

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES

GC ADVANCED - 2018



**NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL**





Ce document formalise les actions et les progrès réalisés par Diana Holding dans la promotion des objectifs du Pacte mondial des Nations Unies au travers des 21 critères du niveau "Global Compact Advanced".

**CE RAPPORT EST LA COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2018 DE DIANA HOLDING.**



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



## Table des matières

<b>CONTEXTE .....</b>	<b>6</b>
<b>PRESENTATION DE DIANA HOLDING .....</b>	<b>6</b>
CHIFFRES CLES : .....	7
ENGAGEMENT : .....	7
VECTEURS DE DEVELOPPEMENT DURABLE : .....	7
DOMAINES D'ACTIVITES DES FILIALES : .....	8
<b>CERTIFICATIONS ET RECONNAISSANCES DES FILIALES .....</b>	<b>10</b>
<i>Domaines Zniber : .....</i>	<i>10</i>
<i>Roslane, Wine &amp; Spirits : .....</i>	<i>10</i>
<i>Société Nouvelle de Volailles : .....</i>	<i>10</i>
<i>Atlas Bottling Compagny : .....</i>	<i>11</i>
<i>IFA Conseil : .....</i>	<i>11</i>
<b>ENGAGEMENT DE LA PRESIDENTE DIRECTRICE GENERALE.....</b>	<b>12</b>
<b>DOCUMENTS FONDATEURS .....</b>	<b>13</b>
<i>Charte d'Ethique et de Conformité : .....</i>	<i>13</i>
<i>Référentiel de Gouvernance : .....</i>	<i>14</i>
<i>Le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines : .....</i>	<i>14</i>
<i>Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs : .....</i>	<i>14</i>
<i>Manuel Amélioration Continue : .....</i>	<i>14</i>
<b>INFORMATIONS GENERALES (AUTO-EVALUATION) .....</b>	<b>15</b>
I. <i>Implantation des dix principes dans la Stratégie et les Opérations .....</i>	<i>20</i>
II. <i>Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme .....</i>	<i>25</i>
III. <i>Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail .....</i>	<i>35</i>
IV. <i>Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement .....</i>	<i>44</i>
V. <i>Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption .....</i>	<i>53</i>
VI. <i>Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies.....</i>	<i>59</i>
VII. <i>Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) .....</i>	<i>66</i>
<b>ACRONYMES .....</b>	<b>73</b>

## Contexte

Depuis 2015, Diana Holding a intégré continuellement la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies au sein de ses choix stratégiques, de son modèle organisationnel et de son mode de gouvernance.

Le Groupe est fortement engagé à mettre en place les actions favorables au développement des "des objectifs plus larges des Nations Unies".

Diana Holding formalise annuellement ses réalisations et ses efforts en faveur des thématiques du Pacte mondial au sein de sa Communication sur le Progrès, selon les orientations du niveau "GC Advanced", qui englobe 21 critères regroupés au sein de 7 axes :

- 1. L'intégration des 10 principes dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles**
- 2. Les engagements, stratégies, politiques et systèmes de management précis dans le domaine des droits de l'homme**
- 3. Les engagements, stratégies, politiques et systèmes de management précis dans le domaine des normes de travail**
- 4. Les engagements, stratégies, politiques et systèmes de management précis dans le domaine du respect de l'environnement**
- 5. Les engagements, stratégies, politiques et systèmes de management précis dans le domaine de l'anti-corruption**
- 6. Les contributions aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU**
- 7. Les systèmes Gouvernance et le leadership de la RSE**

## Présentation de Diana Holding

Depuis plus de 60 ans, le Groupe Diana Holding s'est développé et diversifié autour de la terre et de ses ressources. Diana Holding est un acteur majeur et incontournable du secteur agro-industriel marocain.

Le Groupe inscrit les valeurs du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise au cœur de ses activités, posant les fondations d'un groupe citoyen engagé.

## Chiffres clés :

- 328 millions de Dollars de Chiffres d'Affaires.
- 7 200 emplois directs et 20 000 emplois indirects.
- 8 200 Hectares de terres agricoles en exploitation.
- 7<sup>ème</sup> Groupe privé au Maroc.
- 2<sup>ème</sup> acteur agricole du Maroc.

## Engagement :

Diana Holding et ses filiales veilleront à créer une richesse pérenne en s'engageant et en engageant l'ensemble des partenaires à bâtir une société durable et harmonieuse, à travers :

- une politique de développement du capital humain, de formation et d'environnement de travail sécurisé ;
- un programme d'action basé sur la mise en place de démarches intégrant les normes de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), au niveau de l'ensemble des filiales du Groupe ;
- un engagement à réduire les impacts et à préserver l'environnement.

## Vecteurs de Développement Durable :

La promotion du Développement Durable et de la Responsabilité Sociale des Entreprises de Diana Holding sont portées par :

- l'adoption d'une démarche d'Amélioration Continue et d'un management par processus ;
- les rencontres et discussions fréquentes entre les collaborateurs, ainsi que l'apprentissage collectif des nouvelles manières de penser et d'agir ;
- la sensibilisation et la définition d'une vision et d'objectifs communs et partagés avec l'ensemble des parties prenantes ;
- la diffusion et le partage systématique des idées, des documents, des bonnes pratiques et des informations pertinentes.

## Domaines d'activités des Filiales :

Le Groupe Diana Holding à travers ses filiales opère au sein de 5 domaines d'activités :

- Agriculture



- Vins et spiritueux



- Aviculture



- Industrie



- Conseil et formation







#### Domaines Zniber (DZ) :

- Production, conditionnement et commercialisation de fruits



#### Roslane, Wine & Spirits :

- Production de vins au sein de ses filiales **Celliers de Meknès** et **Thalvin**.
- Distribution de vins et spiritueux à travers sa filiale **EBERTEC**.



