

# RESPONSABILITÉ SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE (RSE)

Objectifs et plans d'action 2013 - 2015



RÉMY COINTREAU

Extrait du Document de référence — juillet 2013

# RESPONSABILITÉ SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE (RSE)

---

<b>2.1</b>	<b>Politique et engagements du groupe</b>	<b>16</b>	<b>2.4</b>	<b>Informations sociétales</b>	<b>28</b>
	Rémy Cointreau, acteur responsable par nature	16	2.4.1	Citoyenneté : relations avec les parties prenantes	28
	Relever les défis du plan RSE 2015	16	2.4.2	Fournisseurs : partager nos exigences de responsabilité	28
	Une politique de ressources humaines cohérente	16	2.4.3	Loyauté des pratiques	28
			2.4.4	Consommateurs	29
<b>2.2</b>	<b>Informations sociales</b>	<b>17</b>	<b>2.5</b>	<b>Annexe : tableau d'indicateurs environnementaux par site</b>	<b>30</b>
2.2.1	La politique de ressources humaines	17	<b>2.6</b>	<b>Annexe : Tableau d'indicateurs sociétaux</b>	<b>32</b>
2.2.2	Évolution des effectifs	17	<b>2.7</b>	<b>Annexe : plan RSE 2015</b>	<b>32</b>
2.2.3	Organisation du temps de travail	19	<b>2.8</b>	<b>Note méthodologique pour le reporting des indicateurs sociaux et environnementaux</b>	<b>34</b>
2.2.4	Rémunérations	19	2.8.1	Protocole de reporting	34
2.2.5	Prévoyance et protection sociale	19	2.8.2	Périmètre	34
2.2.6	Une politique de formation tournée vers l'excellence	19	2.8.3	Indicateurs retenus	35
2.2.7	Saisir les opportunités pour faire évoluer nos collaborateurs	20	2.8.4	Pertinence des indicateurs	36
2.2.8	Un dialogue social serein pour favoriser l'intégration et le bien-être des collaborateurs	20	<b>2.9</b>	<b>Table de concordance</b>	<b>36</b>
2.2.9	Faire de la diversité une chance	21	<b>2.10</b>	<b>Attestation de présence et rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales</b>	<b>38</b>
2.2.10	Égalité de traitement	21			
2.2.11	Santé et Sécurité	21			
<b>2.3</b>	<b>Informations environnementales</b>	<b>22</b>			
2.3.1	Viticulture	22			
2.3.2	Environnement	23			

---

## 2.1 Politique et engagements du groupe

### Rémy Cointreau, acteur responsable par nature

---

Agir de manière responsable relève de l'évidence pour un groupe attaché à ses terroirs et implanté internationalement. Rémy Cointreau appréhende toutes ses activités sous l'angle de la responsabilité sociale et environnementale car elle contribue, au travers des engagements que prend le groupe, à conforter la stratégie de valeur de l'entreprise et la recherche de perfection qui anime ses marques.

Convaincu que les exigences réglementaires sont une opportunité, Rémy Cointreau redouble d'efforts pour les anticiper et emmener dans son sillage le plus grand nombre de ses parties prenantes. La politique RSE est désormais alignée sur les chapitres de la récente norme ISO 26000. L'extension du périmètre de reporting aux sociétés du groupe concernées par les décrets issus du Grenelle de l'environnement relève également de cette volonté. Les autres engagements du groupe, notamment son adhésion au *Global Compact*, sont toujours vivaces et trouvent écho dans les actions entreprises.

La responsabilité sociale et environnementale de Rémy Cointreau réside en outre dans sa capacité à donner l'exemple, à partager ses exigences avec ses fournisseurs et à sensibiliser ses collaborateurs pour que la RSE soit pleinement intégrée dans leur quotidien. L'ambition de Rémy Cointreau dans ce domaine dépasse même le cadre de son activité. Par exemple, le groupe s'engage pour le maintien de la biodiversité dans les territoires sur lesquels il est implanté. En élargissant les actions menées sur ce domaine, il passe d'un engagement environnemental à un engagement sociétal, plus large.

### Relever les défis du plan RSE 2015

---

Au cours de l'exercice 2012/13, 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 reporting RSE inclut les informations sociales, environnementales et sociétales de Rémy Cointreau en application des exigences du décret n° 2012-557 de l'article 225 de la loi « Grenelle II » du 12 juillet 2010. Ce reporting a fait l'objet de travaux de vérifications par un expert indépendant dont les conclusions figurent dans ce rapport (Attestation de présence et rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales). 21 sociétés du périmètre de Rémy Cointreau, à l'exclusion de Bruichladdich et Larsen nouvellement acquises, reportent désormais 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 ».

Au terme du plan RSE, l'ensemble du périmètre devrait être couvert et les outils nécessaires seront mis en place.

Bien que Rémy Cointreau ne soit pas concerné par les nouvelles obligations réglementaires en matière de Bilan Carbone, il est apparu naturel pour le groupe d'inclure un plan de réduction des émissions CO<sub>2</sub> comme l'un des axes majeurs de sa politique RSE.

La RSE concerne chacun des collaborateurs de Rémy Cointreau. Le groupe a à cœur de sensibiliser chacun sur son implication et d'en faire un des piliers de sa culture d'entreprise. La charte RSE du groupe, dont les engagements sont également alignés sur la norme ISO 26000, a été éditée en français et en anglais. Remise à l'ensemble des collaborateurs, elle a donné lieu à un très grand nombre de réunions d'information. La communication RSE en interne a été revue pour favoriser l'information et l'échange de bonnes pratiques. L'exercice aura également vu le déploiement du Code éthique des affaires, référence du groupe en matière d'éthique professionnelle.

Rémy Cointreau continue à s'appuyer sur des normes garantissant son engagement face aux nouveaux enjeux du développement durable et de la responsabilité des entreprises. Le groupe renouvelle ainsi régulièrement les certifications acquises sur les sites de Cognac et d'Angers, qui garantissent des standards de qualité, de sécurité alimentaire, de respect du consommateur et de sa santé. Le site d'Angers possède les certifications ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000 et OHSAS 18001 et celui de Cognac les certifications ISO 9001, ISO 14001 et ISO 22000.

Rémy Cointreau a aussi pour perspective d'optimiser ses certifications, en regroupant les audits qualité et sécurité/environnement, afin de mettre en place une certification unique QSE intégrée.

Le plan RSE 2015 prévoit une réflexion sur la mise en place d'un SME (système de management de l'environnement) sur le site de La Barbade qui pourrait aboutir à une certification ISO 14000.

### 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.

## 2.2 Informations sociales

Le périmètre du reporting social couvre l'ensemble des filiales du groupe Rémy Cointreau pour les informations sociales relatives aux effectifs. Pour les indicateurs liés à la formation et aux mouvements, les sociétés basées en Europe hors France (12 % de l'effectif du groupe) ne sont pas incluses. Enfin, seuls les sites de production d'Angers, de Cognac et de La Barbade sont concernés par les indicateurs liés aux relations sociales, à l'absentéisme et, aux accidents du travail.

### 2.2.1 La politique de ressources humaines

Au cours de l'exercice 2012/2013, le groupe a plus particulièrement orienté 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.

#### FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Rémy Cointreau a maintenu ses outils de développement – désormais internationaux – 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'IDENTITÉ MULTICULTURELLE DU GROUPE, FAVORISER LA DIVERSITÉ

Conséquence logique de l'activité fortement exportatrice du groupe, 60 % de l'effectif du groupe est situé hors de France. Rémy Cointreau fait le pari que la dimension multiculturelle du groupe représente un atout majeur dans son développement international. La formation est encore clairement orientée vers le partage des expériences sur tous les pays où le groupe est implanté. La mobilité internationale – professionnelle et géographique – contribue à diffuser largement les valeurs du groupe au sein de son organisation. Mais le parti pris de la diversité s'exprime également dans la volonté du groupe de favoriser la constitution d'équipes associant des hommes et des femmes d'âge, de formation et d'expérience professionnelle variés.

#### 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 2012/2013 a de nouveau été marquée par la conclusion d'accords collectifs marquant la volonté partagée avec les partenaires sociaux de privilégier le dialogue et la concertation.

En France et à La Barbade, la politique salariale a été définie dans le cadre d'accords collectifs.

En France, l'accord sur l'emploi des seniors a été renouvelé et un nouvel accord sur la prévoyance a été mis en œuvre, permettant une harmonisation des prestataires de santé et une amélioration des prestations sur les sites de Cognac et Angers. Par ailleurs, un avenant à l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail sur le site de Cognac a permis à la fois de mieux répondre à la demande commerciale tout en prenant en compte l'organisation personnelle des salariés. Enfin, les contrats d'intéressement et l'accord relatif à la Participation concernant les salariés français ont été renouvelés.

### 2.2.2 Évolution des effectifs

#### LES EFFECTIFS DU GROUPE

Au 31 mars 2013, l'effectif total du groupe atteint 1 704 salariés, Bruichladdich inclus, en contrat à durée indéterminée (CDI) et à durée déterminée (CDD), soit une augmentation de 144 salariés par rapport à mars 2012 dont 65 au titre de l'acquisition de la distillerie écossaise Bruichladdich.

À périmètre constant, l'effectif a donc augmenté de 79 salariés (+5 %), au même rythme que l'exercice précédent, provenant principalement de Rémy Martin et des structures commerciales en Chine et en Russie.

Sur le périmètre France, Amérique et Asie, le groupe a procédé à 200 recrutements, dont 107 en contrat à durée indéterminée (53 %). 29 % ont concerné la force commerciale, 20 % les métiers de la production et 16 % le marketing.

Dans le même temps et sur le même périmètre, 142 départs se sont réalisés, dont 36 % de démissions, 25 % de départs avec accord mutuel des 2 parties et 20 % en fin de contrat à durée à déterminée. Les licenciements pour motif personnel n'ont représenté que 4 % des départs (indicateur GRI LA2).

**EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (INDICATEUR GRI LA1)**

	Mars 2013	%	Mars 2012	%	Mars 2011	%
France	698	41	660	43	792	49
Europe (hors France) – Afrique	255	15	175	10	151	9
Amériques	332	19	320	21	317	20
Asie	419	25	405	26	361	22
<b>TOTAL <sup>(1)</sup></b>	<b>1 704</b>		<b>1 560</b>	<b>100</b>	<b>1 621</b>	<b>100</b>

(1) Bruichladdich inclus.

