



## 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, une nouvelle fois, été marquée par l'obtention par Rémy Cointreau de la qualification GC Advanced par le Global Compact pour sa communication annuelle sur le progrès. C'est une preuve de l'engagement réel de notre Groupe dans sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

Le reporting RSE inclut 24 sociétés qui communiquent l'ensemble 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 2012. Ce reporting fait l'objet de travaux de vérifications par un tiers externe. Le logiciel de reporting RSE, accessible à toutes les filiales, permet la saisie et la consolidation de l'ensemble de ces données. Notre Groupe met ainsi l'accent sur l'importance de la transparence 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, et 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 ont renouvelé leur certification Agriculture à Haute Valeur Environnementale de niveau 3, confirmant les engagements environnementaux du Groupe.

Le Bilan Carbone annuel est effectué sur l'ensemble des sites de production de Rémy Cointreau. Cette année, les actions de réduction des émissions GES ont permis d'éviter l'émission de plus de 1200 teqCO<sub>2</sub>, suite essentiellement aux actions d'écoconception de nos emballages et à l'usage des visioconférences.

De plus, cette année, Rémy Cointreau a déployé un logiciel permettant de calculer les émissions Carbone des matériaux utilisés pour la fabrication des emballages des produits sur les sites d'Angers et Cognac et vendus dans le monde entier.

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 Ethique 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.

Les quatre prochaines années seront consacrées au déploiement de notre plan RSE 2020.

Avec ce plan, notre objectif est de transformer la RSE en un véritable projet fédérateur réellement impliquant pour toutes les équipes Marques, Régions et Support. Ce projet doit engendrer un état d'esprit lié aux valeurs du groupe en fixant des objectifs partagés à tous les niveaux dans l'entreprise. D'ores et déjà, le Conseil d'Administration de Rémy Cointreau a décidé, dès cette année, la tenue en son sein d'une Commission RSE, afin de veiller à la bonne marche des nombreuses initiatives entreprises par Marques et régions.

Au cours de l'année 2016/17, la création d'une Fondation Rémy Cointreau a également été actée avec la vocation de soutenir des projets d'utilité générale - locaux et internationaux - dont les thèmes devront s'accorder pleinement avec nos valeurs. Des objectifs RSE seront également prochainement intégrés au calcul de la rémunération des dirigeants de Rémy Cointreau, afin de les responsabiliser encore mieux en matière de bonnes pratiques, tant en interne qu'auprès de leurs partenaires extérieurs. De plus, des Ambassadeurs RSE sont mis en place dans les principales marques et régions (Europe, Asie, Etats-Unis), afin d'accompagner le déploiement à l'international de cette culture RSE partagée.

Alignée sur la norme Iso 26000, notre politique RSE porte les valeurs sociales et environnementales ancrées dans l'histoire de Rémy Cointreau. Plus que jamais, nous plaçons la RSE au centre de notre ambition stratégique, conscient qu'elle participe pleinement à la valorisation de nos marques et produits en continuant à s'appuyer sur notre engagement annuel au sein du Global Compact.

François Hénard Dubreuil  
Président du Conseil d'Administration

Paris, le 6 juin 2016



RÉMY COINTREAU

## Communication sur le Progrès 2015 / 2016 (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

## Une politique RSE inscrite dans l'ADN du groupe

---

*L'activité de Rémy Cointreau s'inscrit dans le temps long (qui d'autre travaille sur des produits destinés à être commercialisés dans un siècle ?), en lien fort avec ce que lui offre la nature et dont le but est de tirer le meilleur. C'est pourquoi la RSE est si intimement liée à l'ADN du groupe, en accompagnant sa stratégie de valeur et en structurant son activité.*

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 des actions menées dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE). Rémy Cointreau a également renouvelé en juin 2015 la qualification GC Advanced de son reporting annuel RSE. Il s'agit du plus haut niveau de différenciation dans le respect de la charte Global Compact, ce qui prouve la réalité des engagements RSE du groupe. Rémy Cointreau est de plus membre du Club GC Advanced, qui a pour but de partager avec les autres adhérents de ce niveau les bonnes pratiques RSE de chacun.

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).

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. 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 a externalisé et mutualisé cette démarche grâce à la plateforme SEDEX dédiée à l'évaluation RSE des fournisseurs.

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. Rémy Cointreau met également en place la nouvelle réglementation sur les audits énergétiques pour les entreprises. Ainsi des audits énergétiques ont été réalisés sur les sites de Cognac et d'Angers, et les plans de progrès validés.

# Le plan RSE 2020 : une ambition qui implique chacun

---

## UNE DEMARCHE ET UNE POLITIQUE DE REPORTING DEJA TRES AVANCEES

L'année écoulée aura été marquée par la mise en œuvre de la troisième et dernière année du plan RSE 2015/2016, programme triennal pour une démarche de progrès continu de notre stratégie RSE. Au cours de l'ensemble de ce plan, 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.

Le périmètre du reporting RSE comprend 24 sociétés qui reportent tout ou partie de leurs informations sociales et environnementales selon les spécificités décrites au chapitre « Note méthodologique ». Les indicateurs associés aux informations sont calculés conformément au protocole de reporting de Rémy Cointreau, consultable sur demande auprès du directeur RSE du groupe et résumé au chapitre « Note méthodologique ». Ce protocole, actualisé chaque année, est validé par des auditeurs externes.

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 sites de Cognac et d'Angers sont à cet égard très impliqués : leurs audits de suivi QSE dans le cadre des normes Iso confirment la dynamique d'amélioration dans laquelle ils s'inscrivent. Ils se préparent également à l'évolution des normes ISO 9001, 14001 et 22000 et vont pour cela réaliser des audits à blanc en vue de renouveler leurs certifications selon les nouvelles normes dès 2016/2017. Le renouvellement de la certification agriculture à haute valeur environnementale de niveau 3 des Domaines Rémy Martin confirme également l'engagement environnemental du groupe.

Conscient de l'impact de ses activités, Rémy Cointreau mesure 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 qu'il 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 traite désormais toutes les données RSE dans un logiciel de reporting ad hoc qui permet un traitement plus rapide et plus analytique des données ainsi qu'une meilleure sensibilisation des sites. Rémy Cointreau met ainsi l'accent sur l'importance du reporting RSE pour tous ses sites en France et à l'étranger. Les indicateurs sont en lien avec les références GRI (Global Reporting Initiative – version G4).

Rémy Cointreau a également à cœur d'impliquer tous ses collaborateurs et fait de sa politique RSE l'un des piliers de sa culture d'entreprise. Dès le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, la politique et les actions RSE du groupe leur sont présentées en détails afin qu'ils intègrent les engagements de l'entreprise qu'ils rejoignent. Pour sensibiliser davantage encore les collaborateurs dans leur ensemble, depuis 2014, la RSE a été intégrée au contrat d'intéressement, *via* les indicateurs de tri et de valorisation des déchets.

Dans cette même optique de sensibilisation, 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 ce qui concerne l'éthique du groupe au niveau global, Rémy Cointreau a adhéré au Transparency Register de l'Union Européenne afin de respecter la transparence nécessaire sur les opérations de lobbying qui peuvent être menées au niveau européen et de réaffirmer la loyauté de ses pratiques.

Enfin en termes de responsabilité concernant l'impact sociétal de sa production, Rémy Cointreau a réédité l'an dernier sa charte de communication responsable. 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.

## UN NOUVEAU PLAN AMBITIEUX, REFLET D'UN CONTEXTE EXIGEANT

Le contexte international de ces dernières années n'a fait que confirmer et renforcer les convictions de Rémy Cointreau, déjà très engagé en termes de responsabilité environnementale, sociale et sociétale.

*Du point de vue environnemental*, le groupe prend depuis longtemps des engagements forts car il partage les préoccupations exprimées lors de la COP21 qui s'est tenue en 2015 à Paris et qui a rassemblé les pays du monde entier sur ces sujets. En ligne de mire : l'objectif de limiter le réchauffement climatique à +2°C (voire 1,50°C) d'ici 2100.

*Au niveau social*, en ce qui concerne les Droits de l'Homme et le Droit du Travail, le groupe s'est toujours inscrit pleinement dans les Objectifs Développement Durable des Nations-Unies. Ils ont pour but le respect et la dignité de chacun sur la planète dans sa vie personnelle et professionnelle.

*Au niveau sociétal*, le groupe est attentif aux attentes sans cesse plus exigeantes de la société civile et des pouvoirs publics envers l'impact de sa communication sur la consommation d'alcool. Ces attentes sont également grandissantes en ce qui concerne l'impact sociétal et territorial du groupe et de son activité économique : l'entreprise participe et doit participer au développement des territoires, dans le respect de ses valeurs.

Enfin, le groupe a une responsabilité globale : ses marques tiennent et doivent tenir leurs promesses, en étant tout aussi exigeantes sur leur responsabilité et leur éthique que sur la qualité de leurs produits. Elles donnent ainsi confiance aux parties prenantes sur la réalité de leurs actions. C'est l'ambition générale du groupe que la RSE, inscrite comme l'une de ses 6 priorités, soit relayée à tous les niveaux et jusqu'au consommateur.

## **UN PLAN PLUS IMPLIQUANT POUR CHACUN, QUI MET L'ACCENT SUR LA REDUCTION DES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE (GES)**

Avec le plan RSE 2020, l'objectif du groupe est de transformer la RSE en un véritable projet fédérateur qui soit impliquant pour toutes les équipes Marques, Régions et Support. Ce projet doit engendrer un état d'esprit lié aux valeurs du groupe et à celles de ses marques, afin d'en renforcer la cohésion interne et externe. Par rapport au plan RSE 2015, le nouveau plan va permettre au groupe de se fixer des objectifs clairs (en cours de définition sur la période 2016/2017) pour sortir de la contrainte et entrer dans l'ambition, partagée à tous les niveaux dans l'entreprise. Ces objectifs seront d'ailleurs intégrés en 2017/2018 aux enveloppes de rémunération des cadres dirigeants. De plus, des Ambassadeurs RSE seront mis en place cette année dans les principales marques et régions (Europe, Asie, Etats-Unis), afin d'accompagner le déploiement à l'international de cette culture RSE partagée.

C'est avec cette volonté d'impliquer toute l'entreprise qu'ont été définis les enjeux majeurs du plan RSE 2020.

Pour le domaine social, les enjeux principaux sont les suivants :

- Respect des législations sociales et promotion des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, dont le respect de la liberté d'association, le droit de négociation collective et l'élimination des discriminations
- Favoriser le développement professionnel et l'épanouissement personnel des salariés, au travers notamment de la formation continue

Les enjeux principaux sur le plan de l'environnement sont les suivants :

- Mesure, réduction et compensation des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), à tous les niveaux de l'activité, en passant par l'éco-conception des produits et leur transport
- Responsabilité envers les ressources naturelles, en termes de consommation et de préservation, à la fois pour l'eau et pour les matières premières utilisées pour la production

Pour le domaine sociétal, les enjeux prioritaires sont les suivants :

- Préservation de la biodiversité et responsabilité plus globale envers les territoires où l'entreprise est implantée (« give back to community »)
- Achats responsables

Enfin la gouvernance est aussi au cœur du plan, avec comme enjeux majeurs :

- Intégration des objectifs RSE, y compris dans la rémunération des cadres dirigeants de l'entreprise (à partir de la deuxième année du plan)
- Création d'une commission RSE au sein du Conseil d'Administration, en parallèle de l'inscription de la RSE comme l'une des 6 priorités stratégiques du groupe

Pour s'appliquer à toute l'entreprise et emmener véritablement tous les collaborateurs, ces enjeux ont été pensés dans un cadre de référence de son activité, séquencé chronologiquement ainsi : amont / transformation / commercialisation. Ainsi chacun a une responsabilité à son niveau et est le garant de la qualité finale de la démarche : une commercialisation responsable s'appuie sur une transformation de qualité, qui elle-même se nourrit de matières premières de qualité. Ces matières premières en particulier ont un rôle crucial : non seulement leur qualité influence au premier chef celle des produits, mais la connaissance fine que nous avons de leur provenance est garante de cela. Le partenariat avec les viticulteurs de l'Alliance Fine Champagne (site de Cognac) est à ce titre un exemple fructueux, qui permet aussi à leur niveau la transmission d'un savoir-faire en matière de développement durable.

En termes de validation de la démarche, le plan RSE 2020 continuera de s'appuyer sur les audits RSE réalisés sur les sites de production conformément aux lois « Grenelle ». Le groupe a également élargi considérablement son périmètre de reporting RSE ainsi que l'évaluation de son empreinte carbone en prévisions des futures exigences de la loi de transition énergétique. Parmi les autres critères d'évaluation du groupe au regard de l'avancée du plan RSE 2020 figurent la notation extra-financière (via notamment le classement Gaïa et la notation Vigeo).