#### Société Nouvelle de Volailles (SNV) :

- Production d'aliments composés pour bétail et de protéines avicoles



#### Atlas Bottling Company (ABC) :

- Embouteilleur de **Coca-Cola Company** pour la région Nord et Orientale.
- Plasturgie, distribution et services aux clients à travers ses filiales **Atlantic Packaging** et **ABCDIS**



#### IFA CONSEIL :

- Conseil, audit, ingénierie et formation dans les domaines de la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement, la responsabilité sociétale des entreprises, et la sécurité de l'information

- 30 produits
- 300 variétés
- 25 fermes
- 4 000 Ha cultivés
- 16 filiales
- 2 stations de conditionnement
- 1 600 points de ventes
- 300 HL produits
- 2,4 millions de bouteilles/an
- 75% de la production viticole marocaine
- 2 500 Ha de vignes plantés
- 4<sup>ème</sup> producteur d'aliments composés au Maroc
- 2 usines totalement automatisées
- 2 usines d'embouteillage Tanger et Oujda
- Usine de Tanger : Lean & Green 200 000 000 bouteilles/an
- 17 000 préformes/heure
- 35 000 points de vente visités/semaine
- 12 secteurs d'activité
- 100 clients

## Certifications et Reconnaissances des filiales

### Domaines Zniber :

- Certification ISO 22000 pour le management de la sécurité des denrées alimentaires
- Certification Global G.A.P. (Agriculture Saine et Durable)
- Certification GRASP portant sur l'évaluation des risques sociaux
- Certification SMETA concernant l'évaluation éthique des fournisseurs
- Certification IFS/BRC relative à la sécurité alimentaire



### Roslane, Wine & Spirits :

- Certification ISO 9001 pour les 2 filiales **Celliers de Meknès** et **EBERTEC**
- Certification IFS/BRC relative à la sécurité alimentaire pour les **Celliers de Meknès**
- Certification ONSSA (Office National de Sécurité Sanitaire des Produits Alimentaires) obtenue par **Celliers de Meknès** et **Thalvin**



### Société Nouvelle de Volailles :

- Certification ISO 9001
- Agréments et Certificats de l'ONSSA (Sécurité Sanitaires des Produits Alimentaires)



## Atlas Bottling Compagny :

- Certification KORE de Coca-Cola Company portant sur la salubrité alimentaire, la santé et sécurité au travail, le respect de l'écologie et de l'environnement ainsi que sur la conformité légale et réglementaire



- Atlas Bottling Company est aussi certifiée ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 5001 et FSSC 22000



## IFA Conseil :

- Certification ISO 29990 qui atteste de la qualité des formations dispensées
- Certification du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales en matière d'égalité des chances



**Certification du  
Ministère de l'Emploi  
et des Affaires Sociales  
en matière de l'égalité  
des chances**

## Engagement de la Présidente Directrice Générale

“Le défi que nous devons relever revêt un caractère d'urgence car il est en lien avec notre avenir et celui des générations futures. Ce défi vital requiert toute notre attention et tous nos efforts, puisqu'il s'agit d'identifier les vecteurs de progrès et les actions permettant de conjuguer entre création de richesse et responsabilité sociétale et environnementale de l'entreprise.

La recherche de solutions à cette équation est complexe mais tout à fait possible. Cette quête doit dès lors nous guider vers les choix audacieux, les investissements innovants, les technologies de pointe et les outils de gouvernance participative permettant de construire de nouveaux modèles de production, de consommation et de relations entre les parties prenantes.



Cette conviction nous a incités à faire preuve d'ambition et d'audace dans la gestion et le développement de notre Groupe, tout en posant les exigences sociales et environnementales au centre de notre action.

Cette démarche volontaire impose une implication totale et continue, ainsi que la mobilisation de tous.

Dans cette optique, je réitère notre engagement indéfectible dans la mise en œuvre des approches responsables et des programmes intégrés qui nous permettront d'aller toujours plus loin dans la réalisation et la promotion des objectifs du Pacte mondial des Nations Unies.”

Rita Maria Zniber

## Documents Fondateurs

Les documents qui véhiculent les principes universels du Pacte mondial des Nations Unies, au sein de Diana Holding sont de 2 ordres : Les documents fondateurs Groupe et les documents complémentaires élaborés et appliqués au sein des unités opérationnelles elles-mêmes.

Les filiales sont tenues à se conformer à l'esprit et aux documents fondateurs "Groupe" tels que : la Charte d'Ethique et de Conformité, le Référentiel de Gouvernance, le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines, le Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs, le Manuel Amélioration Continue et le Manuel des Processus.

### Charte d'Ethique et de Conformité :

Cette charte a formalisé les engagements de Diana Holding à exercer et à développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et des réglementations nationales et internationales. Diana Holding à travers ses filiales, souhaite conduire ses activités avec intégrité et professionnalisme, ce qui implique que chaque collaborateur, ainsi que chaque prestataire, fournisseur ou autre partenaire est tenu de se référer et de se conformer sans aucune exception à ce code de conduite.

**La Charte d'Ethique et de Conformité notifie l'engagement de Diana Holding et de ses filiales à respecter et à faire respecter par l'ensemble des parties prenantes :**

1. les valeurs véhiculées par le Pacte mondial des Nations Unies ;
2. la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ;
3. les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
4. les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE).

Les valeurs et principes présentés au sein de la Charte d'Ethique et de Conformité sont aussi intégrés au sein des codes de conduite et règlements intérieurs des filiales. Ces documents sont remis aux employés au moment de leur intégration, et sont diffusés auprès des tiers partenaires et fournisseurs au sein des offres de services ou des contrats de collaboration.

## Référentiel de Gouvernance :

Ce document décrit les principes et le rôle des organes de pilotage (comités) devant guider la gouvernance de Diana Holding et de ses filiales.

Les règles de gouvernance du groupe sont basées sur la transparence, le respect des normes éthiques, l'adoption des modes de gestion responsables et des principes de bonne gouvernance, ainsi que l'intégration des impératifs du développement durable pour l'ensemble des parties prenantes.

## Le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines :

La Direction des Ressources Humaines de Diana Holding a défini dans ce référentiel émis en janvier 2016, les lignes directrices relatives à la gestion du capital humain dans le but d'accompagner efficacement les collaborateurs et développer la cohésion sociale au sein du Groupe.

## Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs :

Ce document finalisé et divulgué en interne en juillet 2016, précise les règles de gestion du cycle Achat-Fournisseurs (expression du besoin, choix du fournisseur, passation de la commande, contrôle et suivi, réception...). Ce document peut être complété par des procédures ou spécifications émises par les filiales dans le cadre de leur organisation et de leur modèle de gestion.

## Manuel Amélioration Continue :

Diffusé en interne depuis octobre 2016, le "Manuel Qualité" est un document exigé par la norme ISO 9001. Il expose le contenu de la politique d'Amélioration Continue du Groupe ainsi que le fonctionnement du système de management de la qualité visant la satisfaction des parties prenantes et la réalisation des objectifs de développement durable.

Ce document est complété par le **Manuel des Processus Système de Management Qualité** qui définit de façon transversale les interfaces entre les activités et incite les différents acteurs à travailler dans le sens d'objectifs communs et partagés.



## Informations Générales (auto-évaluation)

### 1. Veuillez indiquer le titre de votre publication :

Communication sur le progrès 2018 - Diana Holding.

### 2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :

- ☒ Un document autonome.

### 3. Quelle est la période couverte par votre COP ?

Janvier à décembre 2018.

