



Rapport sur la Performance basée sur des Objectifs (PLP)

2017



Table des matières

Introduction _____ 2

Notre approche _____ 3-7

Notre engagement envers les salariés _____ 8-12

Notre engagement envers les communautés _____ 13-18

Notre engagement envers la planète _____ 19-23

À propos de ce rapport _____ 24-29

Rapport sur les performances _____ 30-42



À l'attention de nos parties prenantes :

OCTOBRE 2017

Au cours des 128 années d'histoire de McCormick, nous avons été guidés par notre engagement à proposer à nos clients, nos consommateurs et nos salariés des produits et des solutions de qualité supérieure, de manière responsable vis-à-vis de nos salariés et du monde qui nous entoure.

En traçant notre voie, nous avons concentré nos efforts pour exprimer clairement notre identité et nos valeurs. Nous avons récemment présenté la nouvelle vision de McCormick, « Réveille le plaisir des saveurs », ainsi que notre nouvelle mission, « Rendre chaque repas et chaque moment plus intenses ». Pour donner vie à notre vision et à notre mission, nous avons également défini cinq principes clés.

Ces principes reflètent nos valeurs fondamentales, la principale étant **la Performance basée sur des Objectifs**. En incorporant officiellement ce principe dans notre feuille de route stratégique, nous avons renforcé notre engagement à améliorer chaque jour de manière responsable vis-à-vis de nos salariés, des communautés et de la planète.

Après un an et demi en tant que Président du Conseil d'Administration et Président-Directeur général, j'ai personnellement pu constater à quel point cet objectif se concrétise. Nous nous engageons à exercer nos activités d'une manière éthique et honnête, en nous efforçant de toujours agir pour le mieux. Et, bien que je sois fier des progrès accomplis aujourd'hui par McCormick, notre

attachement envers la Performance basée sur des Objectifs représente également le début d'une quête encore plus vaste. Dans ce rapport, vous découvrirez les différents moyens que nous mettons en œuvre pour intégrer le développement durable dans toutes nos activités, préserver la transparence et agir activement au sein des communautés du monde entier.

Nous avons hâte de mettre en œuvre cette initiative McCormick de Performance basée sur des Objectifs, en favorisant la diversité et l'inclusion parmi nos salariés, en bâtissant des communautés plus solides et en contribuant à une planète plus durable, en 2017 et pendant les années à venir. Je vous invite à partager vos idées sur la manière dont nous pouvons continuer à nous améliorer.

NOS PRINCIPES



La passion des
SAVEURS



La force des
ÉQUIPES



L'ASSURANCE
du Goût



L'INNOVATION
est notre moteur



PERFORMANCE
basée sur
des objectifs

Lawrence Kurzius

Président du Conseil
d'Administration et PDG
McCormick & Company, Inc.



2017

RAPPORT PLP

SECTION

01

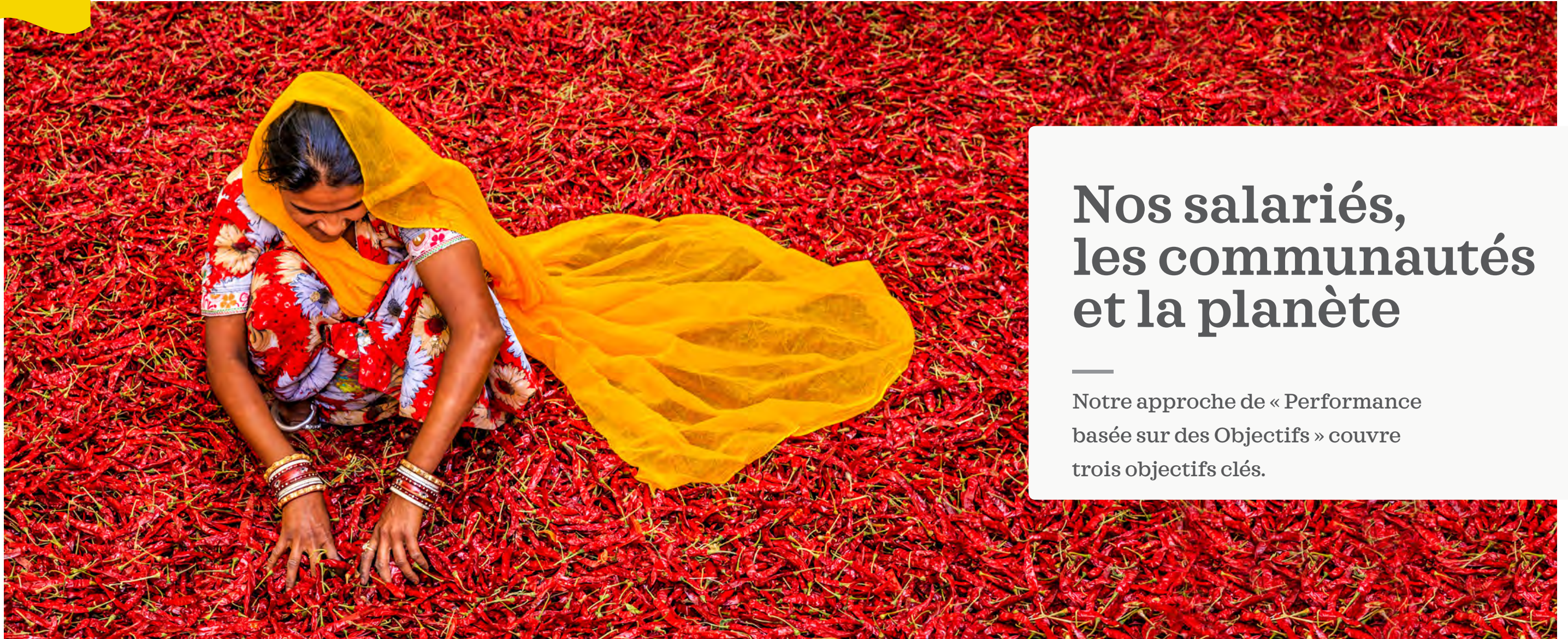


NOTRE **approche** EN MATIÈRE DE PERFORMANCE BASÉE SUR LES OBJECTIFS

Chez McCormick, nous nous consacrons autant à développer nos activités qu'à améliorer le monde qui nous entoure. Nous avons baptisé cette approche « Performance basée sur des Objectifs » (PLP). Cette initiative incarne notre engagement à réaliser des performances financières de leader, tout en faisant ce qui est juste, et en démontrant une responsabilité indéfectible pour la vitalité et le bien-être à long terme de nos salariés, de nos communautés et de notre planète.

SECTION

01



Nos salariés, les communautés et la planète

—
Notre approche de « Performance
basée sur des Objectifs » couvre
trois objectifs clés.

SECTION
01

Nos objectifs en détail

Notre rapport RSE 2015 comprenait une série d’objectifs pour 2019. Nous avons atteint bon nombre d’entre eux et réalisé d’importants progrès. En 2017, nous avons défini une série d’engagements et d’objectifs de performance précis pour 2025. Ces engagements représentent un programme audacieux pour McCormick et sont alignés avec les objectifs définis par les Nations Unies en matière de développement durable (ODD).

SALARIÉS

Nous nous attachons à promouvoir l’égalité et améliorer la santé et le bien-être de nos salariés et des communautés qui nous entourent. Cela comprend une culture axée sur la performance qui valorise la diversité et l’implication de chaque salarié, et des produits et programmes qui favorisent le bien-être.



EMPLOYÉS	ENGAGEMENTS	ODD DES NATIONS UNIES	 OBJECTIFS POUR 2025*
	Défendre l’égalité	5 (Égalité entre les sexes)	• 30 % des postes de direction occupés par des personnes de couleur aux États-Unis • 50 % des postes de direction occupés par des femmes à l’échelle internationale • 30% des salariés participent aux groupes d’ambassadeurs au niveau mondial
		10 (Réduction des inégalités)	
	Former et développer les compétences des salariés	3 (Santé et bien-être)	• 95 % des salariés dans le monde ont des objectifs de développement RH
		4 (Éducation de qualité)	
		5 (Égalité entre les sexes)	
		10 (Réduction des inégalités)	
	Améliorer les résultats en matière de santé	3 (Santé et bien-être)	• Hausse de 50 % du nombre de citations du McCormick Science Institute dans les publications spécialisées • Participation de 80 % des salariés à des programmes volontaires de santé et de bien-être à l’échelle internationale • Amélioration de la transparence sur 90 % des produits (sans OGM, sans bisphénol A, biologiques ou autre)
		4 (Éducation de qualité)	
		12 (Consommation et production durables)	

*2015 est l’année de référence par rapport à laquelle nous mesurerons les progrès accomplis.

