



RÉMY COINTREAU

Des terroirs, des hommes et du temps

Politique relative à la
Diversité, l'Équité
et
l'Inclusion

Introduction

Rémy Cointreau s'engage en faveur de la diversité au sein des collaborateurs, de l'équité et de la promotion d'une culture d'inclusion.

La Politique relative à la Diversité, l'Équité et l'Inclusion (« DE&I ») décrit la manière dont le Groupe Rémy Cointreau offre un environnement équitable dans lequel chacun peut réussir indépendamment de son sexe ou de son identité de genre, de son âge, de sa nationalité ou de son origine ethnique, de ses capacités physiques ou mentales, de sa religion, de son orientation sexuelle ou de son origine culturelle ou sociale.

En offrant un environnement de travail qui valorise les différences culturelles, les différents points de vue et expertises, nous pouvons favoriser la créativité et l'innovation, améliorer le travail d'équipe, réduire le taux de rotation du personnel et améliorer la gestion des risques.

Cette politique DE&I met en œuvre des principes clés au niveau du Groupe et s'applique à tous les collaborateurs et à toute personne travaillant pour le compte de Rémy Cointreau. Elle peut elle-même être complétée dans certaines filiales du Groupe Rémy Cointreau par des politiques locales spécifiques.

I. DÉFINITIONS

Diversité

La diversité fait référence aux similitudes et aux différences entre les individus sur des aspects tels que, mais sans s'y limiter, l'identité et l'expression de genre, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la nationalité et l'ethnicité, ainsi que le mode de vie et les antécédents. Elle comprend des caractéristiques visibles (par exemple, le sexe, l'âge) et invisibles (par exemple, la religion, l'orientation sexuelle) qui influencent l'opinion, le point de vue, l'attitude et donc les actions d'une personne. Lorsque nous examinons les sources possibles de diversité parmi les personnes et les équipes de travail, nous prenons en compte les dimensions suivantes :

1. Genre

Le terme « genre » fait référence aux rôles, comportements, expressions et identités socialement construits des femmes, des hommes et des personnes de genre différent. Il peut correspondre ou non au sexe de l'individu assigné à la naissance. L'identité de genre ne se limite pas à une définition binaire (fille/femme, garçon/homme) et n'est pas non plus statique, elle peut évoluer au fil du temps.

2. Grossesse

Le terme « grossesse » fait référence à la grossesse actuelle, à la grossesse passée ou à la grossesse potentielle.

3. Orientation sexuelle

L'« orientation sexuelle » est l'attirance affective et sexuelle portée à une personne. Les orientations sexuelles sont multiples. L'identité de genre ne définit pas l'orientation sexuelle. L'identité de genre, c'est se sentir homme ou femme, ou non binaire c'est-à-dire ni strictement homme, ni strictement femme.

4. Âge

L'« âge » fait référence à toutes les catégories d'âge incluant notamment les jeunes et les seniors.

5. Nationalité et origine ethnique

La « nationalité » fait référence au statut d'appartenance à une nation particulière (par exemple, française ou australienne). L'« origine ethnique » fait référence à l'état d'appartenance à un groupe social qui a une tradition nationale ou culturelle commune (par exemple, américain d'origine asiatique ou afro-américain).

6. Handicap

Un « handicap » fait référence à toute capacité physique ou mentale qui empêche la personne qui en est atteinte d'effectuer certaines activités (limitation d'activité) et d'interagir avec le monde qui l'entoure

(restrictions de participation). Les handicaps peuvent être visibles ou invisibles, aigus, chroniques ou de naissance.

7. Religion

La « religion » correspond à un ensemble de pratiques propres à une croyance ou à un groupe social.

Équité

L'**équité** consiste à garantir que les processus et programmes en place sont justes, impartiaux et qu'ils offrent les mêmes résultats possibles pour chaque individu.

Nous croyons en l'égalité des chances pour tous tout au long du cycle de vie des employés et nous nous engageons à créer un environnement équitable dans lequel chacun peut réussir quels que soient de son sexe, son âge, son origine ethnique, son handicap, sa religion, son orientation sexuelle ou son origine culturelle.

Inclusion

L'**inclusion** signifie que les employés se sentent à l'aise avec eux-mêmes et qu'ils se sentent en sécurité pour exprimer des idées et des opinions différentes sans craindre de conséquences négatives. Elle fait référence à la création d'un environnement de travail et d'une culture qui permettent à tous les employés de participer et de s'épanouir.