Ce plan vise également à obtenir de nouvelles certifications. Il s'agira d'abord de la certification environnementale de sites de production récemment acquis par le groupe tels que ceux de Mount Gay et Bruichladdich. En fin de plan (2020), Rémy Cointreau a pour objectif d'obtenir la certification ISO 26000 pour l'ensemble du groupe.

Parallèlement, le plan RSE 2020 prévoit la création d'une Fondation Rémy Cointreau dont l'objet sera de soutenir en France et à l'international des initiatives d'intérêt général, dont les thématiques plus précises seront définies en 2016/2017.

L'un des enjeux majeurs du plan RSE 2020 est son plan de réduction des Gaz à Effet de Serre (GES) et de son empreinte carbone. C'est en effet un indicateur commun à tout le groupe, qui permet à chacun de s'évaluer et de prendre conscience de sa responsabilité à son niveau. Des premières pistes ont d'ores et déjà été identifiées, qui concernent les pratiques viticoles, l'efficacité énergétique, l'éco-conception des emballages et l'optimisation des transports de produits.

## **Une politique de ressources humaines cohérente**

---

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 Informations sociales**

Le périmètre du reporting social couvre l'ensemble des filiales du groupe Rémy Cointreau pour les informations sociales relatives aux effectifs. Seuls les sites de production d'Angers, de Cognac, de la Barbade et de Bruichladdich ont inclus dans leur périmètre de reporting RSE les indicateurs liés à l'absentéisme et aux accidents du travail. L'indicateur du nombre de maladies professionnelles reconnues ne couvre que les sites de Cognac, d'Angers et Paris. Pour les autres indicateurs, liés notamment à la formation et aux mouvements, le groupe Rémy Cointreau étend progressivement son système d'information à l'ensemble des filiales (se reporter à la note méthodologique pour plus de précisions concernant le périmètre relatif à chaque indicateur).

### **2.1 La politique de ressources humaines**

---

Au cours de l'exercice 2015/2016, 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.

#### **ETRE A L'ECOUTE DES COLLABORATEURS ET AMELIORER LEUR NIVEAU D'ENGAGEMENT**

Rémy Cointreau a initié une enquête de satisfaction au niveau mondial afin de mesurer l'engagement des collaborateurs. Cette enquête, à laquelle ont répondu 85% des collaborateurs du groupe, a fait l'objet d'une présentation des résultats sur chacun des sites et de plans d'action visant à améliorer leur niveau de satisfaction. Ce type d'enquête a ainsi vocation à être menée tous les 2 ans afin de mesurer les progrès accomplis.

#### **FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS**

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.

## IRRIGUER L'IDENTITE MULTICULTURELLE DU GROUPE, FAVORISER LA DIVERSITE

Conséquence logique de l'activité fortement exportatrice du groupe, 61 % 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 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. 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.

## 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.

## MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL AMBITIEUX

L'année 2015/2016 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 la politique salariale a été définie dans le cadre d'un accord collectif. Cela marque une fois encore la maturité des partenaires sociaux du groupe.

## 2.2 Évolution des effectifs

### LES EFFECTIFS DU GROUPE

Au 31 mars 2016, l'effectif total du groupe atteint 1762 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et à durée déterminée (CDD).

Le groupe a procédé à 258 recrutements, dont 157 en contrat à durée indéterminée (61 %). 27 % ont concerné la force commerciale, 12 % les métiers de la production et 23 % le marketing.

Dans le même temps et sur le même périmètre, 303 départs se sont réalisés, dont 40 % de démissions, 7 % de départs avec accord mutuel des 2 parties et 15 % en fin de contrat à durée déterminée. Les licenciements pour motif personnel ont représenté 24 % des départs.

#### EFFECTIF PAR ZONE GEOGRAPHIQUE (INDICATEUR GRI G4-LA1)

	Mars 2016	%	Mars 2015	%	Mars 2014	%
France	690	39	705	39	721	42
Europe (hors France) – Afrique	353	20	332	18	280	16
Amériques	342	19	342	19	333	19
Asie	377	21	429	24	421	24
<b>TOTAL</b>	<b>1 762</b>	<b>100</b>	<b>1 808</b>	<b>100</b>	<b>1 755</b>	<b>100</b>

#### EFFECTIF PAR ACTIVITE (INDICATEUR GRI G4-LA1)

	Mars 2016	%	Mars 2015	%	Mars 2014	%
Marques du groupe	706	40	713	39	686	39
Distribution	994	56	1 032	57	1 005	57
Holding	62	4	63	4	64	4
<b>TOTAL</b>	<b>1 762</b>	<b>100</b>	<b>1 808</b>	<b>100</b>	<b>1 755</b>	<b>100</b>

L'activité distribution représente toujours plus de la moitié des effectifs du groupe (56 %).

## EFFECTIF PAR FONCTION ET METIER

	Mars 2016	%	Mars 2015	%	Mars 2014	%
Commercial	480	27	528	29	504	29
Marketing	258	15	246	14	246	14
Production, achats	350	20	356	20	352	20
<i>Supply chain</i>	145	8	158	9	156	9
Vieillessement	136	8	143	7	126	7
Finances & juridique	225	13	201	11	201	12
Systèmes d'information	50	3	46	3	49	3
Ressources humaines	45	3	40	2	39	2
Services généraux	32	2	48	3	42	2
Directions générales	41	2	42	2	40	2
<b>TOTAL</b>	<b>1762</b>	<b>100</b>	<b>1 808</b>	<b>100</b>	<b>1 755</b>	<b>100</b>

La répartition par sexe est stable ; les hommes représentent 57 % de l'effectif, les femmes 43 % 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.

## REPARTITION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

45 % de l'effectif est constitué de cadres (managers), principalement positionnés sur les fonctions commercial, 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).

## MOYENNE D'AGE ET ANCIENNETE MOYENNE

La moyenne d'âge des effectifs du groupe Rémy Cointreau est de 41 ans, avec une moyenne d'âge plus élevée en France, 44 ans.

L'ancienneté moyenne des effectifs du groupe est de 9,4 ans avec une moyenne plus élevée pour en France, 15 ans.

## 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. À fin mars 2016, la part de ces contrats représente 4,5 % 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 contribue 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 2015/2016 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 est 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 enrichie 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.

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 le groupe.



En complément 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 de formations techniques pour accompagner l'évolution de l'outil industriel et de formations managériales pour soutenir l'évolution de l'organisation.

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

À Angers, un programme spécifique a vu le jour en 2015 pour le service clients avec un objectif de gestion optimale du changement ; cette formation action a favorisé l'implication des équipes au cœur de la transition des nouveaux systèmes informatisés et de l'adaptation des organisations.

Sur le site de Mount Gay, la formation et le développement sont des éléments particulièrement clés afin de poursuivre la riche tradition de l'artisanat de haute qualité. Au cours de l'exercice écoulé, les actions de formation ont été principalement centrées sur les bonnes pratiques de fabrication (taux de participation des collaborateurs à cette formation de plus de 90%). Le site de Mount Gay a également entrepris des actions de développement liées à l'amélioration du service client, aux techniques de vente efficaces et aux compétences informatiques.

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 2015/2016 de 15 954 heures dont 6 618 pour les femmes et 9 336 pour les hommes (indicateur GRI G4-LA9).

## **2.7 Accompagner les parcours de carrière et développer les talents**

---

Rémy Cointreau encourage et accompagne le développement et l'enrichissement des compétences de ses équipes, en promouvant une gestion moderne et permanente de ses talents.

Le Groupe s'investit dans le développement de chacun de ses collaborateurs. La politique Ressources Humaines encourage et aide chaque salarié à définir son projet professionnel et à le mettre en œuvre.

Rémy Cointreau identifie les talents sur tous les métiers et zones géographiques du Groupe et les accompagne de manière personnalisée. Toujours dans cette logique de développement des potentiels, la politique de recrutement mise en place est articulée autour des valeurs du Groupe pour attirer des professionnels toujours plus à même d'accompagner la stratégie de croissance de Rémy Cointreau.

Afin de former les talents de demain, Rémy Cointreau s'engage dans l'apprentissage. Sur les trois sites français, de jeunes apprentis (niveau Bac pro à Bac +5) apprennent un métier, dans la perspective de développer rapidement la rigueur, la créativité et le professionnalisme attendus dans le monde professionnel. Chaque stagiaire bénéficie en outre d'un entretien avant son départ pour faire un point sur sa formation au sein du Groupe et partager la vision de son orientation future.

Dans l'optique de développer les compétences internationales des jeunes talents, Rémy Cointreau propose des contrats de volontariat international en entreprise (VIE), partout à travers le monde.

Dans ses métiers traditionnels, Rémy Cointreau assure une réelle transmission de ses savoir-faire d'excellence. Le respect de l'héritage des différentes Maisons et de leurs méthodes respectives constitue une préoccupation forte pour le Groupe. Des binômes junior-senior ont donc été créés avec l'objectif d'anticiper et d'assurer le transfert des compétences dans les meilleures conditions sur ces métiers à forte valeur ajoutée.

## **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.

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 opère 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 2015, le site de Cognac a maintenu un taux supérieur d'emploi de travailleurs handicapés sur l'entité Rémy Martin, puisque l'entreprise a déclaré 8 % de travailleurs handicapés. Rémy Martin continue donc son effort dans l'insertion des personnes en situation de handicap que ce soit en CDI, en intérim ou par le biais des centres d'aides par le travail de Cognac.

Par ailleurs, pour la deuxième année consécutive, le site de Cognac organise dans ses locaux un programme ludique de sensibilisation au handicap dans le monde de l'entreprise auquel de nombreux invités institutionnels (DRH, Responsables de Communication, Directeurs Généraux, journalistes...) participent. L'entité Rémy Martin a également participé au 6ème Forum « Handi rencontres », qui s'est tenu à Cognac en 2015 et est destiné à favoriser le recrutement et l'insertion des salariés handicapés.

A Cognac, un projet de ligne ergonomique a été lancé par la DRH et la Direction de production. Il est mené en coordination avec le CHSCT et l'ergonome du service médical inter-entreprises. Une nouvelle ligne « aménagée » va entrer en production au mois de mai 2016. Elle offrira des conditions de travail optimum à tous les salariés et particulièrement aux opérateurs bénéficiant de restrictions médicales.

Par ailleurs, l'opération « Nos Quartiers ont des talents » initiée par le site de Cognac a permis, à ce jour, à 12 jeunes diplômés, issus de quartiers sensibles ou de zones rurales, de trouver un emploi. Les jeunes sont accompagnés activement par 11 parrains de l'entreprise. Une démarche similaire, la « Jobacademy », a été lancée sur le site d'Angers, en partenariat avec l'organisme FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) et plusieurs managers ont ainsi accompagné des jeunes en situation de recherche d'emploi. D'autre part, le site d'Angers a mis en place, en phase test, un parrainage avec un lycée local, afin d'accompagner des jeunes et leur permettre d'affiner leur projet professionnel.

Enfin, le site de Cognac met en œuvre une politique volontariste d'évolution professionnelle afin de permettre aux salariés de se développer. Ainsi, en 2015, 19 collaborateurs ont bénéficié d'un changement de poste. Par ailleurs, 42 % de ces évolutions professionnelles ont concerné des femmes.

## 2.10 Égalité 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 REFLEXIONS

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 2015, le site d'Angers s'est attaché à communiquer sur les nouveaux outils élaborés pour protéger les salariés et faciliter leur quotidien, en particulier via une charte sur les déplacements professionnels ainsi qu'une charte sur la bonne gestion des e-mails et du téléphone portable professionnel. En parallèle, la mise en place d'une base de co-voiturage interne a permis de développer la communication entre les salariés et de favoriser une optimisation des moyens de transport.

À Angers comme à Cognac, divers aménagements ergonomiques ont été réalisés pour certains postes administratifs ou industriels afin d'améliorer les conditions de travail. A titre d'exemple, le site d'Angers a développé la mise en place de lignes de vie pour optimiser la réception des citernes d'alcool en toute sécurité.

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.

Sur le site d'Angers, des formations spécifiques ont été créées et adaptées sur les « Gestes et postures » en développant une sensibilisation à l'échauffement – et une formation technique « Port du harnais » afin d'adapter les comportements dans le cadre de la mise en place des nouvelles lignes de vie.

Différentes actions de prévention ont également été menées sur le site d'Angers. Celles-ci ont eu pour thématique la sécurité routière et les nuisances sonores, avec la mise en place de panneaux acoustiques ayant pour effet de réduire sensiblement le volume sonore sur les lignes de conditionnement.

A Cognac, au CEP (Centre Elaboration Produits), le projet de mise en place des nouvelles passerelles d'accès aux rangées de fûts a été finalisé. L'objectif est de permettre aux salariés de travailler en toute sécurité lors des opérations à réaliser en hauteur. Ce projet a abouti au déploiement de plus d'une vingtaine de passerelles amovibles et totalement sécurisées sur l'ensemble des chais.

