



COMMUNICATION SUR LE PROGRES GLOBAL COMPACT

Jun 2018 pour l'année 2017



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.

Membre du Global Compact depuis plus de 10 ans, notre engagement en faveur des principes du Pacte Mondial est un acte fort pour Vranken-Pommery Monopole.

Le groupe 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.

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. Elle se renforce au fur et à mesure des années car nous sommes animés par un souhait : promouvoir la viticulture durable auprès de nos partenaires livreurs.

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 2017 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 Unis, 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. Cet engagement est disponible dans notre rapport de développement durable, consultable sur notre site internet : <http://www.vrankenpommery.com/>

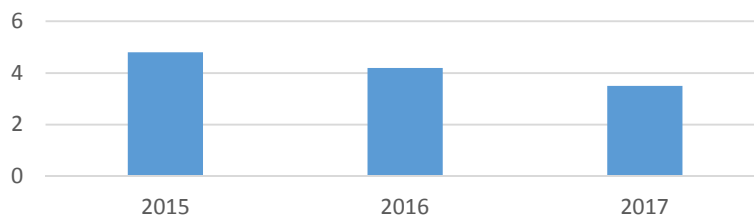
Le Groupe poursuit l'objectif de protection de la santé de son personnel et de ses sous-traitants en donnant la priorité à la prévention.

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.

Une amélioration significative de l'absentéisme

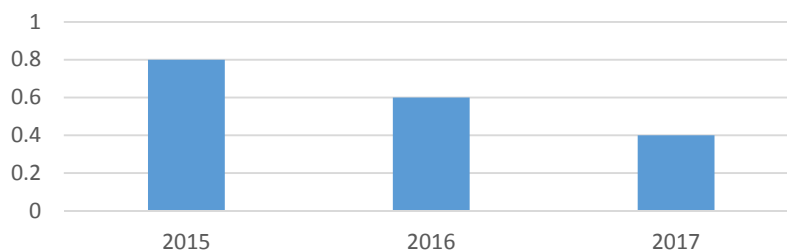
Taux d'absentéisme maladie périmètre France

(Nombre d'heures d'absences pour maladie, sur le nombre d'heures théoriques)



Taux d'absentéisme accidents du travail/ périmètre France

(Nombre d'heures d'absences pour accident du travail et de trajet sur le nombre d'heures théoriques)



- **Un engagement pour prévenir l'usage de substances psychoactives**

Soucieux de sa responsabilité sociétale, le Groupe a lancé au cours de l'année 2017 une action de sensibilisation aux pratiques addictives (alcool, stupéfiants..) auprès de l'ensemble du personnel de production des sites de Reims et de Tours sur Marne.

A travers un module d'information spécifique, les salariés ont pu avoir des repères sur les risques pour la santé, l'environnement familial et professionnel, connaître les différentes structures de soin et le cadre réglementaire et pour les encadrants apprendre à conduire un entretien, à accompagner un salarié / un collègue.

- **Améliorer la Qualité de vie au travail et favoriser le bien-être**

L'entreprise attache de plus en plus une attention particulière à la qualité de vie au travail et au bien-être.

Elle a ainsi mis en place des sensibilisations aux gestes et postures afin de réduire les risques de troubles musculo-squelettiques (62 salariés concernés en 2017).

Par ailleurs, dans le cadre de sa démarche de prévention des risques psychosociaux et en complément des actions déjà mises en place, la société Vranken-Pommery Monopole propose depuis l'année 2017 à ses salariés du site de Reims des séances de Sophrologie bimestrielles.

- **Faciliter l'intégration de ses salariés**

L'intégration dans l'entreprise est une phase primordiale qui doit permettre à chaque nouveau salarié de prendre connaissance de l'entreprise, de ses modes de fonctionnement, de son patrimoine et de sa culture.

Il s'agit donc d'une étape déterminante afin que la personne recrutée prenne son poste dans les meilleures conditions en étant accompagnée et soutenue.

L'entreprise a généralisé depuis plusieurs années la mise en place d'un programme d'intégration mais a complété cette année le dispositif en instituant un bilan d'intégration formalisé qui intervient avant la fin de la période d'essai et réalisé conjointement par le supérieur hiérarchique et le nouveau collaborateur.

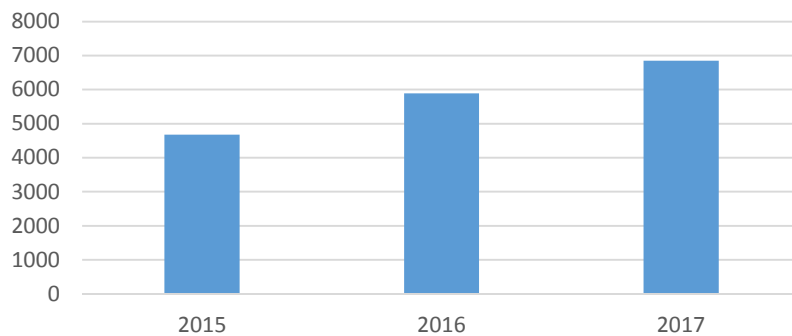
Cette étape a pour but de suivre l'évolution du salarié et de renforcer son épanouissement au sein de la structure. Il s'agit notamment d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié et de mettre en place des actions correctives (formations complémentaires...).

