter les aspects d'hygiène et de sécurité au travail et veiller à l'application des règles de prévention. Les partenaires sociaux sont ainsi étroitement associés aux réflexions hygiène et sécurité lors de la conduite de projets structurants sur les sites de production. Le dialogue entre toutes les parties prenantes sur les thématiques santé et sécurité est en permanence recherché et favorisé.

Engagements

En France, le groupe s'est engagé au travers de l'accord sur les seniors à réaliser une analyse des principaux emplois et situations professionnelles à risque en vue d'identifier les situations nécessitant une amélioration de l'ergonomie et/ou de l'environnement de travail.

Initiatives locales

Chacun des sites de production a mis en place un dispositif spécifique pour rester en veille et améliorer de manière continue les conditions de travail des collaborateurs.

En 2014, le site d'Angers s'est attaché à développer de nouveaux outils pour protéger les salariés et faciliter leur quotidien : mise en place d'une charte sur les déplacements professionnels ainsi que d'une charte sur la bonne gestion des e-mails et du téléphone portable professionnel.

A Angers comme à Cognac, les conditions de travail ont été améliorées grâce à des aménagements ergonomiques réalisés pour plusieurs postes administratifs ou industriels.

Cette année, Rémy Cointreau a remis l'accent sur la consommation responsable en milieu professionnel avec l'activation des groupes Opale (Objectif Prévention Alcool Entreprise) sur les sites en France (formations à la prévention Alcool, distribution d'outils de consommation responsable à l'ensemble des salariés...). A l'international, un guide de la consommation responsable a été édité en 4 langues.

En matière de sécurité, des actions de formation systématiques sont réalisées pour tout nouveau salarié ou intervenant sur site informant sur les conditions de sécurité spécifiques du site, sur les règles à respecter et sur les risques encourus. Dans le cadre des procédures de sécurité, des revues des zones à risque sont régulièrement organisées pour actualiser les affichages et les informations à destination du personnel et des intervenants extérieurs.

Différentes actions de prévention ont été menées sur le site d'Angers. Celles-ci ont notamment eu pour thématique les nuisances sonores et la sécurité routière.

Indicateurs Santé et Sécurité

Pour le périmètre France, Barbade et Bruichladdich, le taux d'absentéisme cumulé, mesuré en heures d'absence par heures travaillées théoriques est de 3,8% pour 2014/15. Les arrêts maladie de durée inférieure à 90 jours représentent la majorité des absences.

Le taux de fréquence des accidents du travail sur les sites de production de France, de La Barbade et de Bruichladdich pour 2014/15 est de 9,9, taux exprimé en nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées réelles.

Le taux de gravité est faible à 0,19, exprimé en nombre de jours d'arrêt pour accident de travail par millier d'heures travaillées réelles. En vue de remédier aux causes de chaque accident, des membres des comités d'hygiène et sécurité réalisent systématiquement un arbre des causes et remettent des conclusions et des recommandations au comité.

3. Informations environnementales

Fort de ses racines et de sa longue histoire, Rémy Cointreau a fait de l'engagement environnemental un levier durable de sa réussite économique, qu'il s'agisse de la préservation des ressources naturelles, ou encore d'une politique ambitieuse de certifications.

3.1 Viticulture

Les eaux-de-vie des cognacs Rémy Martin sont issues des produits de la vigne. Rémy Martin s'approvisionne essentiellement auprès de l'Alliance Fine Champagne (AFC), une structure coopérative qui lui est exclusive et qui accompagne son développement depuis 1966. Rémy Martin dispose également de vignobles en propre regroupés dans les Domaines Rémy Martin qui constituent une plateforme d'expérimentation pour promouvoir la politique du groupe en matière de viticulture.

Une politique de certification pour reconnaître les efforts menés et guider les pratiques

L'objectif de Rémy Cointreau en matière de viticulture est affirmé : toutes les actions initiées visent à positionner le groupe comme leader d'une viticulture compétitive économiquement, sans faire de compromis sur la qualité, tout en préservant l'environnement. L'intégration des Domaines Rémy Martin dans le périmètre de reporting RSE renforce la volonté de mesurer, de rendre compte des démarches innovantes et de progresser. La formation des collaborateurs a essentiellement porté sur la détection et la maîtrise des maladies de la vigne. Elle représente 10 jours de formation, en baisse par rapport à 2013/14 suite à l'achèvement des contrats de professionnalisation concernant la maîtrise de l'usage des produits phytosanitaires (indicateur GRI G4-LA9).

Depuis 2012, Les Domaines Rémy Martin sont parmi les premiers en France à avoir obtenu la certification AHVE (agriculture à haute valeur environnementale), en même temps que la certification Agriculture Raisonnée, acquise depuis plusieurs années. Satisfaisant pleinement tous les volets du référentiel, qui incluent la préservation de la biodiversité et le poids des intrants dans le chiffre d'affaires, les Domaines ont obtenu le niveau 3 de la certification AHVE, délivrée par l'Afnor, en lien avec les actions menées pour la préservation de la biodiversité et la réduction de l'usage des produits phytosanitaires. À la fois reconnaissance du travail mené et guide pour l'activité quotidienne, ces référentiels sont un véritable outil de management. En outre, les Domaines ont maintenu leur certification PEFC, qui garantit la gestion durable des forêts de leur territoire (indicateur GRI G4-EN12).

Pratiquer une viticulture respectueuse de l'environnement

Les Domaines Rémy Martin sont membres du réseau Ecophyto, initiative nationale pilotée par le ministère de l'Agriculture issue du Grenelle de l'Environnement qui vise à réduire progressivement l'utilisation des produits phytosanitaires et réduire ainsi la pollution des sols. Très investis, Les Domaines Rémy Martin ont confirmé leur volonté de soutenir diverses expérimentations : les analyses de sols et de feuilles, essentielles pour le suivi de la vigne, sont plus complètes de manière à adapter le plus finement possible l'application des fertilisants.

En vue d'adopter des modes de cultures respectueux de l'environnement, tous les pesticides utilisés sont inoffensifs pour la faune et la flore auxiliaires. L'application de produits phytosanitaires est inférieure de 18% aux doses homologuées. L'enherbement naturel est en légère augmentation et recouvre 33% des surfaces. Les Domaines Rémy Martin confirment leur engagement de ne plus utiliser d'herbicides sur l'ensemble du vignoble. L'année 2014/15 a cependant été un cas particulier qui a nécessité un emploi partiel d'herbicides suite aux conditions climatiques printanières. Enfin, 2 analyses de sols et 20 analyses de feuilles (au lieu de 11 l'année précédente) ont permis de maîtriser les apports de fertilisants (522kg/ha) pour un entretien régulier du vignoble. Ces analyses sont maintenues chaque année afin de mieux identifier les besoins de fertilisation sur les futures parcelles à planter.

Des moyens de lutte naturelle (prédateurs naturels) sont utilisés sur la totalité des vignobles. La technique de la confusion sexuelle est utilisée depuis 2010 pour réduire l'utilisation des insecticides. Cette année, une plateforme de bio-contrôle a été mise en place avec la chambre d'agriculture de Charente pour tester cette technique d'avant-garde. Il s'agit de l'unique plateforme française de recherche viticole sur ce sujet. Les résultats sont encourageants et l'initiative est reconduite en 2015. Les Domaines Rémy Martin poursuivent ainsi leur contribution à la recherche d'excellence environnementale de la viticulture française.

Valoriser les pratiques viticoles vertueuses de nos partenaires

Entraîner à sa suite tous les viticulteurs et bouilleurs de cru de l'AFC dans la mise en place des certifications AHVE est l'un des objectifs majeurs de Rémy Cointreau. Cette année, les viticulteurs ont été sensibilisés à ce référentiel. Rémy Martin continue de proposer des sessions de formation aux viticulteurs de l'AFC. Elles couvrent à la fois les aspects généraux de RSE, la certification AHVE, et les bonnes pratiques issues de l'expérience des Domaines Rémy Martin. Cette année, deux sessions ont été organisées pour former 63 personnes. Elles ont été complétées par des envois de courriers. Ce sont donc plus de 95% des adhérents de l'AFC qui ont été sensibilisés depuis 2013 à la démarche environnementale de Rémy Cointreau.

La société Rémy Martin a également mis en place la Lettre RémySphère pour établir un vrai lien avec les viticulteurs et leur apporter les informations qu'ils attendent sur le partenariat et la société elle-même. Le travail est conduit avec l'appui d'un groupe de jeunes viticulteurs de l'AFC, chargé de valider les contenus de la lettre. Envoyée trois fois dans l'année aux livreurs d'eaux de vie, elle a été pensée au rythme de la vigne et du travail du viticulteur : floraison, vendanges, distillation.

Concrètement, cette lettre permet d'informer sur les résultats du Groupe, l'actualité de ses marques et la conjoncture économique. Elle communique des informations techniques sur différents sujets comme la qualité des eaux de vie, la vinification, la fûtaille, les contrats, les dégustations, les résultats d'essai, les formations et l'environnement. Elle donne aussi la parole aux viticulteurs eux-mêmes et à d'autres experts via des témoignages.

Distribuée sous format papier et consultable également sur le site remysphere.com, la lettre est aujourd'hui un outil de communication incontournable qui a trouvé toute sa place pour renforcer le lien avec les viticulteurs.

D'ores et déjà, de grandes orientations ont été prises pour les trois prochaines années pour encourager les démarches volontaires des bouilleurs de cru et pour valoriser les pratiques vertueuses : réduction de l'usage des pesticides et adaptation des traitements en fonction de la pression parasitaire tout en maintenant un rendement maximum.

L'AFC est impliquée dans un groupe de travail Environnement. Il compte 27 viticulteurs volontaires, qui ont commencé par se situer avec un questionnaire environnement pour évaluer leurs pratiques. Ils ont suivi ensuite une formation, mise en place avec les Chambres d'agriculture de Charente et de Charente-Maritime, pour leur permettre d'obtenir la certification AHVE. Tous les viticulteurs ont d'ores et déjà acquis le niveau 1 du référentiel AHVE, et des audits sur le terrain sont en cours pour l'obtention des niveaux 2 et 3. En outre, une charte et un référentiel environnement sont en préparation.