SECTION
01



COMMUNAUTÉS

Nous nous engageons à construire des communautés dynamiques et résilientes dans les régions où nous vivons, travaillons et où nous nous approvisionnons. Nous réalisons notamment des dons et œuvrons pour améliorer les revenus des communautés agricoles du monde entier. Chez McCormick, nous encourageons à être des citoyens engagés et des membres de communauté qui comprennent l'importance de vivre et travailler dans un monde plus vaste.

COMMUNAUTÉS	ENGAGEMENTS	ODD DES NATIONS UNIES	 OBJECTIFS POUR 2025*
	Accroître la résilience des communautés et améliorer les moyens de subsistance des communautés et des petits agriculteurs, en particulier les femmes	15 (Vie sur terre)	• Accroître la résilience chez 90 % des petits exploitants agricoles qui cultivent nos herbes et épices emblématiques, mesurée sur le développement des compétences, des capacités, des revenus, de l'accès aux services financiers, à l'éducation, la nutrition et à la santé
		12 (Consommation et production responsables)	
		10 (Réduction des inégalités)	
		8 (Travail décent et croissance économique)	
		5 (Égalité entre les sexes)	
		1 (Pas de pauvreté)	
		2 (Zéro faim)	
	Augmenter le nombre de bénévoles et les dons des salariés grâce à nos programmes internes	3 (Santé et bien-être)	• Participation de 80 % des salariés à la Journée caritative mondiale (Charity Day)

*2015 est l'année de référence par rapport à laquelle nous mesurerons les progrès accomplis.

SECTION
01



PLANÈTE

Nous sommes responsables de la durabilité à long terme de nos produits et du monde qui nous entoure. Nous nous employons à adopter une approche système (guidée par la science) pour incorporer la durabilité dans toutes nos activités et dans notre chaîne d’approvisionnement.

PLANÈTE	ENGAGEMENTS	ODD DES NATIONS UNIES	 OBJECTIFS POUR 2025*
	Accroître l’utilisation dans nos marques d’herbes et épices cultivées de manière durable	12 (Consommation et production responsables)	• Approvisionnement durable de toutes les herbes et épices de notre portefeuille, en commençant par l’ensemble des ingrédients emblématiques de nos marques
	Réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES)	13 (Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques)	• Réduction de 20 % des émissions de GES (niveaux 1 et 2 pour les installations appartenant à McCormick)
		7 (Énergie propre et abordable)	
		11 (Villes et communautés durables)	
	Réduire la consommation d’eau	6 (Eau propre et assainissement)	• Réduction de 20 % de la consommation d’eau sur l’ensemble de nos sites
	Recyclage des déchets solides	12 (Consommation et production responsables)	• Recyclage et collecte de 80 % des déchets solides sur nos sites
	Réduire l’empreinte carbone des emballages tout au long du cycle de vie	13 (Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques)	• Réduction de 25 % de l’empreinte carbone des emballages

*2015 est l’année de référence par rapport à laquelle nous mesurerons les progrès accomplis.



2017

RAPPORT PLP

SECTION

02

NOTRE ENGAGEMENT envers les salariés

Chaque jour, les saveurs McCormick prennent vie grâce à nos salariés et aux personnes qui utilisent nos produits. Parce que nous devons notre succès au travail de nombreuses personnes, nous nous attachons à promouvoir l'égalité ainsi que la santé et le bien-être, parmi nos salariés et au sein de nos communautés.

SECTION

02



Diversité et inclusion

La diversité et l'inclusion restent une valeur fondamentale et une priorité stratégique pour McCormick. Notre culture axée sur les salariés, fondée sur le respect, la diversité, l'inclusion et la responsabilité, est aujourd'hui un différenciateur clé sur le marché très concurrentiel des talents.

Quatre domaines prioritaires guident notre approche en matière de diversité et d'inclusion :

- 1. Équipes**
Opinions diverses à chaque niveau
- 2. Lieu de travail**
Dirigeants et pratiques prônant l'intégration
- 3. Marché**
Permettre la croissance et l'innovation
- 4. Communauté**
Promouvoir l'égalité

Entre 2014 et 2016, nous avons augmenté significativement la diversité dans notre Conseil d'Administration :

+7 pts **+17 pts**

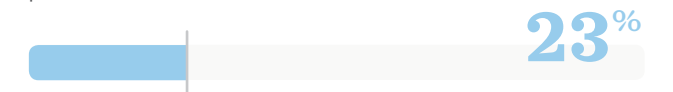
La proportion de femmes est passée de 20 % à 27 %.

La proportion de personnes de couleur est passée de 10 % à 27 %.

Leadership McCormick :



48 % des postes de direction chez McCormick sont occupés par des femmes au niveau mondial.



23 % des postes de direction chez McCormick sont occupés par des personnes de couleur aux États-Unis.

Effectif McCormick :



Les femmes représentent 37 % de notre effectif total.



Les personnes de couleur représentent 43 % de notre effectif aux États-Unis.

SECTION
02



Diversité et inclusion

Nous soutenons la diversité notamment grâce aux groupes de salariés ambassadeurs (GSA), qui servent de ressources pour le développement communautaire, le développement professionnel et l'engagement des salariés. En 2016, nous avons mis en place deux nouveaux GSA en Amérique et étendu le Women's International Network (WIN), en ajoutant des groupes en France et au Royaume-Uni. Cette même année, nos GSA se sont associés à des organisations, notamment l'American Heart Association, For the Love of a Veteran et Esperanza Center.



Journée mondiale de la diversité et de l'inclusion

À l'occasion de la troisième édition annuelle de la Journée mondiale de la diversité et de l'inclusion, les salariés ont participé à des activités destinées à les sensibiliser à nos initiatives de diversité et d'inclusion.

1 200

salariés

11

pays



Célébrer notre engagement en faveur de la diversité

Notre engagement à faire avancer la diversité et l'inclusion a été reconnu par *DiversityInc*, qui a classé McCormick dans sa liste des 25 entreprises à suivre en 2016 et dans son Top 50 des meilleures entreprises en matière de diversité en 2017.



Formation et développement

Depuis plus de 80 ans, les salariés McCormick participent au programme de développement « Multiple Management Board » (MMB), grâce auquel ils prennent part aux décisions de l'entreprise, établissent des relations avec le leadership et acquièrent les compétences et aptitudes nécessaires pour devenir les prochains leaders au sein de McCormick.

Nous avons également établi d'autres programmes de leadership mondiaux officiels pour aider nos salariés à réussir, par exemple :

Ignite

Notre programme de leadership destiné aux femmes.

Informal, Emerging & Strategic Leadership

Programmes axés sur le développement des dirigeants à différents niveaux.



Responsabiliser les prochains leaders McCormick



95%

D'ici 2025, nous souhaitons que 95 % des salariés disposent d'objectifs de développement actifs dans notre système RH mondial. Nous intégrerons dans le système les salariés non-cadre et agents de maîtrise au cours des 18 prochains mois.



Santé et bien-être

Nous sommes convaincus que les aliments qui ont plus de saveur peuvent également être sains. Des études financées par le McCormick Science Institute, un institut de recherche indépendant subventionné par McCormick, suggèrent que les herbes et épices peuvent contribuer à la santé en :

- 1. Exerçant des effets physiologiques bénéfiques, comme favoriser des taux de glycémie appropriés ;
- 2. Augmentant l’envie et/ou la consommation d’aliments plus sains.