### 4. Votre COP contient-elle une déclaration de soutien continu au Global Compact des Nations Unies et à ses principes, de la part du président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

- ☒ Oui.

### 5. Votre COP contient-elle une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre entreprise dans les domaines suivants ?

Droits de l'Homme	Normes Internationales du Travail	Environnement	Lutte contre la Corruption
<input checked="" type="checkbox"/> Oui.	<input checked="" type="checkbox"/> Oui.	<input checked="" type="checkbox"/> Oui.	<input checked="" type="checkbox"/> Oui.

### 6. Votre COP contient-elle des indicateurs (quantitatifs ou qualitatifs) de mesure des résultats ?

- ☒ Oui.

- L'ensemble des filiales élaborent annuellement un programme d'Amélioration Continue (Politique Qualité Hygiène Sécurité et Environnement) contenant des objectifs et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs de suivi dans l'ensemble des critères couverts par la COP.
- Ces indicateurs permettent une évaluation régulière des réalisations effectuées dans ces domaines et la détermination des actions correctives ou des nouveaux objectifs.

## **7. Veuillez indiquer comment votre organisation partage cette COP avec ses parties prenantes ?**

- ☒ La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées.
- ☒ La COP est distribuée activement à toutes les parties prenantes clés.
- La COP Diana Holding est diffusée en interne via la plateforme collaborative SharePoint, et est partagée systématiquement par courrier électronique auprès des parties prenantes (envoi du lien du rapport sur le site UNGC). La Charte d'Ethique et de Conformité ainsi que les Codes de Conduite et Règlements Intérieurs des filiales intègrent les valeurs prônées par le Pacte mondial des Nations Unies. Ces documents sont remis aux employés lors du recrutement, et sont diffusés auprès des tiers partenaires et fournisseurs au sein des offres ou des contrats de collaboration.

## **8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP sont-ils évalués par un tiers crédible ?**

- ☒ Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Pacte Mondial).
- ☒ Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie.
- L'ensemble des filiales ont obtenu de nombreuses certifications relatives aux systèmes de management, à la sécurité alimentaires, à la gestion des risques environnementaux... Ces certifications sont attribuées par des organismes ou des institutions reconnus tels que TÜV RHEINLAND, SGS Maroc, ONSSA, Ministère de l'Emploi, ACERTA, SIGMA...
- ABC est également auditée 2 fois par an par "The Coca-Cola Compagny" par rapport à la salubrité alimentaire, la santé et la sécurité au travail, le respect de l'écologie et de l'environnement et la conformité réglementaire.
- Les données financières de Diana Holding et de ses filiales sont annuellement auditées par les commissaires aux comptes.
- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes.



- Les réalisations sont contrôlées au moins une fois par an par les auditeurs internes ou externes, dans le but d'assurer la fiabilité des informations et de vérifier que les actions engagées sont en adéquation avec les objectifs de développement durable.
- Dans le cadre de la démarche qualité, des audits croisés réguliers (inter-directions et inter-départements) sont réalisés pour assurer le suivi et l'évaluation des réalisations.

### 9. Votre COP intègre-t-elle les hauts standards de transparence et divulgation suivants :

- ☒ Appliquer les lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative).
  - ☒ Être en conformité avec l'option "critères essentiels" du GRI G4.
  - ☒ Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise.
- Les lignes directrices du GRI G4 sont largement remplies par rapport aux "critères essentiels".
  - Les valeurs et les critères essentiels de la COP sont véhiculés chaque année au sein de la Lettre d'Instruction des filiales (lettre qui oriente la stratégie avec laquelle toutes les directions et filiales doivent être alignées).
  - Diana Holding a opté pour "l'Excellence Opérationnelle" comme modèle de gestion (mise en place de systèmes de pilotage basés sur les reportings et les indicateurs de suivi mensuels).
  - Des indicateurs de performance ont été identifiés pour le suivi mensuel des aspects relatifs à la mise en place des principes du développement durable (indicateurs de performance énergétique, suivi de l'empreinte carbone, indicateurs de la sécurité au travail, indicateurs du traitement des déchets...).
  - Les indicateurs de suivi de l'ensemble des filiales sont intégrés au sein du Reporting du Développement Durable de Diana Holding.

### 10. Parmi les Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants, lequel (lesquels) a (ont) été intégré(s) à votre COP ?

- ☒ ODD 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.
- ☒ ODD 5 : Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.
- ☒ ODD 12 : Établir des modes de consommation et de production durables.
- ☒ ODD 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

- ☒ ODD 15 :Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.

**11. Concernant les actions de votre entreprise pour faire avancer les Objectifs de Développement Durable (ODD), votre COP décrit :**

- ☒ Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour votre entreprise.
- Diana Holding, à travers sa Présidente Directrice Générale, Madame Rita Maria Zniber, œuvre activement pour la lutte contre le réchauffement climatique et participe régulièrement aux évènements y afférents.
  - Diana Holding a identifié le développement de l'agriculture durable et des technologies éco-responsables comme un impératif mais aussi, comme une opportunité de croissance. A titre d'exemple, l'agriculture biologique est un nouveau créneau d'affaires porteur qui a enrichi les activités du Groupe.
  - Le Groupe est responsable de l'amélioration et de l'efficacité de ses systèmes. Il œuvre en continu à la réduction des gaspillages, de la consommation énergétique et des impacts environnementaux.
  - La Charte d'Ethique et de Conformité du Groupe et le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines, définissent le respect de l'égalité des chances comme une valeur essentielle.
  - Diana Holding encourage ses filiales à promouvoir l'éducation, notamment celle des jeunes à travers diverses actions sociales. L'éducation étant primordiale pour le développement d'un pays et l'avenir de sa jeunesse, il est du devoir et de la responsabilité des entreprises citoyennes de s'investir dans ce domaine.
  - Les actions de Diana Holding et de ses filiales pour le soutien des ODD contribuent au renforcement de la confiance des parties prenantes (collaborateurs, partenaires, clients, consommateurs...).
- ☒ Quelles sont les priorités de l'entreprise au regard d'un ou plusieurs ODD
- Au regard de son domaine d'activité (agro-industrie), le Groupe porte un intérêt majeur à la préservation de l'environnement (réduction des impacts environnementaux), au développement des droits du travail et à la sensibilisation et la formation des jeunes.
  - Diana Holding pose la promotion des valeurs véhiculées par le Pacte mondial des Nations Unies comme une action prioritaire.