Enfin, le trophée des Centaures de la distillation, qui récompense chaque année les meilleurs bouilleurs de cru, a reconnu l'exceptionnelle qualité des eaux-de-vie produites par 44 d'entre eux cette année. 15 bouilleurs de cru ont reçu la distinction du Centaure d'or de la distillation.

3.2 Environnement

En 2014/2015, le groupe a consacré 3,1 millions d'euros à l'amélioration de la qualité, de la sécurité et de l'environnement (indicateur GRI G4-EN31) sur l'ensemble de ses sites de production, en nette augmentation par rapport à 2013/14 (+ 60%).

La formation sur ces trois volets a été accentuée, avec au total 3 429 heures de formation au lieu de 3 093 l'année précédente, consacrées à la formation de 273 personnes (indicateur GRI G4-LA9). Les formations ont essentiellement porté sur le risque incendie et la consommation responsable en milieu professionnel.

Le Groupe a tenu à impliquer ses collaborateurs dans sa démarche QSE, et a pour cela fait appel aux volontaires en son sein afin de constituer un maillage de l'entreprise. Sur le site de Cognac, il a ainsi identifié 31 correspondants Environnement répartis dans les différents services. Ils sont notamment sollicités pour réfléchir à l'évolution des pratiques, répondre à des enquêtes ou aider à les diffuser. A titre d'exemple, ils ont été impliqués dans l'enquête concernant le bilan carbone scope 3 et portant sur les déplacements des salariés. Ils ont permis d'obtenir un taux de retour des collaborateurs de 60 % (contre 15% en moyenne sur les enquêtes ne passant pas par ce réseau).

Les provisions et garanties pour risques en matière d'environnement se limitent à une garantie octroyée à la société E. Rémy Martin & Co pour 2,5 millions d'euros au titre du risque Seveso.

3.2.1 Energies et ressources naturelles

Consommation d'énergie

Le groupe poursuit les efforts entrepris pour réduire sa consommation d'énergie. Des demandes de certificats d'énergie sont effectuées sur tous les nouveaux matériels mis en place, comme les dispositifs d'éclairage ou les pompes à chaleur.

Un travail de grande ampleur, mené sur le long terme, est mis en place concernant l'éclairage et l'isolation thermique des sites. À Cognac et Angers, les bâtiments font l'objet de plans réguliers de rénovation afin d'en optimiser la luminosité, le chauffage et la climatisation. Les ampoules à forte consommation sont remplacées par des luminaires à LED.

Sur le site d'Angers, un groupe de travail dédié à la réduction des consommations d'énergie a été mis en place. Il a notamment permis une meilleure gestion des compresseurs d'air, avec un taux de fuites réduit de 8%. Les éclairages extérieurs ont également été remplacés par des LED et des capteurs de présence ont été mis en place, ce qui a permis une réduction de la consommation de 60% en période d'activité et de 75% en période d'inactivité.

Sur le site de Cognac, les compresseurs d'air ont fait l'objet d'un effort de gestion de la même manière qu'à Angers. Les nouveaux bâtiments dédiés aux ateliers de conditionnement ont bénéficié d'une meilleure isolation thermique. La Gestion Technique Centralisée des énergies a également été optimisée, avec un suivi journalier des températures et des consommations d'énergie des différents matériels. Enfin, l'utilisation de luminaires LED pour les éclairages extérieurs (et en test dans les ateliers) a divisé la consommation d'énergie dédiée d'un facteur 4. L'ensemble des actions menées a permis ainsi de réduire la consommation d'électricité du site de près de 400 MWh, soit une baisse de 6 % par rapport à 2013/14.

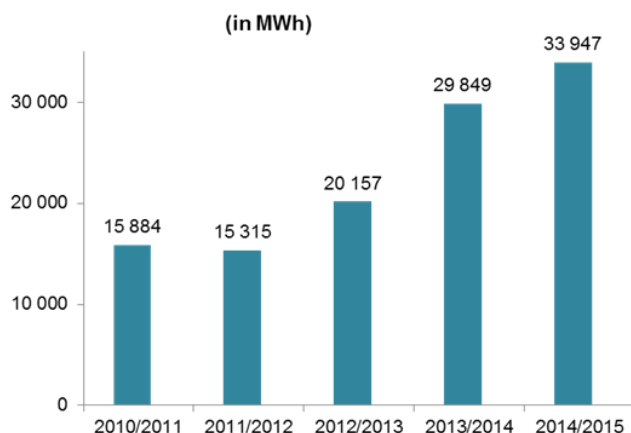
La sensibilisation du personnel continue afin de favoriser une plus grande précaution quant à la consommation d'énergie. Une campagne d'information interne est menée pour pousser à la réduction au quotidien des dépenses d'énergie, avec par exemple l'édition régulière de flashes d'information sur la réduction des consommations d'énergie et le maintien d'informations et de conseils pratiques près des interrupteurs.

Cette démarche s'étend bien sûr à la réduction de l'empreinte écologique du parc informatique (protocole Green IT). De nouveaux matériels moins consommateurs d'énergie sont régulièrement déployés sur les sites.

Les études menées sur les sites pour évaluer les possibilités d'intégrer des énergies vertes dans le processus de production ont abouti à la signature de contrats avec EDF pour l'achat d'énergies renouvelables. Les contrats signés ont abouti à ce que 21% de l'énergie électrique consommée sur les sites français soit une énergie « verte ».

La consommation totale d'énergie s'élève à 33 947 MWh, en augmentation de 13,7% par rapport à l'an passé, suite à l'augmentation d'activité des sites de production (Indicateur GRI G4-EN3).

Consommation totale d'énergie (Indicateur GRI G4-EN3)



La consommation totale d'énergie s'élève à 6,35 kWh par caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Pour ces derniers, la consommation totale d'énergie représente 69.54 kWh par hectolitre de vin produit.

Concernant les énergies directes (gaz, fuel et gasoil), la consommation totale est de 24 161 MWh, en hausse de 21,7 % par rapport à l'exercice précédent, essentiellement due à l'accroissement des activités de distillation des Domaines Rémy Martin (indicateur GRI G4 EN3).

La consommation d'énergie directe pour le site de Cognac est en légère baisse, passant de 2 110 MWh à 2 034 MWh.

Le site d'Angers enregistre une hausse de 14%, passant de 5 778 MWh à 6 609 MWh, principalement due à des températures hivernales plus basses.

La consommation d'énergie directe pour les Domaines Rémy Martin passe de 1824 à 3 595 MWh, en nette augmentation due à la distillation d'un volume de vins nettement plus important.

La consommation d'énergie directe pour le site d'Islay est en augmentation de 18 %, de 9 986 à 11 762 MWh, due à l'augmentation d'activité.

Concernant le site de La Barbade, la consommation d'énergie directe est en légère augmentation, passant de 153 à 161 MWh.

Concernant l'énergie indirecte, les consommations d'électricité passent de 9 998 MWh à 9 786 MWh, soit une baisse de 2 % (Indicateur GRI G4-EN3). Ceci est essentiellement dû à la réduction de la consommation d'électricité du site de Cognac en lien avec les actions d'optimisation de consommation menées cette année.

La consommation totale d'énergie indirecte s'élève à 1.97 kWh/caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Pour ces derniers, la consommation totale d'énergie indirecte représente 9.41 kWh par hectolitre de vin.

Sur le site d'Angers, la consommation d'électricité est globalement stable, passant de 2 499 à 2 478 MWh. Sur le site de Cognac, elle est en baisse de 6%, passant de 5 922 à 5 549 MWh. Ceci traduit l'efficacité des actions de sensibilisation du personnel aux économies d'énergie.

La consommation d'électricité pour les Domaines Rémy Martin passe de 422 à 563 MWh, soit une augmentation de 33%, due principalement à l'augmentation des activités de distillation. Sur le site d'Islay, la consommation d'électricité est en très légère baisse de 1% (410 MWh au lieu de 414 MWh en 13/14). La consommation d'électricité du site de La Barbade est en hausse de 6 %, passant de 741 MWh à 787 MWh.

Consommation d'eau

En augmentation de 9 % essentiellement due à l'accroissement d'activité du site d'Islay, la consommation totale d'eau s'élève à 112 380 m³ (indicateur GRI G4-EN8). Sur le site d'Angers, la consommation d'eau est en nette diminution (- 8 %), passant de 32 064 à 29 442 m³ d'eau, suite à l'optimisation du fonctionnement des arrosages automatiques des espaces verts.

Sur le site de Cognac, la consommation est en baisse de 6 %, passant de 26 526 à 24 806 m³ d'eau.

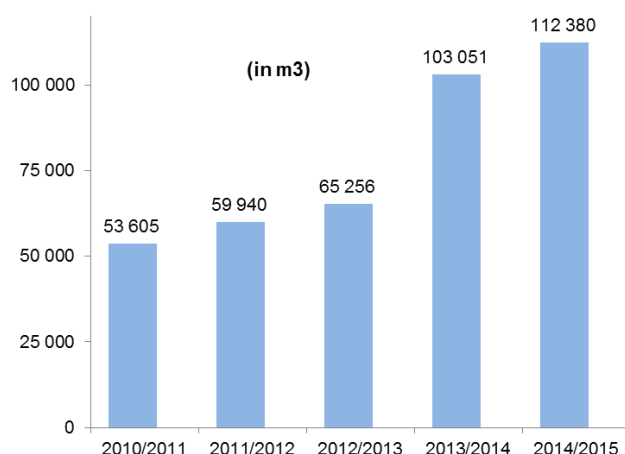
La consommation du site d'Islay est en hausse de 30 %, passant de 24 723 à 32 100 m³ d'eau. Ceci est principalement dû à l'accroissement de l'activité du site.

La consommation du site de la Barbade est en augmentation de 39 %, passant de 14 638 à 20 403 m³ d'eau, en raison de l'intégration totale des activités du site.

La consommation des Domaines Rémy Martin est en hausse de 10 % (5 629 m³ d'eau au lieu de 5 100 en 2013/14). Ceci est dû à l'accroissement des activités de distillation et à l'extension du vignoble.