Par ailleurs, dans le cadre de la réouverture de la tonnellerie Rémy Martin, de nombreux travaux ont été réalisés pour garantir de bonnes conditions de travail, en particulier concernant les risques poussière et les nuisances sonores. Pour la réalisation de ce projet, un budget de 100 k€ a été débloqué, notamment pour la construction d'une aire de lavage des fûts, l'achat d'un système de levage pour la manipulation de ces derniers, la pose d'une résine (pour faciliter le nettoyage) et l'achat d'un aspirateur de classe M, etc.

### INDICATEURS SANTE ET SECURITE

*Pour plus de précisions sur le périmètre considéré, se reporter à la note méthodologique.*

Pour le périmètre France, Barbade et Bruichladdich, le taux d'absentéisme cumulé, mesuré en heures d'absence par heures travaillées théoriques est de 3,55 % pour 2015/2016. Ce taux n'inclut pas les longues maladies de plus de 90 jours d'arrêt (hormis pour le site de la Barbade).

Enfin, en France, 1 maladie professionnelle a été déclarée et reconnue par les autorités compétentes de l'Assurance Maladie au cours de l'exercice 2015/2016.

Le taux de fréquence des accidents du travail sur les sites de production de France, de la Barbade et de Bruichladdich pour 2015/2016 est de 6, taux exprimé en nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées réelles.

Le taux de gravité est faible à 0,10, 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

*La préservation de l'environnement et à travers lui des terroirs et des ressources naturelles (matières premières) qu'ils fournissent au groupe, telle est la condition première de l'activité de Rémy Cointreau. C'est pourquoi il s'agit d'un des axes prioritaires de l'action du plan RSE 2020. Fort de ses racines et de sa longue histoire, Rémy Cointreau a par ailleurs fait de l'engagement environnemental un levier durable de sa réussite économique, y compris via une politique ambitieuse de certifications.*

Les informations environnementales couvrent les sites de production de Cognac, d'Angers, de La Barbade et d'Islay (Ecosse), ainsi que les Domaines Rémy Martin. Le site administratif de Paris et les filiales de distribution ne font pas partie des informations ci-dessous, leurs impacts environnementaux étant jugés non significatifs. Le périmètre d'application de chaque indicateur est précisé dans le chapitre « Note Méthodologique ».

### 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 RECONNAITRE LES EFFORTS MENES 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 prise en mains d'un nouveau logiciel de traçabilité et la poursuite de l'obtention des certificats « Certiphyto » indispensables pour l'utilisation des produits phytosanitaires (indicateur GRI G4-LA9). Cela représente 23 jours de formation, en nette hausse par rapport à l'année précédente (10 jours en 2014/2015).

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. Cette certification a été renouvelée cette année pour 3 ans. 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 QUI RESPECTE LE TERROIR ET LES MATIERES PREMIERES

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.

Les Domaines Rémy Martin ont également accueilli cette année la 4<sup>e</sup> édition du forum « Pulvérisation », réunissant près de 300 viticulteurs autour de conférences et d'ateliers sur la prévention et l'usage des produits de traitement dans les cultures. L'objectif était d'optimiser et de réduire l'usage des produits phytosanitaires. A cet effet, des démonstrations de matériels avec systèmes de récupération pour limiter les quantités utilisées de produits phytosanitaires ont été effectuées.

En vue d'adopter des modes de cultures respectueux de l'environnement, tous les pesticides utilisés dans les Domaines sont inoffensifs pour la faune et la flore auxiliaires. L'application de produits phytosanitaires est inférieure de 9 % aux doses homologuées. L'enherbement naturel est en légère augmentation et recouvre 39 % des surfaces. Les Domaines Rémy Martin confirment leur engagement de ne plus utiliser d'herbicides sur l'ensemble du vignoble. Les investissements en matériels de culture sous le rang ont permis en 2015 de respecter cet engagement.

Cette année, 24 analyses de feuilles (au lieu de 20 l'année précédente) ont permis de maîtriser les apports de fertilisants pour un entretien régulier du vignoble (500 kg/ha au lieu de 522 en 2014/2015). 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 continue à être utilisée depuis 2010 pour réduire l'utilisation des insecticides.

Toujours dans le but de réduire l'utilisation de produits phytosanitaires, une plateforme de biocontrôle a été mise en place avec la chambre d'agriculture de Charente pour la 2<sup>e</sup> année consécutive. Il s'agit de tester une technique d'avant-garde sur des parcelles de vigne où l'on lâche des trichogrammes (petits insectes) pour lutter contre les ravageurs de la grappe (tordeuses). Un contrat d'étude a ainsi été passé. Les résultats prometteurs vont conduire à la poursuite de l'initiative en 2016/2017 sur deux parcelles pour perfectionner la stratégie de lâchers des trichogrammes et optimiser leur efficacité. Il s'agit de l'unique plateforme française de recherche viticole sur ce sujet : les Domaines Rémy Martin poursuivent ainsi leur contribution à la recherche d'excellence environnementale de la viticulture française.

## VALORISER LES PRATIQUES VITICOLES VERTUEUSES DES PARTENAIRES

Rémy Cointreau souhaite entraîner à sa suite tous les viticulteurs et bouilleurs de cru de l'AFC dans la mise en place des certifications AHVE. Au cours des précédentes années, Rémy Martin a proposé des sessions de formation aux aspects généraux de la RSE. Cette année, 488 viticulteurs, soit 60% des membres de la coopérative AFC, ont assisté aux réunions d'information abordant le thème RSE. De plus, avec l'aide des chambres d'agriculture, ce sont 51 viticulteurs qui ont été formés AHVE 1 (en comptant le groupe pilote 2014/15) et 19 qui sont en cours de formation. Deux viticulteurs ont été certifiés AHVE 3 (et 2 sont en cours de certification). 153 viticulteurs ont également souhaité participer aux formations AHVE 1.

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](http://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. En outre, une charte et un référentiel environnement sont en préparation.

Enfin, les trophées des *Centaures de la distillation*, qui récompensent chaque année les meilleurs distillateurs de la Maison Rémy Martin ont reconnu l'exceptionnelle qualité des eaux-de-vie produites par 45 d'entre eux cette année. 9 distillateurs ont reçu la distinction du *Centaure d'or de la distillation*.

## 3.2 Environnement

---

En 2015/2016, le groupe a investi 2,6 millions d'euros pour l'amélioration de la qualité, de la sécurité et de l'environnement (indicateur GRI G4-EN31) sur l'ensemble de ses sites de production.

La formation sur ces trois volets est maintenue avec au total 2696 heures de formation, consacrées à la formation de 316 personnes (indicateur GRI G4-LA9). Les formations ont essentiellement porté sur le risque incendie (manipulation des extincteurs, formations Secouristes) et la santé des collaborateurs (formations Gestes et Postures).

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, 33 correspondants Environnement sont répartis dans les différents services. Ils ont pour principales missions d'être les relais/portes-paroles du personnel de leur secteur d'activité pour valider les modalités pratiques de réduction de l'impact sur l'environnement (tri des déchets, incidents, presque accidents) et faire remonter toute suggestion d'amélioration de notre Système de Management de l'Environnement et de Sécurité. Ils contribuent à la réalisation des objectifs Sécurité / Environnement, et sont notamment sollicités pour réfléchir à l'évolution des pratiques, répondre à des enquêtes ou aider à les diffuser. Sur l'exercice 2015/2016, neuf réunions ont été menées. A titre d'exemple, les correspondants ont aidé à sensibiliser leurs collègues concernant la consommation d'énergie (notamment bureaux administratifs) ou encore un groupe de travail a été créé pour améliorer l'identification des bennes de tri des déchets.

Toujours à Cognac, deux journées d'animation de stands sécurité / environnement ont été proposées à l'ensemble du personnel des sites en novembre 2015. Ceci, dans le but de passer des messages et rappels sur des thèmes spécifiques sécurité / environnement de manière innovante et ludique, de renforcer la culture sécurité environnement des salariés sur les risques généraux tant dans la vie professionnelle que personnelle. Cinq sessions de deux heures ont été proposées comprenant 5 stands ludiques de 20 minutes : sécurité routière – jeux sécurité environnement (chasse aux risques et QCM environnement) – chariot élévateur – défibrillateur – culture comportementale sécurité. Au total, 220 personnes ont participé sur 380 salariés. L'enquête de satisfaction a montré des résultats très positifs et un souhait de réitérer l'initiative. Suite au succès de ces animations, un déploiement de formations aux gestes de 1<sup>er</sup> secours a été décidé.

Sur le site d'Angers, une journée de sensibilisation à l'énergie a eu lieu cette année, pour compléter la démarche de gestion de l'énergie entreprise depuis une dizaine d'années déjà sur les postes techniques. Cette journée avait pour but d'impliquer les salariés et de les sensibiliser aux économies d'énergie au travail comme à la maison. Organisée par le groupe Energie de l'entreprise, la journée s'articulait autour de trois ateliers sur les thèmes de l'électricité, le gaz et l'eau. Parmi les animations, un wattmètre branché sur différents types de lampes permettait de rendre compte de la consommation de ces équipements du quotidien et des gisements d'économies possibles. Un détecteur de débit d'air a mis en évidence l'impact des fuites d'air comprimé sur la consommation d'énergie. Cette journée a été un succès, impliquant une centaine de personnes sur les 170 employés du site. La boîte à idées mise en place a permis au groupe Energie de récolter 70 idées proposées par les salariés dont une trentaine qui pourront être mises en œuvre sur le site. Pour la suite, l'objectif est de maintenir la sensibilisation et d'améliorer la communication sur les problématiques de gestion de l'énergie pour poursuivre les efforts et mettre en place un plan d'action.

En ce qui concerne les provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, elles se limitent à une garantie octroyée à la société E. Rémy Martin & Co pour 2,65 millions d'euros au titre du risque Seveso.

## **ÉNERGIES 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.

### **AUDITS ET PLANS DE PROGRES**

Des audits énergétiques ont été réalisés à Cognac et Angers, et les plans de progrès des sites validés. Le groupe a choisi d'y transformer la contrainte réglementaire en opportunité pour être ambitieux, suivant l'esprit du plan RSE 2020.

Sur le site de Cognac, parmi les exemples d'actions prévues on peut citer : la réduction des températures de consigne de chauffage et la sensibilisation des collaborateurs à cette problématique, l'isolation des locaux, l'optimisation du fonctionnement des compresseurs, le remplacement des éclairages par des LED, le remplacement de chaudières à vapeur. L'objectif d'économie est de 600 MWh (près de 70 teqCO<sub>2</sub>).

Sur le site d'Angers, parmi les exemples d'actions prévues on trouve : l'optimisation du fonctionnement des compresseurs, la régulation des chaufferies, l'automatisation de l'éclairage, la mise en place d'un système informatique centralisé de suivi énergétique. L'objectif d'économie est de 1800 MWh (près de 400 teqCO<sub>2</sub>).

### **ACTIONS DEJA EN COURS**

Plus largement, un travail de grande ampleur, mené sur le long terme et depuis de nombreuses années, 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 (remplacement des ampoules à forte consommation par des LED), le chauffage et la climatisation. L'optimisation du fonctionnement du chauffage à Cognac a permis une économie de 16 % de la consommation de gaz sur l'exercice 2015/2016. De plus, le changement de la chaudière à gaz sur le site du CEP devrait réduire considérablement la consommation sur le prochain exercice.

Sur le site d'Angers, le fonctionnement de la chaufferie a également été optimisé avec une isolation des vannes vapeur du réseau, une régulation du chauffage et une diminution de la pression de consigne vapeur la nuit. En parallèle le site a formé un référent pilote d'énergie, diminué sa consommation d'air comprimé à la source grâce à des recherches de fuites, et étudié la diminution de la pression d'utilisation en sortie des compresseurs, passant ainsi de 6 à 5,5 bar et réduisant de 3,5 % leur consommation électrique.

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 sur l'ensemble du site a fortement réduit la consommation d'énergie.

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 favoriser la réduction au quotidien des dépenses d'énergie, avec par exemple l'édition régulière de flashs d'information sur la réduction des consommations d'énergie et le maintien d'informations et de conseils pratiques près des interrupteurs.

