

Communication Sur le Progrès

2016 Report, covering 2015 fiscal year





NOTRE ADHESION AUX PRINCIPES DE L'UNGC

La volonté de protéger nos employés et notre environnement naturel et sociétal est au cœur de chacune de nos initiatives. Tout au long de l'année nous mettons en place des actions en accord avec les quatre thèmes du Global Compact, et nous suivons de près leurs résultats. En voici une présentation.

Respect de l'environnement

La diminution de l'utilisation de solvants à forte teneur en COV est donc un axe sur lequel nous sommes intransigeants. Les COV participent d'une part à la réduction de la couche d'ozone, et les solvants sont d'autre part souvent associés à des risques Cancérogène Mutagène Reprotoxique. Nous avons donc engagé la responsabilité des managers et des concepteurs pour restreindre leurs usages. L'utilisation de ces produits a **ainsi baissé de 30%** en 2015. Aucune usine DIAM dans le monde n'utilise de produits classés CMR 1 et 2, c'est-à-dire de produits dont le potentiel cancérigène, mutagène ou reprotoxique est avéré ou présumé. Nous nous efforçons aussi de bannir l'usage de produits classés CMR 3 : soit suspectés d'être CMR, mais pas prouvés, faute d'information suffisante. **Adeptes du principe de précaution**, nous n'attendons pas d'avoir la confirmation que ces produits soient dangereux pour inciter les usines à ne plus les utiliser.

Nos progrès en termes d'éco-conception sont animés par le même dessein : allier respect de l'être vivant sous toutes ses formes, maximiser la satisfaction de nos clients et des consommateurs finaux sans compromettre les ressources des générations futures. L'efficacité énergétique des systèmes d'éclairage que nous avons développé pour nos clients continue de faire ses preuves. Ils nous ont ainsi fait part de la diminution significative de leur consommation d'électricité grâce à nos présentoirs : près de 950 000 \$ ont ainsi été économisés. Nous avons entériné en 2015 l'utilisation d'une matière première

100% recyclée, 100% recyclable. Notre ambition est de démocratiser l'usage de ce type de matière, et de les faire adopter par nos clients. Nous **diffusons et promouvons ces solutions** auprès de nos BE, et même de nos concurrents : nous avons participé à l'élaboration d'un guide sur les méthodes de réalisations de PLV éco-conçues à la demande du groupe L'Oréal.

Les innovations au service de l'écologie sont **encouragées et promues** : chaque année, le concours Innovations récompense financièrement les initiatives des usines, techniques ou managériales, qu'elles aient trait aux process ou à la gestion du site. Cette année par exemple, un outil permettant la réfection de petites parties de moules a été couronnée de succès. Demain, nous pensons que les comportements visant à éviter la surconsommation de matière, à économiser les énergies ou à réutiliser en intrants nos extrants deviendront naturels. Ils tendent à faire partie de l'ADN du groupe au même titre que **le respect des droits des travailleurs**.

Respect des normes internationales du travail

En effet, les exigences de la norme SA 8000 sont demandées et vérifiées dans toutes les usines, qu'importe leur lieu d'implantation ou la nationalité de leurs employés. Notre grille d'audit interne est bâtie selon cette norme. Nous garantissons un salaire minimum équivalent au Living Wage dans nos entités du monde entier. Ainsi, tous nos employés bénéficient d'un salaire minimum leur permettant de satisfaire leurs besoins fondamentaux : avoir un logement, des vêtements, et être en capacité de nourrir sa famille. Nous offrons des conditions de travail sûres et décentes, et prenons en compte la pénibilité dans l'aménagement des postes de travail, par exemple, pour éviter l'apparition de Trouble Musculo-Squelettique. Nos audits annuels de toutes les usines nous le confirment. En cas de non-conformité majeure, un plan d'action est dressé et suivi.

Nous sommes également fiers de l'aboutissement de notre démarche solidarité : DIAM Solidarity. A ce titre, la **lutte contre la discrimination** se reflète dans notre effort pour la réinsertion des personnes qui, pour diverses raisons, se trouvent exclues du monde du travail. Au-delà de la promotion de l'égalité des chances, nous sommes volontaires pour aider les laissés-pour-compte. En Turquie ou en Tunisie par exemple, le fait qu'une postulante soit mère célibataire est pris en compte lors du processus de recrutement. Il en sera de même pour les personnes ayant vécu un chômage longue durée, issues de provinces défavorisées, ou présentant un handicap. Nous comptons en 2015 138 employés issus du programme DIAM Solidarity. Nous maintenons l'objectif d'augmenter cette proportion de 10% en 2016.

Lorsque nous sommes un acteur économique majeur dans une région défavorisée, nos usines souhaitent également être acteur de la Société. Diverses missions locales sont organisées, dont des visites pour faire découvrir aux enfants nos métiers, et susciter leur intérêt.

Respect des droits de l'Homme

Nous avons la ferme intention de **ne pas être complice de la violation des droits de l'homme**. L'ensemble de notre supply-chain doit être conforme à nos valeurs. Nous partageons cette idéologie avec nos clients, auxquels nous communiquons régulièrement nos résultats et nos efforts. A notre tour, nous nous montrons de plus en plus exigeants avec nos fournisseurs. Un partenariat doit être bâti pour les accompagner, au besoin, vers la proposition de solutions plus respectueuses de l'homme et de l'environnement. Dans ce sens, un nouveau pilier se construit et s'ajoute à notre politique Développement Durable, *Sustainable by DIAM*: la mise en place d'une démarche d'achats responsables. Une charte a été rédigée. Nos fournisseurs sont d'ores et déjà et depuis quelques années audités sur les principes relatifs aux normes internationales du travail, comme la norme SA 8000, et du respect des droits de l'homme de l'UNGC. Nous pouvons affirmer qu'aucun enfant ne travaille dans nos usines, dans celles de nos fournisseurs ou celles de nos clients. Nous y veillons par la promotion de notre charte éthique dans nos sites, et par des audits. Nous ne traitons avec aucun acteur **complice de violations des droits de l'homme**.

Lutte contre la corruption

Enfin, nous exigeons de nos employés comme du management l'intégrité la plus totale, garantie par une prévention active contre toutes formes de corruption. Notre charte éthique le souligne, se dressant ainsi comme premier barrage. De plus, toutes les opérations financières sont réalisées par virement, quel que soit le pays : les transactions sont ainsi traçables et vérifiables. Nous excluons de ce fait la circulation d'argent liquide, plus difficilement contrôlable, et qui serait davantage susceptible de donner lieu à ces problèmes.

Les personnels de services considérés comme plus « sensibles », c'est-à-dire où les employés sont en relation avec des acteurs extérieurs -que nous soyons clients, fournisseurs, ou usagers du système- sont justement sensibilisé au sujet. Ils doivent notamment signer des contrats spécifiques interdisant toutes formes d'actions contraires à nos valeurs.

Marion LARQUETOUX

CDP et Reporting

Mail : marion.larquetoux@diaminter.com

Web : www.diaminternational.com

Phone : +33 1 34 92 83 71

Jean-Pierre LEROY

Directeur Développement Durable Groupe

Mail : Jeanpierre.leroy@diaminter.com

Web : www.diaminternational.com

Phone : +33 6 07 53 32 88