Les sites de production de Rémy Cointreau ne sont pas situés dans des zones de stress hydrique majeur.

Consommation d'eau (indicateur GRI G4-EN8)

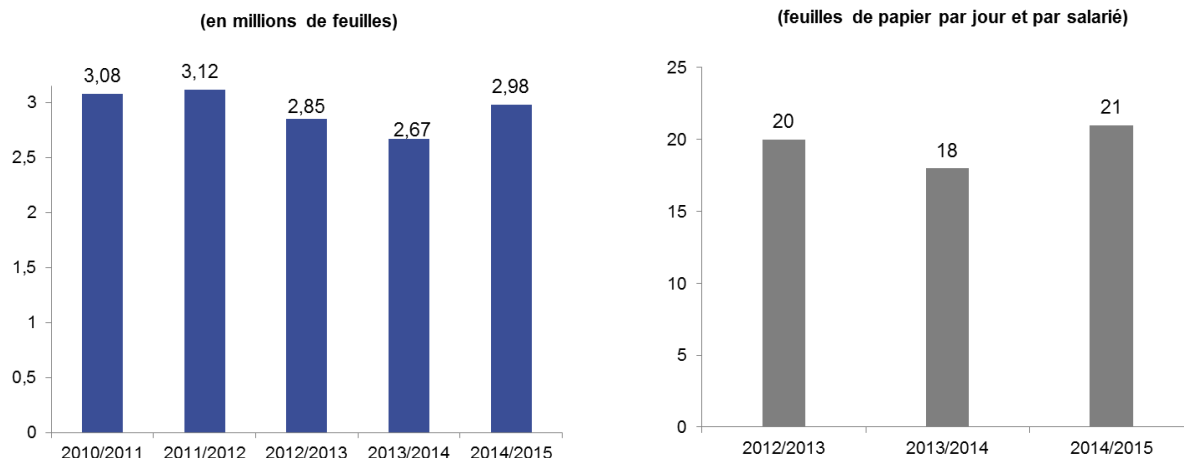


La consommation d'eau s'élève à 22,75 litres par caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Concernant ces derniers, la consommation totale d'eau représente 94,15 litres par hectolitre de vin, stable par rapport à 2013/14.

Consommation de papier bureautique

Cette année, la consommation de papier est en augmentation de 12 %, passant de 2,67 à 2,98 millions de feuilles (indicateur GRI G4-EN1), principalement dû à l'augmentation de travaux de reprographie sur le site de Cognac.

La consommation de papier représente 14,66 tonnes de papier, soit 21 feuilles de papier utilisées par jour et par personne.



3.2.2 Nuisances sonores

Les études menées sur les sites concernant les niveaux sonores en limite de propriété (diurnes et nocturnes) ont permis de vérifier que les valeurs mesurées sont inférieures aux valeurs limites réglementaires. Les sites n'amènent donc pas de nuisances sonores à leur entourage. En interne, des mesures de bruit sont également effectuées dans le cadre de la protection des personnes. Là encore, les valeurs obtenues sont inférieures aux limites réglementaires.

Sur le site de Cognac, un groupe de travail a été lancé pour réduire les nuisances sonores. Cela a notamment permis de faire intervenir un automaticien pour mieux réguler les convoyeurs de bouteilles et éviter qu'elles s'entrechoquent sur la chaîne d'embouteillage. Cela provoque ainsi moins de nuisances sonores pour les collaborateurs.

Sur le site d'Angers, une campagne de dosimétrie individuelle est en cours de finalisation sur les postes de conditionnement et de caristes. Des investissements ont d'ores et déjà été réalisés pour installer des silencieux sur certains équipements et acheter de nouveaux équipements intégrant la problématique du bruit et de sa réduction. En parallèle, des panneaux acoustiques ont été installés dans la zone la plus bruyante de l'atelier de conditionnement.

3.2.3 Déchets

Rémy Cointreau poursuit son action de réduction des déchets de ses sites avec une politique de sensibilisation du personnel sur le tri et la valorisation des déchets.

De façon générale, les déchets des sites de production alimentent des filières de valorisation « matière » ou énergétique. Ils sont essentiellement constitués de déchets d'emballages (verre et carton).

Depuis septembre 2012, les DIB (déchets industriels banals) du site d'Angers sont désormais utilisés et valorisés par une unité de cogénération d'énergie (chauffage urbain).

Dans la même optique, Rémy Cointreau a mis en place depuis 2012 un partenariat avec les Ateliers du Bocage (région Poitou Charentes) pour recycler ou réutiliser tous les téléphones mobiles usagés et le matériel électronique de téléphonie mobile.

Concernant les Domaines Rémy Martin, les déchets de bidons souillés ne sont pas inclus dans les volumes de déchets dangereux, étant intégralement repris et retraités par la filière nationale ADIVALOR.

Le total de déchets (indicateur GRI G4-EN23) a augmenté de 12 % sur l'exercice, passant de 2 139 tonnes à 2 404 tonnes. Ceci est principalement dû à des activités de tri sur le site de Cognac, où le tonnage de déchets est en augmentation de 34 % (990 tonnes au lieu de 737 en 2013/14).

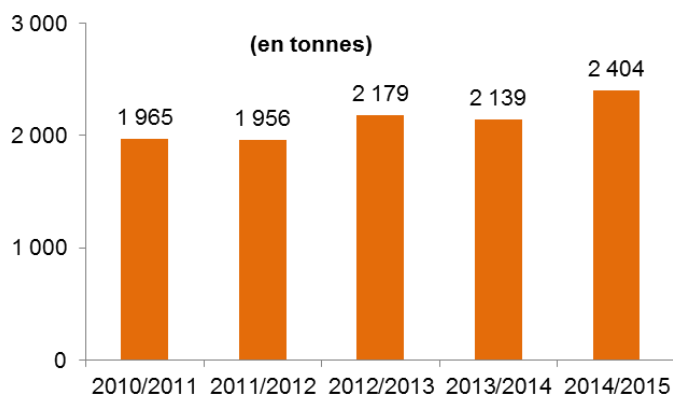
Sur le site d'Angers, le tonnage de déchets est stable à 1 308 tonnes (1 299 en 2013/14).

Sur le site d'Islay, le tonnage de déchets est en augmentation de 27 % (105 tonnes au lieu de 83 en 2013/14), due à l'accroissement d'activité du site.

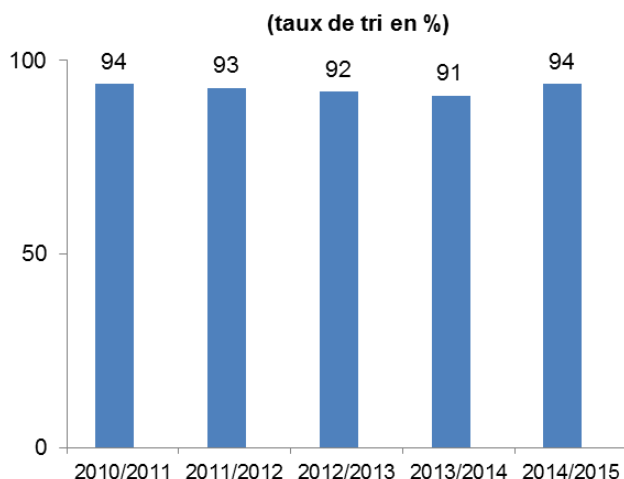
Les taux de tri et de valorisation sont en augmentation, respectivement mesurés à 94 et 95 % au lieu de 91 et 93 % en 2013/14. Les taux de tri et de valorisation sont respectivement égaux à 96 % et 100 % à Angers. Ils sont égaux à 91 % à Cognac (85 % en 2013/14) et à 83 % sur le site d'Islay (81% en 2013/14)

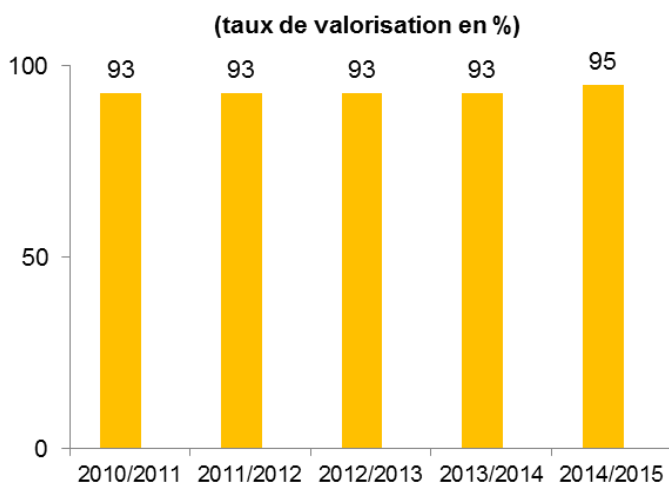
Rapportée à la caisse standard, la quantité de déchets passe de 0,46 à 0,56 kg.

Quantité de déchets (indicateur GRI G4-EN23)



Taux de tri des déchets et taux de valorisation des déchets

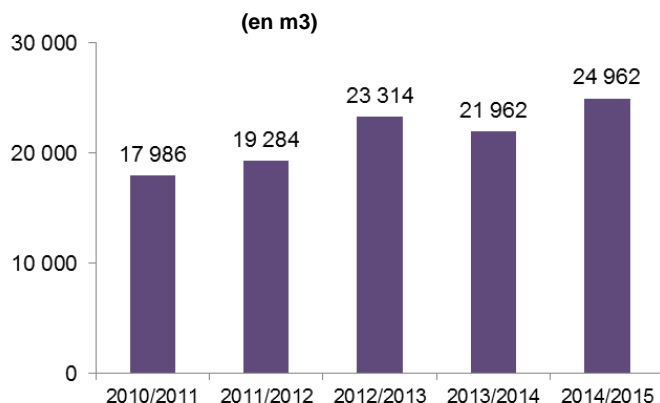




3.2.4 Effluents

Suite à l'accroissement d'activité des Domaines Rémy martin, les rejets d'effluents sont en augmentation de 14%, passant de 21 962 m³ à 24 962 m³ (indicateur GRI G4-EN22). Ils sont en augmentation de 7 % sur le site de Cognac, passant de 7 412 m³ à 7 917 m³ et en augmentation de 3 % sur le site d'Angers, passant de 10 675 à 11 045 m³. Ils sont en forte hausse pour les Domaines Rémy Martin, passant de 3 875 m³ à 6 000 m³, augmentation due à l'accroissement des activités de distillation. La quantité d'effluents par caisse standard passe de 4,36 litres à 4,49 litres. Concernant les Domaines Rémy Martin, la quantité d'effluents par hectolitre de vins est en baisse de 23 %, à 100,4 litres par hectolitre de vin produit.