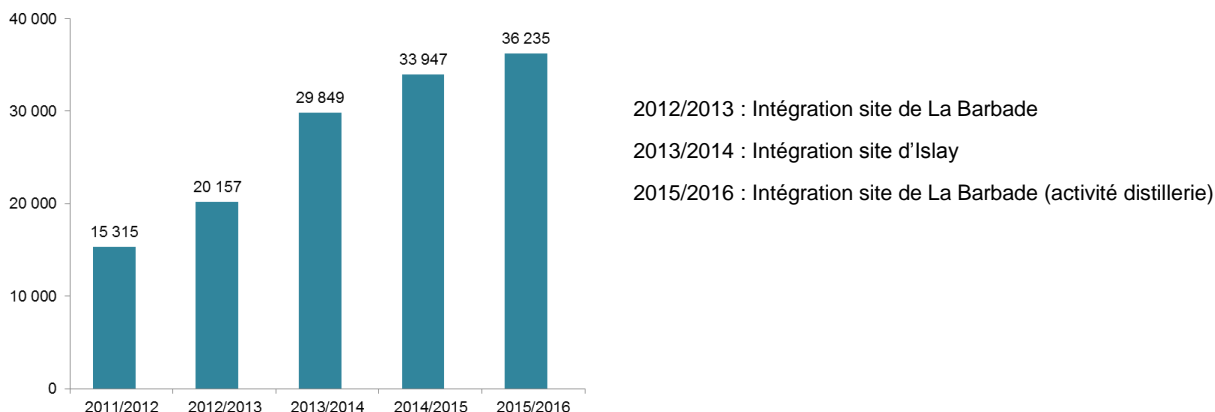
Cette démarche s'étend bien sûr à la réduction de l'empreinte écologique du parc informatique (protocole *Green IT*). De nouveaux matériels moins consommateurs d'énergie sont régulièrement déployés sur les sites. Les serveurs informatiques ont ainsi été supprimés, ce qui a eu un fort impact énergétique grâce à une réduction de la climatisation associée.

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 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 36 235 MWh, en augmentation de 7 % par rapport à l'an passé, suite aux activités de distillation du site de La Barbade (indicateur GRI G4-EN3).

#### CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (INDICATEUR GRI : G4-EN3)

(en MWh)

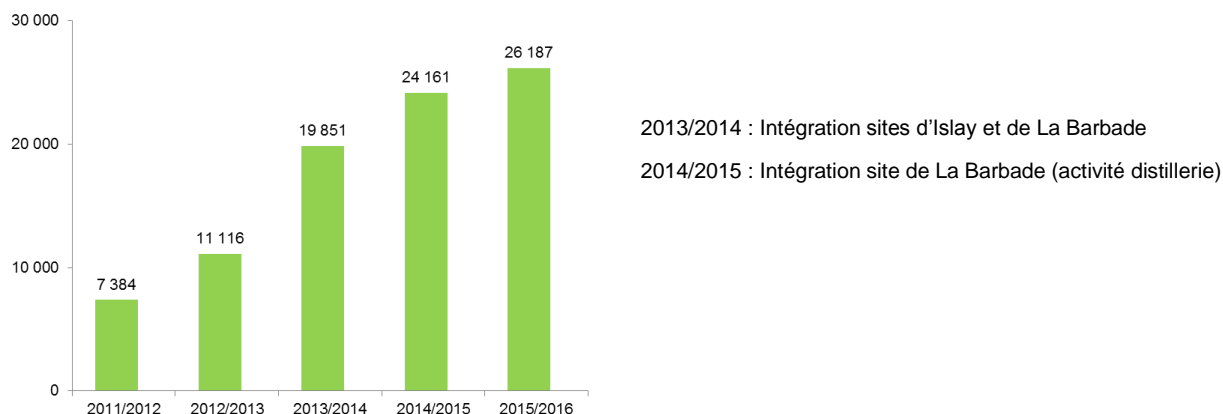


La consommation totale d'énergie s'élève à 6,9 kWh par caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Pour ces derniers, la consommation totale d'énergie représente 66,4 kWh par hectolitre de vin produit, en baisse de 5 % par rapport à l'année précédente.

Concernant les énergies directes (gaz, fuel, gasoil), la consommation totale est de 26 187 MWh, en hausse de 8 % par rapport à l'exercice précédent, essentiellement due aux activités de distillation du site de La Barbade (indicateur GRI G4-EN3).

#### CONSOMMATION D'ENERGIE DIRECTE (GAZ, FUEL, GASOIL) (INDICATEUR GRI : G4-EN3)

(en MWh)



La consommation totale d'énergie directe est de 4,8 kWh par caisse standard (indicateur GRI EN4), hors Domaines Rémy Martin. Pour ces derniers, la consommation totale d'énergie directe représente 58,7 kWh par hectolitre de vin, en baisse de 2 % par rapport à l'année précédente.

La consommation d'énergie directe pour le site de Cognac est en forte baisse, passant de 2 034 MWh à 1 711 MWh soit une réduction de consommation de 16 %. Ceci est principalement dû à une forte baisse des consommations de gaz pour le chauffage des locaux en raison d'un hiver clément.

Le site d'Angers enregistre une baisse de 9 %, passant de 6 609 MWh à 6 036 MWh, principalement due à des températures hivernales plus douces.

La consommation d'énergie directe pour les Domaines Rémy Martin passe de 3 595 à 3 913 MWh, en augmentation de 9 % due à la distillation d'un volume de vins plus important (+11%).

La consommation d'énergie directe pour le site d'Islay est en baisse 4 %, de 11 762 à 11 305 MWh.

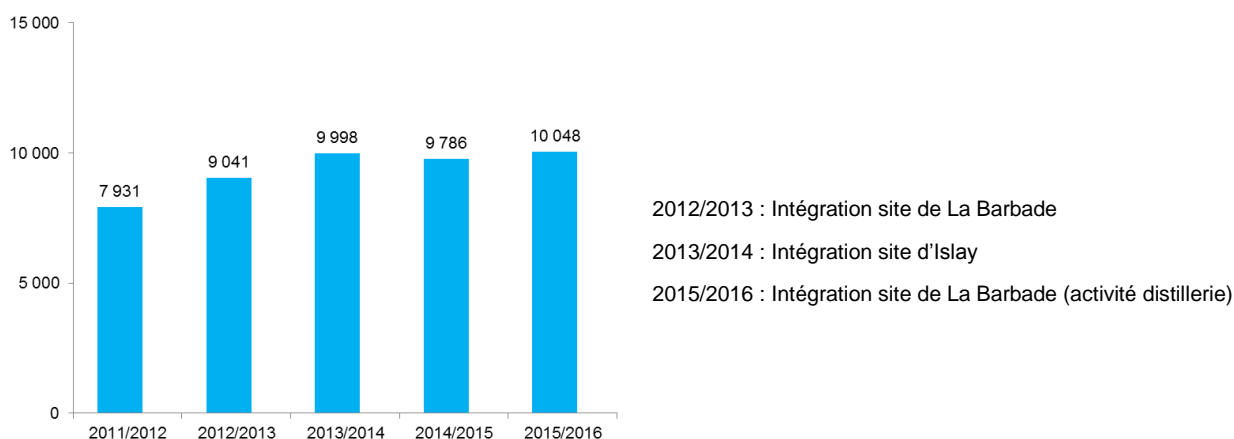
Concernant le site de la Barbade, la consommation d'énergie directe est en forte augmentation, passant de 161 à 3 221 MWh, en raison des nouvelles activités de distillation.

Concernant l'énergie indirecte, les consommations d'électricité passent de 9 786 MWh à 10 048 MWh, soit une hausse de 3 % (Indicateur GRI G4-EN3). Ceci est essentiellement dû aux activités de distillation du site de La Barbade.

La consommation totale d'énergie indirecte s'élève à 2,1 kWh/caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Pour ces derniers, la consommation totale d'énergie indirecte représente 7,7 kWh par hectolitre de vin, en baisse de 19% par rapport à l'année précédente.

## CONSOMMATION D'ENERGIE INDIRECTE (ELECTRICITE) (INDICATEUR GRI : G4-EN3)

(en MWh)



Sur le site d'Angers, la consommation d'électricité est en baisse de 10 %, passant de 2 478 à 2 238 MWh, suite aux actions de réduction des consommations d'énergie et à un hiver plus clément. Sur le site de Cognac, elle est stable, passant de 5 549 à 5 572 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 563 à 510 MWh, soit une baisse de 9 %, due principalement au remplacement d'un ancien matériel par un équipement moins consommateur d'énergie (groupe « Froid » de la distillerie).

Sur le site d'Islay, en raison de la diminution de production, la consommation d'électricité est en baisse de 20 % (326 MWh au lieu de 410 MWh en 2014/2015).

La consommation d'électricité du site de la Barbade est en forte hausse de 78 %, passant de 787 MWh à 1 401 MWh, en raison des nouvelles activités de distillation.

## Consommation d'eau

En augmentation de 10 %, la consommation totale d'eau s'élève à 123 729 m<sup>3</sup> (indicateur GRI G4-EN8).

Sur le site d'Angers, la consommation d'eau est en diminution de 5 %, passant de 29 442 à 28 081 m<sup>3</sup> d'eau.

Sur le site de Cognac, la consommation est forte hausse de 43 %, passant de 24 806 à 35 581 m<sup>3</sup> d'eau. Ceci est principalement dû à une augmentation de l'activité du site et à un dysfonctionnement de matériel ayant occasionné une surconsommation d'eau.

Sur les deux sites, une procédure de réparation immédiate des fuites est désormais en place et la tuyauterie a été refaite. Cette réfection s'accompagne d'un remplacement progressif des robinets d'eau des sites par des robinets à détection automatique. De plus, le personnel a été sensibilisé à ces aspects via un flash d'information spécifique.

Sur le site de Bruichladdich, la consommation du site d'Islay est stable, passant de 32 100 à 32 335 m<sup>3</sup> d'eau. Un circuit fermé d'eau de refroidissement a été mis en place pour la distillation.

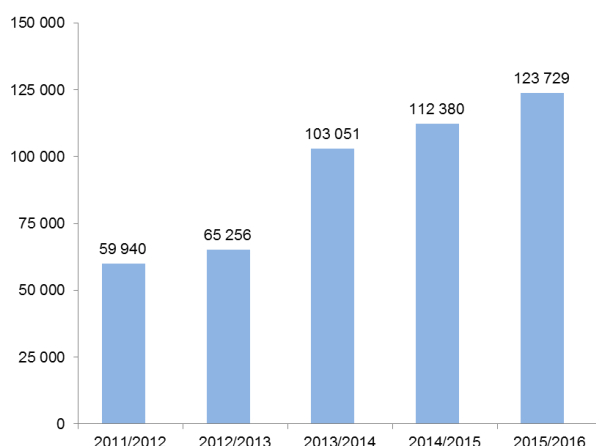
Sur le site de la Barbade, la consommation est en baisse de 3 %, passant de 20 403 à 19 693 m<sup>3</sup> d'eau.

La consommation des Domaines Rémy Martin est en forte hausse de 43 % (8 039 m<sup>3</sup> d'eau au lieu de 5 629 en 2014/2015). Ceci est dû à l'accroissement des activités de distillation et à l'extension du vignoble.



## CONSUMMATION D'EAU (INDICATEUR GRI : G4-EN8)

(en m3)



2013/2014 : Intégration sites d'Islay et de La Barbade

2015/2016 : Intégration site de La Barbade (activité distillerie)

La consommation d'eau s'élève à 25,1 litres par caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Concernant ces derniers, la consommation totale d'eau représente 120,6 litres par hectolitre de vin, en hausse de 28% par rapport à 2014/2015. Ceci est principalement dû à l'accroissement des activités de distillation et à l'extension du vignoble.

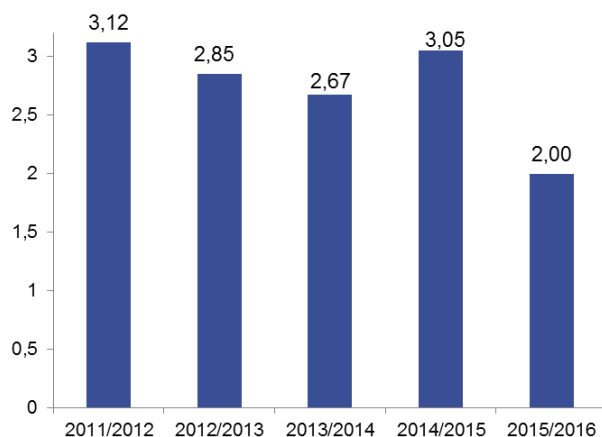
## Consommation de papier bureautique

Cette année, la consommation de papier est en baisse de 34%, passant de 3,04 à 2,00 millions de feuilles (indicateur GRI G4-EN1), principalement dû à la dématérialisation de documents sur le site de Cognac.

La consommation de papier représente 10,4 tonnes de papier, soit 14 feuilles de papier utilisées par jour et par personne.

## CONSUMMATION DE PAPIER (INDICATEUR GRI G4-EN1)

(en millions de feuilles)



## 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. De plus cette année, des campagnes de mesure aux postes de travail et individuelles ont conduit à une extension des zones de port des protections individuelles. Des plaques anti-bruit ont également été installées dans la nouvelle extension d'atelier de conditionnement.

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 matériels 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. De plus cette année, un inventaire de toutes les soufflettes a été réalisé, à l'issue duquel il a été convenu de choisir une soufflette référente : au total 13 soufflettes changées pour un gain moyen de 4.8 dB(A). En parallèle, l'efficacité des dalles acoustiques a été mesurée : elle s'est avérée probante sur les 2 paramètres caractérisant l'acoustique d'un local (temps de réverbération et décroissance spatiale). A ce sujet, il est prévu de continuer la mise en place de dalles acoustiques dans le hall embouteillage pour un gain moyen de 5.6 dB(A).