- ☒ Les objectifs et indicateurs fixés par votre entreprise en lien avec un ou plusieurs ODD.
- L'ensemble des filiales du Groupe, définissent annuellement des objectifs et des indicateurs de suivi spécifiques et mesurables d'amélioration pour l'ensemble de ses unités de production :
  - indicateurs liés aux impacts sur le sol, l'air et l'eau, à l'optimisation des ressources énergétiques et au recyclage des déchets,
  - indicateurs de suivi sociaux et humains,
  - indicateurs relatifs à l'amélioration des conditions de travail.
- Diana Holding et ses filiales attribuent un budget de parrainage et de mécénat conséquent pour le soutien et le financement des projets ou actions philanthropiques en lien avec les ODD.
- ☒ Les conséquences et impacts (attendus) de vos activités par rapport aux ODD.
- L'implication du Groupe dans la promotion des principes du Pacte mondial des Nations Unies, doit permettre de :
  - véhiculer les valeurs citoyennes et éthiques ;
  - promouvoir les droits humains et les droits du travail ; particulièrement en termes d'éducation, d'employabilité des jeunes et de bien-être au travail ;
  - collaborer avec des partenaires et autres tiers engagés dans une démarche de responsabilité sociale ;
  - œuvrer à la mise en place des techniques d'une agriculture durable et de technologies éco-responsables ;
  - contribuer à la réduction des déchets et à leur recyclage ;
  - optimiser la gestion des ressources et des énergies ;
  - réduire les impacts environnementaux.
- ☒ Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes.
- Le Groupe collabore avec les collectivités locales, les institutions, les universités, la Fondation Rita Zniber, l'Association La Main Tendue, L'Association Cœur de Gazelles, l'Association Essaouira Livres, L'Association Enfance et Découvertes Maroc, Le Cercle Diplomatique de Bienfaisance et nombres d'autres partenaires pour la mise en place d'actions en lien avec les ODD.

## I. Implantation des dix principes dans la Stratégie et les Opérations

### Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Diana Holding s'engage dans une stratégie d'entreprise citoyenne et responsable qui met au centre de sa gouvernance et de sa croissance toutes les exigences du développement durable. Les enjeux économiques, sociaux et environnementaux sont nécessairement pris en compte pour la définition des orientations stratégiques et des projets de développement.

L'ensemble des fonctions supports et métiers sont donc engagées en matière de développement durable et de responsabilité sociétale de l'entreprise.

- Business Plan Opérationnel 2015-2020
- Lettre d'instruction Diana Holding 2017
- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

- ☒ Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.

Les objectifs de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) ont été définis à travers la consultation de l'ensemble des directions du Groupe et de ses unités opérationnelles.

Le suivi des actions RSE se fait selon une approche transversale incluant les fonctions clés de l'entreprise notamment : Ressources Humaines, Achats et Logistique, Amélioration Continue.

Ce choix de gouvernance favorise la sensibilisation et l'implication de tous les collaborateurs, et permet d'effectuer des contrôles croisés visant à prévenir tout manquement aux principes du développement durable.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Manuel Amélioration Continue

☒ Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.

Les exigences du Pacte mondial des Nations Unies, sont incluses au sein de la stratégie (5/5) du Groupe Diana Holding qui est déclinée dans l'ensemble des filiales.

Elle concerne particulièrement :

- la sensibilisation aux valeurs éthiques et au respect de la déontologie,
- la réduction des coûts et des gaspillages,
- la protection de l'environnement,
- l'amélioration des conditions de travail et le développement des compétences (accompagnement et formation),
- la création d'emploi et l'insertion professionnelle,
- la mise en place de systèmes de pilotage basés sur les reportings, les évaluations régulières et la gestion des risques.

- Lettre d'instruction Diana Holding 2018
- Lettre d'instruction des filiales 2018

☒ Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.

La gouvernance de la responsabilité environnementale et sociétale au sein du Groupe Diana Holding est portée au plus haut niveau de l'entreprise par sa Présidente Directrice Générale et son Conseil d'Administration.

Le suivi RSE, au niveau de la holding est assuré par la Direction de l'Amélioration Continue.

Au niveau des filiales, la RSE est gérée par une équipe composée par le Directeur Général, le Directeur de l'Amélioration Continue, le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur des Achats et de la Logistique.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Organisation interne

☒ Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.

La matrice des parties prenantes est élaborée dans toutes les filières du Groupe, faisant apparaître les responsabilités, les attentes et les synergies dans tous les domaines, y compris le développement durable. Cette matrice est mise à jour annuellement à la suite de l'élaboration de la stratégie et des programmes de développement du Groupe.

Au sein des filiales, le Comité des Opérations (composé des directeurs et des chefs de département) se réunit toutes les semaines afin de définir les modalités de coordination et les axes de synergie.

Ce comité hebdomadaire favorise la coopération, les échanges et les compromis entre les différentes fonctions.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Matrice des parties prenantes

☒ S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.

Les interactions entre les processus sont déterminées et clarifiées.

Les sujets relatifs à la responsabilité sociale et environnementale, sont discutés lors de la tenue des instances de gouvernance du Groupe et des filiales afin :

- d'optimiser la coordination,
- vérifier que les objectifs fixés sont en adéquation avec les impératifs du développement durable,
- éviter tout conflit ou impact négatif.

- Matrice des interactions
- Manuel des Processus
- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

## Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Ici, le terme "chaîne de valeur" se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous- traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis).

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Diana Holding et ses filiales procèdent à l'évaluation et à l'audit des fournisseurs et des partenaires afin de valider leur conformité par rapport aux obligations légales, sociales et environnementales. Cette évaluation permet d'établir la liste des fournisseurs homologués.

Les contrats établis avec les partenaires, les fournisseurs, les prestataires ou tout autre tiers contiennent une clause stipulant leur engagement à se soumettre aux lois et règlements en vigueur, ainsi qu'à respecter les valeurs de la Charte d'Ethique et de Conformité de Diana Holding (document attaché aux contrats).

Le non-respect des valeurs éthiques et des engagements précédemment énumérés, entraîne l'arrêt instantané de la collaboration et la suppression définitive du tiers concerné de la base de données des fournisseurs ou partenaires agréées.

Les dossiers d'appels d'offres intègrent des critères de sélection sociaux et environnementaux dans l'objectif de favoriser les pratiques responsables et durables.

- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Base de données des fournisseurs homologués

☒ Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts.

Les responsables en charge de la logistique au sein des filiales assurent la gestion et le suivi de toutes les parties prenantes en amont (fournisseurs, prestataires ...).

Dans le cadre de l'élaboration de la stratégie et du plan d'action 2018, une analyse détaillée de la chaîne de valeur du Groupe et de ses filiales a été menée en mettant en exergue les opportunités, les synergies, les risques et les menaces (Matrice des Risques Globaux du Groupe).

Des registres des risques et des opportunités ont également été développés au sein des filiales en vue de la préparation des business plans.

- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Analyse de la chaîne de valeur des filiales
- Cartographie des risques

☒ Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.