Volume d'effluents (indicateur GRI G4-EN22)



Concernant les sites d'Angers et de Cognac, la pollution des effluents en sortie de site et avant traitement est en baisse, atteignant 20,4 tonnes de DBO (au lieu de 23,2 en 2013/14, soit une baisse de 12 %) et 33,3 tonnes de DCO (au lieu de 36,9 en 2013/14, soit une baisse de 10 %). Après traitement par des stations d'épuration externes et retour au milieu naturel, la pollution est en baisse par rapport à l'année précédente, avec 0,7 tonne de DBO au lieu de 0,9 et de 2,2 tonnes de DCO au lieu de 2,7 (taux moyens d'abattement de 98 % pour la DBO et de 95 % pour la DCO). La pollution des effluents des Domaines Rémy Martin est de 0,46 tonne de DBO et de 1,79 tonne de DCO.

Le total des rejets dans le milieu naturel est donc de 1,17 tonne de DBO et de 3,99 tonnes de DCO.

Ces valeurs aboutissent à un taux de pollution des effluents par caisse standard de 0,17 gramme de DBO et de 0,52 gramme de DCO. Ces valeurs sont globalement stables par rapport à 2013/14.

Concernant les Domaines Rémy Martin, le taux de pollution des effluents est de 7,7 grammes de DBO et de 29,9 grammes de DCO par hectolitre de vin.

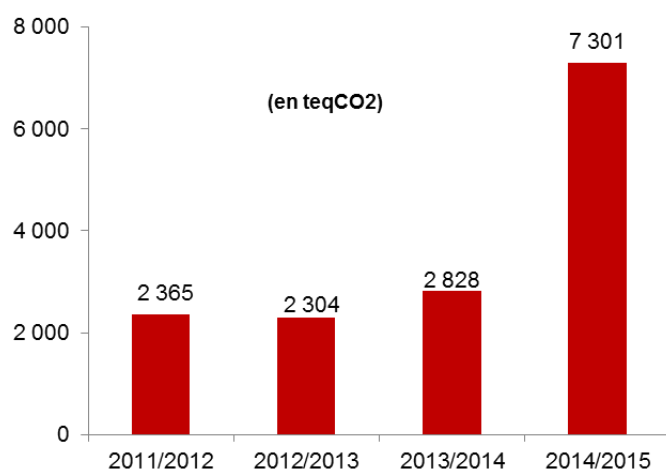
3.2.5 Emissions de gaz à effet de serre

De nombreuses actions sont mises en place afin de maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre (GES). Depuis quelques années, l'usage de plus en plus systématisé des vidéoconférences, la mise en service de véhicules électriques sur les sites d'Angers et de Cognac et les actions d'écoconception des produits ont permis de réduire nos émissions CO₂.

La mesure des émissions de GES a été étendue cette année aux sites d'Islay et de La Barbade. Elles sont donc en forte augmentation et atteignent 7 301 teqCO₂ (Scope 1 : 6 127 teqCO₂ / Scope 2 : 1 174 teqCO₂). À périmètre constant, elles sont en augmentation de 18 %, passant de 2 828 teqCO₂ à 3 330 teqCO₂, en raison de l'accroissement des activités de distillation des Domaines Rémy Martin.

Par caisse standard, ces émissions représentent 1,33 kgeqCO₂. Pour les Domaines Rémy Martin, les émissions de gaz à effet de serre atteignent 17,73 kgeqCO₂.

Émissions de GES (Scopes 1 & 2)



Les émissions de GES ont augmenté de 14 % sur le site d'Angers avec 1 524 teqCO₂, faisant passer les valeurs du scope 1 de 1 176 à 1 427 teqCO₂ (principalement en raison de l'augmentation de consommation du gaz) et celles du scope 2 de 162 à 97 teqCO₂ (indicateurs GRI G4-EN15 et G4-EN16). Ces émissions sont en diminution de 13 % sur le site de Cognac avec 746 teqCO₂. Sur ce site, les valeurs du scope 1 sont passées de 478 à 530 teqCO₂, celles du scope 2 de 384 à 216 teqCO₂.

Concernant les Domaines Rémy Martin, les émissions de gaz à effet de serre sont en augmentation avec 1 060 teqCO₂, due à l'accroissement des activités de distillation. Les valeurs du scope 1 sont passées de 601 à 1 038 teqCO₂, celles du scope 2 de 27 à 22 teqCO₂.

Les émissions de gaz à effet de serre sur les sites d'Islay et de La Barbade atteignent respectivement 3 314 teqCO₂ (Scope 1 : 3 090 teqCO₂ / Scope 2 : 224 teqCO₂) et 657 teqCO₂ (Scope 1 : 42 teqCO₂ / Scope 2 : 615 teqCO₂).

Rémy Cointreau poursuit ses actions de réduction des émissions de GES. Elles ont permis de réduire ces émissions de 1 447 teqCO₂, au lieu de 1 097 teqCO₂ en 2013/14 (indicateur GRI G4-EN19).

Les principales actions menées cette année sont les suivantes :

- les actions d'écoconception qui font évoluer nos packagings. Elles ont engendré une réduction des émissions de GES de 57 teqCO₂ (sur les bases de ventes 2014/15) ;
- l'utilisation des vidéoconférences : 985 teqCO₂ ont été évitées cette année, au lieu de 699 en 2013/14 ;
- la réduction des déplacements professionnels, notamment par avion : 405 teqCO₂.

Le groupe continue également de réduire les émissions carbone générées par l'envoi des courriers postaux (sites de Cognac et d'Angers) : 87 % du courrier est désormais expédié en lettres vertes (79 % en 2013/2014).

Sur le site de Cognac, l'énergie électrique est mise en avant notamment pour réduire le parc de véhicules diesel. Rémy Martin a ainsi fait l'acquisition d'un 3^e véhicule électrique cette année. Dans la même dynamique, un train électrique permet dorénavant aux nombreux touristes qui viennent chaque année découvrir le site de le visiter en limitant les émissions de carbone. Enfin, Rémy Cointreau répond à l'enquête annuelle du CDP (Carbon Disclosure Project) concernant la mesure de ses émissions de CO₂ (scopes 1 et 2). Il s'agit d'une enquête internationale de grande envergure, dans laquelle le Groupe fait également part de son plan d'action pour réduire ses émissions.

3.2.6. Ecoconception

Pour le développement de nouveaux packagings ou de nouveaux produits, Rémy Cointreau s'attache à évaluer en amont leur impact environnemental par un dispositif d'écoconception. Ainsi depuis 2010, chaque nouvel emballage est évalué grâce à un outil qui prend en compte le poids de l'emballage, l'UVC (l'unité de vente consommateurs), le volume de produit contenu et le trajet emprunté par le produit.

Cette année, les études menées ont participé à l'évolution de la nouvelle bouteille VSOP Rémy Martin. Le poids de cette bouteille a été réduit de 2 %, représentant une économie de 34 tonnes de verre (sur les bases de ventes 2014/15).

Une action similaire d'écoconception a été menée sur la nouvelle bouteille de Gin Botanist. Le poids de la bouteille a été réduit de 13%, soit une économie de 22 tonnes de verre (sur les bases de ventes 2014/15).

En lien avec l'application du plan RSE 2015, Rémy Cointreau a déployé cette année un logiciel permettant d'estimer les quantités de matériaux utilisés pour la fabrication des produits sur les sites d'Angers et Cognac et vendus dans le monde entier (Indicateur GRI G4-EN1). Le tonnage total atteint 34 608 tonnes constituées essentiellement de verre (30 167 tonnes), de cartons (3 744 tonnes), de matières plastiques (262 tonnes), de métaux (160 tonnes), de papier (85 tonnes) et de matériaux divers (190 tonnes). Cela représente un poids moyen d'emballage de 992 grammes par litre de produit (données de ventes 2014/15).

3.2.7 Changement climatique et Biodiversité

Concernant l'adaptation au changement climatique, le groupe participe activement depuis deux ans aux actions menées par les instances interprofessionnelles qui traitent du sujet. À Cognac, les Domaines Rémy Martin ont intégré un programme d'études mené par les centres de recherche régionaux et nationaux sur l'adaptation des cépages au changement climatique.

L'érosion de la biodiversité est aujourd'hui une réalité scientifique. Conscient de son rôle face à cet enjeu primordial, Rémy Cointreau déploie depuis des années de nombreuses actions afin d'intégrer la préservation de la biodiversité dans l'ensemble de ses activités. Le recul de la couverture forestière est l'un des exemples les plus marquants de la dégradation des habitats naturels. C'est pourquoi le groupe s'engage depuis plusieurs années pour la préservation de la forêt.

En partenariat avec l'Office National des Forêts (ONF), après le reboisement de la forêt de Senonches, en Eure-et-Loir, qui a permis de replanter plus de 115 000 plants de chêne, Rémy Cointreau a soutenu la plantation de plus de 300 arbres et la mise en place de panneaux informatifs destinés à communiquer sur l'importance du maintien de la biodiversité dans le parc François 1er de la ville de Cognac, parc presque entièrement détruit lors de la tempête de 1999.

Pour soutenir la biodiversité, le Groupe mène également une évaluation sur la filière Bois. L'objectif est d'évaluer son impact, positif ou négatif, sur la filière du bois de chêne utilisé pour la fabrication des fûts. Il s'agit également d'un test pour mener le même type d'évaluation sur les autres filières d'approvisionnement du Groupe.

Cette année, Rémy Cointreau a veillé également à ce que tous les tonneaux fabriqués pour le site de Cognac soient tous réalisés en bois de chêne certifié PEFC et donc issu de forêts gérées de façon durable.