## DECHETS

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. Paris a donné l'exemple cette année avec la mise en place du tri des déchets papier dans les bureaux.

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 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 22 % sur l'exercice, passant de 2 404 tonnes à 2 935 tonnes. Ceci est principalement dû à des activités supplémentaires de nettoyage des locaux sur le site de Cognac et l'intégration des déchets du site de La Barbade.

Sur le site de Cognac, le tonnage de déchets est en augmentation de 44 % (1426 tonnes au lieu de 990 en 2014/2015).

Concernant les Domaines Rémy Martin, des opérations de nettoyage ont produit cette année 28 tonnes de déchets.

Sur le site d'Angers, le tonnage de déchets est en baisse de 6 %, passant de 1 308 tonnes en 2014/2015 à 1 233 tonnes cette année.

Sur le site d'Islay, le tonnage de déchets est en augmentation de 6 % (112 tonnes au lieu de 105 en 2014/2015), due à l'accroissement d'activité du site. Concernant le site de La Barbade, le tonnage de déchets est de 136 tonnes.

Les taux de tri et de valorisation sont respectivement mesurés à 89 % et 90% au lieu de 94 et 95 % en 2014/2015. La baisse des taux de tri et valorisation est principalement due à l'intégration des déchets non triés et non valorisés du site de la Barbade.

Les taux de tri et de valorisation sont respectivement de 96 % et 100 % à Angers (stables par rapport à 2014/2015).

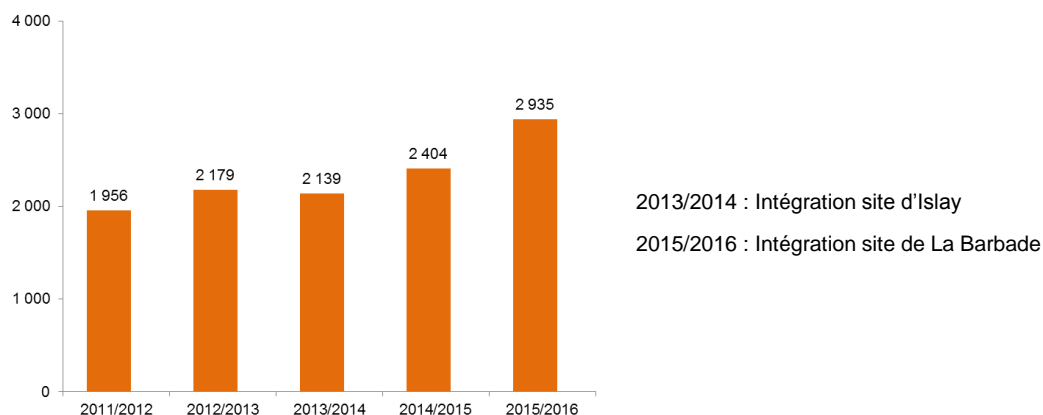
Ils sont de 92 % à Cognac (91 % en 2014/2015) et de 72 % sur le site d'Islay, en baisse par rapport en 2014/2015 (83%), suite à des déchets issus de réfection de bâtiments.

Sur le site de La Barbade, la totalité des déchets est envoyée à un centre local de collecte.

Rapportée à la caisse standard, la quantité de déchets passe de 0,56 à 0,63 kg.

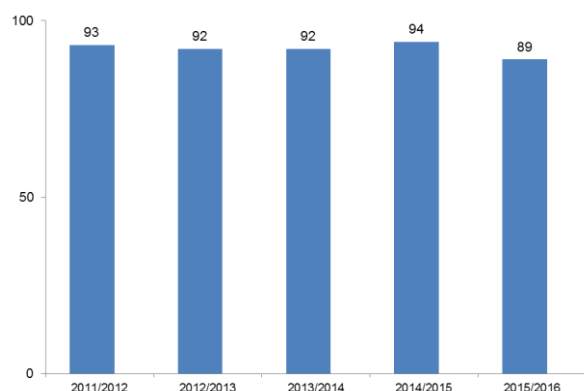
### QUANTITE DE DECHETS (INDICATEUR GRI : G4-EN23)

(en tonnes)



## TAUX DE TRI DES DECHETS

(en %)

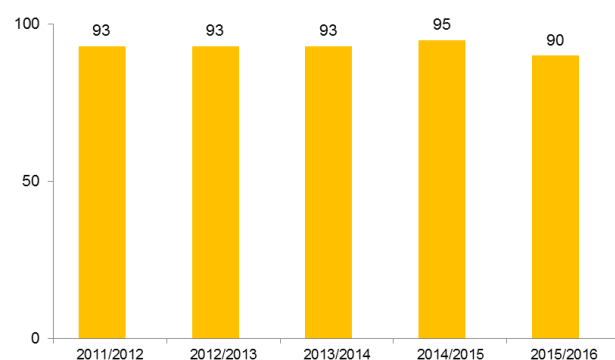


2013/2014 : Intégration site d'Islay

2015/2016 : Intégration site de La Barbade

## TAUX DE VALORISATION DES DECHETS

(en %)



2013/2014 : Intégration d'Islay

2015/2016 : Intégration site de La Barbade

## EFFLUENTS

Suite principalement à l'intégration cette année des volumes d'effluents des sites de La Barbade et d'Islay, les rejets d'effluents sont en forte augmentation, passant de 24 962 m<sup>3</sup> à 69 410 m<sup>3</sup> (indicateur GRI G4-EN22).

Ils sont en augmentation de 60 % sur le site de Cognac, passant de 7 917 m<sup>3</sup> à 12 683 m<sup>3</sup>, en raison de l'accroissement d'activités et de l'augmentation du nettoyage industriel des cuves.

Ils sont stables sur le site d'Angers, passant de 11 045 à 11 064 m<sup>3</sup>.

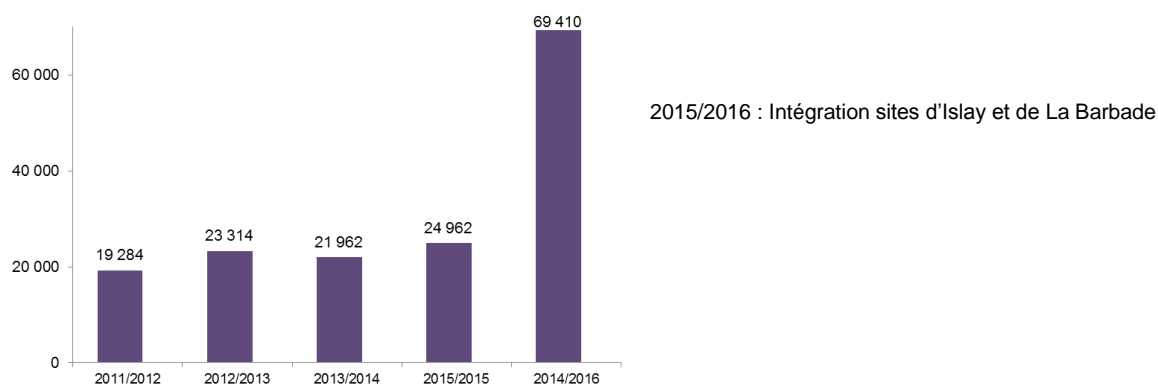
Les rejets d'effluents sont en hausse pour les Domaines Rémy Martin, passant de 6 000 m<sup>3</sup> à 9 598 m<sup>3</sup>, augmentation due à l'accroissement des activités de distillation.

Les volumes d'effluents des sites de La Barbade et d'Islay sont intégrés cette année avec des volumes respectifs de 19 590 m<sup>3</sup> et 16 475 m<sup>3</sup>.

La quantité d'effluents par caisse standard passe de 4,5 litres à 13,0 litres. Concernant les Domaines Rémy Martin, la quantité d'effluents par hectolitre de vins est en hausse de 43 %, à 144 litres par hectolitre de vin produit. Cela est dû à l'accroissement des activités de distillation.

## VOLUME D'EFFLUENTS (INDICATEUR GRI : G4-EN22)

(en m3)



Concernant les sites d'Angers et de Cognac, la pollution des effluents en sortie de site et avant traitement est globalement en baisse, atteignant 18,6 tonnes de DBO (au lieu de 20,4 en 2014/2015, soit une baisse de 9 %) et 33,8 tonnes de DCO (au lieu de 33,3 en 2014/2015). Après traitement par des stations d'épuration externes et retour au milieu naturel, la pollution est globalement stable par rapport à l'année précédente, avec 0,8 tonne de DBO au lieu de 0,7 et de 2,4 tonnes de DCO au lieu de 2,2 (taux moyens d'abattement de 97 % pour la DBO et de 95 % pour la DCO). La pollution des effluents des Domaines Rémy Martin est en augmentation par rapport à l'année précédente avec 0,73 tonne de DBO et de 2,98 tonnes de DCO après traitement et retour au milieu naturel. Ceci est dû à l'accroissement des activités de distillation.

La pollution des effluents en sortie des sites de La Barbade et d'Isly est intégrée cette année. Les valeurs sont de 215 tonnes de DBO et 1272 tonnes de DCO pour le site de La Barbade. Elles atteignent 219 tonnes de DBO et 515 tonnes de DCO pour le site de Bruichladdich.

## ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

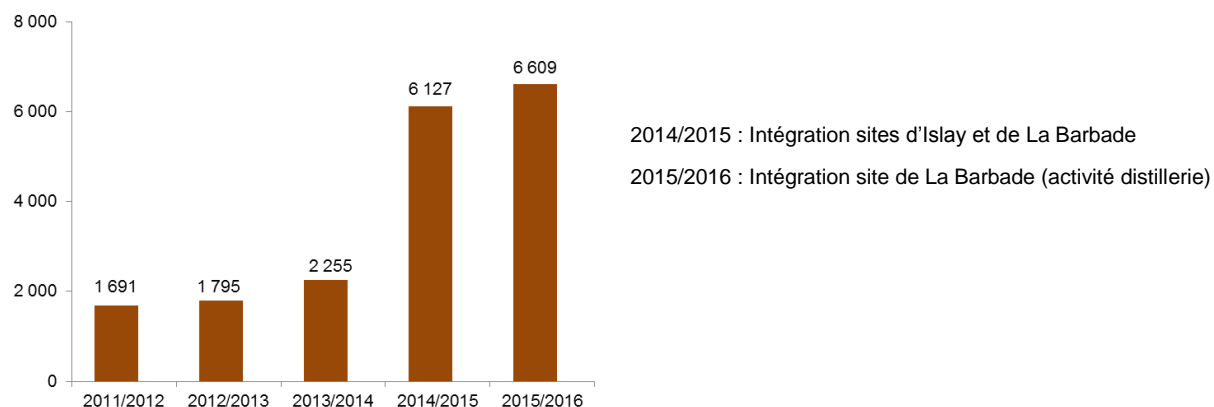
De nombreuses actions sont mises en place afin de maîtriser les émissions de gaz à effet de serre (GES). Depuis quelques années, l'usage de plus en plus systématique des vidéoconférences, la mise en service de véhicules électriques sur les sites d'Angers et de Cognac et les actions d'écoconception des produits ont permis de réduire les émissions CO<sub>2</sub>.

Suite aux activités de distillation du site de La Barbade, les émissions CO<sub>2</sub> sont en augmentation et atteignent 8207 teqCO<sub>2</sub> (Scope 1: 6609 teqCO<sub>2</sub>/Scope 2 : 1598 teqCO<sub>2</sub>).

Par caisse standard, ces émissions représentent 1,54 kgeqCO<sub>2</sub>. Pour les Domaines Rémy Martin, elles atteignent 16,7 kgeqCO<sub>2</sub> par hectolitre de vin produit.