L'effectif en France a progressé de 38 personnes, dont 30 personnes pour la division Rémy Martin, principalement dans métiers de la production.

La zone Europe-Afrique a vu des effectifs progresser et son poids dans l'effectif total augmenter de 3 points en raison de l'acquisition de la distillerie écossaise Bruichladdich d'une part et du

développement d'une structure commerciale dédiée au continent africain.

La croissance des effectifs, essentiellement commerciaux, de la zone Asie est constante depuis plus de 3 ans et permet à cette zone de représenter le quart des effectifs.

**EFFECTIF PAR ACTIVITÉ (INDICATEUR GRI LA1)**

	Mars 2013	%	Mars 2012	%	Mars 2011	%
Marques du groupe	671	39	573	37	650	40
Distribution	967	57	927	59	762	47
Holding	66	4	60	4	54	3
Champagne	–	–	–	–	155	10
<b>TOTAL <sup>(1)</sup></b>	<b>1 704</b>		<b>1 560</b>		<b>1 621</b>	

(1) Bruichladdich inclus.

L'activité distribution représente toujours plus de la moitié des effectifs du groupe (57 %). Comme pour les exercices précédents, la croissance organique des effectifs en 2012/2013 s'est poursuivie principalement sur les fonctions opérationnelles dans les filiales de distribution (commercial, marketing), notamment en Chine et aux États-Unis.

Pour la première fois depuis 5 ans, les effectifs des marques ont significativement augmenté en raison notamment de l'acquisition de la distillerie écossaise Bruichladdich.

**EFFECTIF PAR FONCTION, MÉTIER ET SEXE**

	Mars 2013	%	Mars 2012	%	Mars 2011	%
Commercial	504	30	497	32	449	28
Marketing	237	14	200	13	190	12
Production, Achats	349	21	293	19	364	22
Supply Chain	158	9	151	10	155	9
Vieillessement	107	6	100	6	127	8
Finances & Juridique	187	11	169	11	179	11
Systèmes d'information	45	3	42	3	45	3
Ressources Humaines	39	2	35	2	36	2
Services Généraux	42	2	36	2	43	3
Directions Générales	37	2	37	2	33	2
<b>TOTAL <sup>(1)</sup></b>	<b>1 704</b>		<b>1 560</b>		<b>1 621</b>	

(1) Bruichladdich inclus.

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 LA13).

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.

Par pays, les effectifs des entités de la zone Asie sont constitués de plus de 60 % d'hommes.

## RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

43 % 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 75 % 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'ÂGE ET ANCIENNETÉ MOYENNE

La moyenne d'âge des effectifs du groupe Rémy Cointreau est de 41 ans, avec une moyenne d'âge plus élevée en France, 44 ans. Il y a peu de différence par sexe.

Par métier, la moyenne d'âge des fonctions commerciales, marketing et finance, 38 ans, est inférieure à celle des autres fonctions.

L'ancienneté moyenne des effectifs du groupe est de 9,9 ans avec peu de différence entre hommes/femmes, managers/non managers.

## 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. La part de ces contrats représente à fin mars 2013 près de 4 % de l'effectif en France.

## 2.2.3 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.

## 2.2.4 Rémunérations

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

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

Pour chacun des pays, la politique salariale 2012/2013 est mesurée par rapport à l'inflation avec une hausse moyenne des salaires supérieure à l'inflation, même si le contexte économique local peut être parfois défavorable ou dégradé. Cette politique salariale s'appuie sur des mesures salariales individuelles volontairement sélectives concentrées sur les salariés les plus performants.

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

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

## 2.2.5 Prévoyance et protection sociale

Le groupe a finalisé la mise en place dans chacune de ses 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.

L'objectif est dorénavant de mutualiser ces régimes d'assurance collective en optimisant les régimes existants tout en développant un partenariat privilégié concernant l'assurance de ces risques.

## 2.2.6 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 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 négociation et aux techniques commerciales 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, en ligne avec la stratégie du groupe. Ces modules de formation sont largement déployés aux États-Unis. L'Europe et l'Asie suivront au cours de l'exercice 2013/2014.
- 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 poursuivra son déploiement au cours de l'exercice 2013/2014.

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

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

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

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

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

En supplément des formations individuelles, des actions collectives sont également parfois menées au bénéfice de différentes catégories. Tout le personnel du site de Cognac a ainsi bénéficié d'une journée complète de formation sur la « premiumisation des spiritueux ». Cette formation leur a permis d'étendre leurs connaissances sur les spiritueux, sur les stratégies de positionnement des marques ainsi que les différentes tendances et codes identitaires qui les constituent.

Ainsi, 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 2012/13 de 21 536 heures dont 8 246 pour les femmes et 13 290 pour les hommes (indicateur GRI LA10).

## 2.2.7 Saisir les opportunités pour faire évoluer nos collaborateurs

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

À Cognac, le programme ambitieux d'investissement s'accompagne d'un aménagement de l'organisation qui a pour objet de rapprocher le management des équipes « terrain » ; cet aménagement ouvre des perspectives d'évolution professionnelle en interne par les formations techniques qui sont dispensées pour accompagner ces progrès technologiques, permettant aux collaborateurs motivés d'élargir le périmètre de leurs responsabilités.

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

L'apprentissage est un autre moyen privilégié de recruter et former les talents de demain. Sur les sites français, une dizaine d'apprentis (niveau Bac Pro à Bac+5) apprennent leur métier dans un environnement où la rigueur et la créativité sont encouragées. Certains stagiaires se voient proposer des contrats de volontariat international en entreprise (VIE).

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

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

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

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

## 2.2.9 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 Cognac, les efforts engagés ont permis de parvenir à un effectif de près de 27 travailleurs handicapés en équivalent temps plein, pour un minimum légal requis de 18. 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, après deux exercices qui ont permis d'installer une politique forte, le groupe a opéré en parallèle 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. Cognac mène ainsi, en partenariat avec Pôle Emploi, des opérations de recrutement de personnes en réinsertion sociale qui se sont soldées par des embauches en CDI.

## 2.2.10 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 organisation des réunions dans la plage horaire de travail et planification des sessions de formation suffisamment tôt permettant 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.

## 2.2.11 Santé et Sécurité

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

### ASSOCIATION DES PARTENAIRES SOCIAUX AUX RÉFLEXIONS

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

### ENGAGEMENTS

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

Par ailleurs, certains postes étant occupés majoritairement par des hommes ou des femmes, situation souvent liée à des contraintes physiques spécifiques du poste ou à un très faible nombre de candidatures de l'un des deux sexes, le groupe a associé les comités hygiène et sécurité locaux pour étudier la possibilité d'aménager les postes afin d'éliminer autant que faire se peut les critères physiques et ainsi favoriser les candidatures des femmes sur les quelques postes majoritairement occupés par des hommes pour cette raison.



## 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 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.

En matière de conditions de travail, Angers a lancé de son côté un programme participatif en constituant des groupes de travail qui font remonter les points d'amélioration et réfléchissent aux solutions à mettre en œuvre. Les efforts pour améliorer les conditions de travail des salariés se concentrent sur quelques thèmes majeurs dont les charges de travail, les tâches administratives ou la gestion de la messagerie.

Cognac a réédité l'audit social mené en 2010. Invités à répondre de manière anonyme, les collaborateurs se sont exprimés, entre autres sur leurs conditions de travail, les aspects relationnels, et leur vision de l'avenir. L'audit s'est soldé par d'excellents résultats, en augmentation par rapport à ceux de 2010, avec un taux de participation de plus de 60 % et de très bons scores pour chacun des thèmes retenus. À titre d'exemple, la vision de l'avenir chez Rémy Cointreau est positive à 91 %.

## INDICATEURS SANTÉ ET SÉCURITÉ

En France et à La Barbade, le taux d'absentéisme cumulé, mesuré en heures d'absence par heures travaillées théoriques pour les salariés en contrat à durée indéterminée, est de 3,8 % pour 2012/13. Les arrêts maladie de durée inférieure à 90 jours représentent la majorité des absences. Ce taux n'inclut pas les longues maladies de plus de 90 jours d'arrêt.

Le taux de fréquence des accidents du travail sur les sites de France et de La Barbade pour 2012/13 est de 24,3, taux exprimé en nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées réelles pour les salariés en contrat à durée indéterminée (indicateur GRI LA7).

Le taux de gravité est faible à 0,6, exprimé en nombre de jours d'arrêt pour accident de travail par millier d'heures travaillées réelles pour les salariés en contrat à durée indéterminée. 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.

Enfin, en France, 2 maladies professionnelles, classées en affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, ont été déclarées et reconnues par les autorités compétentes de l'Assurance Maladie au cours de l'exercice 2012/13.

## 2.3 Informations environnementales

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

*Les informations environnementales couvrent les sites de production de Cognac et d'Angers, soit 93 % des caisses produites, ainsi que les Domaines Rémy Martin.*

*Le site de La Barbade ne reporte pour cette année que sa consommation d'électricité. Sont exclus du périmètre, le site administratif de Paris et les filiales de distribution, leurs impacts environnementaux étant jugés non significatifs. Le périmètre d'application de chaque indicateur est précisé dans le chapitre « Note Méthodologique ».*

### 2.3.1 Viticulture

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

### UNE POLITIQUE DE CERTIFICATION POUR RECONNAÎTRE LES EFFORTS MENÉS ET GUIDER LES PRATIQUES

L'objectif de Rémy Cointreau en matière de viticulture est très clair : 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 cette année des Domaines Rémy Martin dans le périmètre de reporting RSE renforce la volonté de mesurer, de rendre compte des démarches innovantes et de progresser. L'augmentation du nombre de collaborateurs formés aux pratiques vertueuses a sensiblement augmenté avec 56 jours de formation aux pratiques viticoles cette année contre 22 l'an passé (indicateur GRI LA10). La formation a essentiellement porté sur les certificats d'aptitude à l'utilisation des produits phytosanitaires (certificats individuels « certiphyto »).

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 le renouvellement de 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 la certification AHVE de niveau 3, délivrée par l'Afnor. 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 renouvelé leur certification PEFC, qui garantit la gestion durable des forêts de son territoire (indicateur GRI EN14).