La Charte d'Ethique et de Conformité est obligatoirement transmise aux partenaires, les engageant à respecter les politiques et le code de conduite de Diana Holding (inclue dans les contrats).

Les préoccupations sociales et environnementales sont des critères essentiels de choix lors de l'attribution des marchés.

- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding

☒ Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.

Dans le cadre des audits croisés du système de Qualité Hygiène Sécurité et Environnement (QHSE) mis en place dans l'ensemble des filiales, des audits et des contrôles annuels inopinés sont menés pour évaluer la conformité des partenaires, prestataires de services ou fournisseurs par rapport au respect :

- de la législation,
- des valeurs éthiques et déontologiques,
- des exigences sociales et environnementales.

- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales



- ☒ Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.

Conformément à la procédure d'évaluation des fournisseurs et au mode d'administration des appels d'offres, les responsables des Achats et de la Logistique procèdent à la sensibilisation régulière des prestataires vis-à-vis de la nécessité du respect des impératifs RSE.

De nombreuses actions et séances de sensibilisation des employés ou des fournisseurs agricoles sont organisées chaque année pour l'initiation aux impératifs du développement durable, le partage des bonnes pratiques de l'agriculture éco-responsable et la lutte contre le travail des enfants.

- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Programmes d'Amélioration Continues et plans de formation des filiales

## II. Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

### Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

L'engagement du groupe en faveur du respect des droits humains tels que définis dans les textes de référence internationaux est énoncé dans les documents fondateurs, notamment la Charte d'Ethique et de Conformité, le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines et le Manuel d'Amélioration Continue.

- Charte d'Ethique et de Conformité
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue

- ☒ Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.)

Les documents fondateurs formalisent l'engagement du Groupe à "respecter tous les droits internationalement reconnus".

Diana Holding reconnaît l'importance des droits humains et respecte strictement les exigences de l'Organisation Internationale du Travail et du Code du Travail marocain.

Le Groupe s'engage à faire preuve de citoyenneté et de responsabilité en menant des actions sociales et philanthropiques, visant à développer les droits de l'Homme et à agir pour le développement des droits et des conditions de travail de ses collaborateurs.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

- ☒ Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.

La Présidente Directrice Générale, Madame Rita Maria Zniber, est signataire de la Charte d'Ethique et de Conformité de Diana Holding consignant formellement l'engagement du Groupe vis-à-vis des principes de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme.

L'adhésion au Global Compact atteste aussi de l'engagement du Groupe en faveur du respect et du soutien des droits de l'Homme.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Adhésion au Pacte mondial des Nations Unies

- ☒ Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.

La Charte d'Ethique et de Conformité formalise les engagements de Diana Holding envers les valeurs régissant le Pacte mondial des Nations Unies. Cette charte s'applique à l'ensemble des parties prenantes et est de ce fait, diffusée en interne et en externe.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- COP Diana Holding

Depuis 2015, les Communications sur le Progrès de Diana Holding sont partagées et sont consultables par l'ensemble des parties prenantes publiquement sur le site du Global Compact.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- COP Diana Holding

☒ Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.

La Charte d'Ethique et de Conformité formalise les engagements de Diana Holding envers les valeurs régissant le Pacte mondial des Nations Unies. Cette charte s'applique à l'ensemble des parties prenantes et est de ce fait, diffusée en interne et en externe.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- COP Diana Holding

Depuis 2015, les Communications sur le Progrès de Diana Holding sont partagées et sont consultables par l'ensemble des parties prenantes publiquement sur le site du Global Compact.

#### **Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme**

☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Le Groupe respecte la réglementation et les normes internationales et nationales en vigueur.

Le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines de Diana Holding décrit l'ensemble des modalités de gestion et de valorisation du capital humain visant à favoriser l'équité et l'égalité des chances au niveau :

- du recrutement,
- de la rémunération,
- de la formation,
- des opportunités d'avancement (promotions).

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

Diana Holding et ses filiales sanctionnent tout type de discrimination raciale, ethnique, religieuse ou de genre.

Les évaluations semestrielles et annuelles concernent l'ensemble des collaborateurs et se basent sur des objectifs réalistes, définis préalablement par l'évaluateur et l'évalué.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

#### ☒ Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.

Le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines Groupe Diana Holding ainsi que le Manuel de l'Amélioration Continue diffusés en interne prévoient le suivi de la gestion des ressources humaines à travers des audits internes ou externes, des évaluations croisées et des enquêtes de satisfaction.

Les filiales ont mis en place des cellules de contrôle dont le rôle est de veiller au respect de la législation et des règles de gouvernance.

Les évaluations relatives à la gouvernance des ressources humaines concernent également les fournisseurs et les partenaires afin de prévenir toute effraction aux droits de l'Homme.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs

#### ☒ Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.

Des modules de sensibilisation pour les employés sont programmés régulièrement par les filiales afin de renforcer leurs connaissances relativement aux droits fondamentaux de l'Homme et aux droits du travail.

Ces séances sont organisées et réalisées avec l'aide des partenaires sociaux.

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Plans de formation des filiales

☒ Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.

Les filiales ont mis en place dans l'ensemble unités opérationnelles, un dispositif d'alerte et de signalement permanent (boîte à idées/suggestions/réclamations ou plaintes).

Cet outil de communication permet de faire part, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations ou manquements aux valeurs et principes de la Charte d'Ethique et de Conformité.

Les plaintes, les réclamations ou autres types de requêtes peuvent aussi être communiquées par l'intermédiaire des représentants syndicaux (ou autre instance représentative du personnel), des médecins du travail, des gestionnaires des ressources humaines ou des responsables hiérarchiques ou tout autre manager.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Règlements intérieurs des filiales
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

☒ Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.

Les impacts sur les droits de l'Homme sont gérés par les Directeurs des Ressources Humaines et les Directeurs de l'Amélioration Continue (Groupe et Filiales).

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Organisation interne

☒ Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.

Des audits internes ou externes, des évaluations croisées et des enquêtes de satisfaction permettent d'effectuer le suivi en termes de respects des droits des travailleurs.

En cas de mise en exergue d'une quelconque faille ou d'effraction relative au respect des droits des employés, des actions correctrices sont immédiatement intégrées dans le Programme d'Amélioration Continue.

- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des Processus
- Organisation interne

Dans le cas d'un manquement majeur, le Groupe prévoit la mise en place d'une équipe "Gestion de Crise" comprenant les directeurs et les collaborateurs concernés, les membres du Comité exécutif, les membres du Comité d'Audit et des Risques et le cas échéant, des tiers externes (représentants du personnel, consultants externes, fournisseurs, collectivités locales, institutions, communautés...).

- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des Processus
- Organisation interne

☒ Processus ou programmes pour soutenir les droits de l'Homme par le cœur de métier ; investissement stratégique/philanthropique/social ; engagement public ; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.