Nous pensons que l'inclusion crée une culture d'appartenance en invitant activement la contribution et la participation de tous. Nous reconnaissons que les employés apportent des compétences, des connaissances, des antécédents et des perspectives variés à l'environnement de travail, ce qui conduit à une nouvelle source de créativité, à une meilleure prise de décision, à une meilleure gestion des risques et à une dynamique d'équipe positive.

II. NOS PRINCIPES CLÉS

Nous nous engageons à créer un lieu de travail inclusif qui favorise la diversité sous toutes ses formes. Afin d'atteindre nos objectifs, nous alignons nos efforts sur les principes clés suivants :

A. Nous œuvrons pour la diversité et mettons à profit la diversité de nos talents, de notre clientèle et de nos parties prenantes.

La promotion d'une culture d'entreprise inclusive favorise nos activités et renforce notre crédibilité en tant que partenaire de confiance. Nous accueillons la diversité des idées et des compétences pour stimuler l'innovation et la résilience, préparant ainsi mieux Rémy Cointreau à l'avenir. La création d'un Groupe inclusif repose sur l'engagement et la motivation de chaque collaborateur au quotidien.

B. Nous avons une tolérance ZÉRO pour la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement

La tolérance zéro face aux discriminations est un principe fondamental au sein du Groupe Rémy Cointreau. Le principe de tolérance zéro à l'égard de la discrimination est intégré à chaque étape du cycle de vie des employés, en particulier lors du recrutement, de la gestion des talents, du développement professionnel & du leadership, de la formation, de la rémunération et des avantages sociaux, ainsi que des processus de promotion.

1) Aucune discrimination

Les comportements discriminatoires, qu'ils soient intentionnels ou non, compromettent les avantages que la diversité des points de vue, des idées et des expériences apporte. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination. Nous traitons toujours nos collègues, nos partenaires commerciaux et nos clients de manière respectueuse, juste et équitable. Nous sommes évalués en fonction de nos mérites et de nos compétences, et non en fonction de nos antécédents, de nos convictions ou d'autres caractéristiques. Nous nous engageons à respecter les valeurs de confiance, d'intégrité et de respect.

2) Pas d'intimidation ni de harcèlement

Nous pensons que nous méritons tous de travailler dans un environnement exempt de toute intimidation et de tout harcèlement. Nous voulons nous protéger et protéger les autres contre tout sentiment de malaise, d'intimidation ou d'humiliation. Les intimidations et le harcèlement sont inacceptables car ils vont à l'encontre de nos valeurs.

C. Nous offrons l'égalité des chances à tous les employés

Rémy Cointreau promeut activement l'égalité des chances pour tous les employés afin qu'ils participent pleinement au succès de notre groupe. Nous nous efforçons d'assurer l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel des talents : du recrutement au développement et à l'adaptation aux étapes de la vie, comme la parentalité ou les soins aux personnes âgées. Rémy Cointreau s'efforce de faire en sorte que toutes les décisions relatives au développement professionnel, à l'évolution et à la promotion des talents soient basées sur les performances et le potentiel démontré.

III. ORGANISATION

Rémy Cointreau a mis en place un Comité DE&I à travers lequel toutes les régions sont représentées pour diriger et promouvoir les thèmes relatifs à la Diversité, l'Équité et l'Inclusion.

IV. SIGNALER UN PROBLÈME

Tout employé qui constate une violation des principes énoncés dans la présente Politique est encouragé à la signaler à son supérieur hiérarchique ou au Département des Ressources Humaines.

Il leur est également possible de signaler toute violation par l'intermédiaire de la Ligne d'Éthique à l'adresse suivante : ethics.alert@remy-cointreau.com. Le Département Éthique et Conformité reçoit les signalements effectués par l'intermédiaire de la Ligne Éthique.

V. SANCTION

Tout manquement aux règles énoncées dans la présente Politique peut donner lieu à des mesures disciplinaires et à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice de toute action en réparation du préjudice subi par le Groupe Rémy Cointreau et ses filiales.

HISTORIQUE DU DOCUMENT

Version	Date	Propriétaire	Mise à jour
Version 1	avril 2024	Département Éthique et Conformité Groupe	Création du document