

Saint Laurent Médoc, le xx xx 2022

Monsieur le Président,

Les Vignobles de Larose, ce sont :

- 4 châteaux viticoles : Château Larose Trintaudon, Château Arnaud, Château Tour de Pez, Château Larose Perganson,
- 255 hectares de vignes ancrées dans le Médoc sur 3 sites de production, 2 AOC Haut-Médoc et Saint-Estèphe et 5 communes Saint Laurent, Lamarque, Arcins, Cussac, Saint Estèphe,
- 4 crus bourgeois (dont 1 exceptionnel et 2 supérieurs),
- 49% de cabernet sauvignon, 46% de merlot, 5% de petit verdot
- Une production annuelle de plus de 1,2 million de bouteilles par an
- Un circuit de distribution maîtrisé avec 70% de commercialisation en France et 30% à l'export
- 64 salariés permanents (dont 40% de femmes)
- 1 école de la vigne et du vin

Convaincus très tôt de la nécessité de placer la RSE au cœur de sa stratégie générale, les Vignobles de Larose ont initié leurs premières démarches il y a près de 20 ans. C'est ainsi qu'au fil du temps, les vignobles se sont structurés pour intégrer de nombreux enjeux comme la réduction des impacts environnementaux, l'amélioration de la qualité des vins, l'épanouissement des collaborateurs, etc...

Les Vignobles de Larose sont un acteur historique du Médoc et un pionnier de l'innovation et de l'engagement responsable dans la filière vin :

- 1^{er} vignoble français à obtenir la double certification ISO 9001 & 14001 en 2003
- 1^{er} vignoble européen et 1^{ère} entreprise d'Aquitaine à obtenir le label Engagé RSE de l'AFNOR en 2008 (niveau exemplaire depuis 2010)

Reconnaissance de la variété et de la cohérence des actions mises en œuvre, les Vignobles de Larose ont porté une initiative unique dans la filière vin en créant en 2007 la marque « Vignoble Responsable ». Nous informons nos consommateurs de nos engagements RSE en apposant sur nos bouteilles la marque *Vignoble Responsable*[®] (via une gravure sur nos bouteilles).

Nous nous engageons à agir en responsabilité et contribuer à notre échelle au développement durable dans les métiers qui composent notre quotidien en tant qu'Entrepreneur Responsable, Producteur Responsable et Employeur Responsable.

En vous présentant nos différentes démarches, je renouvelle avec plaisir et conviction notre engagement au Global Compact.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations les plus sincères.

Franck BIJON

Notre engagement en 2022 dans une conversion vers l'Agriculture Biologique

Par nos engagements environnementaux et sociétaux, nous défendons une vision globale en faveur de la lutte contre le dérèglement climatique, de la biodiversité et de la protection de nos sols, des riverains, des collaborateurs et autres parties prenantes.

Nous sommes convaincus que la complexité des enjeux d'une viticulture durable nécessite une multitude de réponses. C'est la raison pour laquelle nous poursuivons notre stratégie « Vignobles Responsables » avec ouverture, analyse critique, et en y associant toutes les solutions utiles et adaptées.

Après plusieurs années d'expérimentation et l'arrêt total de l'utilisation de désherbants chimiques en 2019, nous avons choisi de nous engager en 2022 dans une conversion vers l'Agriculture Biologique.

La conversion concerne la totalité des 255 ha qui composent les Vignobles de Larose. Elle s'étalera sur une période de 5 ans. Les châteaux Arnauld et Larose Perganson, respectivement Cru Bourgeois Exceptionnel et Supérieur en AOC Haut-Médoc ainsi que le château Tour de Pez Cru Bourgeois en AOC Saint Estèphe ouvriront le bal et achèveront leur conversion et seront certifiés en Agriculture Biologique en 2025.

Le château Larose Trintaudon, Cru Bourgeois Supérieur, sera quant à lui certifié en Agriculture Biologique en 2026.

Nos engagements liés au travail : L'innovation sociale au cœur de la démarche RSE des Vignobles de Larose

En tant qu'employeur responsable, nous avons mis en place un plan d'actions très complet :

- 100 % des salariés en CDI temps complets.
- Depuis 2014, nous réalisons une enquête de qualité de vie au travail unique par son ampleur dans notre filière. Elle est réalisée par un prestataire extérieur et nous permet d'analyser notre QVT sur + de 50 questions . 98% de nos collaborateurs ont participé à cette enquête en 2021 pour un taux de satisfaction supérieur à 77%.
- Depuis 2015, mise en place d'un programme santé composé d'Activités Physiques Adaptées quotidien et ouvert à tous les collaborateurs (y compris le personnel intérimaire) afin de réduire les Troubles Musculo Squelettiques et de travailler sur le bien-être au travail. 1 679 heures d'APA ont été dispensées en 2021.
- Un investissement formation conséquent (+ de 3.5% du CA). + de 9000 h de formation proposées en 2021. 100% des collab ont suivi au moins 1 module de formation.
- Flexibilité des horaires de travail pour tenir compte des contraintes météo mais aussi pour permettre à nos collaborateurs de conjuguer vie professionnelle et vie personnelle.
- Signature en 2021 d'un accord de télétravail de 2 jours / semaine.
- Mise en place d'un plan senior innovant afin d'adapter les postes du personnel en fin de carrière à la pénibilité des métiers et s'appuyer sur l'expertise de ces « tuteurs seniors » pour former les plus jeunes.
- Mise en place en 2021 d'un Bulletin Social Individuel pour 100% des collaborateurs.
- Participation en 2021 aux journées DUO DAY. Durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un collaborateur d'une entreprise pour une immersion dans son quotidien professionnel, en présentiel. Nous avons accueilli 2 personnes en situation de handicap (1 à la vigne et 1 à la mise en bouteille).
- 1 programme de recrutement et d'inclusion innovant mené sur le long terme avec 1 agence d'interim d'insertion (ARES COOP).