Le Groupe alloue tous les ans un budget conséquent au financement d'actions sociales à travers sa holding, mais aussi à travers chacune de ses filiales.

Ces actions permettent de soutenir le développement des droits humains tout en renforçant la notoriété et l'image de mécène de Diana Holding auprès de ses clients, de ses collaborateurs et de ses futures recrues. En 2018, Diana Holding a particulièrement agi en faveur de l'éducation et de la culture en contribuant à l'édition de livres.

Les nombreux projets parrainés concernent des thématiques primordiales telles que : l'enfance abandonnée, l'aide à la scolarisation et à l'éducation, l'aide aux personnes handicapées, l'insertion et l'alphabétisation des femmes dans le milieu rural, l'aménagement des espaces sportif, l'aide à l'autonomisation et à l'employabilité des jeunes, la promotion de l'art et de la culture ...

Par ailleurs, les entités du Groupe organisent tous les ans de nombreuses actions de sensibilisation relatives à la santé, à la sécurité, aux comportements civiques, à l'égalité des chances, à l'importance de l'éducation, à la lutte contre le harcèlement ...

- Plans d'action des filiales

Dans ce cadre Diana Holding a développé un large réseau de partenariat et collabore avec nombre d'organismes et d'institutions telles que : les collectivités locales, les universités, le Ministère du Commerce et de l'Industrie, le Ministère de l'Agriculture, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, la Fondation Rita Zniber, l'Association Cœur de Gazelles, l'Association Enfance & Découverte Maroc, l'Association "La Main Tendue", l'Association Essaouira Livres, La Fondation Edmond de Rothschild, L'Association Enfance et Découvertes Maroc, Le Cercle Diplomatique de Bienfaisance, ...

- Plans d'action des filiales

### **Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme**

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Les documents fondateurs de Diana Holding définissent les procédures permettant de réaliser les audits de contrôle portant sur l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme au sein de l'ensemble des filiales et des sites de production. Ces audits sont menés en interne ou à travers des partenaires ou prestataires externes (cabinets spécialisés, organismes de certification, entreprises clientes, partenaires...).

En plus des processus de management des risques, le Groupe a mis en place des cellules de veille et de suivi relatives au respect des droits de l'Homme (indicateurs de suivi mensuel).

Tout dysfonctionnement relevé dans ce domaine donne lieu à des actions correctrices intégrées immédiatement dans le Programme d'Amélioration Continue et mises en œuvre en prioritairement.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Manuel Amélioration Continue
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Manuel des Processus

Les contrats avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants et autres partenaires comportent une clause relative au respect des standards nationaux et internationaux en matière de droits humains.

La conformité des partenaires du Groupe est évaluée au minimum annuellement. En cas d'irrégularités avérés, et en fonction de la nature de la non-conformité relevée, des actions correctrices sont mises en place par le partenaire dans les plus brefs délais ou le partenariat est rompu.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Manuel Amélioration Continue
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Manuel des Processus

☒ **Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.**

Le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines Groupe Diana Holding ainsi que le Manuel de l'Amélioration Continue, détaillent les objectifs, les actions, les modalités de mise en œuvre et indicateurs de suivi permettant l'évaluation de la gouvernance des ressources humaines.

Dans ce sens, des contrôles sont réalisés en interne pour l'ensemble des fonctions de l'entreprise, et en externe pour l'ensemble des prestataires ou partenaires.

- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des Processus

☒ **Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.**

Un rapport du niveau de conformité (consolidation des résultats des audits internes ou externes et des actions préventives et correctives) est effectué et analysé trimestriellement par la Direction de l'Amélioration Continue.

Une enquête de satisfaction à destination des parties prenantes est effectuée chaque année (employés, fournisseurs et partenaires).

- Manuel d'Amélioration Continue
- Manuel des Processus
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines



Les plaintes reçues par la voie des représentants du personnel, des managers ou de la boîte à suggestions, sont traitées en fonction de l'urgence de la situation, au plus tard au courant du mois suivant la réception de la doléance.

- Manuel d'Amélioration Continue
- Manuel des Processus
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

#### ☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

Des comités ont été mis en place pour le suivi de l'activité au niveau de la holding et au niveau des filiales.

Les missions et le mode de fonctionnement de ces comités au niveau du Groupe ou des filiales sont clairement définis au sein du Référentiel de Gouvernance Diana Holding et du Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines.

Les questions relatives à la gouvernance du capital humain et au développement de ses droits sont discutées mensuellement lors des Comités Exécutifs.

Par ailleurs, un bilan social est réalisé tous les ans.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

#### ☒ Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.

Les filiales de Diana Holding sont à l'écoute des parties prenantes. Elles encouragent le dialogue et favorisent le processus de médiation auprès des collaborateurs, des clients, des fournisseurs et autres partenaires.

Les processus de Management des Risques (GRI), les processus de gestion des Ressources Humaines et les processus Achats, exposent les directives pour la résolution des incidents impliquant les parties prenantes.

En cas de dysfonctionnement majeur entraînant des impacts significatifs, un Comité de Crise est formé et les actions correctrices définies et mises en œuvre en priorité.

- Politique d'Amélioration Continue
- Manuel des Processus

☒ Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.

Les mécanismes de réclamation sont disponibles au niveau de toutes les unités opérationnelles (boîte à idées, plaintes auprès des représentants syndicaux ou auprès d'un manager...).

Des enquêtes de satisfaction à destination des collaborateurs et des partenaires sont réalisées annuellement.

Une adresse mail de réclamation est communiquée aux partenaires, fournisseurs et clients pour toute remontée d'information ou réclamation.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Règlements intérieurs des filiales
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.

Le bilan social fait ressortir un niveau de conformité légale de 100% et une amélioration appréciable des indicateurs de suivi en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

De nouveaux objectifs et indicateurs ont été fixés en 2018 au niveau des programmes d'Amélioration Continue des filiales par rapport au développement des droits de l'Homme : mixité, diversité et intégration des personnes souffrant de handicap.

Outre les apprentissages métiers, les sensibilisations relatives aux normes HQSE, les actions sociales et sanitaires, les plans de formation ont été renforcés par des accompagnements individuels et collectifs relatifs au développement personnel des collaborateurs.

Les audits auprès des fournisseurs et autres partenaires ont permis de vérifier leur conformité et leur respect vis-à-vis des exigences du Groupe en termes de droits de l'Homme. Les fournisseurs présentant des dysfonctionnements et ne les ayant pas corrigés ont été sans exception rayés des bases de données.

- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Résultats des audits

### III. Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

#### Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Le Groupe Diana Holding est adhérent depuis 2015 au Pacte mondial des Nations Unies et respecte ses 10 principes fondamentaux.

