



## COMMUNICATION SUR LE PROGRES GLOBAL COMPACT

*Juin 2017 pour l'année 2016*



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

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

We welcome feedback on its contents.



Le groupe Vranken-Pommery Monopole s'est toujours attaché à favoriser des conditions de travail harmonieuses et il poursuit l'objectif de protection de la santé de son personnel en donnant la priorité à la prévention. L'année 2016 a été riche en projets liés à ces sujets.

La volonté, que nous affichions déjà en 2015, d'amener progressivement nos vignobles vers une viticulture davantage biologique en étudiant l'utilisation de nouveaux intrants et en renforçant le travail de la terre, est toujours présente.

Notre Groupe poursuit sa construction en gardant toujours la même réactivité et le même dynamisme. Toutes les opportunités sont mises à profit pour que le groupe puisse continuer à se développer sur tous les fronts de l'amont, par nos vignobles, à l'aval, par la commercialisation.

Cette construction minutieuse et calculée, se réalise en gardant en permanence à l'esprit la préservation de notre environnement, la maîtrise des risques environnementaux, la sécurité du consommateur, le respect de nos clients, mais aussi en défendant, en soutenant et en promouvant un certain nombre de valeurs fondamentales en lien avec la Responsabilité Sociétale de notre entreprise.

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

Par le Global Compact, nous pouvons ainsi montrer notre attachement à tous ces principes et sommes heureux de pouvoir en assurer une communication. Nos principales actions durant l'année 2016 ont porté sur différents points du Pacte Mondial se rattachant aux principes environnementaux, aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail et à la lutte contre la corruption.

Paul-François VRANKEN  
Président



## LES 10 PRINCIPES DU « UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT »

### Droits de l'Homme :

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

### Normes internationales du travail :

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

### Environnement :

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

### Lutte contre la corruption :

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

## Droits de l'Homme :

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme;

Vranken-Pommery Monopole exerce ses activités en France et dans de nombreux pays du monde via ses filiales (Etats Unies, Japon, Angleterre, Italie, Allemagne, Belgique, Portugal, Suisse, Australie). Ces pays présentent en principe peu de risques quant au respect des Droits de l'Homme. Nous restons, toutefois, vigilants et nous nous attachons à leur conformité dans toutes nos activités.

En interne, les engagements souscrits par VPM en matière de respect des Droits de l'Homme se traduisent notamment dans notre charte éthique mais aussi par des projets en relation avec les conditions de santé et de sécurité au travail.

Le Groupe poursuit l'objectif de protection de la santé de son personnel et de ses sous-traitants en donnant la priorité à la prévention.

Cette prévention est basée sur une culture de sécurité et de prévention des risques pour la santé, la fiabilisation des installations techniques et des méthodes de travail, la formation, le suivi de la santé physique et mentale du personnel dans son cadre de travail et l'examen systématique des dysfonctionnements et des accidents.

### - Réduire la pénibilité au travail

Dans la continuité des plans d'actions engagés depuis plusieurs années, les sites de production ont lancé de nouveaux investissements en 2016 afin de réduire les manutentions manuelles et les postures pénibles.

Ces aménagements concernent la production de bouteilles spéciales sur le site de Tours sur Marne avec la mise en place d'encaisseuses automatiques pour l'atelier d'habillage et l'installation d'un robot de dépalettisation et d'un robot d'emboilage pour l'atelier de tirage.

Ils ont permis de supprimer totalement la pénibilité sur trois postes de travail d'une ligne d'habillage, dont un en alimentation de ligne et deux sur la partie palettisation.

D'autres investissements ont également été programmés à court terme pour permettre de diminuer considérablement les travaux dits pénibles.

### - Evaluer les risques psychosociaux

Dans le cadre de notre démarche d'évaluation des risques psychosociaux, des groupes de travail ont été constitués sur notre site de Tours sur Marne, par atelier et avec les membres du CHSCT et des réunions ont été réalisées afin de procéder à la mise à jour de l'évaluation de ces risques.