- **Développer les compétences et l'employabilité**

Le Groupe a conscience que la formation professionnelle constitue un levier de performance et s'engage pour pérenniser ses savoirs faire et l'employabilité de ses salariés, il déploie pour cela d'année en année des plans de formations internes ambitieux.

L'investissement formation est régulier et devient de plus en plus important.

Nombre total d'heures de formation dispensées au sein du Groupe



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.

Nous travaillons actuellement sur la rédaction d'un code de conduite fournisseurs reprenant les thèmes : normes du travail et la responsabilité sociale ; réglementation et protection environnementale ; exigences d'intégrité professionnelle.

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 2017, 12 accords d'entreprise ont été signés au sein de la branche Champagne et 7 réunions par établissement (DUP) 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.

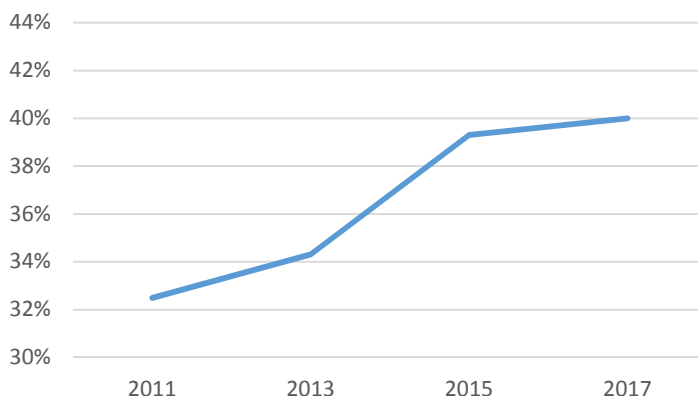
Consciente que sa responsabilité s'étend également aux pratiques de ses fournisseurs, VPM leur demande notamment d'éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire et d'abolir de manière effective le travail des enfants. (Cf. principe n°2).

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 réaffirme sa volonté d'inscrire sa gestion des ressources humaines dans le respect des principes d'égalité professionnelle et de faire progresser la mixité au sein de ses effectifs. Ainsi depuis 2011 la part des femmes au sein du personnel d'encadrement a sensiblement progressé.

Evolution de la part des femmes
parmi les cadres du Groupe



Vranken-Pommery Monopole 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.

En 2017, les participantes ont pu échanger sur différents enjeux de société tels que les violences faites aux femmes ou l'importance de la mixité en entreprises et la diversité au plus haut niveau.

- **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.

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 7% de salariés en situation de handicap.

Résultats 2017:

- ✓ 100 % des sites du Groupe respectent les Droits de l'Homme
- ✓ Aucun site de production du Groupe ne fait travailler les enfants
- ✓ Diminution en France de 7% du taux d'absentéisme maladie et de 33% du taux d'absentéisme accidents de travail/ trajet.
- ✓ Progression de 16% du nombre d'heures de formation
- ✓ Signature de 12 accords d'entreprise au sein de la branche Champagne
- ✓ 40% de femmes parmi les cadres
- ✓ 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. Les activités de prestations viticoles du groupe viennent d'être qualifiées « Viticulture Durable en Champagne Travaux et services » en février 2018 venant parfaire l'engagement environnemental de la Maison.



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>	<i>2017</i>
Domaine Royal de Jarras	22 189	25 233	21 534	18697
Château La Gordonne	14 764	12 890	29.608*	10843
VPP Reims	11 383	12.781	10 984	12393
VPP Tours-Sur Marne	10 378	11.093	10 641	9383
Quinta de Monsul	-	5 341	5 457	7042

**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.

Les bâtiments de Vranken-Pommery Monopole à Reims ont eux aussi fait l'objet d'un audit énergétique répondant à nos interrogations en matière d'amélioration de la performance énergétique de nos activités ainsi qu'aux obligations des articles L233-1 à L233-4 du code de l'énergie.

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>	<i>2017</i>
Domaine Royal de Jarras	1562,8	1811	1917,6	1777	1792
Château La Gordonne	353	407	-	535	446
VPP Reims	3634,6	3810,1	3755,3	3 723	3673.2
VPP Tours-Sur Marne	4183,5	4305,5	4344,5	4453,32	4411.86
Quinta de Monsul	-	337,8	382,8	372,9	443.8

- **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 vignerons. 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.

