



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

## *Rapport annuel*

**DIAM DEVELOPPEMENT DURABLE**

**D-CUBE**

Rédacteur : Jean-Pierre LEROY

CEO : Michel VAISSAIRE

## 1. Déclaration de soutien continu par notre Président Directeur Général



Michel VAISSAIRE

Le groupe Diam International a décidé en 2010 de renforcer son engagement en matière de développement durable.

La rédaction d'une charte éthique en 2010, La création de la démarche D Cube en 2011 , l'adhésion en 2012 au Global Compact ont été les premiers pas de notre engagement.

2012 a vu plusieurs actions structurantes se mettre en place :

- Nomination d'un Directeur DIAM DEVELOPPEMENT DURABLE – D-Cube
- Audit de nos sites de production
- Elaboration de nos politiques en matière de :
  - o Social
  - o Sécurité
  - o Environnement
  - o Eco Conception
- Formalisation de notre système de management D-Cube
- Et mise en place de nos premiers indicateurs de performance.



En 2013, j'attends de tous les sites industriels et développement du Groupe qu'ils s'inscrivent activement dans cette démarche qui correspond à la fois a :

- Notre vision de l'éthique des affaires,
- Une vision large de notre rôle d'entreprise et d'entrepreneurs
- La demande de notre environnement (Client, Employés, Actionnaires, et autre partenaires)

Je compte sur chacun des membres du Comité de Direction, l'ensemble des Responsables de pays et l'ensemble des Responsables d'usines pour relayer cette démarche à l'ensemble des employés du Groupe

Michel VAISSAIRE  
CEO Diam International



40 Rue Pierre Curie  
78 130 Les Mureaux  
Tel : + 33 (0) 1 34 92 83 73  
Mob : + 33 (0) 6 718 232 37  
Web : [www.diaminternational.com](http://www.diaminternational.com)



## 2. Notre politique Groupe

Le développement de notre politique s'appuie sur quatre piliers principaux :

- Social
- Sécurité
- Environnement
- Eco-Conception

Ces 4 piliers nous permettent de responsabiliser et suivre les progrès.

Notre système de progrès s'appuie sur un ensemble de guides, de chartes et des audits réguliers qui nous permettent de mesurer et donc de progresser.

Les résultats d'audits sont suivis par le comité Directeur, une revue est faite tous les deux mois.

### *Statut des audits Groupe*

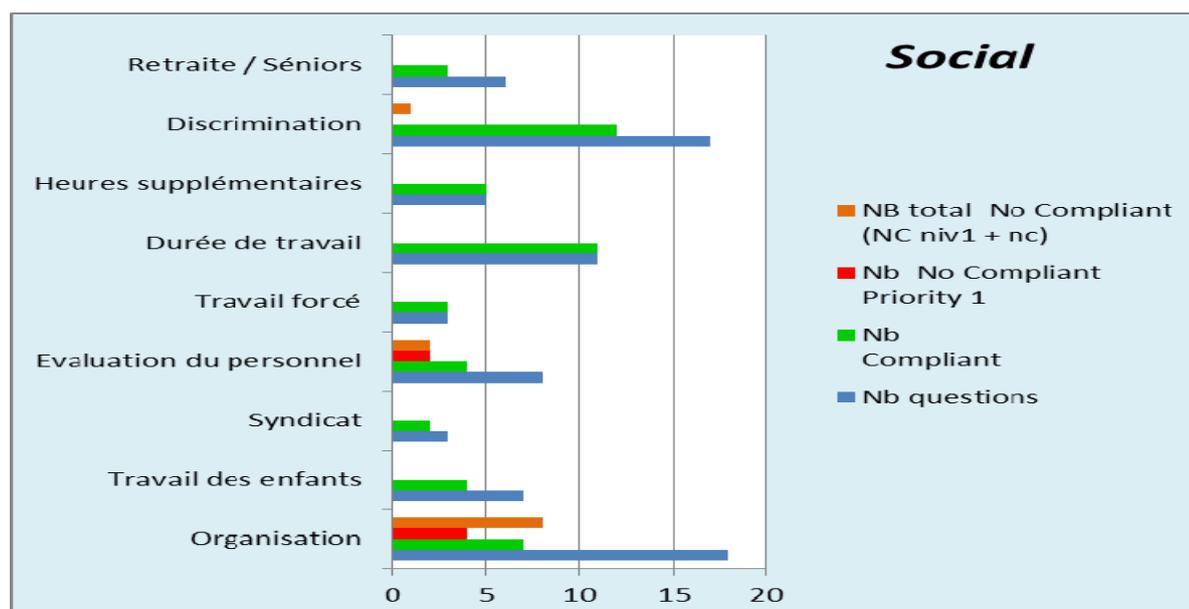
	Sites	Statut	Plan d'action	% d'actions clôturées
<b>Audits internes</b>	D FR	Mars 2012	OK	15%
	D LY	Avril 2012 et octobre 2012	OK	20%
	D YZ	Avril 2012 et octobre 2012	OK	20%
	D LO	Octobre 2012	En cours	
	D TN	Janvier 2012	OK	85%
	D TK	Février 2013	OK	15%
	D DC	Juillet 2012	A venir	
	FFE	décembre 2012		
	D UK	Mars 2013		
	D3 USA	Mai 2013		