## PRATIQUER UNE VITICULTURE RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT

Rémy Cointreau est membre 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 investi, le groupe a accueilli cette année une réunion du réseau régional. Les professionnels de la vigne ont pu échanger sur les traitements phytosanitaires mis en place pendant la période de végétation dans une démarche d'amélioration. Rémy Cointreau a par ailleurs confirmé sa 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. Une dizaine d'hectares seront consacrés à une initiative innovante : des engrais uniquement organiques seront appliqués.

En vue d'adopter des modes de cultures respectueux de l'environnement, tous les pesticides utilisés sont inoffensifs pour la faune et la flore auxiliaires. L'application de produits phytosanitaires est inférieure de 16 % aux doses homologuées malgré des conditions climatiques difficiles cette année, qui ont rendu moins aisé le bon développement des vignobles. L'enherbement naturel est en légère augmentation et recouvre 32 % des surfaces. Les Domaines Rémy Martin confirment leur engagement de ne plus utiliser d'herbicides sur l'ensemble du vignoble. Enfin, 4 analyses de sols et 11 analyses de feuilles ont permis de maîtriser les apports de fertilisants (550 kg/ha) pour un entretien régulier du vignoble. Ces analyses sont en forte augmentation 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.

## VALORISER LES PRATIQUES VITICOLES VERTUEUSES DE NOS PARTENAIRES

Entraîner à sa suite tous les viticulteurs et bouilleurs de cru de l'AFC dans la mise en place des certifications AHVE est l'un des objectifs majeurs de Rémy Cointreau. L'an dernier, les viticulteurs ont été sensibilisés à ce référentiel. Cette année, certains d'entre eux, membres du conseil d'administration de la coopérative, se sont prêtés à une expérience d'autoévaluation. Ils ont ainsi pu confronter leurs pratiques avec les exigences de l'AHVE. Le résultat de cette initiative a été très positif puisque plusieurs viticulteurs pourraient obtenir leur certification. D'ores et déjà, de grandes orientations ont été prises pour les trois prochaines années pour encourager les démarches volontaires des bouilleurs de cru qui veulent valoriser leur production. Rémy Cointreau a initié un travail commun entre Rémy Martin et l'AFC sur l'environnement. Le groupe se place ainsi dans une perspective d'accompagnement et encourage l'AFC à passer cette certification pour en faire un label de qualité qui valorise les pratiques vertueuses : elle prouve la réduction de l'usage des pesticides, et l'adaptation des traitements en fonction de la pression parasitaire tout en maintenant un rendement maximum.

Enfin, le trophée des *Centaures de la distillation*, qui récompense chaque année les meilleurs bouilleurs de cru, a reconnu l'exceptionnelle qualité des eaux-de-vie produites par 32 d'entre eux cette année. 14 bouilleurs de cru ont reçu la distinction du *Centaure d'or de la distillation*.

## 2.3.2 Environnement

En 2012/13, le groupe a consacré 3,4 millions d'euros à l'amélioration de la qualité, de la sécurité et de l'environnement (indicateur GRI EN30) sur ses sites de production en France et à La Barbade. La formation sur ces trois volets a augmenté de 33 %, avec au total 3 348 heures de formation. 530 personnes ont été formées contre 359 en 2011/12 (indicateur GRI LA10).

Les provisions et garanties pour risques en matière d'environnement se limitent à une garantie octroyée à la société E. Rémy Martin & C° pour 2,5 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.

Un travail de grande ampleur, mené sur le long terme, est mis en place concernant l'éclairage et l'isolation thermique des sites. À Cognac, les bâtiments font l'objet d'un plan de rénovation afin d'en optimiser la luminosité. Les ampoules à forte consommation sont remplacées par des luminaires à LED. Les consignes de réduction de chauffage sont maintenues sur les sites et la mise en place d'une gestion centralisée des dispositifs de climatisation se poursuit.

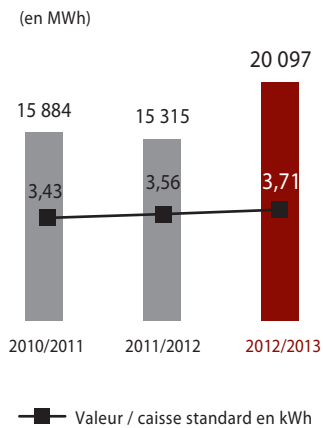
La sensibilisation du personnel continue afin de favoriser une plus grande précaution quant à la consommation d'énergie. Une campagne d'information interne est menée pour pousser à la réduction au quotidien des dépenses d'énergie, avec par exemple le maintien d'informations et de conseils pratiques près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

Les premières études menées sur les sites pour évaluer les possibilités d'intégrer des énergies renouvelables dans le processus de production n'ont pas abouti à des résultats concluants. Le groupe mènera de nouvelles études dans le cadre du plan RSE 2015.

La consommation totale d'énergie s'élève à 20 097 MWh, en augmentation de 31 % par rapport à l'an passé (15 315 MWh) suite à l'inclusion dans le périmètre de reporting des Domaines Rémy Martin et, uniquement pour la consommation d'électricité, du site de La Barbade (rhum Mount Gay). À périmètre constant, la consommation d'énergie s'élève à 16 726 MWh (+9 %).

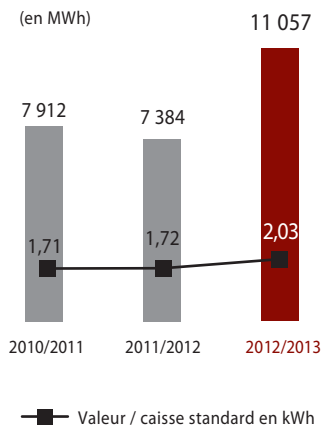
**CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE**



La consommation totale d'énergie s'élève à 3,71 kWh par caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Pour ces derniers, la consommation totale d'énergie représente 71,0 kWh par hectolitre de vin. À périmètre constant, la consommation totale d'énergie est de 3,82 kWh/caisse standard, soit une augmentation de 7 % par rapport à 2011/12.

Concernant les énergies directes (gaz et fioul), la consommation totale est de 11 057 MWh, en hausse de 50 % par rapport à l'exercice précédent, avec l'intégration des Domaines Rémy Martin dans le reporting (indicateur GRI EN3). À périmètre constant, la consommation est égale à 8 873 MWh, soit +20 % par rapport à 2011/12.

**CONSOMMATION D'ÉNERGIE DIRECTE (GAZ, FUEL)  
(INDICATEUR GRI : EN3)**



La consommation totale d'énergie directe passe de 1,72 à 2,03 kWh par caisse standard (indicateur GRI EN4), hors Domaines Rémy Martin. Pour ces derniers, la consommation totale d'énergie directe représente 58,3 kWh par hectolitre de vin.

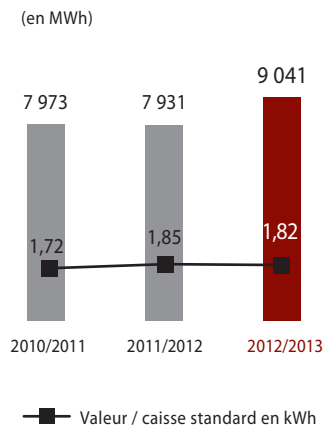
La consommation d'énergie directe pour le site de Cognac passe de 2 017 à 2 712 MWh, une augmentation de 34 % due principalement au chauffage des entrepôts.

Le site d'Angers enregistre une augmentation de 15 %, passant de 5 367 MWh à 6 161 MWh, due principalement à un hiver rigoureux.

Concernant l'énergie indirecte (électricité), le relevé de consommation inclut désormais les Domaines Rémy Martin et le site de La Barbade. Les consommations d'électricité passent de 7 931 MWh à 9 041 MWh, soit +14 %. On enregistre une légère baisse à périmètre constant, avec des valeurs qui diminuent de 7 931 à 7 853 MWh (indicateur GRI EN4).

La consommation totale d'énergie indirecte s'élève à 1,82 kWh/caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Pour ces derniers, la consommation totale d'énergie indirecte représente 12,74 kWh par hectolitre de vin. À périmètre constant, la consommation totale d'énergie indirecte est de 1,80 kWh/caisse standard, soit une diminution de 3 % par rapport à 2011/12.

**CONSOMMATION D'ÉNERGIE INDIRECTE (ÉLECTRICITÉ)  
(INDICATEUR GRI: EN4)**



Sur le site d'Angers, la consommation d'électricité passe de 2 546 à 2 612 MWh (+2,6 %), sur le site de Cognac, elle est en baisse de 2,7 %, passant de 5 384 à 5 241 MWh.

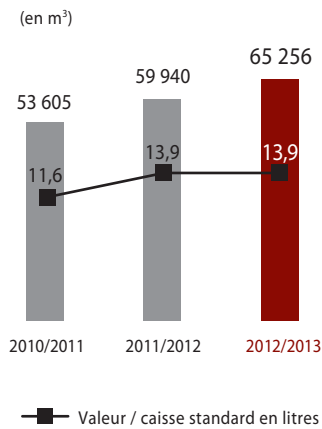
**Consommation d'eau**

En augmentation de 9 %, la consommation totale d'eau, hors site de La Barbade, s'élève à 65 256 m<sup>3</sup>, avec l'inclusion dans le périmètre de reporting des Domaines Rémy Martin (indicateur GRI EN8). À périmètre constant, la consommation d'eau est en légère augmentation passant de 59 940 à 60 999 m<sup>3</sup> d'eau consommés.

Sur le site d'Angers, la consommation d'eau est globalement stable, passant de 32 048 à 32 343 m<sup>3</sup> d'eau.

Sur le site de Cognac, la consommation est en hausse de 3 %, passant de 27 892 à 28 656 m<sup>3</sup> d'eau, due principalement à l'augmentation de la production du site.

Les sites d'Angers et de Cognac ne sont pas situés dans des zones de stress hydrique.

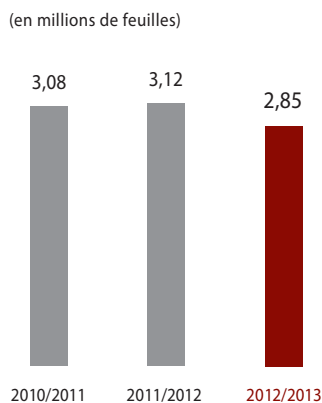
**CONSUMMATION D'EAU  
(INDICATEUR GRI: EN8)**

La consommation d'eau s'élève à 13,9 litres par caisse standard, hors Domaines Rémy Martin. Concernant ces derniers, la consommation totale d'eau représente 113,6 litres par hectolitre de vin.