L'accompagnement des vignerons partenaires dans la démarche de Viticulture Durable, que nous réalisons, est possible selon 4 axes ou étapes :

- La formation

Plusieurs sessions de formation VDC sont réalisées chaque année. Elles permettent de faire découvrir le référentiel avec une explication de chaque exigence et d'évaluer l'exploitation des stagiaires : un plan de progrès est ensuite établi par exploitation afin qu'elle s'inscrive dans une démarche progressive.

- L'autodiagnostic

Un autodiagnostic à domicile peut être effectué afin d'évaluer précisément l'exploitation d'un vigneron vis-à-vis du référentiel « Viticulture Durable en Champagne ». Ce diagnostic se base sur ses pratiques, l'état de son vignoble et de ses bâtiments, la traçabilité et l'archivage de ses données. Il donne une véritable photographie de l'exploitation et peut servir d'audit blanc avant certification.

- L'accompagnement individuel

Pour les vignerons les plus avancés, le Service Technique Vignoble VRANKEN-POMMERY propose un accompagnement individuel complet et adapté à l'exploitation du vigneron pour accéder à la certification.

Selon les besoins du viticulteur, l'accompagnement comprend l'autodiagnostic de l'exploitation, la réalisation d'un plan de progrès pour lever les écarts (non-conformités), un audit blanc afin de vérifier que l'exploitation répond aux exigences de la VDC avant l'audit de certification. Dans certains cas, Vranken-Pommery va également aider le vigneron à répondre à certains points précis du référentiel : identification des éléments de biodiversité et calcul du ratio SET/SAU (% de biodiversité / surface de l'exploitation), recherche des zones possibles pour l'implantation de « biodiversité » dans son vignoble (haies, arbres, soutèments naturels...), calcul de l'empreinte carbone, cartographie, ...

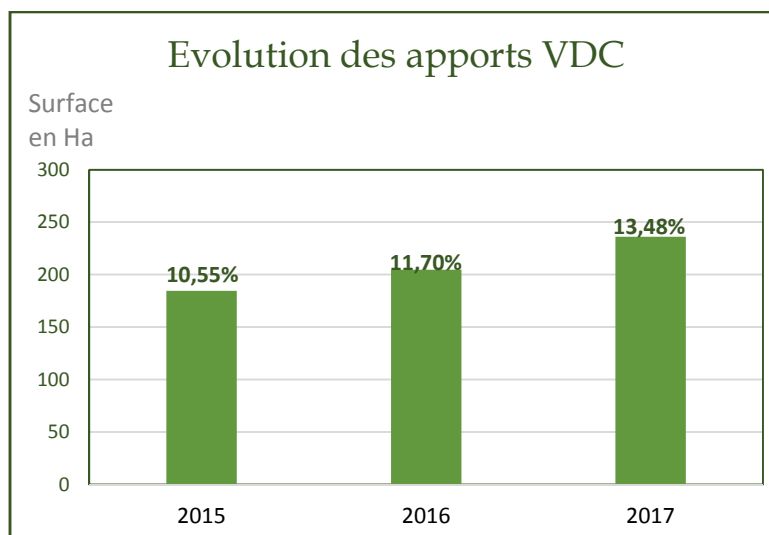
- La certification

L'équipe technique assure la préparation à l'audit et peut également être présente le jour même sur la demande du vigneron.

La Maison propose également une certification collective centralisée aux partenaires engagés dans la démarche afin de regrouper les audits de plusieurs exploitations (en général petites structures).

A la vendange 2017, 12,5% des surfaces de la Champagne étaient certifiées Viticulture Durable en Champagne.

La Maison Vranken-Pommery, grâce à son travail de fond, voit ses apports en raisins certifiés augmenter chaque année. En 2017, ils représentaient environ 13,5%, soit un peu plus que la moyenne Champagne.



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.



Un second enjambeur est commandé pour 2018.

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 2017

- ✓ 100% des sites de production français sous réglementation ICPE
- ✓ 100% des sites de production du Groupe suivent leurs consommations d'eau et d'électricité.
- ✓ 13.5% des apports de raisins de Vranken-Pommery sont certifiés Viticulture Durable en Champagne.

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.



De nombreuses mesures et contrôles ont été mis en place au sein du Groupe afin de prévenir le risque de fraude dont fait partie la corruption.

Ainsi, une cellule spécialisée de contrôle interne a été créée afin d'identifier et évaluer les risques de fraude et améliorer les procédures de maîtrise de ces risques.

Par ailleurs une sensibilisation intitulée « détecter et prévenir le risque de fraudes » a été organisée pour le personnel des services « à risque ». 74 salariés ont ainsi participés à cette sensibilisation en 2017.

Résultats 2017:

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

Clément PIERLOT

Chef de Caves
Vranken-Pommery Production Reims
cpierlot@vrankenpommery.fr

Emilie JAHIEL

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