De plus, nous nous engageons à faire de notre entreprise un lieu de travail sain et épanouissant pour les salariés. Notre centre de santé et de bien-être situé dans le Maryland propose des services de santé, des lieux pour faire de l’exercice et des cours de nutrition santé. Nous offrons également des récompenses et des réductions ayant un rapport avec la santé à nos salariés du monde entier. Nous organisons une Journée annuelle de la sécurité et du bien-être au cours de laquelle les salariés McCormick apprennent à adopter et à conserver un mode de vie sain au travail et en dehors, tout en mettant en pratique les normes de sécurité les plus élevées sur nos sites de fabrication et de distribution.

NOS OBJECTIFS



Participation de 80 % D’ICI 2025

des salariés à des programmes volontaires de santé et de bien-être à l’échelle internationale.



Hausse de 50 % D’ICI 2025

du nombre de citations du McCormick Science Institute dans les publications spécialisées.



Amélioration de la transparence sur 50 % D’ICI 2025

des produits (sans OGM, sans bisphénol A, biologiques ou autre).



2017

RAPPORT PLP

SECTION

03

NOTRE ENGAGEMENT envers les communautés

Avec une chaîne d'approvisionnement de 3 000 produits agricoles, provenant de 80 pays et d'installations situées sur plus de 50 sites répartis dans 27 pays, McCormick est une entreprise mondiale. Nous avons renforcé notre engagement initial afin qu'il profite à 13 000 agriculteurs. D'ici 2025, nous souhaitons avoir un impact positif sur 35 000 agriculteurs grâce à des programmes qui encouragent et renforcent leurs communautés.



Améliorer le niveau de vie et la résilience des communautés agricoles

McCormick s'appuie sur des agriculteurs du monde entier pour produire les matières premières qui entrent dans la composition de ses produits.

Nous travaillons avec divers partenaires et parties prenantes externes, notamment des fournisseurs et des organisations non gouvernementales (ONG), pour identifier les besoins spécifiques de nos communautés d'approvisionnement et créer des projets pour améliorer la situation sociale et économique à travers le monde. Par exemple, nous mettons en place des systèmes de gestion numérique qui aident les petits exploitants agricoles dans les pays en développement à avoir accès aux marchés officiels, tout en améliorant également leur rendement agricole. À ce jour, plus de 3 000 agriculteurs ont eu un accès plus facile à des solutions de gestion opérationnelle, notamment les bonnes pratiques agricoles et la fixation des prix sur le marché, en augmentant leurs revenus actuels tout en améliorant la productivité à long terme de leurs cultures. Nous souhaitons enregistrer 90 % des agriculteurs qui cultivent nos cinq herbes et épices emblématiques dans ces systèmes d'ici 2025.

NOTRE OBJECTIF



Accroître la résilience chez 90 %

des petits exploitants agricoles qui cultivent nos herbes et épices emblématiques, mesurée sur le développement des compétences, des capacités, des revenus, de l'accès aux services financiers, à l'éducation, la nutrition et à la santé.

5 ingrédients emblématiques



Vanille



Piment rouge



Poivre noir



Origan



Cannelle

SECTION

03



Approvisionnement responsable

AUTONOMISATION DES FEMMES

L'approvisionnement responsable inclut la pleine reconnaissance du rôle fondamental, bien que souvent occulté, des femmes dans les exploitations agricoles dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement mondiale. Nous savons que si les femmes avaient accès aux mêmes ressources de production que les hommes, les récoltes augmenteraient de 20 à 30 %¹, améliorant ainsi la viabilité économique des femmes et celle de leurs communautés.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'autonomisation des femmes dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2025, nous nous sommes fixé deux objectifs :



Cartographier les contributions des femmes dans les exploitations dans l'ensemble des communautés d'approvisionnement de nos ingrédients emblématiques.



Piloter une approche mondiale intégrée en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation économique des femmes.

DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS

L'inclusion de divers fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement de McCormick est un impératif stratégique, économique et commercial qui favorise la croissance économique parmi diverses communautés et permet d'établir des alliances stratégiques avec des clients clés. En 2017, nous avons étendu notre programme de diversité des fournisseurs à l'échelle internationale et nous continuerons de nous rapprocher de notre objectif d'augmentation de 5% des dépenses annuelles dédiées à des entreprises appartenant à des minorités ou des femmes.

En 2017, McCormick deviendra membre de WEConnect International, un réseau mondial dont l'objectif est d'aider les entreprises internationales dirigées par des femmes à se développer et à rechercher des possibilités d'approvisionnement dans le monde entier. Le réseau compte actuellement plusieurs entreprises du Fortune 500 partageant une mission similaire, à savoir autonomiser les femmes à l'échelle mondiale.

¹ FAO 2011



Droits de l'homme et chaîne d'approvisionnement

Nous mettons également en pratique notre engagement en faveur d'un approvisionnement responsable en appliquant des directives strictes contre toute forme de travail forcé, notamment le travail des enfants, et en exigeant de tous nos fournisseurs qu'ils respectent notre code de conduite général. Nous disposons de plans d'amélioration pour les pays et les ingrédients les plus à risque, et nous attendons de nos fournisseurs qu'ils réduisent les incidents dus à des pratiques contraires à l'éthique pour les éliminer totalement dans notre chaîne d'approvisionnement.

Lors de l'évaluation de nos fournisseurs mondiaux, moins de 3 % ont été considérés à haut risque. Nous nous sommes également associés à SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) pour gérer les performances de tous les fournisseurs en ce qui concerne les droits de l'homme, la santé et la sécurité, l'environnement et l'éthique des affaires. De plus, nous prenons des mesures pour améliorer l'accès à l'éducation dans les communautés où nous nous approvisionnons en parrainant des programmes « Village Adoption » qui améliorent les infrastructures scolaires et réduisent les taux d'échec scolaire, en récompensant les élèves pour leur assiduité, en construisant des infrastructures d'accueil pour les enfants et en faisant des dons à des cliniques médicales dans nos communautés d'origine.



97% de nos fournisseurs mondiaux ne sont pas considérés à haut risque

 Améliorer l'éducation dans les communautés où nous travaillons



Dons et bénévolat des salariés

McCormick et ses 11 000 salariés s'engagent avec passion à soutenir les communautés saines et dynamiques dans lesquelles nous vivons et travaillons.

En 2016, les dons internationaux de McCormick ont atteint plus de 6,8 millions de dollars.

Dans le cadre de son programme de dons caritatifs, Flavor For Life™, McCormick collabore avec plusieurs partenaires, notamment l'American Heart Association, United Way et le YMCA, pour éduquer les membres des communautés sur la façon d'utiliser les herbes et épices pour remplacer le sucre, le sel et les matières grasses dans leurs régimes alimentaires. En 2016, McCormick a fait don de plus de 550 000 dollars au programme, sous forme de fonds et de dons de nos salariés, ce qui a eu des répercussions positives sur 30 000 personnes. En 2017, nous élargissons le programme pour inclure des banques alimentaires mobiles, des activités de nutrition et de remise en forme mobiles, des programmes en milieu scolaire et des recettes de cuisine peu chères dans des centres communautaires, parmi bien d'autres activités interactives. D'ici 2020, nous souhaitons mettre en place des programmes Flavor For Life™ sur tous nos sites aux États-Unis.



Édition 2016 de la Journée caritative McCormick

75^e
ANNIVERSAIRE

15
SITES

2 000
SALARIÉS PARTICIPANT AUX ÉTATS-UNIS

**PLUS DE
1,9 millions
de dollars**

RÉCOLTÉS POUR DES ASSOCIATIONS CARITATIVES



D'ici 2025, nous visons une participation mondiale de 80 %.

Aider les communautés à travers le monde



En mars 2017, McCormick et CARE se sont associés pour apporter une aide essentielle aux victimes du cyclone Enawo.

1. États-Unis

Dans le cadre de son programme Flavor For Life™, McCormick et ses partenaires locaux de Baltimore, dans le Maryland, ont lancé « Y on the Fly », un van mobile disposant de tous les équipements nécessaires et proposant des activités pour les jeunes d'éducation nutritionnelle et visant à encourager la pratique d'exercices physiques et l'adoption d'un mode de vie sain.

2. Pologne

McCormick a lancé Kulinarnie Mocni (« Le pouvoir de la cuisine »), un programme visant à combattre l'exclusion sociale grâce à la cuisine. Les animateurs du programme (dont des salariés McCormick) ont montré à 4 000 membres de la communauté comment préparer des repas sains et savoureux en respectant le budget des ménages.