Audits externes	D FR	07 & 08 / 03 / 2012 & 25/09/2012	Réalisé le 17 octobre 2012	
	D LY	02 & 03/10/2012	A finaliser	
	D YZ	04/10/2012	A finaliser	
	D LO	1 <sup>er</sup> trimestre 2013		
	D TN	27,28 et 29 / 03 / 2012	Etabli et Réalisé	
	D TK	Septembre 2013		
	D DC	1 <sup>er</sup> semestre 2013		
	FFE	1 <sup>er</sup> semestre 2013		
	D UK	2 <sup>nd</sup> semestre 2013		

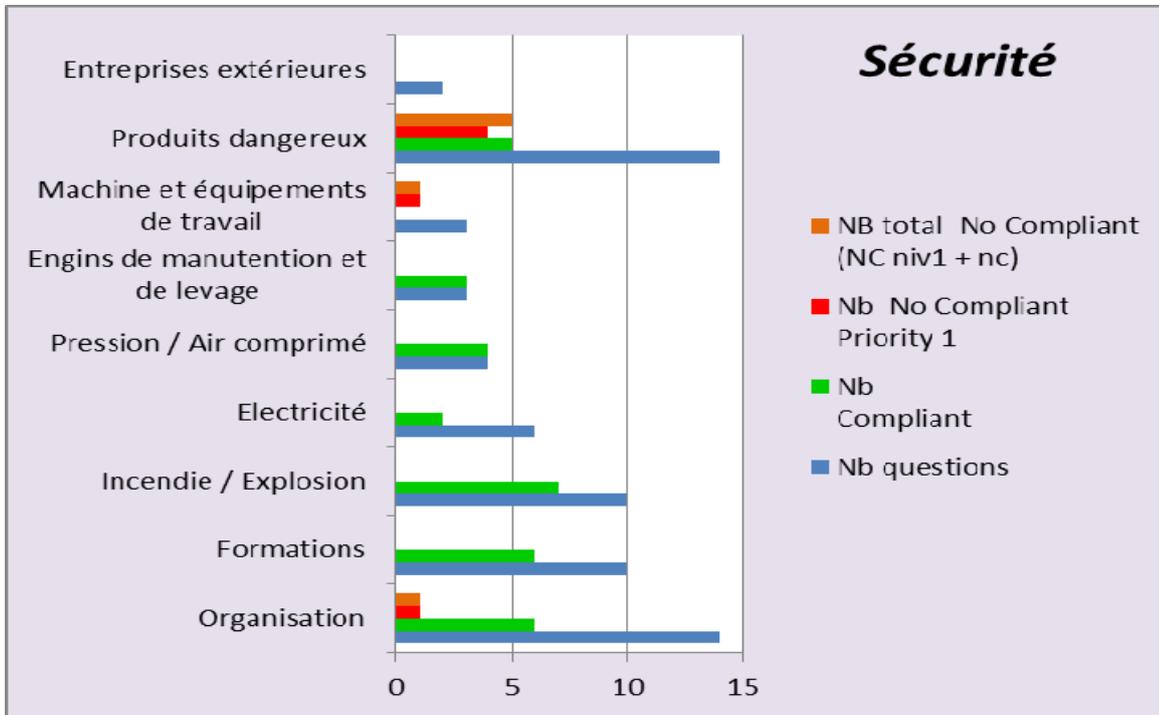
Le système est encore jeune car mis en place à partir de mars 2012. Les grilles d'audits se sont régulièrement complétées et comportent désormais 190 items.