**Consommation de papier bureautique**

Cette année, la consommation de papier est en recul de 9 %, passant de 3,12 à 2,85 millions de feuilles (indicateur GRI EN1), principalement dû à la poursuite des actions de sensibilisation du personnel aux économies de papier bureautique.

La consommation de papier représente 14,43 tonnes de papier, soit 20 feuilles de papier utilisées par jour et par personne.

**NUISANCES SONORES**

Les études menées sur les sites concernant les niveaux sonores en limite de propriété (diurnes et nocturnes) ont été vérifiées. Les valeurs mesurées sont très 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 très inférieures aux limites réglementaires.

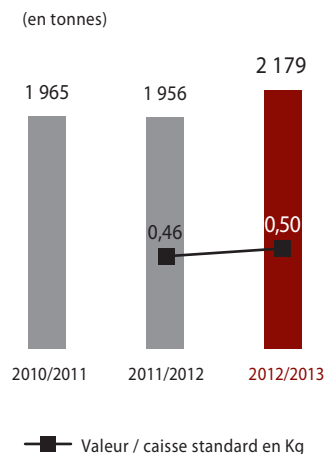
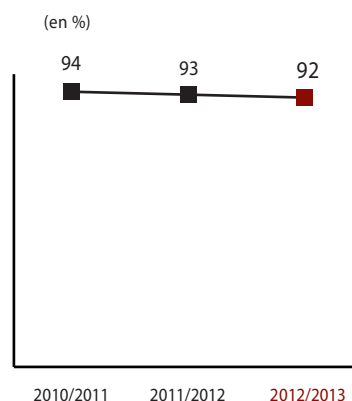
**DÉCHETS**

Rémy Cointreau poursuit son action de réduction des déchets de ses sites avec une politique de sensibilisation du personnel sur le tri et la valorisation des déchets. De façon générale, les déchets des sites de production alimentent des filières de valorisation « matière » ou énergétique. Ils sont essentiellement constitués de déchets d'emballages (verre et carton).

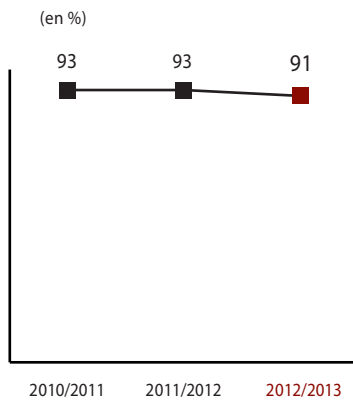
Depuis septembre 2012, les DIB (Déchets Industriels Banals) du site d'Angers sont désormais utilisés et valorisés par une unité de cogénération d'énergie (chauffage urbain).

Dans la même optique, Rémy Cointreau a mis en place en 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.

Le total de déchets (indicateur GRI EN22) a augmenté de 11,4 % sur l'exercice, passant de 1 956 tonnes à 2 179 tonnes (hors site de La Barbade). Les taux de tri et de valorisation restent globalement stables, respectivement mesurés à 92 et 91 %. Sur le site d'Angers, les déchets, en hausse de 18 %, passent de 1 062 tonnes à 1 251 tonnes, essentiellement dus à l'augmentation de l'activité du site et au déstockage de produits obsolètes. Sur le site de Cognac, la hausse est limitée à 2 %, passant de 894 tonnes à 915 tonnes de déchets, due principalement à une augmentation des DIB liés au déstockage d'articles de conditionnement obsolètes. Les taux de tri et de valorisation sont respectivement égaux à 96 % et 98 % à Angers et d'environ 87 % à Cognac. La quantité de déchets des Domaines Rémy Martin s'élève à 13 tonnes de DIB. Rapportée à la caisse standard, la quantité de déchets passe de 0,46 kg à 0,50 kg.

**QUANTITÉ DE DÉCHETS  
(INDICATEUR GRI: EN22)****TAUX DE TRI DES DÉCHETS**

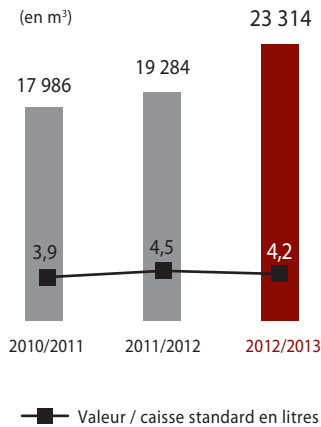
**TAUX DE VALORISATION DES DÉCHETS**



**EFFLUENTS**

Le rejet d'effluents est en augmentation de 21 %, passant de 19 284 m<sup>3</sup> à 23 314 m<sup>3</sup>, hors site de La Barbade, (indicateur GRI EN21) avec la prise en compte des Domaines Rémy Martin. À périmètre constant, le rejet d'effluents est en baisse de 4 %, passant de 19 284 m<sup>3</sup> à 18 421 m<sup>3</sup>. Sur le site de Cognac, les rejets d'effluents sont en baisse de 13 %, passant de 8 535 m<sup>3</sup> à 7 444 m<sup>3</sup>. Ils sont en légère hausse de 2 % sur le site d'Angers, passant de 10749 à 10977 m<sup>3</sup>. La quantité d'effluents par caisse standard passe de 4,5 litres à 4,2 litres, soit une réduction de 6 %. Concernant les Domaines Rémy Martin, la quantité d'effluents représente 131 litres par hectolitre de vin produit.

**VOLUME D'EFFLUENTS (INDICATEUR GRI : EN 21)**



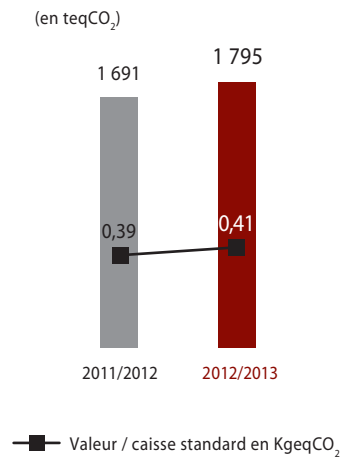
Concernant les sites d'Angers et de Cognac, la pollution des effluents, en sortie de site et avant traitement, atteint 17,7 tonnes de DBO et 34,9 tonnes de DCO. Après traitement par des stations d'épuration externes et retour au milieu naturel, la pollution est de 0,6 tonne de DBO et de 2,3 tonnes de DCO, hors Domaines Rémy Martin, (taux moyens d'abattement de 98 % pour la DBO et de 95 % pour la DCO). Ces valeurs aboutissent à un taux d'effluents par caisse standard de 0,13 g de DBO et de 0,53 g de DCO.

**ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE**

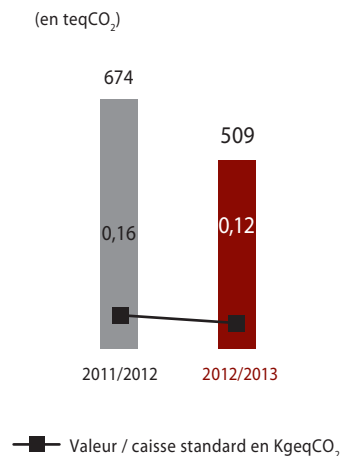
De nombreuses mesures permettent, en dépit de l'augmentation de la production, de maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre. Depuis quelques années, l'usage de plus en plus systématique des vidéoconférences et la mise en service de véhicules électriques sur les sites d'Angers et de Cognac a permis de réduire nos émissions CO<sub>2</sub>. Leur maîtrise est indispensable pour pouvoir mettre en place des mesures de réduction notamment sur les transports, qui génèrent une part non négligeable des émissions CO<sub>2</sub>. Pour la première fois, des échanges avec le gestionnaire de plateforme de stockage ont permis de mesurer les émissions de CO<sub>2</sub> par palette, ce qui va permettre d'envisager un plan de réduction pour le prochain exercice. Le groupe anticipe déjà les prochaines réglementations sur le transport routier en France et Europe.

Les émissions de gaz à effet de serre des sites de Cognac et d'Angers sont de 2 304 teq CO<sub>2</sub>, en très légère diminution de 3 % (2 365 teq CO<sub>2</sub> en 2011/12). Par caisse standard, ces émissions sont stables par rapport à 2011/12 et représentent 0,53 kgeq CO<sub>2</sub>.

**ÉMISSIONS DE GES (SCOPE 1)**

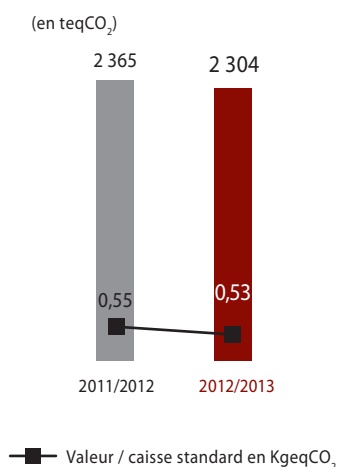


**ÉMISSIONS DE GES (SCOPE 2)**





## ÉMISSIONS DE GES (SCOPES 1 &amp; 2)



Les émissions de gaz à effet de serre ont augmenté de 4 % sur le site d'Angers avec 1 402 teq CO<sub>2</sub>, faisant passer les valeurs du scope 1 de 1 131 à 1 233 teq CO<sub>2</sub> (principalement en raison de l'augmentation de la consommation de gaz) et celles du scope 2 de 216 à 169 teq CO<sub>2</sub> (indicateur GRI EN16). Ces émissions sont en diminution sur le site de Cognac avec 902 teq CO<sub>2</sub>. Sur ce site, les valeurs du scope 1 sont passées de 560 à 562 teq CO<sub>2</sub>, celles du scope 2 de 458 à 340 teq CO<sub>2</sub> (indicateur GRI EN16).

Rémy Cointreau poursuit ses actions de réduction des émissions carbone. Elles ont permis de réduire ces émissions de 1 221 teq CO<sub>2</sub>. Quatre grandes actions sont au cœur de cette démarche (indicateur GRI EN18) :

- les actions d'écoconception qui font évoluer nos packagings. Elles ont engendré une réduction des émissions de 144 teq CO<sub>2</sub> (sur les bases de ventes 2012/13)
- l'augmentation des vidéoconférences de 15 % par rapport à l'an passé : 946 teq CO<sub>2</sub> ont été économisées cette année.
- l'évolution du parc automobile. Avec l'acquisition de véhicules électriques, la réduction des émissions CO<sub>2</sub> s'élève à 4 teq CO<sub>2</sub>, soit une réduction de 13 % des émissions moyennes de CO<sub>2</sub> par kilomètre parcouru (de 116 à 103 geq CO<sub>2</sub>).
- La réduction de 6 % de l'empreinte Carbone des déplacements professionnels (émissions moyennes de CO<sub>2</sub> par km parcouru : diminution de 200 à 188 geq CO<sub>2</sub>), ce qui correspond à une réduction de 127 teq CO<sub>2</sub>.