3. Turquie

Kutas, un partenaire McCormick local, aide environ 1 000 agriculteurs de Denizli, en Turquie, à améliorer leurs cultures d'origan grâce à l'utilisation de Farmforce, une plate-forme mobile intégrée qui gère les activités agricoles des petits exploitants.

4. Vietnam

En collaboration avec ses fournisseurs, McCormick a formé 2 340 producteurs de poivre noir à des techniques agricoles innovantes et a mis en place les premiers systèmes d'irrigation goutte-à-goutte de la région. Cette initiative a permis de réduire de 30 à 40% les coûts des agriculteurs par la baisse de la consommation d'eau et d'électricité, et des coûts de main d'œuvre et de l'utilisation d'engrais, tout en diminuant les résidus de pesticides.

5. Indonésie

McCormick s'est associée à CBI et USAID pour former plus de 270 cultivateurs de vanille au processus de la coupe de semis, de la distribution et de la plantation pour maximiser le rendement des cultures, approfondir les connaissances sur les bonnes pratiques de culture et améliorer leurs conditions de vie.

6. Madagascar

Nous travaillons avec des partenaires à l'exportation pour améliorer la qualité, le rendement et la traçabilité de la vanille, tout en aidant à accroître les revenus et les conditions de vie des cultivateurs en nous assurant qu'ils obtiennent un prix équitable pour leurs récoltes, en les formant à la gestion financière et en facilitant la construction de nouveaux logements à moitié prix.



2017

RAPPORT PLP

SECTION

04

NOTRE ENGAGEMENT envers la planète

En tant que plus grande entreprise au monde spécialisée dans les saveurs, nous alignons notre programme, y compris nos engagements en faveur de l'environnement, sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Nous continuerons à respecter ce programme complet destiné à réduire notre impact sur la planète tout en améliorant l'efficacité au sein de notre entreprise.

SECTION
04



Réduire notre impact sur l'environnement

Nous adoptons une approche intégrée pour respecter ces engagements grâce à notre cadre des 4R : Réduire, Réutiliser, Recycler et Renouveler. Les 4R nous aident à prioriser les problématiques les plus importantes.

LE CADRE DES 4R EN DÉTAILS	RÉDUIRE	RÉUTILISER	RECYCLER	RENOUVELER
GOURMET GARDEN (AUSTRALIE)	40 % d'économies d'énergie pour le refroidissement grâce à l'utilisation de nouveaux congélateurs (ammoniac contre CO2 à haute pression)	100 % de l'eau de pluie provenant des toits récupérée et utilisée dans notre usine	50 % des déchets recyclés ou récupérés	100 % des cultures d'herbes sont passées à des méthodes de culture biologique durable
USINE DE HUNT VALLEY (ÉTATS-UNIS)	La réduction des matières premières et des déchets d'emballage a donné lieu à des économies de plus de 2 millions de dollars	Le programme de réutilisation des boîtes en carton ondulé a permis d'utiliser plusieurs fois les mêmes conteneurs d'expédition de matériaux d'emballage entrants	Actuellement, nous détournons des sites d'enfouissement 80% des déchets solides dans le cadre du programme de recyclage de l'usine	Les économies d'énergie annuelles de nos parkings solaires équivalent à 80 logements dans le Maryland

Alors que nous allons agrandir l'année prochaine notre gamme de condiments, grâce à l'acquisition de The French's Food Company, nous gardons un œil attentif sur le besoin potentiel de renouveler et de reconstituer une plus grande partie des réserves d'eau que nous consommons.



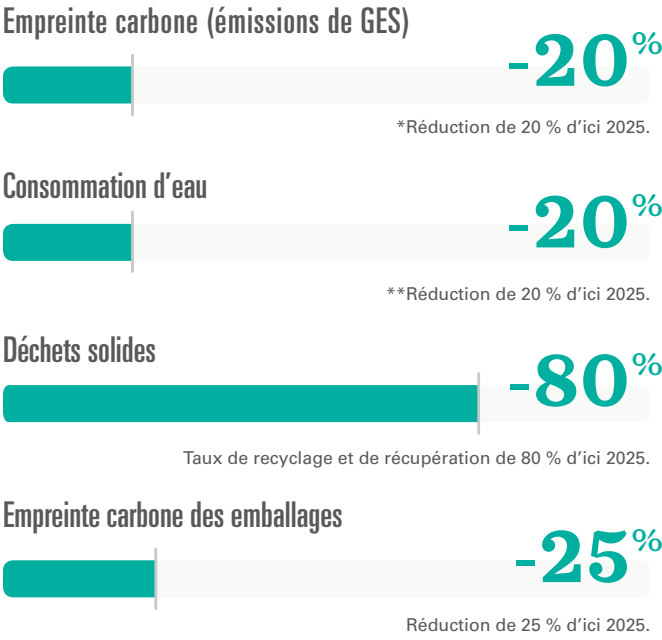


Réduire notre impact sur l'environnement

Nous nous engageons à lutter contre les effets du changement climatique en respectant des objectifs basés sur des données scientifiques pour réduire nos émissions de carbone, nos déchets et notre consommation d'eau et d'énergie. Pour atteindre ces objectifs, nous nous efforçons d'accroître l'utilisation des énergies renouvelables, de déployer davantage de technologies et d'être plus efficaces grâce à nos nouveaux programmes mondiaux *Journey to Excellence and Total Productive Maintenance*.



NOS OBJECTIFS



* À valider d'ici 2018 en utilisant une méthode scientifique. S'applique aux émissions de niveau 1 et 2 lorsque McCormick contrôle les activités.

**Ajustée en fonction des effets sur la gamme de produits et du volume de production.

2015 est l'année de mesure de référence.

NOS PROGRÈS

Éclairage à air comprimé et à LED



La combinaison de projets d'éclairage à air comprimé et à LED dans notre usine de Hunt Valley entraînera une réduction de 15 % de la facture d'électricité totale du site.

Énergie solaire



Notre usine de Hunt Valley dispose également de corbières de parking photovoltaïques qui ont produit 846 900 kWh en 2016 équivalant à une réduction de CO2 de 330 tonnes.

Grâce au Système McCormick de gestion environnementale global -SGE (McCormick's global Environmental Management System), nous identifions et gérons les risques environnementaux dans l'ensemble des activités de l'entreprise, dans un souci d'amélioration continue. SGE utilise un système de notation mondial reposant sur des indicateurs avancés et retardés pour mesurer les progrès, notamment des facteurs tels que l'incidence, la mise en œuvre du système SGE, le respect des normes d'ingénierie pour les systèmes de contrôle environnemental et les programmes de surveillance paramétrique associés. Notre objectif final est que chaque site obtienne le statut « hautement protégé », objectif que nous avons déjà atteint à moitié.



Approvisionnement durable et sécurité alimentaire

Nous nous employons à accroître la durabilité dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement agricole, qui représente 80 % de notre empreinte carbone. Nous adoptons une approche « paysagère », qui mise sur des partenariats incluant un programme et une méthode qui assurent une utilisation équitable des terres et renforcent les mesures qui visent à lutter et à s'adapter au changement climatique. Nous avons récemment rejoint la [IBM Blockchain Solution](#), une collaboration de grandes entreprises qui s'efforcent d'améliorer la chaîne d'approvisionnement alimentaire mondiale grâce à des innovations technologiques.

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'un approvisionnement durable, nous insistons également sur le respect de normes strictes en matière de sécurité alimentaire dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Nous affichons un solide bilan en matière de sécurité alimentaire grâce à nos engagements sur la gestion des ressources, à notre collaboration avec nos partenaires d'approvisionnement et à notre collaboration étroite avec les organismes de réglementation. Nous encourageons nos fournisseurs à adopter les normes les plus élevées, telles que la certification Global Food Safety Initiative et le référentiel de bonnes pratiques agricoles Global G.A.P. De plus, nous nous procurons les ingrédients entrant dans la composition de nos épices et produits alimentaires auprès de sources durables, y compris l'utilisation d'œufs de poules élevées en liberté et de produits biologiques. En 2025, nous n'utiliserons que des œufs de poules élevées en liberté dans les produits McCormick.