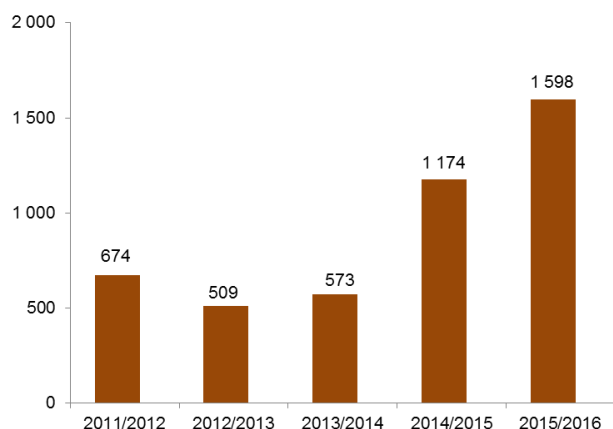
## ÉMISSIONS DE GES/SCOPE 1 (INDICATEUR GRI : G4-EN15)

(en teqCO<sub>2</sub>)



## ÉMISSIONS DE GES/SCOPE 2 (INDICATEUR GRI : G4-EN16)

(en  $\text{teqCO}_2$ )

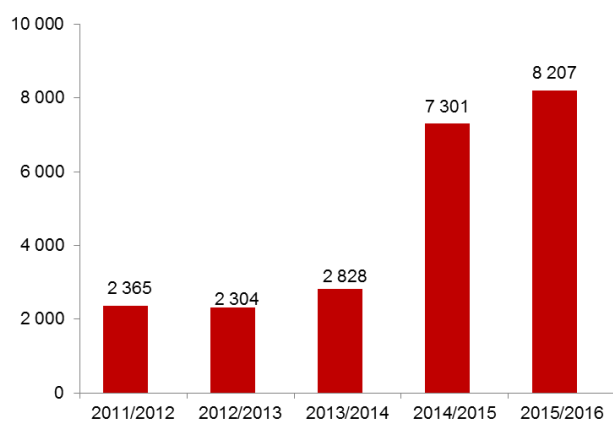


2014/2015 : Intégration sites d'Isaly et de La Barbade

2015/2016 : Intégration site de La Barbade (activité distillerie)

## ÉMISSIONS DE GES/SCOPES 1 & 2

(en  $\text{teqCO}_2$ )



2014/2015 : Intégration sites d'Isaly et de La Barbade

2015/2016 : Intégration site de La Barbade (activité distillerie)

Les émissions de GES ont baissé de 12 % sur le site d'Angers avec 1348  $\text{teqCO}_2$ , faisant passer les valeurs du scope 1 de 1 427 à 1261  $\text{teqCO}_2$  (principalement en raison de la baisse de consommation du gaz) et celles du scope 2 de 97 à 87  $\text{teqCO}_2$  (indicateur GRI G4-EN15 et G4-EN16). Les émissions de GES sont en diminution de 12 % sur le site de Cognac avec 655  $\text{teqCO}_2$  émises en 2015/2016. Sur ce site, les valeurs du scope 1 sont passées de 530 à 438  $\text{teqCO}_2$  (principalement en raison de la baisse de consommation de gaz), celles du scope 2 de 216 à 217  $\text{teqCO}_2$ .

Concernant les Domaines Rémy Martin, les émissions de GES sont stables avec 1 115  $\text{teqCO}_2$ , due à l'accroissement des activités de distillation. Les valeurs du scope 1 sont passées de 1038 à 1095  $\text{teqCO}_2$ , celles du scope 2 de 22 à 20  $\text{teqCO}_2$ .

Les émissions de GES sur le site d'Isaly sont en baisse avec 3 148  $\text{teqCO}_2$ . Les valeurs du scope 1 sont passées de 3090 à 2970  $\text{teqCO}_2$  et celles du scope 2 de 224 à 178  $\text{teqCO}_2$ .

Concernant le site de La Barbade, les émissions  $\text{CO}_2$  sont en forte augmentation suite au début de l'activité de distillation du site. Elles atteignent 1941  $\text{teqCO}_2$ , avec un scope 1 de 845  $\text{teqCO}_2$  et un scope 2 de 1096  $\text{teqCO}_2$ .

Rémy Cointreau poursuit ses actions de réduction des émissions indirectes de GES. Elles ont permis de réduire ces émissions de 1218  $\text{teqCO}_2$  (indicateur GRI G4-EN19).

Les principales actions menées cette année sont les suivantes :

- Les actions d'écoconception qui font évoluer les packagings. Elles ont engendré une réduction des émissions de GES de 42  $\text{teqCO}_2$  (sur les bases de ventes 2015/2016)
- L'utilisation des vidéoconférences : 1134  $\text{teqCO}_2$  ont été évitées cette année, au lieu de 985 en 2014/2015 ;
- La gestion des déplacements professionnels: 31  $\text{teqCO}_2$ .
- La réduction des déplacements liés à l'usage des véhicules de la flotte interne : 11  $\text{teqCO}_2$

- La mise en place d'un plan d'action de réduction des émissions CO<sub>2</sub> de la flotte de véhicules de l'entreprise. Actuellement, les émissions moyennes de l'ensemble de la flotte sont de 139 g CO<sub>2</sub>/km. Dans le cadre du plan RSE 2020 l'objectif est d'aboutir à 80 % de véhicules automobiles en hybrides rechargeables ou électriques. Une première étape a été réalisée en 2015/2016 : 6 véhicules ont été remplacés et 4 véhicules acquis (dont 3 hybrides rechargeables). La moyenne d'émission des nouveaux véhicules est de 124 gCO<sub>2</sub>/km, contre 156 auparavant soit moins 20 % d'émissions.

Le site d'Angers a de plus mis en place une base de co-voiturage pour les trajets domicile / travail, ainsi qu'une borne électrique pour recharger les véhicules personnels des collaborateurs.

Le groupe continue également de réduire les émissions carbone générées par l'envoi des courriers postaux (sur les sites de Cognac et d'Angers) : 92 % du courrier est désormais expédié en lettres vertes (87 % en 2014/2015).

Dans la même dynamique, un train électrique permet dorénavant aux visiteurs de découvrir le site et de le visiter en limitant les émissions de carbone.

## ÉCOCONCEPTION

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 Passoa. Le poids de cette bouteille a été réduit de 2 %, représentant une économie de 14 tonnes de verre (sur les bases de ventes 2015/2016).

D'autre part, la nature du verre utilisé pour la bouteille Passoa a évolué permettant d'augmenter le taux de verre recyclé utilisé pour la fabrication de cette bouteille.

L'ensemble de ces actions a permis de réduire les émissions de GES de 42 tonnes teqCO<sub>2</sub>.

En lien avec l'application du plan RSE 2015, Rémy Cointreau a déployé 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 33 983 tonnes (34 608 tonnes en 2014/2015) constituées essentiellement de verre (29 395 tonnes), de cartons (3 924 tonnes), de matières plastiques (260 tonnes), de métaux (205 tonnes), de papier (55 tonnes) et de matériaux divers (143 tonnes). Cela représente un poids moyen d'emballage de 984 grammes par litre de produit (données de ventes 2015/2016), en très légère baisse par rapport à 2014/2015 (992 grammes par litre de produit).

Cette année, les émissions carbone associées ont également été calculées. Elles correspondent à 38 224 teqCO<sub>2</sub>, soit 1,1 kgeqCO<sub>2</sub> par litre de produit.

Le groupe a par ailleurs constitué, dans le cadre du Projet Verre, une Bouteillothèque comprenant l'intégralité des contenants en verre qu'il produit. Celle-ci a été réactualisée cette année. Il y est indiqué pour chaque bouteille le poids de verre et les émissions de CO<sub>2</sub> associées, avec pour objectif de réduire ces dernières.

## CHANGEMENT CLIMATIQUE ET BIODIVERSITE

L'érosion de la biodiversité est aujourd'hui une réalité scientifique. Conscient de son rôle face à cet enjeu primordial et concerné au premier chef en tant que dépendant des ressources naturelles pour sa production, Rémy Cointreau déploie depuis des années de nombreuses actions afin d'intégrer la préservation de la biodiversité dans l'ensemble de ses activités. Son engagement en la matière se trouve renouvelé dans le plan RSE 2020.

### SITE DE COGNAC

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 sur l'adaptation des cépages au changement climatique.

L'un des exemples les plus marquants de la dégradation des habitats naturels est le recul de la couverture forestière. C'est pourquoi le groupe s'engage depuis plusieurs années pour la préservation de la forêt.

Cette année, une 3<sup>e</sup> opération de mécénat en partenariat avec l'Office National des Forêts (ONF) s'est concrétisée. Après le reboisement de la forêt de Senonches en Eure-et-Loir, qui a permis de replanter plus de 115 000 plants de chêne, et la plantation de plus de 300 arbres dans le parc François 1<sup>er</sup> de la ville de Cognac (accompagnés de panneaux visant à sensibiliser sur l'importance de la biodiversité) qui avait été presque entièrement détruit lors de la tempête de 1999, Rémy Martin a financé les travaux d'agencement de la forêt domaniale de La Braconne Bois-Blanc.

Située à l'est d'Angoulême, cette forêt constitue le plus vaste ensemble boisé de la Charente. Elle aussi a subi la tempête de 1999. En outre, les aménagements d'accueil au public devenaient obsolètes. Afin de sensibiliser les différents publics à la protection de la forêt en leur garantissant un accueil de qualité, en leur permettant de découvrir la forêt de façon ludique et innovante, l'ONF a développé un sentier multimédia et a fait appel à de nouvelles technologies de l'information et de la communication pour porter les messages. Une application mobile pour smartphone a été créée, invitant à partir à l'aventure et à relever des défis.

De plus, sur les Domaines Rémy Martin, cette année a vu la plantation et l'entretien d'une haie dans le cadre de l'opération « semaine régionale de l'arbre et de la haie 2015 ».

Les tonneaux fabriqués pour le site de Cognac sont tous réalisés en bois de chêne certifié PEFC et donc issus 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 860 pots accompagnés d'un dépliant pédagogique sur la protection des abeilles et son importance, afin de sensibiliser le personnel du groupe à la problématique.

Un nouveau projet a par ailleurs vu le jour, qui prévoit l'installation de 10 nouvelles ruches sur les Domaines Rémy Martin, avec des colonies d'élevage d'abeilles. L'action de préservation de la population des abeilles est une réalité sur ce site.

Rémy Cointreau s'est 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 2015/2016, ce programme confirme les résultats attendus concernant l'amélioration de la texture du sol et de la biodiversité. La plantation de vignes effectuée en 2014 confirme un très bon développement sur la modalité jachère semée en luzerne et trèfles, alors qu'aucun fertilisant n'a été apporté à la plantation.

#### ILE D'ISLAY

Bruichladdich, fidèle à sa devise *We believe terroir matters* (Pour nous, le terroir compte), mène un projet de réimplantation d'orge traditionnel sur l'île d'Islay. Il s'agit d'une expérimentation menée depuis 12 ans (1<sup>re</sup> récolte en 2004) avec différentes variétés d'orge, dans un but de préservation du terroir. La préservation du Bere Barley a notamment été récompensée par le prix « Scotland Food and Drink Excellence Award for Innovation ». On peut également citer le cas de l'orge biologique produite dans l'exploitation agricole de Mid Coul, au bord du Moray Firth au nord-est de l'Ecosse, qui nécessite une rotation des cultures sur 5 récoltes pour préserver la fertilité du sol. Cette agriculture biologique a un effet positif avéré sur la biodiversité locale.

Une Académie Bruichladdich a également été créée. Son but : donner à voir et à ressentir l'intensité du terroir. Ainsi elle invite à venir visiter les lieux pour mieux comprendre non seulement l'île mais aussi sa culture et la philosophie de la distillerie. Plusieurs centaines de personnes de toutes provenances à travers le monde ont déjà accompli ce voyage.

De son côté, The Botanist a lancé sa Fondation, dont la mission est de travailler avec les habitants de l'île d'Islay pour améliorer la compréhension et la conservation de la diversité botanique locale. Il s'agit de s'assurer que les récoltes des plantes de l'île sont faites de façon durable et responsable afin de garantir la préservation des espèces à long terme. Sans cette diversité, c'est aussi l'avenir du produit The Botanist qui est compromise.

#### LA BARBADE

A La Barbade, le groupe a fait le choix de revenir sur le site d'origine de culture de la canne à sucre de Mount Gay : 134 Ha de terres de production de canne à sucre ont été acquises. Il s'agit d'une façon de remonter vers l'amont et la matière première de la production, afin de cultiver une politique environnementale de la même manière que Rémy Cointreau le fait sur d'autres sites (comme les Domaines Rémy Martin). Non seulement c'est un moyen de retrouver la maîtrise de l'ensemble de la chaîne de production, mais aussi de partager ensuite avec les cultivateurs locaux le savoir-faire du groupe et les pratiques qu'il pourra mettre en place.

## 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 : c'est cette idée de « give back to community » qui est au cœur de l'aspect sociétal du plan RSE 2020.*

#### ECHANGES ENTRE ACTEURS ET RELATIONS INVESTISSEURS

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 participé à la remise de prix lors de la 4<sup>e</sup> 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 des associations qui favorisent les débats sur les thématiques RSE. Qu'il s'agisse de l'accueil d'un atelier sur la Gouvernance de la RSE organisé par l'association d'entreprises Altère en Poitou-Charentes, de la participation à une soirée sur la biodiversité et le changement climatique à l'initiative des Dirigeants Responsables de l'Ouest ou encore de la participation au Club Carbon'At dans les Pays de la Loire, le groupe se saisit de ces opportunités pour présenter ses actions sociétales.