Dans la même optique, le groupe confirme les engagements pris les années précédentes concernant les plantations expérimentales de forêts alluviales et la préservation des abeilles, dont on connaît l'importance pour la préservation de la biodiversité, via la mise en place de jachères apicoles.

Concernant la préservation des abeilles, dix ruches ont été installées en Charente, en partenariat avec l'association « Un toit pour les abeilles ». Celles-ci sont situées en plein cœur de la Charente, dans une zone de culture de chênes truffiers avec 40 hectares de fleurs en pourtour : cela permet d'obtenir un miel sans pesticide, le nectar et le pollen étant sains. Ce miel fait ensuite l'objet d'une distribution à tous les collaborateurs en France, soit 780 pots accompagnés d'un dépliant pédagogique sur la protection des abeilles et son importance, afin de sensibiliser le personnel du Groupe à la problématique.

Rémy Cointreau s'est par ailleurs lancé dans une initiative innovante avec la chambre d'agriculture de Charente. Dans la continuité des actions menées autour des jachères apicoles, le groupe, par l'intermédiaire des Domaines Rémy Martin, est maintenant totalement partie prenante dans un programme de recherche agronomique triennal sur les cultures de jachère les plus profitables pour les sols au repos, avec pour objectif de réduire l'usage des produits fertilisants lors des plantations futures de vignes.

Sur l'année 2014/2015, ce programme confirme les résultats attendus concernant l'amélioration de la texture du sol et de la biodiversité qui y est présente. Une première plantation de vignes a pu être effectuée, afin de collecter des données concernant le développement des plants et diminuer en conséquence l'usage de produits fertilisants.

Bruichladdich, fidèle à sa devise « We believe terroir matters » (Pour nous, le terroir compte), a lancé la Fondation The Botanist et un projet de réimplantation d'orge traditionnel sur l'île d'Islay. Il s'agit d'une expérimentation menée depuis 10 ans (1^{ère} récolte en 2004) avec différentes variétés d'orge, dans un but de préservation du terroir. Cette année, 1 200 tonnes d'orge ont ainsi été récoltées sur l'île d'Islay malgré des conditions climatiques difficiles.

4. Informations sociétales

4.1 Citoyenneté : relations avec les parties prenantes

Groupe d'envergure mondiale, Rémy Cointreau a une conscience aiguë des problématiques sociétales et de son impact local. En accompagnant le développement économique durable des territoires et en soutenant des actions solidaires, il contribue au progrès collectif.

Acteur notable de la vie économique locale, Rémy Cointreau s'implique aux côtés d'associations, d'écoles et d'universités, d'organismes dédiés au développement économique en apportant son expertise sur de nombreux sujets de réflexion ou en promouvant les vertus d'une démarche de RSE. Son engagement se traduit aussi par le soutien apporté aux associations régionales investies dans la promotion du développement durable.

En France, Rémy Cointreau a soutenu la 4ème édition du prix du Développement Durable en Pays de Cognac, qui récompense les initiatives de développement durable menées dans la région par les collectivités, les associations, les entreprises, les établissements d'enseignement, ou tout simplement les particuliers. Le Groupe soutient également Altère, association d'entreprises ayant pour but d'échanger sur la RSE et les meilleures pratiques en région Poitou-Charentes, l'association des Dirigeants Responsables de l'Ouest, qui favorise elle aussi le débat sur les thématiques RSE dans la région Grand Ouest, ou encore le Club Carbon'At qui permet à des entreprises des Pays de la Loire de se retrouver autour des questions de RSE.

En parallèle, de nombreuses interventions sont réalisées par les experts de Rémy Cointreau. Une matinale du Comité 21 Pays de la Loire sur la RSE a ainsi été organisée au Carré Cointreau, à destination des collectivités locales et des entreprises. Le Groupe a eu l'occasion de partager ses bonnes pratiques sur les thématiques Achats responsables, Viticulture, Environnement et Biodiversité. Une intervention au Development Institute International sur les problématiques de reporting intégré et d'indicateurs RSE a également eu lieu, ainsi qu'un séminaire au Cnam d'Angers concernant la politique RSE, tous deux à destination des entreprises.

Plus largement, Rémy Cointreau prend part à des initiatives caritatives de nombreuses façons via des prix, ventes aux enchères et dons, en soutenant l'association américaine « Keep a child alive » et la New Century Art Foundation. En Indonésie, Rémy Cointreau s'est investi dans l'installation de panneaux solaires sur l'île de Pulau Blanding, où le Groupe avait déjà participé à l'alimentation en eau potable. En France, le Groupe soutient la Ligue contre le cancer ainsi que le Don du sang et de plaquette sur son site de Cognac.

Très attaché à diffuser une culture positive de la responsabilité des entreprises dans les cursus de formation, le groupe est par exemple intervenu auprès de promotions d'étudiants de Grandes Écoles et d'universités en France, notamment Audencia Nantes, l'IAE de Poitiers et Sup de Co La Rochelle.

Membre du réseau des correspondants développement durable du comité Colbert, lequel défend les valeurs du luxe français, le groupe contribue à la mise en commun de bonnes pratiques en matière de RSE. Il y diffuse ainsi des fiches de bonnes pratiques RSE et a participé en novembre à une matinée d'échanges sur le thème de la biodiversité.

Rémy Cointreau soutient toujours activement les associations locales engagées pour le progrès social. Aux côtés de la Fondation de la Deuxième Chance depuis 10 ans, le groupe accompagne les personnes précaires dans l'établissement d'un projet professionnel viable. Au-delà du soutien financier apporté, ces personnes bénéficient d'un parrainage pour les aider dans la construction de leur dossier et la mise en place de leur projet dans la région Poitou-Charentes. Cette année, le Groupe a participé à la réflexion sur le schéma Economie sociale et solidaire du Conseil général, ainsi qu'au suivi des dossiers d'aides. Depuis l'installation du site-relais de la fondation à Cognac en 2005, ce sont 152 dossiers qui ont été soutenus pour un total de 566 000 euros accordés par la Fondation de la Deuxième Chance.

Rémy Cointreau participe également à l'opération « Nos Quartiers ont du Talent » (NQT) via Rémy Martin à Cognac. Le projet a pour but d'aider les jeunes de quartiers défavorisés ou en difficulté pour trouver un 1er emploi. Ils sont aidés pour la réalisation de leur CV, et bénéficient d'un parrain ou tuteur parmi les cadres de Rémy Martin. Après 6 mois, on compte 10 parrains volontaires chez Rémy Martin pour 19 jeunes suivis, dont 7 ont trouvé un emploi.

En interne, le Groupe s'est engagé auprès de ses collaborateurs seniors grâce à des réunions « Comprendre et préparer sa retraite » organisées par l'entreprise elle-même. Sur la base du volontariat, cette formation pour les 55 ans et plus leur a permis de s'informer sur les conditions de départ, le calcul de leur pension, la reconstitution de leur carrière, etc. Sur les sites français, 130 personnes ont bénéficié de ces réunions, soit un équivalent de 390 heures de formation.

Enfin en matière d'Investissement Social Responsable (ISR) et de notation extra-financière, Rémy Cointreau a répondu à Federal Finance, à ses investisseurs privés, à l'indice extra-financier Gaïa 2014 (EthiFinance) auprès duquel il a obtenu la 3e place dans les entreprises au chiffre d'affaires supérieur à 500 millions d'euros (entrant ainsi directement dans le top 5) et la 2ème place dans le secteur industriel.

4.2 Fournisseurs : partager nos exigences de responsabilité

Soucieux que ses fournisseurs pratiquent une activité responsable et désireux d'entraîner à sa suite le plus grand nombre possible d'entre eux dans une démarche d'évaluation de leurs pratiques, Rémy Cointreau a mis en place un système de reporting et d'audits sur ses fournisseurs clés qui se répartissent en deux grandes catégories :

- les fournisseurs de production : matières premières (eaux-de-vie, ingrédients...) et articles de conditionnement (bouteilles, étuis, capsules...) ;
- les fournisseurs « hors production » : prestataires de services et de maintenance, agences de communication et marketing.

Cette année, ce système a été étendu aux fournisseurs d'articles publicitaires et commence à se déployer sur les fournisseurs directs des filiales étrangères.

Le recours à la sous-traitance est très limité et concerne essentiellement des activités réalisées en France.

Un Code interne de conduite des achats intègre les principes du développement durable, basé notamment sur les 10 principes de la charte du Global Compact, organisation internationale à laquelle adhère Rémy Cointreau depuis 2003. Chaque contrat établi avec les fournisseurs fait référence à cette charte en précisant que le fournisseur doit respecter les principes qu'elle édicte, à savoir le respect et la promotion des droits de l'Homme et des principes de l'OIT, la préservation de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Concernant les fournisseurs de production et « Hors Production », le groupe maintient les actions d'évaluation RSE et d'audits déjà engagées depuis plusieurs années. Le questionnaire RSE qui est adressé aux fournisseurs prend appui sur les engagements du Global Compact. Il permet de vérifier de nombreux critères tels que la sécurité alimentaire, la mise en œuvre d'une politique de certification environnementale ou encore l'application de politiques sociales en lien avec le respect des droits de l'homme, du droit international du travail et de la lutte contre la corruption. Les résultats des évaluations de 2014/15 s'appuient pour partie sur les évaluations menées en 2013/14.

Une large majorité des fournisseurs a été d'abord sélectionnée sur deux critères : le chiffre d'affaires réalisé avec le groupe et/ou l'apport d'ingrédients clés.

Au total, ce sont plus de 99 % des fournisseurs de production et 75% des fournisseurs « Hors Production » de Rémy Cointreau (en chiffre d'affaires) qui ont été retenus. Le taux de fournisseurs effectivement évalués sur leurs engagements et actions de responsabilité sociale atteint 92% pour les fournisseurs de production et 69% pour les fournisseurs « Hors Production » (en nombre). Les audits menés par les équipes du groupe permettent de compléter l'évaluation RSE.