Cette mise à jour s'est faite sur la base de la brochure ED6140 mise à disposition par l'INRS.

Au total, ce sont 26 réunions qui ont été réalisées : 15 réunions avec les groupes de travail pour procéder à l'évaluation des risques, 1 réunion de restitution au CHSCT, 1 réunion de restitution auprès de l'encadrement et 9 réunions pour l'élaboration du plan d'actions.

Ce travail a permis d'aboutir à un nouveau plan d'actions et la démarche sera étendue à notre site de Reims en 2017.

**- Faciliter l'échange et l'anticipation**

La planification de l'outil de production doit parfois faire face à des aléas qui peuvent avoir des incidences sur l'organisation du travail. Les opérateurs ne sont pas toujours informés de l'origine de ces changements de production.

C'est pourquoi des réunions de travail hebdomadaires entre la Direction et les salariés concernés ont été mises en place en 2016 afin de faciliter la communication et permettre également d'analyser les difficultés de chacun des interlocuteurs (production, planification industrielle, achats) afin de rechercher ensemble les solutions les plus adaptées.

Des entretiens professionnels ont été réalisés en 2016 suite à la nouvelle réforme de la formation professionnelle.

95% du personnel de production Champagne a bénéficié de ces entretiens.

Ces derniers permettent de renforcer le dialogue avec les salariés, d'aborder les perspectives d'évolution professionnelle mais aussi de repérer les besoins en matière de formations et de développement des compétences.

**- Favoriser le développement des compétences**

Bien que l'entreprise dispose déjà d'une base de travail, un travail de fond sur les compétences des salariés a été mené en 2016 sur les 2 sites de production Champagne et a fait l'objet de plusieurs réunions d'encadrement.

Ce travail a permis de réaliser un état des lieux des ressources et des compétences disponibles sur les sites et de déployer un plan de formation complémentaire qui représente plus de 2700 heures de formation.

**Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ;**

**- Etendre nos exigences à notre sphère d'influence**

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

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

100% des fournisseurs de matières sèches en Champagne ont signé ces exigences en matière de développement durable.

## Normes internationales du travail :

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Le Dialogue social au sein du Groupe Vranken-Pommery Monopole se situe à différents niveaux (établissement, entreprise, Groupe) et la Direction s'attache à ce que l'exercice de la représentation du personnel se déroule dans un esprit constructif qui maintient un juste équilibre entre les intérêts des salariés et les intérêts économiques du Groupe.

Les évolutions de l'organisation sont réalisées en concertation avec les partenaires sociaux.

En France, les sociétés du Groupe ont des Comités d'entreprise, des Délégués du Personnel ainsi que des Comités d'hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail. Le comité de Groupe a été institué en 2003.

En 2016, 14 accords d'entreprise ont été signés au sein de la branche Champagne et 18 réunions par établissement (CE ou CHSCT) se sont tenues en moyenne sur l'année.

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants;

Les différentes unités et filiales de Vranken-Pommery Monopole (VPM) se situent dans des pays qui ont ratifié la convention de l'Organisation Internationale du Travail sur le sujet du travail forcé.

Consciente que sa responsabilité s'étend également aux pratiques de ses fournisseurs, VPM leur demande notamment d'éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire et d'abolir de manière effective le travail des enfants. (Cf. principe n°2).

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

Différentes sociétés du Groupe ont négocié des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, prévoyant des dispositions concernant les rémunérations et les recrutements.

Le Groupe participe activement à la conférence annuelle du women's forum dont l'objectif est notamment de donner une tribune d'expression et une visibilité accrue aux femmes, d'origines et de compétences diverses.

La Société souscrit pleinement au principe de mixité tel qu'il est présenté à l'article L225-37 alinéa 6 du Code de Commerce, puisque, à ce jour, il y a déjà quatre femmes sur les douze membres qui composent le Conseil d'Administration, soit 33,33 %, soit un pourcentage supérieur au minimum de 20 % imposé par la loi à partir de 2014.