Certification de la durabilité

Pour assurer la santé à long terme de nos salariés, des communautés et de la planète, nous encourageons de façon proactive toutes les communautés agricoles à adopter de bonnes pratiques conformes aux normes McCormick ou à celles d'organismes externes de certification tels que l'USDA Organic ou la Rainforest Alliance. Ces efforts sont étroitement liés à notre objectif de nous procurer 100 % de nos ingrédients emblématiques auprès de sources durables d'ici 2025.

Nos objectifs 100%

Nous souhaitons nous procurer de façon durable 100 % de nos ingrédients emblématiques (vanille, piment rouge, poivre noir, origan et cannelle) d'ici 2025. Nos initiatives d'approvisionnement durable reflètent l'engagement de McCormick à faire face aux risques, à établir et à renforcer les capacités d'approvisionnement et à intégrer l'amélioration continue dans la façon dont nous proposons ces épices emblématiques à nos clients et consommateurs.

En début d'année, *Corporate Knights* a classé McCormick :

- n° 14** dans son classement « Global 100 Sustainability Index »
- n° 1** dans le secteur des produits de consommation en général

Ces classements, annoncés à l'occasion de la réunion annuelle du Forum économique mondial de Davos, en Suisse, sont une bonne indication de notre succès et de nos solides performances en matière de durabilité.



SECTION

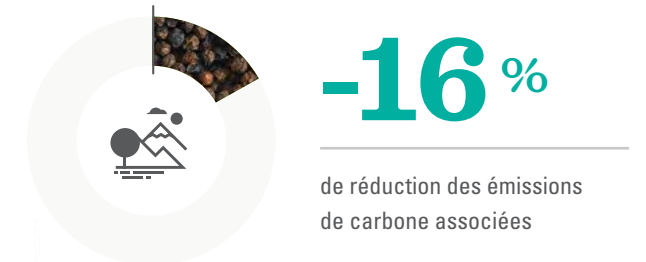
04



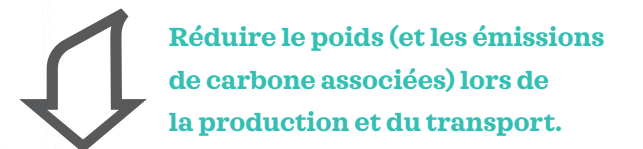
Engagements en matière de produits et d'emballages

Outre la protection élevée de la qualité et des saveurs de nos produits, ainsi que la commodité et la facilité d'utilisation, nos concepteurs et ingénieurs en emballage sont toujours à la recherche de solutions pour réduire les impacts sur l'environnement. Pour cela, l'an dernier, nous avons apporté les modifications suivantes :

1. Nous avons redessiné nos boîtes emblématiques OLD BAYs et Black Pepper pour utiliser un emballage en PET entièrement recyclable, facile à utiliser et qui préserve la fraîcheur des épices plus longtemps. Cela représente :



2. Nous avons réduit de 10 % l'utilisation de matériaux pour tous nos flacons de verre en Europe. Cela nous permet de :



Ces innovations et d'autres innovations en matière d'emballage nous aident non seulement à maîtriser nos ressources et notre empreinte carbone, mais contribuent également à d'autres objectifs importants dans le cadre de notre programme de durabilité, tels que l'élimination du BPA (bisphénol A) dans tous nos emballages d'ici la fin 2018.





2017

RAPPORT PLP

SECTION

05

À propos
de ce rapport



À propos de McCormick

Fondée en 1889, McCormick & Company est un leader mondial sur le marché des saveurs. L'entreprise fabrique, commercialise et distribue des épices, des mélanges d'assaisonnement, des condiments et d'autres produits savoureux aux trois principaux segments de l'industrie : détaillants, fabricants de produits alimentaires et restauration hors foyer.

McCormick exerce ses activités sur deux marchés : le Grand Public et l'Industrie. L'activité Grand Public est présente dans 150 pays et territoires environ, grâce à de grandes marques telles que McCormick®, Lawry's®, OLD BAY®, Gourmet Garden®, Zatarain's®, Stubb's®, Thai Kitchen®, Simply Asia®, French's® et Frank's RedHot®. Les marques internationales de l'entreprise incluent Club House® (Canada), Schwartz® (Royaume-Uni), Ducros® (France), Kohinoor® (Inde) et Aeroplane® et Gourmet Garden® (Australie). Nos clients sont très variés : épiceries, grandes surfaces, grossistes, sites e-commerce, magasins discount et drugstores.

L'activité Industrie fournit une grande diversité de produits à des multinationales de l'alimentation et des professionnels de la restauration hors foyer, ce qui inclut des mélanges d'assaisonnement, des épices et des herbes, des condiments, des enrobages et des mélanges de saveurs.

Sparks, Maryland

Emplacement de notre siège social

11 000

salariés à travers le monde, répartis dans 27 pays

4,4 milliards de dollars

de ventes nettes en 2016

Dans le monde entier

Principales activités de fabrication en Amérique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie-Pacifique

Les producteurs agricoles qui fournissent la matière première de nos produits font partie intégrante de notre chaîne de valeur. Les matières premières que nous utilisons le plus sont le poivre, les produits laitiers, les piments (rouge et paprika), l'ail, l'oignon, le riz, la farine de blé et la vanille.



Gouvernance axée sur la Performance basée sur des objectifs

Nous sommes convaincus qu’une gouvernance solide pose les bases nécessaires pour favoriser la Performance basée sur des objectifs (PLP). Nombre de nos impacts en matière de PLP sont gérés au niveau opérationnel, tandis qu’une coordination générale et une orientation stratégiques sont assurées par le comité de gouvernance PLP McCormick. Ce comité rend compte directement au Président du Conseil d’Administration et PDG, et se compose de cadres supérieurs qui sont directement responsables des différents départements opérationnels tels que les ressources humaines, l’environnement, l’emballage, l’approvisionnement, les relations avec les communautés, les affaires gouvernementales, la communication, l’innovation et les relations avec les investisseurs.

Étant donnée la position de leader mondial de McCormick sur le marché des saveurs, nous sommes pleinement conscients des liens étroits entre nos activités et les principales tendances environnementales et sociales qui touchent le monde, notamment le changement climatique, la santé et le bien-être, la diversité du personnel et le développement économique des communautés. Ainsi, nous nous employons activement à améliorer sans cesse nos systèmes de gestion environnementale, en renforçant la durabilité de nos emballages et en utilisant nos produits pour proposer des repas sains et savoureux. Nous continuerons à publier un rapport sur la Performance basée sur des objectifs tous les deux ans pour faire le point sur les progrès réalisés.

Politique publique

Nous estimons qu’il est important d’informer les décideurs politiques et de participer au dialogue public sur des questions auxquelles nous pouvons contribuer de façon positive. En parallèle, nous veillons à conserver notre indépendance, comme en témoignent nos politiques. McCormick ne verse pas de contributions à des candidats à des fonctions publiques et ne finance pas de campagnes politiques individuelles. De plus, les salariés de tous niveaux doivent respecter les lois en vigueur et les politiques internes.

Pour en savoir plus sur notre politique en matière d’activités politiques, rendez-vous sur :

www.mccormickcorporation.com/Investor-Center/Corporate-Governance/Political-Activity-Policy

SECTION
05



Implication des parties prenantes

Chez McCormick, nous nous employons à collaborer avec les principales parties prenantes pour mieux cibler nos efforts, maximiser notre impact et créer de la valeur pour la société.



SALARIÉS

CONSOMMATEURS

CLIENTS

FOURNISSEURS

INVESTISSEURS

PAIRS

Partenariats externes

En 2016, McCormick s'est associée à plusieurs organisations non gouvernementales (ONG) pour mener à bien notre initiative « Performance basée sur des objectifs » dans le monde entier. Par exemple, nous avons collaboré avec le World Wildlife Fund, CARE et NCBA/CLUSA pour créer des coopératives viables qui aident nos communautés agricoles grâce à des initiatives environnementales et à des programmes visant à améliorer le niveau de vie des agriculteurs à Madagascar. Nous avons également participé à des œuvres caritatives en partenariat avec United Way et nous nous sommes associés avec le YMCA et l'American Heart Association pour mener à bien notre programme de dons caritatifs, Flavor For Life, dans le centre du Maryland, aux États-Unis. Nous continuerons à rechercher des organisations exceptionnelles pour nous aider à tenir notre engagement en faveur de Performance basée sur des objectifs.