En lien avec le plan RSE 2015, **les fournisseurs d'articles publicitaires** sont dorénavant intégrés dans le périmètre d'évaluation RSE avec l'objectif de faire progresser chaque année leur évaluation RSE. Le questionnaire qui leur est adressé est identique à celui dédié aux autres fournisseurs. Tous les fournisseurs d'articles publicitaires ont été retenus et 91 % y ont répondu (en nombre).

En s'appuyant sur une étroite collaboration entre les directions Achats et RSE, ces dispositifs permettent de diffuser une culture de responsabilité à laquelle le groupe tient particulièrement, puisque globalement les fournisseurs sélectionnés représentent 89 % en chiffre d'affaires de l'ensemble des fournisseurs Rémy Cointreau parmi lesquels 82 % en nombre ont fait l'objet d'une évaluation RSE (Indicateurs GRI G4-EN32, G4-LA14 et G4 HR10).

4.3 - Loyauté des pratiques

Rémy Cointreau entretient des relations de confiance avec ses fournisseurs et consommateurs. La rigueur des règles éthiques du groupe, applicables aux collaborateurs comme aux partenaires, est aussi la garantie d'une réussite commerciale durable. La recherche perpétuelle d'excellence de Rémy Cointreau se traduit dans son engagement éthique par une volonté de transparence maximale qu'il exprime par son adhésion à de nombreuses chartes éthiques.

Une démarche de transparence guidée par un ensemble de documents de référence

L'éthique du groupe dans ses pratiques environnementales, sociales et commerciales est fondamentale pour garantir des relations de confiance avec les parties prenantes. Rémy Cointreau se fait un devoir de sensibiliser tous ses collaborateurs à ses engagements.

Pour assurer la transparence de ses pratiques, Rémy Cointreau s'appuie sur un ensemble de supports de référence :

- **charte du Global Compact** : adhérent au Global Compact depuis déjà plusieurs années, Rémy Cointreau tient à pérenniser cet engagement, garant de sa responsabilité et de l'inscription de sa politique dans les standards éthiques internationaux ;
- **charte de responsabilité sociale et environnementale** : alignée sur la norme Iso 26000, elle est le socle de la politique RSE du groupe. La charte a été largement diffusée en français et en anglais. Décidé à la faire vivre au quotidien, et convaincu que la responsabilité est l'affaire de tous, Rémy Cointreau a accompagné sa diffusion en animant des actions de sensibilisation à l'ensemble du personnel ;
- **code éthique des affaires** : référentiel unique du groupe, il a été traduit dans les 13 langues parlées dans tout le groupe. Associant les règles de conduite propres à Rémy Cointreau et ses engagements RSE aux principes directeurs du Global Compact et de l'OCDE, il guide les pratiques commerciales, sociales et environnementales de tous les collaborateurs.

Le Code aborde les thématiques suivantes en quatre grands chapitres :

- responsabilité en affaires : respect des lois, concurrence, communication responsable, conflits d'intérêts, cadeaux et invitations, corruption,
- responsabilité envers les autres : activités politiques, respect de la personne, consommation responsable, respect de l'environnement, santé et sécurité, engagements envers les clients, consommateurs et fournisseurs,
- responsabilité envers l'entreprise : protection de la réputation de l'entreprise, confidentialité et délits d'initiés, actifs et ressources de l'entreprise, systèmes d'information et de communication, propriété intellectuelle, opérations de trésorerie, données commerciales et financières, activités illégales,
- principes clés.

Ce code est accessible à tous, les nouveaux collaborateurs y sont sensibilisés à leur arrivée. La lutte contre la corruption s'appuie également sur l'envoi systématique d'une no gift letter à tous les fournisseurs. Le respect du code éthique est vérifié par la Direction Audit du groupe

• **chartes de communication responsable de Rémy Cointreau et de l'Union Des Annonceurs** : elles garantissent l'autoévaluation des campagnes de communication et le respect de principes promouvant une consommation modérée d'alcool.

Un rapport annuel présente les actions menées par Rémy Cointreau dans plusieurs domaines (code de communication responsable, process interne de validation des campagnes de communication, intégration des critères environnementaux et sociaux dans le choix des supports de communication, etc.)

• **guide de consommation responsable dans le cadre professionnel** : réactualisé en 2012/13, il a été remis à tous les collaborateurs français. Traduit en plusieurs langues en 2013/14, il a été distribué cette année aux équipes présentes en Asie.

4.4 Consommateurs

Rémy Cointreau s'efforce d'offrir à des clients exigeants des produits qui leur apportent une satisfaction qui va bien au-delà de leurs attentes. Une ambition toujours associée à la promotion d'une consommation responsable.

Promouvoir une consommation responsable

La promotion de la consommation responsable est un aspect important de la RSE pour Rémy Cointreau. Le positionnement haut de gamme de nos produits nous impose, à la fois pour des raisons éthiques et de performance, un engagement responsable résolu quant à la protection de nos consommateurs exigeants.

Cette responsabilité s'articule autour de deux axes :

- la promotion de la consommation responsable ;
- la promotion de la communication responsable.

Rôle clé de nos organisations représentatives

C'est en participant activement aux Groupes de Travail Alcool et Société ou Alcool et Santé des organisations professionnelles que Rémy Cointreau contribue à la mise en place d'une stratégie responsable, développée par l'ensemble de l'industrie des Spiritueux.

Les principales organisations sont :

- en France : la FFS (Fédération Française des Spiritueux), la FEVS (Fédération des Exportateurs de Vins et Spiritueux), Entreprise et Prévention, ainsi que l'IREB (Institut de Recherche sur les Boissons) qui a organisé, durant cet exercice, son 2ème congrès d'alcoologie (biennal), le 22ème colloque scientifique (biennal), des matinées-débats et une journée scientifique sur le lien entre consommation d'alcool et « inné/acquis »;
- en Europe : spiritsEUROPE (Fédération Européenne des Spiritueux) ;
- aux Etats-Unis : DISCUS ;
- en Chine : FSPA.

L'objectif commun de toutes ces organisations est de développer des Plans d'action Alcool afin d'assister les gouvernements des pays dans la protection du consommateur, grâce à des engagements éthiques ainsi que des mesures d'autocontrôle des communications de leurs membres.

Par nature, il est impossible de mesurer des résultats chiffrés pour ces opérations, lourdes et de long terme. Néanmoins, cette année, les résultats de ces programmes font que les organisations internationales (OMS, OCDE) considèrent que :

- l'objectif principal de nos actions est de combattre la consommation excessive d'alcool ;
- la voix de l'industrie des spiritueux est importante pour la mise en place de programmes de protection du consommateur et, qu'en conséquence, les organisations représentatives doivent être présentes lors des discussions traitant de la consommation responsable des consommateurs ;
- le principe d'autorégulation éthique en matière de promotion et de communication des Spiritueux est garant de la sécurité du consommateur ;
- l'Industrie des spiritueux continue d'améliorer l'information du consommateur (emballages, développement de l'information dématérialisée), grâce notamment aux sites internet dédiés à la connaissance des risques alcool/santé.

Initiatives en faveur de la consommation responsable

De nombreuses initiatives reflètent la volonté de Rémy Cointreau de s'engager dans la promotion d'une consommation responsable de ses produits :

- application progressive, en Europe et Asie, des décisions volontaires d'imprimer sur nos emballages les logos destinés à protéger la femme enceinte (Indicateur GRI G4 ENPR3)
- volonté, en Europe, d'indiquer sur nos emballages l'adresse internet responsable drinking.eu, portail permettant aux consommateurs de 28 pays européens d'avoir accès à une information complète sur les risques liés à l'abus d'alcool ;
- application volontaire, en Chine, des mentions de modération et de Drink and Drive sur toutes les communications des marques de Rémy Cointreau ;
- développement d'un onglet consommation responsable dans l'intranet Rémy Cointreau ;
- développement d'une sensibilisation à la consommation responsable sur les sites de production français ;
- programme de formation à la Consommation Responsable pour toute nouvelle embauche ;
- développement de la sensibilisation à la consommation et à la communication responsable des équipes marketing ;

- lancement d'une application pour iPhone : RC AlcoolFlash (sensibilisation à la sécurité routière) ;
- affichage sur nos trois sites français sur le thème « Comment anticiper une consommation raisonnable de nos produits lors de l'accueil et de la réception de nos invités ? » ;
- réactualisation de la charte de Communication Responsable.

Contrôle des communications des marques Rémy Cointreau

Le respect de la charte éthique de Rémy Cointreau concerne les points suivants :

- consommation responsable,
- vertus particulières attribuées à l'alcool,
- mineurs et autres populations vulnérables,
- contenu en alcool,
- activités à risque,
- communication respectueuse.

Il est assuré par le Comité de Communication Responsable (CCR), constitué de 10 membres représentant les Directions des Affaires Publiques et RSE, Juridique, Marketing, Communication et Commerciale.

Le CCR participe à des réunions trimestrielles où les nouvelles initiatives de communication des marques sont présentées au Comité de Direction du Groupe, notamment en matière de nouveaux produits et des nouvelles campagnes de communication associées.

Le CCR doit analyser, sur la base des engagements éthiques de Rémy Cointreau, toute nouvelle communication dont le montant global est supérieur à 100 000 €uros (incluant la création et le plan media).

L'équipe Affaires Publiques, en charge de l'animation du CCR, a cette année vérifié auprès des directeurs de marques de Rémy Cointreau que les nouvelles publicités avaient bien été communiquées au CCR.

Cette année, le CCR a validé 11 nouvelles campagnes :

- Plan Media Marmiton Cointreau
- Calendrier Passoa Brazil 2014
- New Metaxa Website
- Rémy Martin : Application iPhone – Paris Exhibition
- Mood & Lifestyle Video Metaxa 12 étoiles
- Metaxa Honey Shot Ethical Guidelines
- Campagne Cointreau Web episode, avec Laetitia Casta
- Mount Gay Black Barrel activation
- Passoa RTS
- Rémy V USA
- Louis XIII, campagne internet.

Les autres communications utilisées au cours de l'année écoulée avaient été développées les années précédentes. Globalement, c'est donc un total de 25 campagnes de communication qui ont été diffusées, dont 11 validées par le CCR cette année et 14 validées les années précédentes.