Le groupe continue également de réduire les émissions carbone générées par l'envoi des courriers postaux (site de Cognac). 71 % du courrier est désormais expédié en lettres vertes (52 % en 2011/12).

## ECOCONCEPTION

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

Cette année, les études menées ont permis de mettre au point une nouvelle bouteille St-Rémy au Canada. Auparavant en verre, cette bouteille est désormais fabriquée en PET, réduisant considérablement son impact environnemental et augmentant significativement son potentiel de recyclage (indicateur GRI EN26). Le poids de cette bouteille a été réduit de près de 90 % et cela représente une économie de 266 tonnes de verre (sur les bases de ventes 2012/13). L'optimisation du transport et l'ensemble des actions entreprises sur ce produit ont permis de diviser par deux les émissions de gaz à effet de serre. Toujours pour répondre à cette même préoccupation, un système de consigne des bouteilles de Mount Gay Rum à La Barbade a été mis en œuvre cette année.

En France, pour la vente de ses produits durant l'année civile 2012, le groupe a utilisé 2 026 tonnes d'emballages, dont 1 957 tonnes de verre, 28 tonnes de cartons et 16 tonnes de matériaux plastiques. Les 25 tonnes restantes sont constituées de matériaux divers (bois, aluminium, cristal, liège, etc.). Ces tonnages correspondent à un poids moyen d'emballage de 947 g par litre de produit (indicateur GRI EN1).

## CHANGEMENT CLIMATIQUE ET BIODIVERSITÉ

Concernant l'adaptation au changement climatique, le groupe mène une réflexion en étant présent dans les instances interprofessionnelles qui traitent du sujet.

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

Après le reboisement de la forêt de Senonches, en Eure-et-Loir, qui a permis de replanter plus de 115 000 plants de chêne, Rémy Cointreau s'engage de nouveau pour la préservation de la biodiversité en renouvelant cette année un partenariat avec l'Office National des Forêts à Cognac. Le groupe soutient la plantation de plus de 300 arbres et la mise en place de panneaux informatifs destinés à communiquer sur l'importance du maintien de la biodiversité dans le parc François 1<sup>er</sup> presque entièrement détruit lors de la tempête de 1999.

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.

Cinq ruches ont été installées en Charente. Dans les projets de reboisement menés en partenariat avec l'ONF, le groupe intégrera également la protection des abeilles sauvages, notamment en installant des « hôtels » à abeilles.

Rémy Cointreau s'est par ailleurs lancé dans une initiative innovante avec la chambre d'agriculture de Charente. Dans la continuité des actions menées autour des jachères apicoles, le groupe a confirmé son intérêt pour un programme de recherche agronomique triennal sur les cultures de jachère les plus profitables pour les sols au repos.



## 2.4 Informations sociétales

### 2.4.1 Citoyenneté : relations avec les parties prenantes

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

Acteur notable de la vie économique locale, Rémy Cointreau s'implique aux côtés d'associations, d'écoles et d'universités, d'organismes dédiés au développement économique en apportant son expertise sur de nombreux sujets de réflexion ou en promouvant les vertus d'une démarche de RSE.

À ce titre, Rémy Cointreau est par exemple intervenu au congrès annuel des Chambres de commerce et d'industrie de France qui s'est tenu à Angers. Son engagement se traduit aussi par le soutien apporté aux associations régionales investies dans la promotion du développement durable.

Très attaché à diffuser une culture positive de la responsabilité des entreprises dans les cursus de formation, le groupe est par exemple intervenu à la Conférence des Grandes Écoles de La Rochelle.

Membre du réseau des correspondants développement durable du comité Colbert, lequel défend les valeurs du luxe français, le groupe a contribué à la mise en commun de bonnes pratiques en matière de RSE.

Rémy Cointreau soutient toujours activement les associations locales engagées pour le progrès social. Aux côtés de la Fondation de la Deuxième Chance depuis presque 10 ans, le groupe accompagne les personnes précaires dans l'établissement d'un projet professionnel viable. Au-delà du soutien financier apporté, elles bénéficient d'un parrainage pour les aider dans la construction de leur dossier et la mise en place de leur projet. En 2012, Rémy Cointreau a ainsi accompagné 16 projets en Charente.

### 2.4.2 Fournisseurs : partager nos exigences de responsabilité

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

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

Le recours à la sous-traitance est très limité et ne concerne que des activités situées dans des zones géographiques à risques limités.

Un Code interne de conduite des achats intègre les principes du développement durable, basé notamment sur les 10 principes de la charte du *Global Compact*, organisation internationale à laquelle adhère Rémy Cointreau depuis 2003. Chaque contrat établi avec

les fournisseurs fait référence à cette charte en précisant que le fournisseur doit respecter les principes qu'elle édicte, à savoir le respect et la promotion des droits de l'Homme et des principes de l'OIT, la préservation de l'environnement et la lutte contre la corruption.

- Concernant les fournisseurs de production, le groupe maintient les actions d'évaluation RSE et d'audits déjà engagées depuis plusieurs années. Le questionnaire RSE qui leur est adressé prend appui sur les engagements du *Global Compact*. Il permet de vérifier de nombreux critères tels que la sécurité alimentaire, la mise en œuvre d'une politique de certification environnementale ou encore l'application de politiques sociales en lien avec le respect des droits de l'homme, du droit international du travail et de la lutte contre la corruption.

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

Au total, ce sont plus de 99 % des fournisseurs de Rémy Cointreau (en chiffre d'affaires) qui ont été retenus et effectivement évalués sur leurs engagements et actions de responsabilité sociale. Les audits menés par la société SGS ou par des équipes du groupe permettent de compléter l'évaluation RSE.

- Les fournisseurs « Hors production » sont désormais intégrés dans le périmètre d'évaluation RSE. Le questionnaire qui leur est adressé est identique à celui dédié aux fournisseurs de production. 65 % des fournisseurs (en chiffre d'affaires) ont été retenus et 76 % (en nombre) y ont répondu.

En s'appuyant sur une étroite collaboration entre les directions Achats et RSE, ces dispositifs permettent de diffuser une culture de responsabilité à laquelle le groupe tient particulièrement, puisque globalement les fournisseurs sélectionnés représentent 88 % en chiffre d'affaires de l'ensemble des fournisseurs Rémy Cointreau parmi lesquels 89 % en nombre ont fait l'objet d'une évaluation RSE.

### 2.4.3 Loyauté des pratiques

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

#### UNE DÉMARCHE DE TRANSPARENCE GUIDÉE PAR UN ENSEMBLE DE DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

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

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

- **charte du *Global Compact*** : adhère 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** : revue cette année et alignée sur la norme ISO 26000, elle est le socle de la politique RSE du groupe. La charte a été largement diffusée en français et en anglais. Décidé à la faire vivre au quotidien, et convaincu que la responsabilité est l'affaire de tous, Rémy Cointreau a accompagné sa diffusion en animant des actions de sensibilisation à l'ensemble du personnel ;
- **Code éthique des affaires** : référentiel unique du groupe, il a été traduit dans les 13 langues parlées dans tout le groupe. Associant les règles de conduite propres à Rémy Cointreau et ses engagements RSE aux principes directeurs du *Global Compact* et de l'OCDE, il guide les pratiques commerciales, sociales et environnementales de tous les collaborateurs. Le Code aborde les thématiques suivantes en quatre grands chapitres :
  - responsabilité en affaires : respect des lois, concurrence, communication responsable, conflits d'intérêts, cadeaux et invitations, corruption,
  - responsabilité envers les autres : activités politiques, respect de la personne, consommation responsable, respect de l'environnement, santé et sécurité, engagements envers les clients, consommateurs et fournisseurs,
  - responsabilité envers l'entreprise : protection de la réputation de l'entreprise, confidentialité et délits d'initiés, actifs et ressources de l'entreprise, systèmes d'information et de communication, propriété intellectuelle, opérations de trésorerie, données commerciales et financières, activités illégales,
  - principes-clés.

Accessible à tous, les nouveaux collaborateurs y sont sensibilisés à leur arrivée.

La lutte contre la corruption s'appuie également sur l'envoi systématique d'une « *no gift letter* » à tous les fournisseurs.

- **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 ;
- **guide de consommation responsable dans le cadre professionnel** : réactualisé cette année, il sera remis en 2013 aux collaborateurs français.

## 2.4.4 Consommateurs

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

### PROMOUVOIR UNE CONSOMMATION RESPONSABLE

Les enjeux de responsabilité sociétale possèdent une résonance particulière pour Rémy Cointreau. Le groupe a mis en place depuis 2004 un Comité de Communication Responsable (CCR), qui passe au crible les campagnes de communication en projet et garantit le respect des réglementations locales et de la charte de communication responsable (voir 2.4.3).

Le CCR émet son avis en portant également une grande attention au respect scrupuleux des réglementations locales en matière de sécurité alimentaire, de communication et d'information des consommateurs.

Les procédures de validation ont été revues l'année dernière. Tous les services travaillant sur les projets sont impliqués. Plus d'une dizaine de campagnes ont fait l'objet d'une évaluation du comité cette année (indicateurs GRI PR6/PR7).

Le groupe s'est engagé également depuis 2011 à respecter la charte de communication responsable de l'Union Des Annonceurs.

Rémy Cointreau élabore des produits d'excellence qui ont vocation à être consommés avec modération. Le risque de consommation excessive d'alcool est un point de vigilance majeur. La cellule de veille Alcool et Société, créée il y a plusieurs années permet de rester à l'écoute des tendances sociétales. Le groupe s'investit toujours dans la recherche en alcoologie via l'IREB dont le directeur RSE du groupe est le président, avec par exemple le soutien du premier congrès d'alcoologie organisé par l'IREB en mars 2013 à Paris.

Rémy Cointreau est également partie prenante de façon active dans le développement des programmes de prévention sur le risque « Alcool » menés par l'Association Entreprise et Prévention.