Membre du réseau des correspondants développement durable du comité Colbert, lequel défend les valeurs du luxe français, le groupe contribue par ailleurs à la mise en commun de bonnes pratiques en matière de RSE. Il y diffuse ainsi des fiches de bonnes pratiques RSE. Le groupe est également membre du Groupe Projet Développement Durable du BNIC (Bureau National Interprofessionnel du 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. Sur des thématiques aussi variées que le Responsible Leadership (Ecole Audencia Nantes) ou le développement de la RSE en zone industrielle (IAE de Poitiers), Rémy Cointreau a exposé à ces étudiants le regard responsable qu'il porte sur ses activités.

D'autres interventions ont également eu lieu comme à Sup de Co La Rochelle pour échanger avec des enseignants chercheurs sur la thématique « la RSE comme opportunité d'innovation ». Cela a donné lieu à la publication d'un ouvrage en 2016 comportant une étude de cas sur le groupe selon l'axe suivant : « Vers un reporting RSE structuré et fiabilisé à l'image du reporting financier ».

En matière d'investissement social responsable (ISR) et de notation extrafinancière, Rémy Cointreau a répondu à l'indice extrafinancier Gaïa 2015 (EthiFinance), qui est l'indice Développement Durable de référence pour les entreprises de taille intermédiaires (ETI) cotées et non cotées. L'indice Gaïa évalue le niveau de transparence sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance en lien avec les démarches RSE de 400 sociétés européennes. Le groupe a notamment répondu aux questions portant sur ses émissions Carbone et leur réduction. Il a obtenu la 3<sup>e</sup> place dans les entreprises au chiffre d'affaires supérieur à 500 millions d'euros (entrant ainsi directement dans le top 5) et la 1<sup>ère</sup> place dans le secteur industriel.

#### INITIATIVES CARITATIVES & MECENAT CULTUREL

Rémy Cointreau prend part à des initiatives caritatives *via* des prix, ventes aux enchères et dons. 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.

Rémy Cointreau soutient toujours activement les associations locales engagées pour le progrès social. Aux côtés de la Fondation de la Deuxième Chance depuis 11 ans, le groupe accompagne les personnes précaires dans l'établissement d'un projet professionnel viable.

Par cet engagement, le Groupe Rémy Cointreau souhaite accompagner les créations d'entreprises, même très modestes, de celles et ceux qui, confrontés à de graves épreuves professionnelles, sociales, humaines, veulent rebondir en concrétisant un projet professionnel. 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 en Poitou-Charentes (38 personnes suivies / 150 rendez-vous en accompagnement de projets). Cette année, le groupe a participé au forum Handi-rencontres (Angoulême) et a participé à la présentation de la Fondation de la Deuxième Chance aux associations et organismes présents. Avec l'appui de Rémy Cointreau et depuis l'installation du site-relais de la fondation à Cognac en 2005, la Fondation de la Deuxième Chance a pu soutenir 160 dossiers en accordant près de 580 000 euros.

Rémy Cointreau fait également oeuvre de mécénat culturel : en Chine le groupe soutient la New Century Art Foundation, et aux Etats-Unis « The Film Foundation » qui œuvre à la restauration de films anciens.

## 4.2 Fournisseurs : partager des exigences de responsabilité

---

*Soucieux d'aller plus loin dans l'implication de ses parties prenantes, Rémy Cointreau se tourne vers ses fournisseurs pour partager avec eux son ambition de responsabilité. Cela se traduit dans le plan RSE 2020 par une politique d'achat responsable à la fois plus simple et plus efficace, avec des outils mutualisés qui bénéficient à tous.*

Cette année, Rémy Cointreau est devenu adhérent de SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange), organisation internationale qui a pour but d'encourager les pratiques d'entreprises éthiques et responsables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il s'agit d'une plateforme collaborative pour l'échange de données à caractère éthique. C'est une solution innovante et efficace pour gérer la chaîne d'approvisionnement de manière responsable, tout en minimisant les risques.

En conséquence, la politique du groupe en matière d'achat responsable a considérablement évolué, passant d'une logique de fonctionnement intégré à celle de mutualisation des évaluations. Auparavant, le groupe demandait à ses fournisseurs de remplir des questionnaires et, sur cette base, envisageait de les faire auditer ou non. A présent, SEDEX permet de mutualiser les audits déjà réalisés chez les fournisseurs par d'autres de leurs clients. Il s'agit ainsi d'un gain de temps considérable tant pour le groupe, qui peut savoir par avance s'il peut se fier à son fournisseur (si celui-ci a déjà été audité sur demande d'un autre de ses clients), que pour le fournisseur lui-même qui n'a pas à refaire les démarches et à répondre une nouvelle fois aux questions.



Cette pratique collaborative entre entreprises (y compris entre concurrents) permet à tous à la fois de gagner du temps et d'améliorer la performance en termes d'éthique de leur chaîne d'approvisionnement. Sont stockés en ligne des informations concernant les normes de travail, l'hygiène et la sécurité, l'environnement et l'éthique commerciale. A terme, les données concernant les émissions Carbone seront également disponibles car SEDEX dispose d'un accord avec le Carbon Disclosure Project (dont Rémy Cointreau est déjà membre). Le groupe prévoit dans les prochaines années de développer ses actions envers les fournisseurs sur ce dernier point des émissions Carbone, qui est clé dans le plan RSE 2020.

A présent, Rémy Cointreau demande expressément à ses fournisseurs d'adhérer à SEDEX. Actuellement, 54 % des fournisseurs identifiés comme stratégiques sont adhérents à SEDEX, l'objectif étant d'atteindre 70% en 2016/17.

## 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 DEMARCHE DE TRANSPARENCE GUIDÉE PAR UN ENSEMBLE DE SUPPORTS DE REFERENCE

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 accompagne sa diffusion en animant des actions de sensibilisation à l'ensemble du personnel ;
- Code éthique des affaires : référentiel unique du groupe. Régulièrement actualisé, 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. Ce Code est accessible à tous, les nouveaux collaborateurs y sont sensibilisés à leur arrivée. 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 ;
  - procédure d'alerte et principes clés

Pour lutter contre la corruption, le groupe a envoyé 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 : il a été remis à tous les collaborateurs français, traduit en plusieurs langues, et il a été distribué aux équipes présentes en Asie.
- registre de transparence (Transparency register) de l'Union Européenne

Parce que le lobbying de Rémy Cointreau s'inscrit dans un processus décisionnel transparent au sein de l'UE, le groupe s'engage à inscrire dans le registre les intérêts qu'il défend et les budgets associés. Le groupe témoigne ainsi de sa ferme volonté de transparence auprès des institutions de l'UE et des citoyens qu'elles représentent. En se liant à un code de conduite, il envoie également un signal fort à ses partenaires et à ses concurrents,

## 4.4 Consommateurs

---

*Rémy Cointreau s'efforce d'offrir à ses clients le meilleur de la nature. Pour que les marques du groupe tiennent leurs promesses, il faut en amont une responsabilité globale de la part du groupe, des matières premières à la transformation en passant par la commercialisation. Cette dernière étape nécessite pour le groupe de promouvoir 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 des produits du groupe nous impose, à la fois pour des raisons éthiques et de performance, un engagement responsable résolu quant à la protection de consommateurs exigeants.

Cette responsabilité s'articule autour de deux axes :

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

### ROLE CLE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES

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, et la Fondation pour la Recherche en alcoologie dont Rémy Cointreau assure la présidence depuis sa création en novembre 2015
- en Europe : spiritsEUROPE (Fédération européenne des spiritueux) ;
- aux États-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, les résultats de ces programmes font que les organisations internationales (OMS, OCDE) considèrent que :

- l'objectif principal des 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 les emballages les logos destinés à informer la femme enceinte (Indicateur GRI G4-ENPR3) ;
- volonté, en Europe, d'indiquer sur les emballages l'adresse internet [responsibledrinking.eu](https://responsibledrinking.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 *Don't 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 AlcooFlash (sensibilisation à la sécurité routière) ;
- affichage sur les 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 ;
- réalisation d'une vidéo Consommation responsable, avec des collaborateurs de Rémy Cointreau et des personnalités reconnues qui accompagnent les marques du groupe. Avec des passages dans plusieurs langues, la vidéo reflète la dimension internationale de Rémy Cointreau et son engagement pour une consommation responsable à travers le monde ;
- distribution de supports Consommation responsable auprès des équipes commerciales : charte de communication responsable, guide de consommation responsable, livret « Comment anticiper une consommation responsable des produits Rémy Cointreau lors de l'accueil et la réception de nos invités », une « carte Consommation responsable » ;
- ouverture d'un cycle de conférences sur le site de Paris, avec une première conférence en mars sur l'alcool et le lien social, animée par Véronique Nahoum Grappe, anthropologue et chercheuse à l'EHESS.

## CONTROLE DES COMMUNICATIONS DES MARQUES REMY 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 8 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 euros (incluant la création et le plan média).

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 9 nouvelles campagnes :

- Louis XIII et Rolls Royce ;
- Campagne TV Rémy V aux Etats-Unis ;
- Visuel Cointreau Fizz France ;
- Metaxa Honey Shot PR Digital Campaign ;
- Validation post Facebook Louis XIII ;
- New Remy Martin Online Program ;
- Cointreau Creative Crew ;
- One Life/Live Them Rémy Martin ;
- Visuel Passoa.

Les autres communications utilisées au cours de l'année écoulée avaient été développées les années précédentes. Globalement, c'est donc un total de 34 campagnes de communication qui ont été diffusées, dont 9 validées par le CCR cette année et 25 validées les années précédentes.

En 2013/2014, le CCR avait 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 chaque année, a apporté une nouvelle fois la preuve que 100 % des nouvelles créations et initiatives de communication sont communiquées au CCR et validées par la suite.

## ENTREtenir DES RELATIONS DE QUALITE 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 Intelligence 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.

Le groupe a également répondu cette année à des demandes concernant ses bonnes pratiques environnementales aux Etats-Unis et en Suède, la réduction des émissions Carbone au Royaume-Uni et en Belgique, 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 17,9/20, en légère augmentation par rapport à l'année précédente (17,7/20 en 2014/2015 - 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.

En interne, les sites de Cognac et d'Angers ont édité une charte qualité des accueils, visites et réception, qui intègre la consommation responsable.

Après l'obtention en 2012/2013 du Prix National de l'œnotourisme dans la catégorie « mise en valeur d'un caveau ou d'un site viticole », cette année, le site de Cognac a bénéficié pour la 3<sup>e</sup> année consécutive du certificat d'excellence du site Trip Advisor.

En 2015, le site d'Angers a obtenu le renouvellement de son label « Qualité Tourisme ».

À Cognac et à Angers, les guides des circuits de visite ont été formés à la politique RSE afin qu'ils puissent expliquer et valoriser les bonnes pratiques du groupe aux visiteurs.

Le groupe est titulaire du 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 site

### 2. Bilan Objectifs 2015/16 et Objectifs 2016/17

### 3. Respect des principes du Global Compact/table de concordance

## Annexe 1 : Tableau d'indicateurs environnementaux par site

	<b>2013 / 2014</b>	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins	<b>2014 / 2015</b>	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins	<b>2015 / 2016</b>	valeur / Cs Std	valeur / HI Vins
<b>Consommation totale d'énergie, en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN3)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>29849</b>	<b>5,95</b>	<b>75,60</b>	<b>33947</b>	<b>6,35</b>	<b>69,54</b>	<b>36235</b>	<b>6,91</b>	<b>66,35</b>
dont Cointreau	8277	3,45		9087	3,81		8274	3,68	
dont E.Rémy Martin et C°	8032	4,58		7582	4,13		7284	3,89	
dont Domaines Rémy Martin	2246		75,60	4158		69,54	4423		66,35
dont Mount Gay	893	2,17		948	2,44		4622	12,00	
dont Bruichladdich	10400	138,78		12172	141,29		11632	119,68	
<b>Consommation d'énergie directe, en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN3)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>19851</b>	<b>3,89</b>	<b>61,38</b>	<b>24161</b>	<b>4,38</b>	<b>60,13</b>	<b>26187</b>	<b>4,84</b>	<b>58,70</b>
dont Cointreau	5778	2,41		6609	2,77		6036	2,68	
dont E.Rémy Martin et C°	2110	1,2		2034	1,11		1711	0,91	
dont Domaines Rémy Martin	1824		61,38	3595		60,13	3913		58,70
dont Mount Gay	153	0,37		161	0,42		3221	8,36	
dont Bruichladdich	9986	133,25		11762	136,6		11305	116,32	
<b>Consommation d'énergie indirecte, en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN3)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>9998</b>	<b>2,06</b>	<b>14,22</b>	<b>9786</b>	<b>1,97</b>	<b>9,41</b>	<b>10048</b>	<b>2,07</b>	<b>7,65</b>
dont Cointreau	2499	1,04		2478	1,04		2238	0,99	
dont E. Rémy Martin et C°	5922	3,38		5549	3,02		5572	2,98	
dont Domaines Rémy Martin	422		14,22	563		9,41	510		7,65
dont Mount Gay	741	1,8		787	2,03		1401	3,64	
dont Bruichladdich	414	5,53		410	4,76		326	3,36	
<b>Consommation d'eau, en m3, et en litres pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN8)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>103051</b>	<b>21,12</b>	<b>171,65</b>	<b>112380</b>	<b>22,75</b>	<b>94,15</b>	<b>123729</b>	<b>25,12</b>	<b>120,60</b>
dont Cointreau	32064	13,37		29442	12,35		28081	12,48	
dont E. Rémy Martin et C°	26526	15,13		24806	13,52		35581	19,00	
dont Domaines Rémy Martin	5100		171,65	5629		94,15	8039		120,60
dont Mount Gay	14638	35,53		20403	52,60		19693	51,12	
dont Bruichladdich	24723	329,89		32100	372,62		32335	332,70	
<b>Consommation de papier, en millions de feuilles (indicateur GRI : G4-EN1)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>2,67</b>			<b>3,04</b>			<b>2,00</b>		
dont Cointreau	0,72			0,77			0,61		
dont E. Rémy Martin et C°	1,20			1,69			0,72		
dont site de Paris	0,74			0,58			0,66		