Le Conseil d'Administration atteindra 40 % de femmes administrateurs au cours de 2017.

- **Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées**

Le Groupe Vranken-Pommery Monopole considère que le handicap n'est pas un obstacle aux compétences professionnelles et base donc sa politique sur l'égalité des chances envers tous les salariés.

Dans le cadre d'une mobilité interne, un salarié en situation de handicap auditif a ainsi suivi en 2016 une formation de 84 heures visant à acquérir de nouvelles compétences dans l'entretien des jardins et des espaces verts.

Afin de mieux intégrer ce salarié sur ce nouveau poste, certains collaborateurs de l'entreprise ont été sensibilisés au handicap auditif à travers une formation intitulée « travailler avec un collègue en situation de handicap ».

La volonté du Groupe en matière d'intégration professionnelle des handicapés se traduit également par l'appel régulier à un Centre d'Insertion par le Travail des Personnes Handicapées pour le maintien de l'ensemble des espaces verts toute l'année ou encore pour certaines opérations de conditionnement.

En moyenne, nos établissements de la branche Champagne emploient directement ou indirectement 7% de salariés en situation de handicap.

#### Résultats 2016:

- ✓ 100 % des sites du Groupe respectent les Droits de l'Homme
- ✓ Aucun site de production du Groupe ne fait travailler les enfants
- ✓ Suppression de la pénibilité sur 3 postes sur les lignes d'habillage de Tours sur Marne
- ✓ 26 réunions concernant la démarche d'évaluation des risques psychosociaux sur Tours sur Marne
- ✓ 95% du personnel de production Champagne vu en entretien professionnel
- ✓ Déploiement d'un plan de formation complémentaire qui représente plus de 2 700 heures de formation.
- ✓ Signature de 14 accords d'entreprise au sein de la branche Champagne
- ✓ 7% de salariés en situation de handicap (branche champagne)

## Environnement :

Fort de son engagement pour le Développement Durable, de son adhésion au Global Compact et conscient de ses responsabilités dans l'élaboration de ses produits, notre Groupe a créé sa charte d'éthique sur 6 valeurs et 19 engagements.

- I - La Préservation de l'environnement
- II - L'Assurance Qualité du Produit
- III - L'Anticipation des exigences
- IV - Le Management des hommes
- V - Communication avec les parties prenantes
- VI - Le Faire-savoir

Nos engagements environnementaux ont ainsi pris différentes formes de certification :

Les sites de la branche Champagne sont tous certifiés ISO 14001.

Les sites de Camargue et de Provence sont certifiés producteurs et transformateurs de vins biologiques pour l'élaboration de plusieurs cuvées biologiques.

En 2014, le vignoble Champenois du Groupe a obtenu la double certification Viticulture Durable en Champagne et Haute Valeur Environnementale.



### Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Dans le cadre de ses activités industrielles et commerciales, le Groupe peut être exposé à des risques environnementaux.

Il est important de noter que les sites de production Français sont soumis, de par la grande capacité des cuveries, à la réglementation très stricte des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). Aussi le Groupe doit-il fréquemment faire état de ses activités aux instances gouvernementales (Préfecture, DREAL) par des comptes-rendus mensuels et trimestriels.

Cette réglementation intervient notamment lors de la mise en œuvre d'installations nouvelles de même que pour la rénovation des installations existantes. Toute modification de l'existant doit être portée à la connaissance de la DREAL qui propose au Préfet un avenant à l'Arrêté Préfectoral d'exploiter.

Par ailleurs, le site de production de la société ROZES, la Quinta de Monsul, a reçu son « permis industriel » en septembre 2005, preuve du respect de l'environnement, de la sécurité et de l'hygiène ainsi que des conditions de travail.



Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

**- La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;**

L'activité principale du Groupe dans sa globalité consiste en la culture et l'exploitation de ses Vignobles.