Notre approche en matière de reporting

IMPORTANCE DES ENJEUX

Pour être sûrs d'accorder la priorité aux enjeux les plus importants pour nos parties prenantes et notre entreprise, nous avons engagé Business for Social Responsibility (BSR), une organisation internationale de conseil à but non lucratif, qui a mené une analyse formelle de l'importance des enjeux en 2017. Cette analyse comprenait des recherches approfondies, l'examen de rapports internes sur les principaux enjeux et tendances en matière de durabilité, des entretiens avec du personnel externe et des salariés de l'entreprise, et une analyse approfondie de chaque enjeu en fonction de l'importance de ses impacts sociaux, environnementaux et économiques, ainsi que de sa capacité à influencer les évaluations et les décisions des parties prenantes.

Une fois que les enjeux les plus pertinents ont été identifiés et inclus à l'analyse, BSR les a comparés à un ensemble de critères pour déterminer l'importance de chacun par rapport aux conditions sociales, environnementales et économiques, aux opinions des parties prenantes et aux activités commerciales de McCormick. Les avis des parties prenantes ont influencé le processus d'analyse en termes d'identification et de hiérarchisation des enjeux ; ces avis ont été recueillis directement lors d'entretiens réalisés avec des parties prenantes externes et internes, et indirectement par le biais de publications d'intervenants portant sur des questions directement liées aux enjeux en matière de Performance McCormick basée sur des objectifs. Chaque partie prenante a été interrogée pour évaluer son point de vue concernant les enjeux les plus cruciaux en matière de Performance basée sur des objectifs.

Le processus d'analyse a fourni un cadre solide pour l'identification et la hiérarchisation des principaux enjeux sociaux, environnementaux et économiques pour McCormick.

Grâce à cette initiative, 10 enjeux ont été classés comme les plus importants (niveau 1) pour McCormick et ses parties prenantes externes.

La liste ci-dessous énumère les enjeux les plus importants pour notre entreprise, classés par ordre d'importance en fonction de leur impact potentiel sur nos activités et de leur intérêt pour les parties prenantes.

Enjeux de niveau 1

- Sécurité des produits
- Santé et sécurité au travail
- Systèmes de gestion environnementale
- Utilisation efficace des ressources
- Emballages durables
- Niveau de vie des fournisseurs
- Engagement des fournisseurs
- Résilience des fournisseurs
- Éthique des affaires
- Diversité et inclusion



SECTION

05



À propos de ce rapport

Ce rapport constitue le premier rapport sur la Performance McCormick basée sur des objectifs et les données mentionnées concernant les activités et les performances de l'entreprise pour l'année fiscale 2016. Au cours de la période visée par le rapport, aucun changement important n'est intervenu au niveau de la taille, de la structure ou de la propriété de l'entreprise. Étant donnée la période de référence, les chiffres et le contenu du rapport ne tiennent pas compte de l'acquisition de French's Food Company par McCormick en 2017. Le rapport sur les performances, inclus à la fin, a été établi conformément aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI).

Les activités visées par ce rapport incluent les filiales d'exploitation en propriété exclusive et les joint ventures sur lesquelles McCormick & Company exerce un contrôle opérationnel.

Dans le cadre de l'analyse de l'importance des enjeux, les enjeux importants pour McCormick ont été évalués par rapport à notre chaîne de valeur afin d'établir les limites appropriées pour ce rapport.

Nous avons utilisé différentes méthodes de collecte de données, notamment des résultats d'enquête et des applications logicielles. Les informations et données générales figurant dans ce rapport n'ont pas été vérifiées par une organisation d'assurance externe. Cependant, nous avons réalisé de nombreux examens internes de projets de rapport et sommes convaincus de l'exactitude de ce rapport et de la description qui y est faite des activités de McCormick.

Pour en savoir plus sur McCormick & Company, rendez-vous sur : www.mccormickcorporation.com





2017

RAPPORT PLP

SECTION

06

Rapport sur les performances

Nous rapprocher de nos objectifs RSE pour 2019

Dans notre rapport 2015 sur la responsabilité sociale de l’entreprise (RSE), nous avons défini une série d’objectifs à atteindre d’ici 2019. Le tableau ci-dessus décrit chacun d’eux et fait le point sur les progrès accomplis en 2016.

Pilier	Objectif	Progrès accomplis en 2016
La force des équipes	Promouvoir la diversité au sein de nos effectifs et augmenter la proportion de postes de direction occupés par des femmes au niveau mondial et par des personnes de couleur aux États-Unis.	• 48 % des postes de direction occupés par des femmes au niveau mondial • 22 % des postes de direction occupés par des personnes de couleur aux États-Unis.
	Établir un niveau de référence concernant l’engagement des salariés en 2016 et augmenter le taux d’engagement lors de chaque année d’enquête.	Niveau de référence établi en 2016 ; prochaine enquête en 2019.
	Réduire de 3 % les accidents de travail sur tous nos sites de fabrication mondiaux d’ici 2019.	McCormick mesure le taux total d’intervention en cas d’incident (TTIA), le taux d’incidents de sécurité pour 100 salariés à temps plein. Un TTIA inférieur à 1 représente des performances de sécurité de classe mondiale. Pour McCormick : • 2015 - TTIA = 0,7 • 2016 - TTIA = 0,5.
	Dépasser 100 000 heures annuelles de bénévolat réalisées par les salariés.	Année de référence : 2017. Cette année, McCormick a lancé un logiciel de suivi des dons et du bénévolat, tout d’abord aux États-Unis, pour faciliter les mesures.
L’assurance du goût	Accroître le financement des programmes destinés aux communautés agricoles de 50 %.	Hausse de 40 % en 2016.
	Former les fournisseurs intermédiaires de moyens de production agricoles à l’agriculture durable et renforcer leur capacité à soutenir les exploitants agricoles pour les aider à mettre en œuvre les bonnes pratiques.	Tous les principaux fournisseurs ciblés ont été informés des attentes de McCormick concernant les bonnes pratiques agricoles. 50 % des initiatives prévues ont été menées à bien pour renforcer les capacités des principaux fournisseurs.
	Identifier 100 % des fournisseurs présentant un profil de risque élevé et prendre des mesures pour gérer les risques, en inscrivant notamment les fournisseurs au programme SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange).	100 % des fournisseurs à haut risque ont été identifiés. 90 % des fournisseurs ont été inscrits au programme SEDEX. Des audits SMETA ont été réalisés auprès des fournisseurs à haut risque ciblés.

SECTION
06

Pilier	Objectif	Progrès accomplis en 2016
Inspirer des choix sains	Augmentation annuelle du taux de participation des salariés au programme mondial « Bien manger ».	La période de référence du programme « Bien manger » a débuté à la mi-2016. Le programme continue de prendre de l’ampleur et a permis d’obtenir les résultats suivants : • augmentation du nombre de cours Weight Watchers et de remise en forme proposés dans le Maryland ; • hausse du nombre d’évaluations annuelles du bien-être aux États-Unis ; • amélioration du suivi des ventes de bouteilles d’eau et d’offres de santé et de bien-être dans les cafétérias aux États-Unis.
	Lancer le programme « Bien manger » de McCormick dans le monde entier.	Il est prévu d’étendre le programme au monde entier d’ici 2018.
	Augmentation de 20 % des dépenses marketing mondiales consacrées à la sensibilisation des consommateurs et des leaders de l’industrie au rôle des saveurs dans la promotion d’une alimentation plus saine d’ici 2019.	Hausse de 44 %.
Garantir de hautes performances	Réduction de 10 % de la consommation d’électricité d’ici 2019.	Réduction de 1 %.
	Réduction de 10 % de la consommation d’eau d’ici 2019.	Réduction de 7 %.
	Réduction de 5 % des émissions de GES d’ici 2019.	Réduction de 31 %.
	Réduction de 10 % de la production de déchets solides d’ici 2019.	Hausse de 6 %.
	Réduction de 20 % du poids des emballages « bouteilles » d’ici 2019.	Réduction de 18 %.