La politique et la gouvernance du Groupe prennent en compte les normes internationales prévues dans les conventions de l'OIT relatives à :

- la sécurité de l'emploi,
- l'égalité des chances et l'équité,
- la formation,
- la rémunération et les avantages sociaux,
- la sécurité et la santé au travail...

Dans le cadre des programmes d'Amélioration Continue, les entités du Groupe élaborent annuellement, des plans d'actions et des procédures en faveur de l'amélioration des conditions et des droits des travailleurs.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Manuel des processus

- ☒ Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.

Diana Holding opère sous l'égide du code du travail intégrant le respect des :

- droits et libertés dans le domaine du travail garantis par la Constitution marocaine,
- principes des droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus,

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

- conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

De ce fait, les conventions collectives et les accords collectifs signés avec les syndicats les plus représentatifs, sont inspirés des thèmes de l'OIT et particulièrement de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les programmes annuels d'Amélioration Continue des filiales incluent le respect des normes et exigences internationales en termes de droits de l'Homme et de droits du travail.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

- ☒ Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).

Le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines Groupe Diana Holding ainsi que le Manuel de l'Amélioration Continue, décrivent les orientations, les objectifs, les actions et les modalités de gouvernance et de suivi permettant l'intégration des exigences et des politiques relatives aux droits du travail.

Ces orientations sont déclinées au sein des programmes d'Amélioration Continue des filiales et des plans d'action Ressources Humaines.

Toutes les entités opérationnelles de Diana Holding ont signé des conventions collectives et des accords collectifs du travail, basés sur la concertation et la négociation avec les syndicats, visant à sécuriser les emplois et améliorer les conditions de travail.

- Accords Collectifs du Travail signés dans les filiales
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

- ☒ Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.

Les fournisseurs, sous-traitants, partenaires ou autres tiers sont obligatoirement soumis aux exigences de conformité par rapport aux déclarations à la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale), aux accidents de travail, aux épreuves de qualification et au respect des consignes de sécurité au travail.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs

La Charte d'Ethique et de Conformité et les exigences QHSE sont intégrées automatiquement dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs

☒ Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération.

Au sein du Groupe, de nombreuses mesures sont mises en place afin de favoriser l'employabilité, l'égalité des chances et l'équité au niveau :

- du recrutement,
- de la rémunération,
- de la formation
- des opportunités d'avancement (promotions).

Des objectifs concernant les ratios de mixité et l'intégration des personnes souffrant de handicap ont été intégrés au sein du plan d'action Ressources Humaines pour 2019.

Les employés de Diana Holding et de ses filiales bénéficient de la sécurité sociale et d'une couverture médicale conformément à la législation en vigueur.

Les filiales organisent régulièrement des journées de sensibilisation et de prévention qui sont consacrées au don du sang, aux radios pulmonaires, à la vaccination contre la grippe, à la lutte contre le tabagisme... Ces thématiques sont recommandées par le Ministère de la Santé et le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.

Diana Holding participe à la création d'emploi au Maroc, que ce soit au niveau des zones urbaines ou dans les régions rurales défavorisées (7200 emplois directs et 20000 emplois indirects).

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

- ☒ Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).

Diana Holding est membre de la CGEM (Confédération Générale des Entreprises du Maroc) et participe activement aux événements et ateliers de travail relatifs au développement des normes et Droits du Travail notamment au sein de la commission RSE.

Les Domaines Zniber, filiale agricole de Diana Holding, est la première entreprise agricole marocaine ayant signé des conventions collectives. A ce titre, elle contribue aux travaux de l'Atelier National Tripartite sur le Dialogue Sociale dans le Secteur Agricole initiés par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.

- Travaux de l'Atelier National Tripartite sur le Dialogue Sociale dans le Secteur Agricole
- Travaux de la CGEM

### **Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail**

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Diana Holding a défini une politique de développement des ressources humaines qui a pour ambition d'assurer la pérennité du Groupe à travers la valorisation de son capital humain, l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur carrière et le développement du bien-être et de la cohésion sociale.

La politique d'Amélioration Continue s'inscrit dans cette vision et est à l'origine de plusieurs programmes et actions tels que : l'audit social annuel, la maîtrise des risques "Santé et Sécurité au Travail", les plans de formation et de sensibilisation...

- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

#### ☒ Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.

Le Comité d'Audit et des Risques est en charge de l'évaluation et de l'identification des risques professionnels liés aux normes et conditions de travail.

Les résultats de ces contrôles donnent lieu à l'élaboration des procédures, consignes et actions préventives organisant la maîtrise du volet "Santé et Sécurité au travail".

- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des processus
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

#### ☒ Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.

Diana Holding et ses filiales respectent et soutiennent les activités des syndicats en tant que partenaires actifs dans l'amélioration des normes et conditions de travail.

Les délégués du personnel agissent dans le cadre de leurs droits et des prérogatives dictées par le code du travail et par la réglementation internationale.

Les négociations annuelles, les réunions du Comité d'Entreprise (semestrielles) incluant 2 représentants du personnel, les réunions des responsables Ressources Humaines avec les partenaires sociaux (mensuelles) et les commissions relatives à l'Hygiène et la Sécurité au travail (trimestrielles), facilitent les échanges avec les partenaires sociaux et contribuent activement aux progrès réalisés en matière de normes et de conditions de travail.

Une réunion d'explication des orientations stratégiques aux délégués du personnel et également organisée chaque année.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Règlements intérieurs des filiales

#### ☒ Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.

Les responsabilités relatives aux normes et droits du travail sont attribuées à la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines et la Direction de l'Amélioration Continue.

Les organes de gouvernance en charge des questions en lien avec les conditions et les normes de travail au sein des unités opérationnelles sont : le Comité d'Entreprise, le Comité Exécutif et la Commission Hygiène et Sécurité.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Organisation interne des filiales

#### ☒ Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.

Les filiales organisent régulièrement à travers les Comités d'Entreprise, les Commissions Hygiène et Sécurité et les médecins du travail, des journées de sensibilisation, de dépistage et de prévention consacrées au don du sang, aux radios pulmonaires, à la vaccination contre la grippe, à la lutte contre le tabagisme... Ces séances de sensibilisation et de formation sont destinées à l'ensemble du personnel.

Des séances de sensibilisation à l'utilisation systématique et efficace du matériel et équipement de protection, ainsi que des formations de secourismes sont également administrées tous les ans.

Par ailleurs, des formations sont organisées chaque année pour les représentants du personnel portant sur les droits et les obligations des délégués du personnel et le rôle des partenaires sociaux.

Un répertoire présentant les principales réglementations liées aux droits du travail a été partagé sur la plateforme collaborative.