Afin de suivre au mieux les consommations en eau dans chaque atelier de la Branche Champagne, des cibles et des indicateurs de suivi de consommation ont été créés. La baisse de ces consommations fait partie intégrante de notre politique environnementale mais reste très dépendante des fluctuations d'activité.

Consommation d'eau des sites de production en m3

<i>Site de production</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Domaine Royal de Jarras	22 189	25 233	21 534
Château La Gordonne	14 764	12 890	29.608*
VPP Reims	11 383	12.781	10 984
VPP Tours-Sur Marne	10 378	11.093	10 641
Quinta de Monsul	-	5 341	5 457

*\*Utilisation pour irrigation des vignes*

**- la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;**

Dans un but de diminution à la source, après avoir travaillé depuis de longues années avec les verriers pour diminuer le poids de verre dans une bouteille de 75cl, depuis l'exercice 2013, la branche Champagne a pu, de la même manière, mettre sur le marché des bouteilles de 37,5cl ou le poids a pu être diminué de 40g environ. Depuis 2014, 100% du volume de demies champenoises mis en marché était en verrerie allégée.

**- la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ;**

Les apports en énergie des sites de production du Groupe se font par le biais de consommations d'électricité et de gaz. L'électricité est utilisée principalement pour les éclairages de bâtiments, le fonctionnement des équipements et le refroidissement des installations de vinification et de conservation des vins. Le gaz est, quant à lui, consommé pour le chauffage des bâtiments et la régulation des températures des vins en cuverie.

Afin de tenter de diminuer les consommations de Gaz sur le site de Reims, un travail important a

été mené en collaboration avec le sous-traitant en charge de la partie chauffage et eau chaude sanitaire. Ceci nous a permis d'aboutir sur l'utilisation d'une seule et unique chaudière au lieu de 3, se traduisant par une modification en 2013 de notre Arrêté Préfectoral d'exploitation, sortant ainsi de la rubrique : R2910.

En 2015, nous avons réalisé un audit énergétique des activités de production de la branche Champagne. Celui-ci s'est achevé fin 2015 et nous donne des pistes de progrès en matière d'utilisation de l'électricité et de gaz.

#### Consommation d'électricité des sites de production en MWh

<i>Site de production</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Domaine Royal de Jarras	1562,8	1811	1917,6	1777
Château La Gordonne	353	407	-	535
VPP Reims	3634,6	3810,1	3755,3	3 723
VPP Tours-Sur Marne	4183,5	4305,5	4344,5	4453,32
Quinta de Monsul	-	337,8	382,8	372,9

#### - **Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité**

Le sujet de la préservation et du développement de la biodiversité est un axe majeur de travail pour les vignobles du Groupe (Champagne, Portugal, Camargue)

Sur nos vignobles en Camargue, l'équilibre Faune Flore est largement respecté avec au moins un hectare inculte pour un hectare planté. Ces Domaines sont ainsi classés NATURA 2000 où l'objectif est de valoriser le patrimoine naturel et de préserver la diversité biologique.

Le vignoble portugais du Groupe dans le Douro Supérieur est implanté en plein cœur d'une réserve naturelle (parc National), tout en sachant que le vignoble du Douro (Porto) est classé en partie au Patrimoine immatériel de l'UNESCO.

Une attention particulière est aussi accordée à la protection des espèces pollinisatrices (abeilles notamment) en réduisant de manière drastique le recours aux insecticides, en favorisant la confusion sexuelle, en préférant des traitements en dehors des phases de butinage et en implantant des espèces mellifères en bordure de parcelle. Le vignoble champenois de notre Groupe est moteur dans la lutte par confusion sexuelle qui est une alternative reconnue aux traitements insecticides, avec près de 90 % du vignoble sensible aux tordeuses de la grappe est en confusion.

Des aménagements, tel que la création de haies, sont aussi réalisés au niveau du vignoble Vranken-Pommery pour favoriser la biodiversité. De nombreux arbustes ont ainsi été plantés ces dernières années : 380 en 2014, 250 en 2015 et 310 en 2016. En 2016, nous avons installé 3 ruches sur le Domaine Pommery dans le but de favoriser la biodiversité de ce lieu emblématique.