Toujours en lien avec la sécurité alimentaire des consommateurs, Rémy Cointreau est membre de l'IFSP (International Federation of Spirit Producers) qui développe notamment des actions de lutte contre la contrefaçon au niveau mondial.

Les actions menées, tant en termes de communication publicitaire que d'information du public rejoignent celles des autres grands acteurs du secteur des Vins & Spiritueux, qui défendent l'autorégulation des pratiques. Le groupe est engagé à leurs côtés dans les instances de représentations nationales, européennes et internationales pour promouvoir des actions en lien avec la consommation modérée et soutenir un étiquetage des produits en faveur de cette consommation responsable : généralisation du logo de la femme enceinte à tous les pays européens et référence au site internet « [responsibledrinking.eu](http://responsibledrinking.eu) ».

### ENTREtenir DES RELATIONS DE QUALITÉ AVEC SES CLIENTS

Rémy Cointreau suit très attentivement les demandes de ses consommateurs et y répond de la manière la plus rapide et la plus complète possible, par une veille permanente, notamment sur les réseaux sociaux. Cette année, une refonte du secteur Marketing Services a permis de développer une politique au plus près des attentes du consommateur. Dans la même optique, des principes de respect des données privées ont été 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.

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 Remy 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. Le 30 janvier 2013, la qualité des « Rendez-vous Rémy Martin » a été reconnue par le Prix National de l'œnotourisme dans la catégorie « mise en valeur d'un caveau ou d'un site viticole ».

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

## 2.5 Annexe : tableau d'indicateurs environnementaux par site

	2010/2011	Valeur/ caisse standard	2011/2012	Valeur/ caisse standard	2012/2013	Valeur/ caisse standard	Valeur/ hectolitre de vin
<b>Consommation totale d'énergie, en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin</b>							
Total	15 884	3,43	15 315	3,56	20 097	3,71	
dont Cointreau	7 452	2,73	7 913	3,24	8 773	3,52	
dont E. Rémy Martin & Cie	8 432	4,44	7 402	3,99	7 953	4,23	
dont Domaines Rémy Martin					2 661		71,0
dont Rhum Mount Gay					710	2,22	
<b>Consommation d'énergie directe (gaz, fuel), en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : EN3)</b>							
Total	7 912	1,71	7 384	1,72	11 057	2,03	
dont Cointreau	5 059	1,86	5 367	2,20	6 161	2,47	
dont E. Rémy Martin & Cie	2 852	1,50	2 017	1,09	2 712	1,44	
dont Domaines Rémy Martin					2 184		58,3
<b>Consommation d'énergie indirecte (électricité), en MWh, et en kWh pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : EN4)</b>							
Total	7 973	1,72	7 931	1,85	9 041	1,82	
dont Cointreau	2 393	0,88	2 546	1,04	2 612	1,05	
dont E. Rémy Martin & Cie	5 580	2,94	5 384	2,90	5 241	2,79	
dont Domaines Rémy Martin					478		12,74
dont Rhum Mount Gay					710	2,22	
<b>Consommation d'eau, en m<sup>3</sup>, et en litres pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : EN8)</b>							
Total	53 605	11,6	59 940	13,9	65 256	13,9	
dont Cointreau	27 800	10,2	32 048	13,1	32 343	13,0	
dont E. Rémy Martin & Cie	25 805	13,6	27 892	15,0	28 656	15,2	
dont Domaines Rémy Martin					4 257		113,6
<b>Consommation de papier, en millions de feuilles (indicateur GRI : EN1)</b>							
Total	3,08		3,12		2,85		
dont Cointreau	0,75		0,66		0,46		
dont E. Rémy Martin & Cie	1,44		1,78		1,59		
dont site de Paris	0,89		0,69		0,80		
<b>Quantité de déchets, en tonnes, et en kg pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : EN22)</b>							
Total	1 965		1 956	0,46	2 179	0,50	
dont Cointreau	1 136		1 062	0,43	1 251	0,50	
dont E. Rémy Martin & Cie	829		894	0,48	915	0,49	
dont Domaines Rémy Martin					13		

	2010/2011	Valeur/ caisse standard	2011/2012	Valeur/ caisse standard	2012/2013	Valeur/ caisse standard	Valeur/ hectolitre de vin
<b>Taux de tri des déchets, en %</b>							
Total	94		93		92		
dont Cointreau	96		96		96		
dont E. Rémy Martin & Cie	90		89		87		
<b>Taux de valorisation des déchets, en %</b>							
Total	93		93		91		
dont Cointreau	96		96		98		
dont E. Rémy Martin & Cie	90		89		87		
<b>Volume d'effluents, en m<sup>3</sup>, et en litres pour les valeurs par caisse standard ou hectolitre de vin (indicateur GRI : EN 21)</b>							
Total	17 986	3,9	19 284	4,5	23 314	4,2	
dont Cointreau	10 407	3,8	10 749	4,4	10 977	4,4	
dont E. Rémy Martin & Cie	7 579	4,0	8 535	4,6	7 444	4,0	
dont Domaines Rémy Martin					4 893		131
<b>Effluents : DBO, après traitement, en tonnes, et en grammes pour les valeurs par caisse standard (indicateur GRI : EN21)</b>							
Total					0,56	0,13	
dont Cointreau					0,55	0,22	
dont E. Rémy Martin & Cie					0,01	< 0,01	
<b>Effluents : DCO, après traitement, en tonnes, et en grammes pour les valeurs par caisse standard (indicateur GRI : EN21)</b>							
Total					2,31	0,53	
dont Cointreau					2,15	0,86	
dont E. Rémy Martin & Cie					0,16	0,08	
<b>Émissions de GES (Scopes 1), en teq CO<sub>2</sub>, et en kgeq CO<sub>2</sub> pour les valeurs par caisse standard (indicateur GRI : EN16)</b>							
Total			1 691	0,39	1 795	0,41	
dont Cointreau			1 131	0,46	1 233	0,49	
dont E. Rémy Martin & Cie			560	0,30	562	0,30	
<b>Émissions de GES (Scopes 2), en teq CO<sub>2</sub>, et en kgeq CO<sub>2</sub> pour les valeurs par caisse standard (indicateur GRI : EN16)</b>							
Total			674	0,16	509	0,12	
dont Cointreau			216	0,09	169	0,07	
dont E. Rémy Martin & Cie			458	0,25	340	0,18	
<b>Émissions de GES (Scopes 1 &amp; 2), en teq CO<sub>2</sub>, et en kgeq CO<sub>2</sub> pour les valeurs par caisse standard (indicateur GRI : EN16)</b>							
Total			2 365	0,55	2 304	0,53	
dont Cointreau			1 347	0,55	1 402	0,56	
dont E. Rémy Martin & Cie			1 018	0,55	902	0,48	

## 2.6 Annexe : Tableau d'indicateurs sociétaux

(indicateur GRI HR2)	Taux de fournisseurs sélectionnés (en chiffre d'affaires), en %	Taux de fournisseurs évalués (en nombre), en %
Fournisseurs de production	99,5	100,0
Fournisseurs « Hors Production »	64,8	76,5
Total Fournisseurs	87,6	89,3

## 2.7 Annexe : plan RSE 2015

Thèmes	Actions 13/14	Actions 14/15	Actions 15/16
<b>Gouvernance RSE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reporting RSE (objectif : extension internationale)</li> <li>▪ Code éthique (objectif : périmètre international)</li> <li>▪ Plan RSE 2015 (objectif : extension internationale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reporting RSE (objectif : extension internationale)</li> <li>▪ Management de l'environnement (objectif : site de La Barbade)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reporting RSE (objectif : extension internationale)</li> <li>▪ Management de l'environnement (objectif : site d'Islay)</li> <li>▪ Certification AHVE Niveau 3 (objectif : Domaines Rémy Martin)</li> <li>▪ ISO 26000 (objectif : évaluation périmètre groupe/taux de conformité ISO 26000 &gt; 90 %)</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>▪ Étude d'aménagement de postes ciblés (objectif : réduction de la disparité Hommes/femmes)</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 : respect de la réglementation)</li> <li>▪ Conception, développement et implémentation de programmes de formation (objectif : développement des carrières professionnelles)</li> <li>▪ Étude d'aménagement de postes ciblés (objectif : réduire la disparité Hommes/Femmes)</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 : respect de la réglementation)</li> <li>▪ Conception, développement et implémentation de programmes de formation (objectif : développement des carrières professionnelles)</li> </ul>

Thèmes	Actions 13/14	Actions 14/15	Actions 15/16
<b>Viticulture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réduction de l'usage de produits phytosanitaires (objectif : protection des sols/Taux de réduction &gt; 15 %)</li> <li>▪ Sensibilisation environnementale des viticulteurs (objectif : réunions d'informations)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réduction de l'usage de produits phytosanitaires</li> <li>▪ Sensibilisation environnementale des viticulteurs (objectif : création d'un référentiel Environnement)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réduction de l'usage de produits phytosanitaires</li> <li>▪ Sensibilisation environnementale des viticulteurs (objectif : certification AHVE)</li> </ul>
<b>Environnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Énergies, eau et papier (objectif : optimisation des consommations)</li> <li>▪ Énergies renouvelables (objectif : études de faisabilité)</li> <li>▪ Émissions CO<sub>2</sub> (objectif : bilan GES Scopes 1 &amp; 2)</li> <li>▪ Déchets (objectif : taux de tri et de valorisation &gt; 90 %)</li> <li>▪ Effluents (objectif : DBO et DCO des rejets &lt; 5 tonnes)</li> <li>▪ Biodiversité (objectif : actions de préservation « Abeilles/Forêts »)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Énergies, eau et papier (objectif : optimisation des consommations)</li> <li>▪ Énergies renouvelables (objectif : études de faisabilité)</li> <li>▪ Émissions CO<sub>2</sub> (objectif : bilan GES Scopes 1, 2 &amp; 3)</li> <li>▪ Déchets (objectif : taux de tri et de valorisation &gt; 90 %)</li> <li>▪ Effluents (objectif : DBO et DCO des rejets &lt; 5 tonnes)</li> <li>▪ Biodiversité (objectif : actions de préservation « Abeilles/Forêts »)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Énergies, eau et papier (objectif : optimisation des consommations)</li> <li>▪ Énergies renouvelables (objectif : taux d'énergies vertes utilisées : 10 %)</li> <li>▪ Émissions CO<sub>2</sub> (objectif : bilan GES Scopes 1 &amp; 2)</li> <li>▪ Déchets (objectif : taux de tri et de valorisation &gt; 90 %)</li> <li>▪ Effluents (objectif : DBO et DCO des rejets &lt; 5 tonnes)</li> <li>▪ Biodiversité (objectif : actions de préservation « Abeilles/Forêts »)</li> </ul>
<b>Loyauté des pratiques</b>	<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 (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 (objectif : respect des chartes et codes/transparence des pratiques)T</li> </ul>
<b>Citoyenneté</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Échanges de bonnes pratiques RSE dans les domaines de l'enseignement et de l'entreprise (objectif : être un acteur du développement durable des territoires)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Échanges de bonnes pratiques RSE dans les domaines de l'enseignement et de l'entreprise (objectif : être un acteur du développement durable des territoires)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Échanges de bonnes pratiques RSE dans les domaines de l'enseignement et de l'entreprise (objectif : être un acteur du développement durable des territoires)</li> </ul>
<b>Fournisseurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Achats durables et responsables (objectif : évaluation RSE des fournisseurs/taux de fournisseurs sélectionnés : &gt; 90 % / taux de fournisseurs évalués : &gt; 90 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Achats durables et responsables (objectif : évaluation RSE des fournisseurs/taux de fournisseurs sélectionnés : &gt; 92 % / taux de fournisseurs évalués : &gt; 92 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Achats durables et responsables (objectif : évaluation RSE des fournisseurs/taux de fournisseurs sélectionnés : &gt; 95 % / taux de fournisseurs évalués : &gt; 95 %)</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; 90 %)</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> <li>▪ Certification ISO 22000 (objectif : 75 % des sites de production)</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> <li>▪ Certification ISO 22000 (objectif : tous les sites de production)</li> </ul>