Des priorités de rang 1 ont été définies en comité Directeur. Ces priorités doivent présenter des plans d'actions correctifs dans les deux mois qui suivent leur mesure. Sauf impossibilité majeure, elles doivent être corrigées dans les 3 mois.

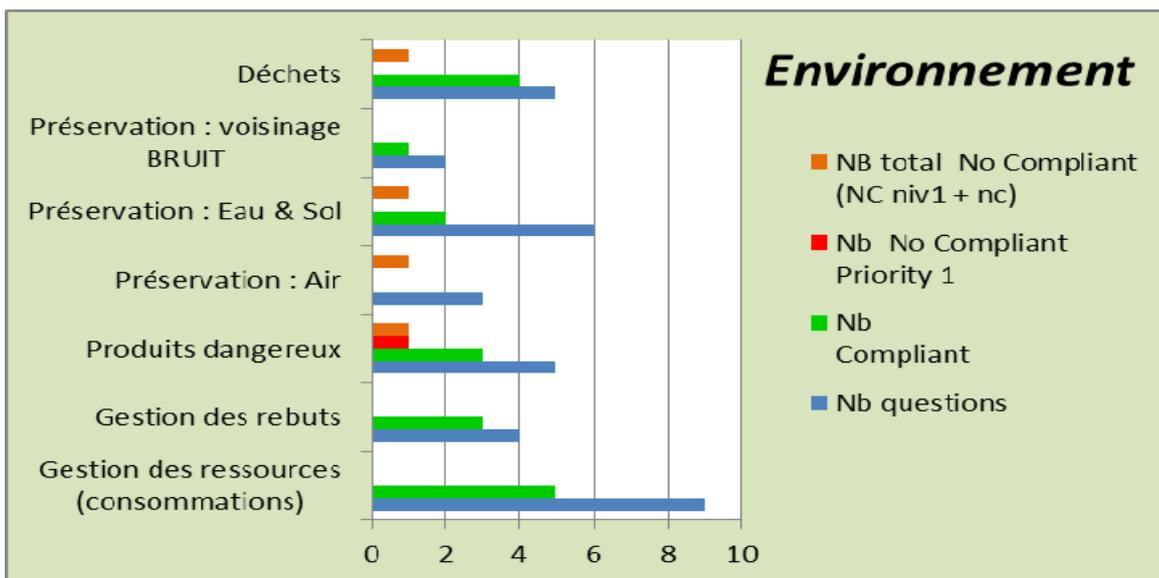
#### Exemple de rapport audit - Cadre Social



*Exemple de rapport audit - Cadre Sécurité*



*Exemple de rapport audit - Cadre Environnement*



*Exemple de rapport audit – Cadre Environnement*



L'unicité de format des grilles d'audits permet de

- *Obtenir un reporting global, tous sites*
- *Identifier les priorités*
- *Isoler les priorités*

### 3. Principes relatifs aux droits de l'homme

Notre Groupe adhère totalement aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et s'est engagée à la faire respecter dans l'ensemble de ses entités réparties dans le monde.