En 2013/14, le CCR a mis en place un outil de contrôle permettant d'analyser les coûts des campagnes de communication (par pays, par marque, et par nature de dépenses) afin de garantir que le processus de contrôle du CCR est bien respecté et systématisé.

Cet outil, reconduit en 2014/15, apporte la preuve que 100 % des nouvelles créations et initiatives de communication sont communiqués au CCR et validées par la suite.

Entretenir des relations de qualité avec ses clients

Rémy Cointreau suit très attentivement les demandes de ses consommateurs et y répond de la manière la plus rapide et la plus complète possible, par une veille permanente, notamment sur les réseaux sociaux. Le département Marketing Services développe régulièrement une politique au plus près des attentes du consommateur. Dans la même optique, des principes de respect des données privées sont édictés.

Pour répondre également aux attentes des consommateurs sur l'information environnementale des produits, Rémy Cointreau s'investit dans les réflexions menées sur ce sujet au sein de groupes de travail interprofessionnels.

Des outils internes d'évaluation de l'impact environnemental des produits ont déjà été développés pour répondre aux demandes des réseaux de distribution et des consommateurs (par exemple, les bonnes pratiques environnementales aux Etats-Unis et en Suède et la consommation responsable au Royaume-Uni).

Le Groupe a mis en place une notation interne pour évaluer le niveau de satisfaction de l'ensemble de ses clients distributeurs. Cette année, la note a atteint 17,7/20 (Indicateur GRI G4-PR5). Cette notation est effectuée 2 fois dans l'année et des axes de progrès sont ensuite systématiquement étudiés et partagés avec les clients.

Les visites des sites sont à l'image de la recherche d'excellence du groupe. Des programmes sur-mesure, un accueil de qualité : l'offre d'œnotourisme de Rémy Martin à Cognac privilégie un lien chaleureux avec ses visiteurs, tout en proposant des parcours mettant en scène le savoir-faire lié aux spiritueux, leur patrimoine et leur histoire.

Après l'obtention en 2012/13 du Prix National de l'œnotourisme dans la catégorie « mise en valeur d'un caveau ou d'un site viticole », la qualité des « Rendez-vous Rémy Martin » a été reconnue par le guide vert Michelin.

Cette année, le site de Cognac a bénéficié pour la 2ème année consécutive du certificat d'excellence du site Trip Advisor. En interne, le site a édité une charte Qualité des accueils, Visites et Réception, qui intègre la consommation responsable. Les guides ont également été formés à la RSE pour pouvoir expliquer les bonnes pratiques du Groupe aux visiteurs.

Le site d'Angers a obtenu cette année le renouvellement de son label « Qualité Tourisme », et forme également ses guides à la politique RSE afin qu'ils puissent la valoriser auprès des visiteurs.

Le groupe a également obtenu le label « Entreprise du Patrimoine Vivant », décerné par l'État français aux entreprises qui font vivre les savoir-faire artisanaux et la tradition d'excellence française.

Annexes :

1. *Tableau d'Indicateurs Environnementaux par sites*

2. *Tableau d'Indicateurs Sociétaux*

3. *Plan RSE 2015*

4. *Respect des principes du Global Compact/table de concordance*

1. Tableau d'Indicateurs Environnementaux par site

	2012 / 2013	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins	2013 / 2014	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins	2014 / 2015	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins
Consommation totale d'énergie, en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (Indicateur GRI G4-EN3)									
TOTAL	20157	3,71		29849	5,95		33947	6,35	
dont Cointreau	8773	3,52		8277	3,45		9087	3,81	
dont E. Rémy Martin et C°	7953	4,23		8032	4,58		7582	4,13	
dont Domaines Rémy Martin	2721		72,6	2246		75,6	4158		69,6
dont Mount Gay	710	2,22		893	2,17		948	2,44	
dont Bruichladdich				10400	138,8		12172	141,3	
Consommation d'énergie directe (gaz, fuel), en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (Indicateur GRI : G4-EN3)									
TOTAL	11057	2,03		19851	3,89		24161	4,42	
dont Cointreau	6161	2,47		5778	2,41		6609	2,77	
dont E. Rémy Martin et C°	2712	1,44		2110	1,20		2034	1,11	
dont Domaines Rémy Martin	2184		58,3	1824		61,4	3595		60 ,1
dont Mount Gay				153	0,37		161	0,42	
dont Bruichladdich				9986	133,2		11762	136,6	
Consommation d'énergie indirecte (électricité), en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN3)									
TOTAL	9041	1,82		9998	2,06		9786	1,97	
dont Cointreau	2612	1,05		2499	1,04		2478	1,04	
dont E. Rémy Martin et C°	5241	2,79		5922	3,38		5549	3,02	
dont Domaines Rémy Martin	478		12,7	422		14,2	563		9,4
dont Mount Gay	710	2,22		741	1,80		787	2,03	
dont Bruichladdich				414	5,53		410	4,76	
Consommation d'eau, en m3, et en litres pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN8)									
TOTAL	65256	13,94		103051	21,12		112380	22,75	
dont Cointreau	32343	12,96		32064	13,37		29442	12,35	
dont E. Rémy Martin et C°	28656	15,24		26526	15,13		24806	13,52	
dont Domaines Rémy Martin	4257		113,6	5100		171,6	5629		94,2
dont Mount Gay				14638	35,53		20403	52,60	
dont Bruichladdich				24723	329,9		32100	372,6	
Consommation de papier, en millions de feuilles (indicateur GRI : G4-EN1)									
TOTAL	2,85			2,67			2,98		
dont Cointreau	0,46			0,72			0,76		
dont E. Rémy Martin et C°	1,59			1,20			1,64		
dont site de Paris	0.80			0.74			0.57		

	2012 / 2013	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins	2013 / 2014	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins	2014 / 2015	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins
Quantité de déchets, en tonnes, et en kg pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN23)									
TOTAL	2179	0,50		2139	0,46		2404	0,56	
dont Cointreau	1251	0,50		1299	0,54		1308	0,55	
dont E. Rémy Martin et C°	915	0,49		737	0,42		990	0,54	
dont Domaines Rémy Martin	13		0,35	20		0,67	0		0
dont Bruichladdich				83	1,11		105	1,22	
Taux de tri des déchets, en %									
TOTAL	92			91			94		
dont Cointreau	96			97			96		
dont E. Rémy Martin et C°	87			85			91		
dont Bruichladdich				81			83		
Taux de valorisation des déchets, en %									
TOTAL	93			93			95		
dont Cointreau	98			100			100		
dont E. Rémy Martin et C°	87			85			91		
dont Bruichladdich				81			83		
Volume d'effluents, en m3, et en litres pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN22)									
TOTAL	23314	4,21		21962	4,36		24962	4,49	
dont Cointreau	10977	4,40		10675	4,45		11045	4,63	
dont E. Rémy Martin et C°	7444	3,96		7412	4,23		7917	4,31	
dont Domaines Rémy Martin	4893		130,5	3875		130,4	6000		100,4
Effluents : DBO, après traitement, en tonnes, et en grammes pour les valeurs par caisse standard									
TOTAL	0,61	0,14		0,94	0,23		1,17	0,17	
dont Cointreau	0,61	0,24		0,91	0,38		0,7	0,29	
dont E. Rémy Martin et C°	0,01	< 0,01		0,03	0,02		0,01	< 0,01	
dont Domaines Rémy Martin							0,46		7,7
Effluents : DCO, après traitement, en tonnes, et en grammes pour les valeurs par caisse standard									
TOTAL	2,40	0,55		2,65	0,64		3,99	0,52	
dont Cointreau	2,25	0,90		2,49	1,04		2,12	0,89	
dont E. Rémy Martin et C°	0,16	0,08		0,16	0,09		0,08	0,04	
dont Domaines Rémy Martin							1,79		29,9

	2012 / 2013	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins	2013 / 2014	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins	2014 / 2015	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins
Emissions de GES (Scope 1) en TeqCO2 et en KgeqCO2 pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (Indicateur GRI : G4-EN15)									
TOTAL	1795	0,41		2254	0,40		6127	1,08	
dont Cointreau	1233	0,49		1176	0,49		1427	0,60	
dont E. Rémy Martin et C°	562	0,30		478	0,27		530	0,29	
dont Domaines Rémy Martin				601		20,21	1038		17,36
dont Mount Gay							42	0,11	
dont Bruichladdich							3090	35,87	
Emissions de GES (Scope 2) en TeqCO2 et en KgeqCO2 pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (Indicateur GRI : G4-EN16)									
TOTAL	509	0,11		573	0,12		1174	0,25	
dont Cointreau	169	0,07		162	0,07		97	0,04	
dont E. Rémy Martin et C°	340	0,18		384	0,22		216	0,12	
dont Domaines Rémy Martin				27		0,91	22		0,37
dont Mount Gay							615	1,59	
dont Bruichladdich							224	2,60	
Emissions de GES (Scopes 1 et 2) en TeqCO2 et en KgeqCO2 pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin									
TOTAL	2304	0,49		2828	0,47		7301	1,33	
dont Cointreau	1402	0,56		1338	0,56		1524	0,64	
dont E. Rémy Martin et C°	902	0,48		862	0,49		746	0,41	
dont Domaines Rémy Martin				628		21,14	1060		17,73
dont Mount Gay							657	1,69	
dont Bruichladdich							3314	38,47	

2. Tableau d'Indicateurs Sociétaux

	2012 / 2013	2013 / 2014	2014 / 2015
FOURNISSEURS DE PRODUCTION			
Nombre de fournisseurs sélectionnés	101	130	109
Taux de fournisseurs sélectionnés	99,5%	99,3 %	99,4 %
Nombre de fournisseurs évalués	101	115	100
Taux de fournisseurs évalués	100 %	88,5 %	91,7 %
FOURNISSEURS HORS PRODUCTION			
Nombre de fournisseurs sélectionnés	68	87	87
Taux de fournisseurs sélectionnés	64,8 %	74,6 %	74,6 %
Nombre de fournisseurs évalués	52	60	60
Taux de fournisseurs évalués	76,5 %	69 %	69 %
FOURNISSEURS Articles publicitaires			
Nombre de fournisseurs sélectionnés			11
Taux de fournisseurs sélectionnés			100 %
Nombre de fournisseurs évalués			10
Taux de fournisseurs évalués			90,9 %
TOTAL FOURNISSEURS			
Nombre de fournisseurs sélectionnés	169	217	207
Taux de fournisseurs sélectionnés	87,6 %	89,9 %	89,3 %
Nombre de fournisseurs évalués	153	175	170
Taux de fournisseurs évalués	90,5 %	80,6 %	82,1 %