Notre approche en matière de reporting

Ce rapport a été établi conformément aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) et les chiffres qui y figurent font référence à l’année fiscale 2016. Tout en poursuivant notre quête de Performance basée sur des objectifs, nous continuerons à mesurer et à divulguer les données relatives à d’autres enjeux de niveau 1.

Publication générale	Description	Renvoi ou réponse
102-1	Nom de l’entreprise	McCormick and Company, Incorporated
102-2	Activités principales, marques, produits et services	McCormick & Company est un leader mondial sur le marché des saveurs. L’entreprise produit, commercialise et distribue des épices, des mélanges d’assaisonnement, des condiments et d’autres produits savoureux pour tout le secteur de l’industrie agroalimentaire : détaillants, fabricants de produits alimentaires et restauration hors foyer. McCormick est également le partenaire de nombreuses joint ventures participant à la fabrication et à la vente de produits savoureux. La société exerce ses activités sur deux marchés : le Grand Public et l’Industrie. L’activité Grand Public est présente dans plus de 150 pays et territoires. Les clients de la société sont très variés (épiceries, grandes surfaces, grossistes, sites e-commerce, magasins discount et drugstores) et l’entreprise répond à leurs besoins directement ou indirectement par l’intermédiaire de distributeurs ou de grossistes. En Amérique, les grandes marques de McCormick incluent Lawry’s, Club House, Gourmet Garden, OLD BAY, Zatarain’s, Stubb’s, Thai Kitchen et Simply Asia. En Europe, au Moyen-Orient et en Afrique (zone EMEA), les principales marques de McCormick incluent Ducros, Schwartz, Kamis et Drogheria & Alimentari. Dans la région Asie-Pacifique, nous commercialisons nos produits sous les marques McCormick et DaQiao. En Australie, la société commercialise ses épices et ses assaisonnements sous la marque McCormick, ses desserts sous la marque Aeroplane et ses herbes fraîches emballées sous la marque Gourmet Garden. En Inde, la filiale en propriété exclusive de McCormick commercialise ses produits sous la marque Kohinoor. Outre la commercialisation des produits de la marque McCormick, l’entreprise est également un important fournisseur d’articles de marque de distributeur (ou marque de magasin). L’activité Industrie McCormick propose un large éventail de produits à des multinationales de l’alimentation et des professionnels de la restauration hors foyer. McCormick fournit à ces clients des solutions aromatiques personnalisées.
102-3	Emplacement du siège social	Sparks, Maryland, États-Unis
102-4	Lieux d’activité	Les principaux sites de fabrication de l’entreprise sont situés dans les pays suivants : Australie, Canada, Chine, Émirats arabes unis, États-Unis, France, Inde, Italie, Mexique, Pologne et Royaume-Uni.
102-5	Propriété et forme juridique	Société publique

SUITE À LA PAGE SUIVANTE

SECTION
06

Publication générale	Description	Renvoi ou réponse
102-6	Marchés desservis	À propos de McCormick - Informations concernant la société, notamment les marchés desservis
102-7	Taille de l’entreprise	Chiffre d’affaires net - 4,41 milliards de dollars Nombre de salariés - 11 000 Quantité de produits et services - McCormick commercialise ses marques dans environ 150 pays et territoires Dette actuelle - 393,2 millions de dollars Fonds propres - 1,638 milliard de dollars
102-10	Changements importants intervenus dans l’entreprise et sa chaîne d’approvisionnement	Aucun
102-11	Principe ou approche de précaution	Nos achats de matières premières sont soumis aux fluctuations des prix et de la disponibilité du marché selon les conditions climatiques, de culture et de récolte, et les conditions du marché, aux mesures prises par le gouvernement et à d’autres facteurs indépendants de notre volonté.
102-13	Appartenance à des associations	McCormick & Company participe à des organisations locales, nationales et internationales, notamment : GROUPES DE L’INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET DU SECTEUR DE LA FABRICATION Grocery Manufacturers Association (GMA) Food Marketing Institute (FMI) Consumer Goods Forum (CGF) USDA Center for Nutrition Policy and Promotion (CNPP) Academy of Nutrition and Dietetics (AND) DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS Women Presidents’ Educational Organization Women’s Business Enterprise National Council (WBENC) Canadian Aboriginal & Minority Supplier Council (CAMSC) Capital Region Minority Supplier Development Council Diverse Manufacturing Supply Chain Alliance (DMSCA) National Veteran-Owned Business Association (NaVOBA) National Minority Supplier Development Council (NMDSC) APPROVISIONNEMENT ÉTHIQUE ET AGRICULTURE DURABLE Sustainable Spices Initiative (SSI) Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) National Cooperative Business Association (NCBA)

SECTION
06

Publication générale	Description	Renvoi ou réponse
102-14	Déclaration du décisionnaire principal	Lettre du PDG
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	Formulaire 10-K de 2016
102-16	Valeurs, principes, standards et normes de comportement	Politique d'éthique des affaires
102-18	Structure de gouvernance	Gouvernance de l'entreprise
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Salariés Consommateurs Fournisseurs Investisseurs Pairs Clients
102-41	Conventions collectives	McCormick & Company ne dispose d'aucune convention collective aux États-Unis. Dans nos filiales étrangères, environ 2 800 salariés sont couverts par des conventions collectives ou des ententes similaires.
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Formulaire 10-K de 2016

SUITE À LA PAGE SUIVANTE

SECTION
06

Publication générale	Description	Renvoi ou réponse
102-46	Définition du contenu du rapport et des limites des thèmes abordés	Cette année, dans le cadre de notre processus de Performance basée sur des objectifs, nous avons réalisé une analyse des enjeux prioritaires afin d’identifier les principaux domaines de risque et d’opportunité. Ce processus, ainsi que la démarche de définition du contenu du rapport, se sont déroulés comme suit : - Nous avons examiné de façon approfondie plusieurs thèmes : environnement, société, économie et gouvernance, en rapport avec nos activités et les parties prenantes. - Nous avons directement contacté des parties prenantes pour recueillir leur avis sur la hiérarchisation de ces enjeux et leurs impacts sur la chaîne d’approvisionnement de McCormick. Nous avons collaboré avec des parties prenantes internes et externes, notamment des investisseurs, des ONG environnementales et des organisations de défense des droits de l’homme. - Nous avons analysé un large éventail de sources d’informations représentant les préoccupations prioritaires des consommateurs et des clients, couplés avec les retours directs des parties prenantes et l’examen de leurs documents ainsi que d’études du secteur. - Nous avons défini les priorités de l’entreprise et des parties prenantes dans une matrice, en identifiant les enjeux ayant obtenu les notes les plus élevées en tant que domaines prioritaires pour le succès continu de McCormick et notre attachement envers la Performance basée sur des objectifs.
102-47	Liste des enjeux importants	Sécurité des produits Santé et sécurité au travail Systèmes de gestion environnementale Utilisation efficace des ressources Emballages durables Niveau de vie des fournisseurs Engagement des fournisseurs Résilience des fournisseurs Éthique des affaires Diversité et inclusion
102-49	Modifications apportées au rapport	Notre rapport de 2015 comprenait une liste d’enjeux importants, définis dans l’évaluation réalisée en 2014 : - Sécurité des produits - Santé et sécurité au travail - Systèmes de gestion environnementale - Évaluation des risques de la chaîne d’approvisionnement - Niveau de vie des fournisseurs - Engagement des fournisseurs - Diversité et inclusion Nous avons mis à jour l’évaluation de l’importance des enjeux pour tenir compte de l’évolution des besoins de notre chaîne d’approvisionnement et de l’environnement économique, ainsi que du monde qui nous entoure.