A titre d'exemple, la charte éthique a été traduite en Anglais, Arabe, Chinois. Outre le fait que tous les managers se soient personnellement engagés à la respecter, une veille est assurée afin que tous les nouveaux arrivants en aient connaissance.

La non-discrimination est périodiquement suivie sur l'ensemble des sites hors CEE

Le domaine de la sécurité a été mise à part de la partie sociale afin de mieux suivre les actions de progrès dans le domaine. Nous avons fixé en 2012 une politique mondiale de précautions sur lieux de travail et avons fait intégrer nos valeurs dans les pays où la loi ne l'impose pas.

Chaque usine s'est fixé un axe de progrès majeur dans les éliminations de produits chimiques. ( Colles, solvants, ... ) Bien qu'officiellement autorisés, nous avons entrepris

de progressivement les substituer par des produits bien plus respectueux des employés et de l'environnement.

Un ensemble de sensibilisations de responsables d'équipes est poursuivi dans l'ensemble des usines afin que les ports d'équipements de protections individuels soient maintenus.

Les usines hors CEE reçoivent une à deux enquêtes mandatées par nos clients, sur la base de la SA8000. Tous les audits externes sont suivis de rapports positifs.

## 4. Principes relatifs à l'environnement

Le respect de l'environnement est un axe majeur de notre démarche D-Cube. Nous avons placé deux priorités en 2012

- Réduction impact Carbone : Le Bilan Carbone réalisé sur 3 usines France a permis d'isoler les 3 postes qui conduisent à 50% de notre impact. Matière, Transports, Fin de vie.
  - La matière première fait l'objet d'un suivi mensuel sur l'ensemble des usines en vue de minimiser les rebuts, optimiser les tris et renforcer les valeurs de reprises
- Toutes les usines ont intégré une démarche de reprises des produits usés en vue de les retraiter
  - L'Eco-Conception s'est structurée dans les Bureaux d'études et les axes majeurs sont les réductions de matières inutiles et la dissociation des produits en fin de vie.
  - Un changement de choix matières est en cours afin de minimiser les poids transportés et réduire les impacts carbone liés aux transports.
  - Deux usines France, une usine USA et une usine Chine ont procédé à un remplacement d'éclairages en vue de diminuer les consommations électriques et améliorer les conditions de travail
  - Une usine USA est équipée d'un toit tout en panneaux solaires. Elle est auto-suffisante en énergie électriques.
  - Tous les nouveaux moyens industriels sont choisis quand c'est possible de systèmes intégrés de mise en veille
  - Une charte Achats intègre ces valeurs vis-à-vis de nos fournisseurs.

## 5. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Notre système de management des informations (SI) ne permet pas de recevoir des paiements ni d'en émettre sans qu'il n'y ait de traces.

Aucun employé dans le groupe n'est payé en espèce. Aucun fournisseur n'est payé en espèces.

Les équipes commerciales ont une clause de contrat qui rappelle ces valeurs.

Ce point est intégré à la fois sur les audits externes et audits internes.

## 6. Conclusions

Notre système de management D-CUBE s'appuie de façon fondamentale sur les 10 principes de l'UNGC.

Nous l'avons renforcé avec l'intégration forte d'Hygiène et sécurité, respect des temps de travail, respect des principes légaux de rémunérations.

L'année 2013 sera une année d'engagements et de consolidations fortes. Nous devons encore progresser sur le bon partage des mêmes bases sur l'ensemble de nos filiales mais avons d'ores et déjà fixé les axes de progrès, les indicateurs à suivre et les objectifs à atteindre. Un correspondant D-CUBE est nommé dans chaque usine. Ce correspondant est le relai de notre démarche

**Jean-Pierre LEROY**

Directeur Développement Durable Groupe

Mail : [Jeanpierre.leroy@diaminter.com](mailto:Jeanpierre.leroy@diaminter.com)

Web : [www.diaminternational.com](http://www.diaminternational.com)