3. Plan RSE 2015

THEMES	BILAN 2013/2014	OBJECTIFS 2014/2015	BILAN 2014/2015	OBJECTIFS 2015/2016
GOVERNANCE RSE	<ul style="list-style-type: none"> Extension internationale du reporting RSE Diffusion internationale du code éthique Mise en œuvre du plan RSE 2015 	<ul style="list-style-type: none"> Reporting RSE (objectif : extension internationale) 	<ul style="list-style-type: none"> Extension internationale du reporting RSE Mise en œuvre du plan RSE 2015 	<ul style="list-style-type: none"> Reporting RSE (objectif : extension internationale)
CONDITIONS DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> Mises en place des procédures visant à garantir la non-discrimination entre les hommes et les femmes à postes, compétences et niveaux d'expériences équivalents dans toutes les entités du groupe Objectif de taux d'absentéisme (<4 %) atteint sur le périmètre de reporting suivi Objectifs de réduction du taux de fréquence et de gravité des accidents du travail atteint sur le périmètre de reporting suivi 	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à postes, compétences et niveaux d'expériences équivalents (objectif : réduire la disparité Hommes/Femmes) Suivi de l'absentéisme (objectif : taux d'absentéisme <4 %) Plans d'actions « Sécurité au travail » (objectif : réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles) 	<ul style="list-style-type: none"> Respect et suivi des procédures visant à garantir la non discrimination entre les hommes et les femmes à postes, compétences et niveaux d'expériences équivalents dans toutes les entités du groupe Objectif de taux d'absentéisme (<4 %) atteint sur le périmètre de reporting suivi Suivi des plans d'actions de réduction du taux de fréquence et de gravité des accidents du travail sur le périmètre de reporting suivi 	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à postes, compétences et niveaux d'expériences équivalents (objectif : réduire la disparité Hommes/Femmes) Suivi de l'absentéisme (objectif : taux d'absentéisme <4 %) Plans d'actions « Sécurité au travail » (objectif : réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles)

THEMES	BILAN 2013/2014	OBJECTIFS 2014/2015	BILAN 2014/2015	OBJECTIFS 2015/2016
CONDITIONS DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> • Attention particulière à l'intégration des personnes handicapées (actions menées en France pour favoriser l'emploi indirect des personnes handicapées - ateliers protégés) • Accentuation de l'effort de formation de 17 % sur le périmètre de reporting suivi • Identification en concertation avec les représentants du personnel (France) des postes dont la pénibilité doit donner lieu à aménagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Attention particulière à l'intégration des personnes handicapées dans les effectifs (objectif : respect de la réglementation) • Conception, développement et implémentation de programmes de formation (objectif : développement des carrières professionnelles) • Etude d'aménagement de postes ciblés 	<ul style="list-style-type: none"> • Mises en œuvre d'actions spécifiques pour l'intégration des personnes handicapées (actions menées en France pour favoriser l'emploi indirect des personnes handicapées - ateliers protégés) • Suivi des plans d'action « Formation » • Réalisation d'aménagements spécifiques pour amélioration de l'ergonomie de certains postes de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attention particulière à l'intégration des personnes handicapées dans les effectifs (objectif : respect de la réglementation) • Conception, développement et implémentation de programmes de formation (objectif : développement des carrières professionnelles) • Etude d'aménagement de postes ciblés
VITICULTURE	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de l'usage de produits phytosanitaires (- 14 %) • Sensibilisation environnementale des viticulteurs (56 % des adhérents de la coopérative AFC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de l'usage de produits phytosanitaires (objectif : 16 %) • Sensibilisation environnementale des viticulteurs (objectif : création d'un référentiel Environnement) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de l'usage de produits phytosanitaires (- 18 %) • Sensibilisation environnementale des viticulteurs (95 % des adhérents de la coopérative AFC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de l'usage de produits phytosanitaires (objectif : 16 %) • Sensibilisation environnementale des viticulteurs (objectif : Viticulteurs certifiés AHVE) •

THEMES	BILAN 2013/2014	OBJECTIFS 2014/2015	BILAN 2014/2015	OBJECTIFS 2015/2016
ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Energies, eau et papier (respectivement réduction de 4 %, de 2 % et de 7 % à périmètre constant) Energies renouvelables (signature des contrats d'approvisionnement en énergies renouvelables / 21% des consommations des sites France) Emissions CO2 (bilan GES Scopes 1 & 2 / réduction de 5 % des émissions GES à périmètre constant) Déchets (taux de tri : 91 % / taux de valorisation : 93 %) Effluents (DBO : 0,9 tonnes / DCO : 2,7 tonnes) Biodiversité (actions de préservation « Abeilles / Forêts ») 	<ul style="list-style-type: none"> Energies, eau et papier (objectif : optimisation des consommations) Energies renouvelables (21 %) Emissions CO2 (objectif : bilan GES Scopes 1, 2 & 3) Déchets (objectif : taux de tri et de valorisation >90 %) Effluents (objectif : DBO et DCO des rejets <5 tonnes) Biodiversité (objectif : actions de préservation « Abeilles / Forêts ») 	<ul style="list-style-type: none"> Energies, eau et papier (poursuite des actions d'optimisation des consommations) Energies renouvelables (21% des consommations des sites France) Emissions CO2 (extension des bilans GES Scopes 1 & 2 aux sites de La Barbade et de l'île d'Islay) Déchets (taux de tri : 94 % / taux de valorisation : 95 %) Effluents (DBO : 1,17 tonne / DCO : 3,99 tonnes) Biodiversité (maintien des actions de préservation « Abeilles / Forêts ») 	<ul style="list-style-type: none"> Energies, eau et papier (objectif : optimisation des consommations) Energies renouvelables (21 %) Emissions CO2 (objectif : bilan GES Scopes 1 & 2) Déchets (objectif : taux de tri et de valorisation >90 %) Effluents (extension des mesures aux sites de La Barbade et d'Islay) Biodiversité (objectif : actions de préservation « Abeilles / Forêts »)

THEMES	BILAN 2013/2014	OBJECTIFS 2014/2015	BILAN 2014/2015	OBJECTIFS 2015/2016
LOYAUTE DES PRATIQUES	<ul style="list-style-type: none"> Charte RSE, chartes de Communication et Consommation Responsables, Code éthique (respect des chartes / transparence des pratiques) 	<ul style="list-style-type: none"> Charte RSE, chartes de Communication et Consommation Responsables, Code éthique (objectif : respect des chartes / transparence des pratiques) 	<ul style="list-style-type: none"> Charte RSE, chartes de Communication et Consommation Responsables, Code éthique interne (respect des chartes et codes / transparence des pratiques) 	<ul style="list-style-type: none"> Charte RSE, chartes de Communication et Consommation Responsables, Code éthique interne (objectif : respect des chartes et codes / transparence des pratiques)
CITOYENNETE	<ul style="list-style-type: none"> Acteur du développement durable des territoires : partages de bonnes pratiques RSE dans les domaines de l'enseignement et de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Echanges de bonnes pratiques RSE dans les domaines de l'enseignement et de l'entreprise (objectif : être un acteur du développement durable des territoires / extension internationale) 	<ul style="list-style-type: none"> Acteur du développement durable des territoires : partages de bonnes pratiques RSE dans les domaines de l'enseignement et de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Echanges de bonnes pratiques RSE dans les domaines de l'enseignement et de l'entreprise (objectif : être un acteur du développement durable des territoires / extension internationale)
FOURNISSEURS	<ul style="list-style-type: none"> Achats durables et responsables : évaluation RSE des fournisseurs / taux de fournisseurs sélectionnés : 90 % (+48 fournisseurs /année N-1) / taux de fournisseurs évalués : 81 % (+22 fournisseurs / année N-1) 	<ul style="list-style-type: none"> Achats durables et responsables (objectif : évaluation RSE des fournisseurs / taux de fournisseurs sélectionnés : >92 % / taux de fournisseurs évalués : >85 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Achats durables et responsables : évaluation RSE des fournisseurs / taux de fournisseurs sélectionnés : 89 % / taux de fournisseurs évalués : 82 % 	<ul style="list-style-type: none"> Achats durables et responsables (objectif : évaluation RSE des fournisseurs par un tiers externe)

THEMES	BILAN 2013/2014	OBJECTIFS 2014/2015	BILAN 2014/2015	OBJECTIFS 2015/2016
CONSUMMATEURS	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et validation des campagnes de communication (respect de la charte interne / taux de campagnes vérifiées et validées : 100 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et validation des campagnes de communication (objectif : respect de la charte interne / taux de campagnes vérifiées >95 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et validation des campagnes de communication (respect de la charte interne / taux de campagnes vérifiées et validées : 100 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et validation des campagnes de communication (objectif : respect de la charte interne / taux de campagnes vérifiées >95 %)

4. Respect des principes du Global Compact / Table de concordance

Table de concordance RSE basée sur le respect des principes de la Charte Global Compact		
Principes de la Charte Global Compact		Informations associées
Droits de l'Homme	1. Promouvoir et respecter la protection des droits de l'homme	Pages : 4 à 12 25 à 27 34 à 39
	2. Ne pas être complices de violations de ces droits	
Normes du travail	3. Soutenir la liberté d'association et le droit à la négociation collective	
	4. Éliminer les formes de travail forcé et obligatoire	
	5. Abolir réellement le travail des enfants	
	6. Éliminer la discrimination en matière d'emploi	
Environnement	7. Adopter une démarche fondée sur le principe de précaution en matière d'environnement	Pages : 12 à 23 31 à 33 35 à 39
	8. Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	
	9. Développer et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	
Lutte contre la corruption	10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes	Pages : 25 à 27 35 à 39