SUITE À LA PAGE SUIVANTE

SECTION
06

Publication générale	Description	Renvoi ou réponse
102-50	Période visée par le rapport	Ce rapport porte sur la période allant du 1er janvier 2016 au 1er septembre 2017. Les données de la GRI couvrent l’année fiscale 2016 uniquement.
102-51	Date du dernier rapport	Rapport intermédiaire de 2016
102-52	Cycle d’établissement de rapports	Semestriel
102-53	Personne à contacter en cas de questions concernant le rapport	Lori Robinson
102-54	Demande d’établissement de rapports conformément aux normes de la GRI	Rapport sur les performances
102-55	Index du contenu de la GRI	Rapport sur les performances

GRI 103 : enjeux et limites en 2016

Enjeux importants	Renvoi à l'approche de gestion	Emplacements géographiques associés à l'impact des enjeux	Parties prenantes associées à l'impact des enjeux
GRI 201 : performances économiques en 2016	Formulaire 10-K de 2016	Marchés sur lesquels nos produits sont vendus. Les principaux marchés sont les suivants : Australie, Canada, Chine, États-Unis, France, Inde, Italie, Mexique, Pologne et Royaume-Uni.	Communautés Consommateurs Associations professionnelles Fournisseurs d'ingrédients Investisseurs Organismes de réglementation Clients au détail Effectifs
GRI 204 : pratiques d'approvisionnement en 2016	Nos objectifs en détail Notre engagement envers les communautés Notre engagement envers la planète	Principaux pays dans lesquels McCormick s'approvisionne : le Brésil, le Canada, la Chine, les États-Unis, l'Inde, l'Indonésie, Madagascar, le Mexique, la Turquie et le Vietnam.	Communautés Clients Associations professionnelles Investisseurs Fournisseurs
GRI 206 : comportement anticoncurrentiel en 2016	Formulaire 10-K de 2016	McCormick fabrique ses produits notamment dans les pays suivants : l'Australie, le Canada, la Chine, les Émirats arabes unis, les États-Unis, la France, l'Inde, l'Italie, le Mexique, la Pologne et le Royaume-Uni.	Associations professionnelles Investisseurs Organismes de réglementation
GRI 305 : émissions en 2016	Nos objectifs en détail Notre engagement envers la planète	McCormick fabrique ses produits notamment dans les pays suivants : l'Australie, le Canada, la Chine, les Émirats arabes unis, les États-Unis, la France, l'Inde, l'Italie, le Mexique, la Pologne et le Royaume-Uni.	Communautés Clients Associations professionnelles Investisseurs Organismes de réglementation
GRI 308 : évaluation environnementale des fournisseurs	Notre engagement envers la planète	Principaux pays dans lesquels McCormick s'approvisionne : le Brésil, le Canada, la Chine, les États-Unis, l'Inde, l'Indonésie, Madagascar, le Mexique, la Turquie et le Vietnam.	Communautés Associations professionnelles Organismes de réglementation Fournisseurs

SECTION
06

GRI 200-400 : divulgations spécifiques aux enjeux en 2016

Enjeux importants	Renvoi à l'approche de gestion	Emplacements géographiques associés à l'impact des enjeux	Parties prenantes associées à l'impact des enjeux
GRI 401 : emploi	Nos objectifs en détail Notre engagement envers les salariés	McCormick fabrique ses produits et exerce ses activités d'exploitations notamment dans les pays suivants : l'Australie, le Canada, la Chine, les Émirats arabes unis, les États-Unis, la France, l'Inde, l'Italie, le Mexique, la Pologne et le Royaume-Uni.	Effectifs
GRI 404 : formation et éducation	Nos objectifs en détail Notre engagement envers les salariés	McCormick fabrique ses produits et exerce ses activités d'exploitations notamment dans les pays suivants : l'Australie, le Canada, la Chine, les Émirats arabes unis, les États-Unis, la France, l'Inde, l'Italie, le Mexique, la Pologne et le Royaume-Uni.	Effectifs
GRI 408 : travail des enfants	Notre engagement envers les communautés	Principaux pays dans lesquels McCormick s'approvisionne : le Brésil, le Canada, la Chine, les États-Unis, l'Inde, l'Indonésie, Madagascar, le Mexique, la Turquie et le Vietnam.	Communautés Clients Associations professionnelles Investisseurs Organismes de réglementation Fournisseurs
GRI 409 : travail forcé ou obligatoire	Notre engagement envers les communautés	Principaux pays dans lesquels McCormick s'approvisionne : le Brésil, le Canada, la Chine, les États-Unis, l'Inde, l'Indonésie, Madagascar, le Mexique, la Turquie et le Vietnam.	Communautés Clients Associations professionnelles Investisseurs Organismes de réglementation Fournisseurs
GRI 414 : évaluation sociale des fournisseurs	Notre engagement envers les communautés	Principaux pays dans lesquels McCormick s'approvisionne : le Brésil, le Canada, la Chine, les États-Unis, l'Inde, l'Indonésie, Madagascar, le Mexique, la Turquie et le Vietnam.	Communautés Clients Associations professionnelles Investisseurs Organismes de réglementation Fournisseurs
GRI 416 : santé et sécurité des consommateurs	Notre engagement envers les salariés	Marchés sur lesquels nos produits sont vendus. Les principaux marchés sont les suivants : Australie, Canada, Chine, États-Unis, France, Inde, Italie, Mexique, Pologne et Royaume-Uni.	Communautés Clients Investisseurs Organismes de réglementation Fournisseurs

SECTION
06

GRI 200-400 : divulgations spécifiques aux enjeux en 2016

Publication générale	Description	Renvoi ou réponse
GRI 302 : énergie		
302-2	Consommation d'énergie au sein de l'entreprise	260 394,1 MWh
303-1	Prélèvement d'eau	1 261 mégalitres/an
GRI 305 : émissions		
305-1	Émissions directes de GES (niveau 1)	20 146 tonnes métriques d'équivalent CO2
305-2	Émissions indirectes de GES (niveau 2)	71 636 tonnes métriques d'équivalent CO2
305-5	Réduction des émissions de GES	31 % (niveaux 1 et 2)
GRI 306 : effluents et déchets		
306-3	Déversements importants	Aucun
GRI 403 : santé et sécurité au travail		
403-1	Représentation des salariés dans des comités mixtes officiels de santé et de sécurité au travail	La chaîne d'approvisionnement nord-américaine de McCormick fait appel à des techniciens pour promouvoir la sécurité sur les sites dans le cadre du programme Safety Functional Leader qui favorise l'appropriation des systèmes de sécurité et permet l'obtention du statut de technicien. Ce programme s'adresse à tous les salariés.

SUITE À LA PAGE SUIVANTE

SECTION
06

Publication générale	Description	Renvoi ou réponse
GRI 404 : formation et éducation		
404-1	Nombre total d’heures de formation effectuées par les salariés par sexe	Hommes : 32 402,05 Femmes : 26 996,37
404-2	Programmes de perfectionnement des compétences des salariés et programmes d’aide à la transition	Formations en ligne : 500 Formations dispensées par un instructeur : 413
404-3	Pourcentage de salariés faisant régulièrement l’objet d’évaluations des performances et de bilans d’évolution de carrière	Nos objectifs en détail
GRI 405 : Diversité et égalité des chances		
405-1	Diversité parmi les organes de gouvernance et les salariés	Notre engagement envers les salariés
GRI 412 : évaluation des droits de l’homme		
412-2	Formation des salariés sur les politiques ou les procédures en matière de droits de l’homme	Code de conduite à l’intention des fournisseurs

SUITE À LA PAGE SUIVANTE

SECTION
06

Publication générale	Description	Renvoi ou réponse
GRI 413 : communautés locale		
413-1	Activités de collaboration avec les communautés locales, évaluations des impacts et programmes de développement	Notre engagement envers les communautés
GRI 416 : santé et sécurité des consommateurs		
416-2	Incidents de non-conformité concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et services	Aucun cas de non-conformité réglementaire important concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et services n’est survenu en 2016. Aucune amende, sanction ou mise en garde.
GRI 417 : marketing et étiquetage		
417-2	Incidents de non-conformité concernant les informations ou l’étiquetage de produits ou services	Aucun cas de non-conformité réglementaire important concernant les informations ou l’étiquetage de produits n’est survenu en 2016.
417-3	Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	Aucun incident de non-conformité réglementaire concernant les communications marketing et ayant entraîné une amende, des sanctions ou une mise en garde n’est survenu en 2016.
Sans objet	Total des dons de l’entreprise	6 826 976 dollars