FOCUS sur ce partenariat inscrit dans notre politique RSE.

Créée en 1991 par un travailleur social et un membre du Conseil d'État, le Groupe Ares est le premier acteur de l'insertion par l'activité économique avec pour vocation principale de favoriser l'insertion de personnes en grande exclusion (SDF, jeunes sans qualification, personnes handicapées) en leur offrant un travail et un accompagnement social adaptés. Ares accompagne plus de 1500 personnes par an.

En 2020, dans le cadre de notre démarche RSE et en réponse à nos enjeux à la fois de recrutement, de développement économique du territoire médocain mais aussi de lutte contre l'exclusion sociale, nous avons fait le choix de construire un partenariat avec une agence d'interim d'insertion. C'est une action sociale visant à l'inclusion que nous menons sur le long terme.

- En 2020, nous avons formé et déployé une équipe de 10 personnes dans nos vignes sur tous les travaux (épannage, levage, effeuillage, vendanges en vert, pliage, acanage et sécaillage). Cette équipe a été doublement encadrée par un chef d'équipe Ares et un vigneron collaborateur expérimenté.
- En 2021, le programme a été reconduit et complété avec l'intégration supplémentaire d'une équipe de 25 personnes pour les vendanges.

Un bilan très positif :

- Pour les candidats intérimaires ARES : une expérience au sein d'une entreprise viti vinicole, l'apprentissage d'un métier, la possibilité d'être recruté. A ce jour, nous avons 3 collaborateurs définitivement recruté à temps plein.
- Pour les Vignobles de Larose : une source d'identification et de recrutement de talents, une contribution engagée et concrète à notre politique RSE, la co-construction d'un partenariat vertueux avec un acteur local.
- Pour les collaborateurs des Vignobles de Larose : l'acceptation de la différence, la fierté de participer à une action bénéfique d'un point de vue sociétal.

« Ce type de démarche prend du temps, c'est dans la durée que l'on mesure les résultats et la sincérité de notre engagement ».

C'est la raison pour laquelle nous poursuivons en 2022 notre partenariat : une équipe de 8 personnes en situation de forte exclusion (1 femme et 7 hommes) se verront confiées l'intégralité des travaux manuels y compris la taille.

Nous espérons y trouver de nouveaux talents

L'attractivité de nos métiers est un enjeu majeur de notre filière. Les vignobles de Larose relève le défi en s'engageant dans un plan d'actions santé, sécurité et QVT très complet et en mettant en place des solutions de recrutement innovantes et inclusives.

Nos engagements liés à la lutte contre la corruption

Nous avons effectué une analyse complète de nos risques en 2019 que nous remettons à jour tous les ans.

47 risques de 6 nature différente ont été identifiés :

- Les risques financiers,
- Les risques opérationnels,
- Les risques réglementaires,
- Les risques immatériels,
- Les risques matériels,
- Les risques humains.

A la suite de cette analyse, un certain nombre d'actions a été mis en place dont la rédaction de :

- une politique de lutte anti-fraude,
- une politique anti-corruption et
- un code de déontologie stipulant les règles d'éthique et de déontologie professionnelles.

Par ailleurs, nous avons complété ce disposition par un module de formation des dirigeants quant à nos engagements liés à la lutte contre la corruption.

Nos engagements liés aux droits de l'homme

Partant de cette même analyse des risques, nous avons également mis en place un certain nombre d'outils en lien direct avec le respect des droits de l'homme dont :

- un plan de vigilance pour les prestataires. Ce plan a été présenté en conseil d'administration. Il récapitule :
 - o les actions engagés pour la santé et la sécurité des travailleurs (port d'EPI adaptés, programme de préparation physique avec des professionnels de l'ergonomie, formations extincteurs, tests de situation d'urgence, journée santé, ...)
 - o les actions engagées pour veiller au respect de la réglementation sociale pour ses salariés ou travailleurs prestataires (contrôles et évaluations des conditions de travail)
 - o les actions engagées pour l'environnement (politique des réductions des intrants, éco-conception, recherche d'alternatives phytosanitaires, bilan carbone, valorisation des déchets, réduction des consommations énergie et eau)
 - o la mise en place d'un dispositif d'alerte et de recueil des signalements à la disposition des salariés et collaborateurs extérieurs ou occasionnels.

Ce plan de vigilance est revu annuellement et suivi notamment lors d'audits internes et externes.

- Un droit d'alerte professionnel pour les collaborateurs voté par le CSE en 2021

Ce dispositif contribue à l'établissement d'un cadre déontologique favorisant les comportements éthiques des salariés et fait partie d'un dispositif complet de prévention et détection de la corruption. Il permet le signalement de faits objectifs.

Les domaines d'application sont :

- Comptable et financier
- Prévention de la corruption
- Pratique anti-concurrentielle
- Hygiène, santé et sécurité au travail
- Harcèlement
- Atteintes à l'environnement

Un mail et un numéro de téléphone sont dédiés et traité par le déontologue de notre actionnaire Allianz France.

Un comité d'intégrité peut être saisi par le déontologue si nécessaire.

EVALUATIONS PAR DES ORGANISMES TIERS

Nous sommes évalués par des organismes tiers indépendants :

- Double certification ISO 9001 & 14001 depuis en 2003
- Evaluation ISO 26000 (niveau exemplaire depuis 2010)
- Labels environnementaux filière vin : HVE et Terra Vitis