Nous avons aussi poursuivi notre travail pour l'Observatoire Agricole de la Biodiversité qui est un projet initié en 2009 pour répondre à un manque d'indicateurs de suivi de l'état de la biodiversité lié aux pratiques agricoles

En 2015, 5 parcelles du vignoble VRANKEN-POMMERY ont été inscrites dans l'Observatoire Agricole de la Biodiversité pour participer à 3 protocoles («Invertébrés», «Abeilles solitaires» et «Vers de terre»).

#### Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Le Groupe tient un rôle majeur dans le Vignoble en informant l'ensemble des intervenants Champenois sur la prise en compte des différentes problématiques environnementales, de la sécurité des consommateurs et des exigences réglementaires ou préfectorales. Au travers de ses équipes, il apporte l'analyse et la compétence nécessaires pour fournir le soutien et l'aide technique souhaités par ses partenaires vigneron. L'équipe du vignoble organise par exemple des journées techniques ouvertes aux partenaires de la Maison sur des thèmes comme la réduction des intrants et la Viticulture Durable. Ainsi, dans le cadre d'une démarche de viticulture raisonnée, d'un enherbement maîtrisé, le Groupe reste ouvert à toutes informations et pratiques mises en place en interne pour en faire bénéficier l'ensemble des acteurs Champenois.

Dans le cadre des améliorations menées en lien avec la viticulture durable, le vignoble Champenois du Groupe s'est doté en juin 2016 d'un enjambeur électrique. Alors que les enjambeurs habituels travaillent la vigne alimentés au fuel celui-ci est propre du point de vue émission dans l'atmosphère.

Ce modèle a été développé en 2012 et il s'agit du neuvième appareil mis sur le marché.



A noter aussi que la société GRANDS DOMAINES DU LITTORAL commercialise depuis 2012 une cuvée issue de l'Agriculture Biologique appelée « Domaine de La Félicité », ainsi qu'une autre propriété : « Domaine de Quincandon ». Ce choix de la viticulture Biologique est un complément à la démarche d'Agriculture Raisonnée puisque la principale différence est l'utilisation de produits de traitement « naturels ». La société GRANDS DOMAINES DU LITTORAL s'oriente vers la certification Haute Valeur Environnementale pour ses propriétés Sable et Provence.

## Résultats 2016

- ✓ 100% des sites de production français sous réglementation ICPE
- ✓ 100% des sites de production du Groupe suivent leurs consommations d'eau et d'électricité.
- ✓ 310 arbustes plantés dans le vignoble champenois en 2016 et 3 ruches sur le Domaine Pommery.
- ✓ Achat de notre premier enjambeur électrique.

## Lutte contre la corruption :

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

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



Vranken-Pommery Monopole fait partie d'un groupe de travail des valeurs moyennes visant à mettre en place un dispositif anticorruption tel que défini par la Loi Sapin II du 9 décembre 2016. Dans ce cadre, Vranken-Pommery Monopole est en cours d'élaboration de son code « anti-corruption et trafic d'influence ».

Dans le même temps, un dispositif d'alerte interne et une formation du personnel visant à détecter et prévenir le risque de fraude liée notamment à la corruption ont été mis en place.

Nous prévoyons également en 2017 de sensibiliser le personnel d'encadrement, dès son intégration dans l'entreprise, au risque de corruption.

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

## Résultats 2016:

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

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

**Contacts**

**Thierry GASCO**  
Chef de Cave  
Vranken-Pommery Production Reims  
[tgasco@vrankenpommery.fr](mailto:tgasco@vrankenpommery.fr)

**Emilie JAHIEL**  
Responsable Qualité Environnement  
Vranken-Pommery Monopole  
[ejahiel@vrankenpommery.fr](mailto:ejahiel@vrankenpommery.fr)