	2013 / 2014	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins	2014 / 2015	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins	2015 / 2016	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins
<b>Quantité de déchets, en tonnes, et en kg pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN23)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>2139</b>	<b>0,46</b>	<b>0,67</b>	<b>2404</b>	<b>0,56</b>	<b>0,00</b>	<b>2935</b>	<b>0,63</b>	
dont Cointreau	1299	0,54		1308	0,55		1233	0,55	
dont E.Rémy Martin et C°	737	0,42		990	0,54		1426	0,76	
dont Domaines Rémy Martin	20		0,67	0		0,00	28		0,42
dont Mount Gay	nm			nm			136	0,35	
dont Bruichladdich	83	1,11		105	1,22		112	1,15	
<b>Taux de tri des déchets, en %</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>			<b>94</b>			<b>89</b>		
dont Cointreau	97			96			96		
dont E.Rémy Martin et C°	85			91			92		
dont Domaines Rémy Martin	nm			-			100		
dont Mount Gay	nm			nm			0		
dont Bruichladdich	81			83			72		
<b>Taux de valorisation des déchets, en %</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>			<b>95</b>			<b>90</b>		
dont Cointreau	100			100			100		
dont E. Rémy Martin et C°	85			91			92		
dont Domaines Rémy Martin	nm			-			100		
dont Mount Gay	nm			nm			0		
dont Bruichladdich	81			83			72		
<b>Volume d'effluents, en m3, et en litres pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : G4-EN22)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>21962</b>	<b>4,36</b>	<b>130,42</b>	<b>24962</b>	<b>4,49</b>	<b>100,35</b>	<b>69410</b>	<b>12,99</b>	<b>143,99</b>
dont Cointreau	10675	4,45		11045	4,63		11064	4,92	
dont E. Rémy Martin et C°	7412	4,23		7917	4,31		12683	6,77	
dont Domaines Rémy Martin	3875		130,42	6000		100,35	9598		143,99
dont Mount Gay	nm			nm			19590	50,85	
dont Bruichladdich	nm			nm			16475	169,52	
<b>Effluents : DBO, après traitement, en tonnes, et en grammes pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>0,94</b>	<b>0,23</b>		<b>1,17</b>	<b>0,17</b>	<b>7,73</b>	<b>1,52</b>	<b>0,19</b>	<b>10,95</b>
dont Cointreau	0,91	0,38		0,70	0,29		0,78	0,35	
dont E. Rémy Martin et C°	0,03	0,02		0,01	0,01		0,01	0,01	
dont Domaines Rémy Martin	nm			0,46		7,73	0,73		10,95
<b>Effluents : DBO, en sortie de site, en tonnes, et en grammes pour les valeurs par caisse standard</b>									
<b>TOTAL</b>							<b>434,11</b>	<b>899,8</b>	
dont Mount Gay	nm			nm			215,49	559,34	
dont Bruichladdich	nm			nm			218,62	2249,4	

	2013 / 2014	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins	2014 / 2015	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins	2015 / 2016	valeur / Cs Std	valeur / Hl Vins
<b>Effluents : DCO, après traitement, en tonnes, et en grammes pour les valeurs par caisse standard</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>2,65</b>	<b>0,64</b>		<b>3,99</b>	<b>0,52</b>	<b>29,91</b>	<b>5,43</b>	<b>0,59</b>	<b>44,71</b>
dont Cointreau	2,49	1,04		2,12	0,89		2,36	1,05	
dont E. Rémy Martin et C°	0,16	0,09		0,08	0,05		0,09	0,05	
dont Domaines Rémy Martin	nm			1,79		29,91	2,98		44,71
<b>Effluents : DCO, en sortie de site, en tonnes, et en grammes pour les valeurs par caisse standard</b>									
<b>TOTAL</b>							<b>1788,06</b>	<b>3706,2</b>	
dont Mount Gay	nm			nm			1272,72	3303,5	
dont Bruichladdich	nm			nm			515,34	5302,4	
<b>Emissions de GES (Scope 1) en TeqCO2 et en KgeqCO2 pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (Indicateur GRI : G4-EN15)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>2255</b>	<b>0,40</b>	<b>20 ,21</b>	<b>6127</b>	<b>1,08</b>	<b>17,36</b>	<b>6609</b>	<b>1,20</b>	<b>16,43</b>
dont Cointreau	1176	0,49		1427	0,60		1261	0,56	
dont E.Rémy Martin et C°	478	0,27		530	0,29		438	0,23	
dont Domaines Rémy Martin	601		20,23	1038		17,36	1095		16,43
dont Mount Gay				42	0,11		845	2,19	
dont Bruichladdich				3090	35,87		2970	30,56	
<b>Emissions de GES (Scope 2) en TeqCO2 et en KgeqCO2 pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (Indicateur GRI : G4-EN16)</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>573</b>	<b>0,12</b>	<b>0,91</b>	<b>1174</b>	<b>0,25</b>	<b>0,37</b>	<b>1598</b>	<b>0,34</b>	<b>0,30</b>
dont Cointreau	162	0 ,07		97	0,04		87	0,04	
dont E.Rémy Martin et C°	384	0,22		216	0,12		217	0,12	
dont Domaines Rémy Martin	27		0 ,91	22		0,37	20		0,30
dont Mount Gay				615	1,59		1096	2,84	
dont Bruichladdich				224	2,60		178	1,83	
<b>Emissions de GES (Scopes 1 et 2) en TeqCO2 et en KgeqCO2 pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>2828</b>	<b>0,47</b>	<b>21,14</b>	<b>7301</b>	<b>1,33</b>	<b>17,73</b>	<b>8207</b>	<b>1,54</b>	<b>16,73</b>
dont Cointreau	1338	0,56		1524	0,64		1348	0,60	
dont E.Rémy Martin et C°	862	0,49		746	0,41		746	0,35	
dont Domaines Rémy Martin	628		21,14	1060		17,73	1115		16,73
dont Mount Gay				657	1,69		1941	5,04	
dont Bruichladdich				3314	38,47		3148	32,39	

## Annexe 2 : Bilan Objectifs 2015/2016 et Objectifs 2016/2017

THEMES	OBJECTIFS 2015/2016	BILAN 2015/2016	OBJECTIFS 2016/2017
<b>GOUVERNANCE RSE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporting RSE (objectif : extension internationale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Extension internationale du reporting RSE (intégration totale des sites de Bruichladdich et Mount Gay)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un réseau international de correspondants RSE</li> <li>Création d'un Comité RSE au niveau du Conseil d'Administration</li> </ul>
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>Suivi de l'absentéisme (objectif : taux d'absentéisme &lt;4 %)</li> <li>Plans d'actions « Sécurité au travail » (objectif : réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles)</li> <li>Attention particulière à l'intégration des personnes handicapées dans les effectifs (objectif : respect de la réglementation)</li> <li>Conception, développement et implémentation de programmes de formation (objectif : développement des carrières professionnelles)</li> <li>Etude d'aménagement de postes ciblés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>objectif de taux d'absentéisme (3,55 %) atteint sur le périmètre de reporting suivi</li> <li>Respect des plans d'actions de réduction du taux de fréquence et de gravité des accidents du travail sur le périmètre de reporting suivi</li> <li>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)</li> <li>Suivi des plans d'action « Formation »</li> <li>Réalisation d'aménagements spécifiques pour l'amélioration de l'ergonomie de certains postes de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>Suivi de l'absentéisme (objectif : taux d'absentéisme &lt;4 %)</li> <li>Plans d'actions « Sécurité au travail » (objectif : réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles)</li> <li>Attention particulière à l'intégration des personnes handicapées dans les effectifs (objectif : aménagements spécifiques)</li> <li>Conception, développement et implémentation de programmes de formation (objectif : développement des carrières professionnelles)</li> </ul>



THEMES	OBJECTIFS 2015/2016	BILAN 2015/2016	OBJECTIFS 2016/2017
VITICULTURE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction de l'usage de produits phytosanitaires (objectif : 16 %)</li> <li>Sensibilisation environnementale des viticulteurs (objectif : Viticulteurs certifiés AHVE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction de l'usage de produits phytosanitaires (objectif : 16 %)</li> <li>Sensibilisation environnementale des viticulteurs (51 viticulteurs formés AHVE 1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction de l'usage de produits phytosanitaires (basé sur le calcul des IFT)</li> <li>Sensibilisation environnementale des viticulteurs (objectif : Viticulteurs certifiés AHVE)</li> </ul>
ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Energies, eau et papier (objectif : optimisation des consommations)</li> <li>Energies renouvelables (21 %)</li> <li>Emissions CO2 (objectif : bilan GES Scopes 1 &amp; 2)</li> <li>Déchets (objectif : taux de tri et de valorisation &gt;90 %)</li> <li>Effluents (extension des mesures au site de La Barbade)</li> <li>Biodiversité (objectif : actions de préservation « Abeilles / Forêts »)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Energies, eau et papier (poursuite des actions d'optimisation des consommations)</li> <li>Energies renouvelables (21% des consommations des sites France)</li> <li>Emissions CO2 (extension des bilans GES Scopes 1 &amp; 2 aux sites de La Barbade et de l'île d'Islay)</li> <li>Déchets (taux de tri : 89 % / taux de valorisation : 90 %)</li> <li>Effluents intégrant les sites d'Islay et de La Barbade (DBO : 434 tonnes / DCO : 1788 tonnes)</li> <li>Biodiversité (maintien des actions de préservation « Abeilles / Forêts »)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Energies, eau et papier (objectif : optimisation des consommations)</li> <li>Energies renouvelables (&gt; 21 %)</li> <li>Emissions CO2 (objectif : bilan GES Scopes 1, 2 &amp; 3 des sites France)</li> <li>Déchets (objectif : taux de tri et de valorisation &gt;90 %)</li> <li>Effluents (objectif : réduction de la pollution des effluents / DBO et DCO inférieures aux valeurs 2015/16)</li> <li>Biodiversité (objectif : actions de préservation « Abeilles / Forêts »)</li> </ul>
LOYAUTE DES PRATIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charte RSE, chartes de Communication et Consommation Responsables, Code éthique interne (objectif : respect des chartes et codes / transparence des pratiques)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charte RSE, chartes de Communication et Consommation Responsables, Code éthique interne (respect des chartes et codes / transparence des pratiques)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charte RSE, chartes de Communication et Consommation Responsables, Code éthique interne (objectif : respect des chartes et codes / transparence des pratiques)</li> </ul>
CITOYENNETE	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acteur du développement durable des territoires : partages de bonnes pratiques RSE dans les domaines de l'enseignement et de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>

THEMES	OBJECTIFS 2015/2016	BILAN 2015/2016	OBJECTIFS 2016/2017
<b>FOURNISSEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Achats durables et responsables (objectif : évaluation RSE des fournisseurs par un tiers externe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Achats durables et responsables : évaluation RSE des fournisseurs basée sur les informations Sedex / adhésion de Rémy Cointreau à Sedex) / taux de fournisseurs évalués : 54 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Achats durables et responsables (objectif : évaluation RSE des fournisseurs par Sedex / Taux de fournisseurs évalués &gt; 70%)</li> </ul>
<b>CONSOMMATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi et validation des campagnes de communication (objectif : respect de la charte interne / taux de campagnes vérifiées &gt;95%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi et validation des campagnes de communication (respect de la charte interne / taux de campagnes vérifiées et validées : 100 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi et validation des campagnes de communication (objectif : respect de la charte interne / taux de campagnes vérifiées &gt;95 %)</li> </ul>

## Annexe 3 :

### 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	<b>Pages :</b> 5 à 12 24 à 25 32 à 34
	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	<b>Pages :</b> 13 à 22 29 à 34
	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	<b>Pages :</b> 24 à 25 32 à 34

|