## 2.8 Note méthodologique pour le reporting des indicateurs sociaux et environnementaux

Rémy Cointreau répond à l'obligation de la loi Grenelle II obligeant les entreprises cotées à appliquer l'article 225 : « communiquer les informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de ses activités ainsi que ses engagements sociétaux en faveur du développement durable ».

Rémy Cointreau adhère depuis 2003 à la charte *Global Compact* et souhaite 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.

La notion de responsabilité sociale et environnementale (RSE) 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.

La charte de responsabilité sociale et environnementale (RSE) de Rémy Cointreau s'appuie sur six engagements principaux calqués sur la Norme ISO 26000 et appliqués aux spécificités du Groupe.

Les actions menées dans le cadre de la politique RSE sont régulièrement présentées dans les rapports annuels qui présentent la totalité des indicateurs RSE en lien avec les indicateurs internationaux du GRI (Global Reporting Initiative).

Ces documents sont consultables sur le site Internet de Rémy Cointreau et diffusés à l'ensemble des parties prenantes. (<http://www.remy-cointreau.com>)

### 2.8.1 Protocole de reporting

Le protocole de reporting 2012/2013 est un document interne, rappelant les engagements RSE de Rémy Cointreau et présentant la structure et les moyens mis en œuvre pour assurer un reporting de qualité et fiable.

À ce titre, il sert de guide pour le reporting interne et de référentiel pour la vérification externe en 2012/2013 des différents indicateurs RSE issus de l'article 225 du Grenelle de l'Environnement.

Le protocole de reporting est établi par les Directions RH et RSE de Rémy Cointreau. Il est consultable sur demande auprès du directeur RSE à l'adresse suivante :

Christian LAFAGE  
Directeur Responsabilité Sociale et Environnementale  
20, rue de la Société vinicole  
BP 37  
16102 COGNAC  
Christian.lafage@remy-cointreau.com  
Tél : 33 (0)5 45 35 77 25

Le protocole de reporting est mis à jour annuellement afin de prendre en compte les modifications concernant les évolutions du reporting et des indicateurs RSE.

### 2.8.2 Périmètre

Les engagements RSE de Rémy Cointreau s'appliquent à l'ensemble des sociétés du Groupe. Trois grands axes sont définis : social, environnemental et sociétal.

Conformément à l'article 225 de la loi Grenelle II, le périmètre de reporting RSE s'appuie sur le périmètre financier consolidé du groupe et inclut 21 sociétés (sites de production et sociétés de distribution).

Les sociétés exclusivement financières ainsi que les joint-ventures non contrôlées par le Groupe ne sont pas intégrées dans le périmètre de reporting RSE. Il en est de même pour les cessions et acquisitions de sociétés faites en cours d'exercice. Les sociétés Bruichladdich Distillery Company (Écosse) et Larsen (France) nouvellement acquises sont exclues du reporting cette année. Seuls les effectifs de Bruichladdich sont inclus dans l'effectif total du groupe.

Le site administratif de Paris et les filiales de distribution sont exclues du périmètre de reporting environnemental. Le site de La Barbade est inclus quand les données sont disponibles.

De manière générale, les informations environnementales couvrent les sites de production de Cognac et d'Angers, soit 93 % des caisses produites, ainsi que les Domaines Rémy Martin.

Le site de La Barbade ne reporte pour cette année que sa consommation d'électricité. Sont exclus du périmètre le site administratif de Paris et les filiales de distribution, pour lesquels les impacts environnementaux sont jugés non significatifs.

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux peuvent présenter des limites du fait notamment :

- de l'absence de définitions communes au niveau national ou international ;
- d'estimations nécessaires, de la représentativité des mesures effectuées ou encore de la disponibilité limitée de données externes nécessaires aux calculs.

Les définitions et méthodologies utilisées des indicateurs suivants sont donc précisées :

#### 1. Effectifs

Le périmètre du reporting social couvre l'ensemble des filiales du groupe Rémy Cointreau pour les informations sociales relatives aux effectifs.

#### 2. Mouvements

Les sociétés basées en Europe (hors France), ne représentant que 12 % des effectifs du groupe pour les indicateurs liés à la formation et aux mouvements, ne sont pas incluses.

### 3. Autres indicateurs

**Formation** : les données de formation des filiales françaises prennent en compte les formations imputables au titre de la formation professionnelle continue, ainsi que les formations non imputables. Le nombre de salariés formés prend en compte tous les salariés ayant suivi au moins une action de formation durant l'année, dont les employés n'étant plus présents au 31 décembre 2012. Pour La Barbade, seules les formations d'une heure au moins sont recensées. Pour les autres sociétés, seules les formations d'une journée au moins sont recensées.

**Absentéisme** : périmètre limité aux sociétés françaises et au site de La Barbade. Toutes les absences (maladie de moins de 90 jours, accident du travail, maladie professionnelle, événements familiaux) des salariés comptabilisées dans le taux d'absentéisme au dernier jour de chaque trimestre à l'exception des congés payés, des congés spéciaux (mariage, baptême, déménagement, etc.), des absences liées à la formation, des congés sans solde autorisés, des congés syndicaux des congés sabbatique et de création d'entreprise, des congés RTT, des jours de récupération, des jours fériés, des congés parentaux et des longues maladies (plus de 90 jours). Le taux d'absentéisme est calculé sur les douze derniers mois et est égal au nombre d'heures d'absence par heures travaillées théoriques pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

**Taux de fréquence des accidents du travail** : périmètre limité aux sociétés françaises et au site de La Barbade. Tout accident survenu à un salarié comptabilisé dans l'effectif au 31 mars sur le lieu de travail ou lors de déplacements professionnels entraînant conjointement une déclaration et un arrêt de travail d'un jour minimum quelle que soit la réglementation nationale en vigueur. Ce taux est exprimé en nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées réelles pour les salariés en contrat à durée indéterminée. Les heures travaillées réelles sont les heures travaillées théoriques, desquelles sont déduites les heures de délégation et de réunion des élus, les heures de formation, les heures de récupération et les heures de réunions d'information à l'initiative de la direction.

**Taux de gravité des accidents du travail** : périmètre limité aux sociétés françaises et au site de La Barbade. Tout accident survenu à un salarié comptabilisé dans l'effectif au 31 mars sur le lieu de travail ou lors de déplacements professionnels entraînant conjointement une déclaration et un arrêt de travail d'un jour minimum quelle que soit la réglementation nationale en vigueur. Ce taux est exprimé en nombre de jours d'arrêt pour accident de travail par millier d'heures travaillées réelles pour les salariés en contrat à durée indéterminée. Les heures travaillées réelles sont les heures travaillées théoriques, desquelles sont déduites les heures de délégation et de réunion des élus, les heures de formation, les heures de récupération et les heures de réunions d'information à l'initiative de la direction.

**Maladies professionnelles** : périmètre limité aux sociétés françaises. Les maladies professionnelles recensées sont celles déclarées et reconnues par Autorités de Santé pendant l'exercice.

## 2.8.3 Indicateurs retenus

Le protocole 2012/2013 présente les indicateurs disponibles en fin d'exercice.

### INDICATEURS SOCIAUX

- Effectif total du groupe
- Répartition des salariés par sexe et par fonction
- Répartition des effectifs par zone géographique
- Nombre d'embauches par fonction et par type de contrat
- Nombre de départs détaillés par raisons (licenciements, départs volontaires...)
- Moyenne d'âge par catégories professionnelle
- Ancienneté moyenne
- Rémunération moyenne par sexe et par catégorie professionnelle
- Taux d'absentéisme
- Taux de fréquence des accidents du travail
- Taux de gravité des accidents du travail
- Maladies professionnelles
- Taux de salariés handicapés
- Nombre d'heures de formation par sexe
- Effectif formé par sexe

### INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

#### Énergies

- Consommations énergétiques totales : sites d'Angers et de Cognac, société Domaines Rémy Martin (DRM) et site de La Barbade pour sa consommation d'électricité
- Consommations d'énergie directe (combustibles, hors gasoil des véhicules) : sites d'Angers et de Cognac, société DRM
- Consommations d'énergie indirecte : sites d'Angers, de Cognac et de La Barbade, société DRM

#### Eau et effluents

- Consommations d'eau : sites d'Angers et de Cognac, société DRM
- Volumes d'effluents : sites d'Angers et de Cognac, société DRM
- Taux de pollution des effluents/Demande Biologique en Oxygène : sites d'Angers et de Cognac
- Taux de pollution des effluents/Demande Chimique en Oxygène : sites d'Angers et de Cognac

#### Viticulture

- Analyses des sols et des feuilles : société DRM
- Réduction de l'usage des engrais chimiques : société DRM
- Réductions de l'usage des produits phytosanitaires : société DRM

### Matière première emballage

- Réduction du poids de verre des emballages : Groupe
- Matières Premières Emballage France : Groupe

### Papier bureautique

- Consommation de papier : sites d'Angers, de Cognac et de Paris

### Déchets

- Quantités de déchets : sites d'Angers et de Cognac, société DRM
- Taux de tri des déchets : sites d'Angers et de Cognac
- Taux de valorisation des déchets : sites d'Angers et de Cognac

### Bilan carbone

- Bilan GES réglementaire – Émissions de GES (scopes 1 et 2) : sites d'Angers et de Cognac
- Réduction des gaz à effets de serre (GES) : Groupe
- Suivi des vidéoconférences : Groupe
- Suivi des déplacements : sites d'Angers, de Cognac et de Paris
- Émissions de GES du parc automobile : sites d'Angers et de Cognac

### Investissements et formations

- Heures de formations QSE : sites d'Angers et de Cognac
- Montant des investissements annuels au titre de la sécurité, de la qualité et de l'environnement : Groupe

### INDICATEURS SOCIÉTAUX

- Taux de fournisseurs sélectionnés pour évaluation RSE (basé sur le chiffre d'affaires) : sites d'Angers et de Cognac
- Taux de fournisseurs évalués RSE (basé sur le nombre de fournisseurs) : sites d'Angers et de Cognac

## 2.8.4 Pertinence des indicateurs

Les indicateurs RSE retenus par Rémy Cointreau prouvent la réalité et la fiabilité des actions mises en œuvre par Rémy Cointreau en lien avec ses engagements RSE.

Ils contribuent à la prise de décision des utilisateurs de ces indicateurs dans le cadre des plans de progrès établis pour atteindre les objectifs RSE de Rémy Cointreau.

## 2.9 Table de concordance

Table de concordance RSE basée sur le décret n°2012-557 du 24 avril 2012	Pages
<b>Informations sociales</b>	
<b>Emploi</b>	
Effectif total (répartition des salariés par sexe et par zone géographique)	18
Embauches (contrats à durée déterminée et indéterminée, difficultés éventuelles de recrutement)	17
Licenciements (motifs, efforts de reclassement, réembauches, mesures d'accompagnement)	17
Rémunérations (évolution, charges sociales, intéressement, participation et plan d'épargne salariale)	19
<b>Organisation du travail</b>	
Organisation du temps de travail (durée du temps de travail pour les salariés à temps plein et à temps partiel, heures supplémentaires, main d'œuvre extérieure à la société)	19
Absentéisme	22
<b>Relations sociales</b>	
Organisation du dialogue social (règles et procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel)	20
Bilan des accords collectifs	21
<b>Santé et sécurité</b>	
Conditions de santé et de sécurité au travail	21-22
Accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	21
Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail et comptabilisation des maladies professionnelles	22
Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT (respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, élimination des discriminations, du travail forcé, abolition effective du travail des enfants)	16

Table de concordance RSE basée sur le décret n°2012-557 du 24 avril 2012	Pages
<b>Formation</b>	
Politiques mises en œuvre en matière de formation	19-20
Nombre total d'heures de formation	20
<b>Egalité de traitement</b>	21
<b>Informations environnementales</b>	
<b>Politique générale en matière environnementale</b>	
Organisation de la société et démarches d'évaluation ou de certification	16
Formation et information des salariés en matière de protection de l'environnement	22
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	23
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	23
<b>Pollution et gestion des déchets</b>	
Prévention, réduction ou réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	25-27
Prévention de la production, recyclage et élimination des déchets	25-27
Prise en compte des nuisances sonores	25
Prise en compte de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	na
<b>Utilisation durable des ressources</b>	
Consommation d'eau et approvisionnement en fonction des contraintes locales	24-25
Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	25, 27
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	23-24
Utilisation des sols	23
<b>Changement climatique</b>	
Rejets de gaz à effet de serre	26-27
Adaptation aux conséquences du changement climatique	27
<b>Protection de la biodiversité</b>	
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	27
<b>Informations sociétales</b>	
<b>Impact territorial, économique et social de l'activité</b>	17-19, 23
<b>Relations avec les parties prenantes</b>	
Conditions du dialogue avec les parties prenantes (associations d'insertion, établissements d'enseignement, associations de défense de l'environnement, associations de consommateurs et populations riveraines)	28
Actions de partenariat ou de mécénat	28
<b>Sous-traitance et fournisseurs</b>	
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	28
Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	28
<b>Loyauté des pratiques</b>	
Actions engagées pour prévenir la corruption	28-29
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	29
<b>Actions engagées en faveur des droits de l'homme</b>	16

## 2.10 Attestation de présence et rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales

A l'attention de la Direction Générale,

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de vérificateur indépendant de la société Rémy Cointreau, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées présentées dans le rapport de gestion établi au titre de l'exercice clos le 31 mars 2013 en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

### RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au conseil d'administration de la société d'établir un rapport de gestion comprenant les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce (ci-après les « Informations »), établies conformément au référentiel utilisé (le « Référentiel ») par la société, disponible sur demande auprès du directeur RSE à l'adresse suivante : [christian.lafage@remy-cointreau.com](mailto:christian.lafage@remy-cointreau.com), et dont un résumé figure à la fin de la partie « Responsabilité sociale, environnementale et sociétale » du rapport de gestion (ci-après la « Note Méthodologique »).

### INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les normes professionnelles et les textes légaux et réglementaires applicables.

### RESPONSABILITÉ DU VÉRIFICATEUR INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les informations requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce et du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 (Attestation de présence) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel retenu (Rapport d'assurance modérée).

## I. Attestation de présence

---

Nous avons conduit les travaux suivants conformément aux normes professionnelles applicables en France :

- Nous avons comparé les informations présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.
- Nous avons vérifié que les informations couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, avec les limites précisées dans la Note Méthodologique, notamment l'exclusion des sociétés Bruichladdich (Écosse) et Larsen (France), nouvellement acquises.
- En cas d'omission de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion de l'ensemble des informations requises.

## II. Rapport d'assurance modérée

### NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons effectué nos travaux conformément à la norme ISAE 3000 (*International Standard on Assurance Engagements*) et à la doctrine professionnelle applicable en France. Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes conduisant à obtenir une assurance modérée sur le fait que les informations ne comportent pas d'anomalies significatives de nature à remettre en cause leur sincérité, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Nous avons effectué les travaux suivants :

- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa neutralité, sa clarté et sa fiabilité, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié la mise en place dans le groupe d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des informations. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des informations. Nous avons mené des entretiens auprès des personnes responsables du reporting social et environnemental.
- Nous avons sélectionné les informations consolidées à tester<sup>(1)</sup> et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en considération leur importance au regard des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du groupe ainsi que de ses engagements sociétaux.
  - Concernant les informations quantitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes :
    - au niveau de l'entité consolidante et des entités contrôlées, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation de ces informations ;
    - au niveau des filiales et du site que nous avons sélectionnés<sup>(2)</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés et d'une analyse de risque, nous avons :
      - mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures,
      - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.
  - L'échantillon ainsi sélectionné représente 43 % des effectifs et 29 % des consommations d'électricité. Pour les autres informations quantitatives environnementales, l'absence de données disponibles pour le site de La Barbade ne permet pas de calculer un taux de couverture.
  - Concernant les informations qualitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes, nous avons mené des entretiens et revu les sources documentaires associées pour corroborer ces informations et apprécier leur sincérité. Concernant le thème de la loyauté des pratiques, les entretiens ont été conduits uniquement au niveau de l'entité consolidante.
- Pour les autres informations consolidées publiées, nous avons apprécié leur sincérité et leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société et, le cas échéant, par des entretiens ou la consultation de sources documentaires.
- Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence de certaines informations.

### COMMENTAIRES SUR LE RÉFÉRENTIEL

- Le périmètre de reporting appelle de notre part les commentaires suivants :
    - Concernant les informations environnementales, le site de production de Mount Gay Rum (La Barbade) a remonté les seules consommations d'électricité ;
    - Concernant les informations sociales et de sécurité, les filiales hors France et hors La Barbade n'ont pas remonté les Informations liées à l'absentéisme et aux accidents du travail.
- Le Groupe devra poursuivre l'intégration de ces entités.
- Concernant les indicateurs « Taux d'absentéisme », « Taux de fréquence », « Taux de gravité », « Maladies professionnelles », « Nombre d'heures de formation » et « Demande Chimique en Oxygène », le Référentiel devra davantage préciser certaines définitions et méthodologies de calcul afin de limiter les risques de mauvaise interprétation.
  - Les contrôles internes et la sensibilisation des contributeurs au reporting des Informations devront être maintenus et renforcés afin d'améliorer la connaissance du Référentiel et son application homogène, en particulier concernant les indicateurs « Taux de fréquence », « Taux de gravité », « Maladies professionnelles », « Nombre d'heures de formation », « Demande Chimique en Oxygène » et « Emissions de Gaz à effet de Serre ».

(1) Informations sociales : l'effectif et les mouvements, les conditions de santé et sécurité au travail, les accidents du travail, leur fréquence et leur gravité, les maladies professionnelles, la formation ; informations environnementales : les démarches d'évaluation et certification, le montant des provisions et garanties pour risques environnementaux, les rejets aqueux et la quantité de Demande Chimique en Oxygène (DCO), les déchets et leur valorisation, la consommation d'eau et les contraintes locales, la consommation de matières premières et l'efficacité de leur utilisation, la consommation d'énergie et l'efficacité énergétique, les émissions de gaz à effet de serre ; informations sociétales : la sous-traitance et les fournisseurs, la corruption, la santé et sécurité des consommateurs.

(2) Filiales françaises et site de production d'Angers (France).



**CONCLUSION**

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 5 juin 2013

Le Vérificateur indépendant

**ERNST & YOUNG et Associés**  
Département Développement Durable

*Représenté par*

**Eric Mugnier**

# NOTES

**Rémy Cointreau**

rue Joseph Pataa, 16100 Cognac

Directeur RSE : Christian Lafage  
christian.lafage@remy-cointreau.com

[WWW.REMY-COINTREAU.COM](http://WWW.REMY-COINTREAU.COM)



RÉMY COINTREAU