En 2018, les Domaines Zniber ont réalisé, avec l'aide d'organisations internationales (Fondation Ford de New York, Centre International de Recherche sur les Femmes de Washington et la Coalition des travailleurs Immokalee de Floride), une formation relative aux droits et normes du travail à destination de 200 femmes ouvrières agricoles.

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Plans de formation des filiales
- Plateforme Collaborative



☒ Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail.

Les dossiers d'appels d'offres intègrent des critères de sélection en lien avec les préoccupations légales, sociales et environnementales.

Les contrats contiennent obligatoirement, une clause stipulant l'engagement des fournisseurs à respecter les droits de l'Homme, incluant les conditions et normes de travail en vigueur.

La Charte d'Ethique et de Conformité est systématiquement transmise aux fournisseurs (jointe aux contrats).

Les fournisseurs et prestataires de services sont évalués au moins une fois par an. En cas de non-conformité, et en fonction de la nature de l'effraction, ils sont soit exclus de la base de fournisseurs agréées immédiatement, soit amenés à s'engager en faveur de la mise en place des actions correctrices requises dans un délai de 30 jours au maximum après avoir été notifiés du dysfonctionnement.

Les fournisseurs agricoles sont sensibilisés et contrôlés régulièrement, en particulier concernant la lutte contre le travail des enfants.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Manuel Amélioration Continue

☒ Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.

Des relais de réclamation existent au niveau de toutes les unités opérationnelles (boîte à idées ou suggestions, plainte ou réclamation auprès des représentants syndicaux, d'un responsable Ressources Humaines ou tout autre responsable...).

Le mode de gouvernance Ressources Humaines adopté par le Groupe Diana Holding incite les responsables à être disponibles et à l'écoute des employés en pratiquant la "politique de la porte ouverte".

Des enquêtes de satisfaction des employés sont réalisées annuellement et servent aussi à remonter les préoccupations ou les suggestions à travers les espaces d'expression réservés aux commentaires.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Règlements intérieurs des filiales

## Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Les responsables de la Direction de l'Amélioration Continue collaborent transversalement avec les différentes fonctions de l'entreprise afin d'établir des reportings mensuels. De ce fait, les indicateurs relatifs aux conditions et normes du travail sont aussi évalués tous les mois et discutés lors de la tenue des Comités Exécutifs.

Le Comité d'Audit et des Risques est en charge de l'évaluation et l'identification des risques incluant ceux liés aux normes du travail. Dans ce cadre, des audits croisés internes ou des audits effectués par des prestataires externes concernant l'évaluation des normes et conditions de travail sont réalisés tous les ans.

Ce diagnostic sert de base à l'élaboration des procédures, consignes, actions préventives et projets à mettre en place pour l'amélioration des normes et conditions de travail.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des Processus

- ☒ Système pour tracer et mesurer la performance basée sur des mesures de performance standardisées.

Un bilan social est conduit tous les ans permettant un suivi de l'évolution des indicateurs relatifs aux ressources humaines et à l'environnement de travail.

La procédure de maîtrise des risques "Santé et Sécurité au Travail" définit des objectifs quantifiés sur des indicateurs standardisés tels que le suivi des accidents de travail et des arrêts maladie.

Le reporting mensuel du Développement Durable (Direction de l'Amélioration Continue), planifie des évaluations détaillées concernant les obligations réglementaires et légales, à la sûreté des sites, à la sécurité et santé des collaborateurs et aux impacts environnementaux.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel des Processus
- Manuel Amélioration Continue

- ☒ Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir.

Les négociations annuelles, les réunions du Comité d'Entreprise (incluant au moins deux représentants du personnel), les réunions Ressources Humaines avec les partenaires sociaux et les réunions concernant l'hygiène et la sécurité au travail, sont autant de rendez-vous encourageant les échanges et le dialogue avec les représentants du personnel.

Ces rencontres régulières favorisent l'identification et la priorisation des actions liées à l'amélioration des conditions de travail. Les IRP (Instances de Représentation du Personnel) contribuent activement aux progrès réalisés dans ce domaine et sont des partenaires essentiels du développement de Diana Holding.

- Référentiel de Gouvernance RH
- Programmes Amélioration Continue des filiales
- Organisation interne

- ☒ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales.

Le Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines ainsi que le Manuel de l'Amélioration Continue diffusés en interne prévoient un système de suivi mensuel des conditions et normes de travail. Ces contrôles sont menés par des ressources internes, ou par des prestataires ou partenaires externes (auditeurs du Groupe, cabinets spécialisés, clients, ...).

Des évaluations annuelles des fournisseurs, prestataires ou autres partenaires sont également menées dans le cadre des audits et évaluations du système QHSE afin de vérifier leur conformité.

- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des Processus

- ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.

Les conclusions de la Revue Annuelle de la Direction de l'Amélioration Continue (qui traite des évaluations qualitatives et quantitatives relatives aux obligations réglementaires et légales, à la sûreté des sites, à la sécurité des collaborateurs, ainsi qu'aux impacts environnementaux), montre une progression significative des indicateurs sociaux de l'ensemble des filiales.

- Résultats bilans sociaux et des audits relatifs aux normes et conditions de travail
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

#### IV. Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

##### Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Diana Holding place le développement durable au cœur de ses préoccupations majeures.

Le système managérial mis en place a donc pour objectif de rechercher les approches permettant de lier la compétitivité, les performances, la création de valeur ET la gestion éco-responsable. A cet effet, le Groupe favorise la mise en œuvre des actions et l'utilisation des technologies permettant de favoriser l'équité sociale et la préservation de l'environnement.

Cette démarche volontaire a été adoptée par les filiales qui ont développé des programmes d'Amélioration Continue, visant à mettre en place les pratiques adaptées et les innovations permettant de réduire les impacts environnementaux.

La gestion de ces plans d'action est prise en charge par la Direction de l'Amélioration Continue.

Les actions en faveur de la préservation de l'environnement mises en place dans les filiales concernent :

- le développement et la promotion d'une agriculture durable,
- l'optimisation des ressources énergétiques,
- la réduction de l'impact sur le sol, la réduction de l'impact sur l'eau,
- la réduction de l'impact sur l'air.

- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Manuel Amélioration Continue

☒ Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement).

Diana Holding s'appuie et adhère aux grands standards et conventions internationales en matière de protection de la Biodiversité, notamment ceux véhiculés au sein de :

- la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement,
- la Convention sur la Diversité Biologique,
- les Objectifs Mondiaux du Millénaire,
- la Convention-Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique.

- Charte d'Ethique et de Conformité
- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding

☒ Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.

Historiquement le groupe tire sa richesse de la nature et de ses bienfaits. Ses activités agricoles, avicoles, vinicoles et agro-industrielles impliquent une corrélation indéniable entre la pérennité du Groupe et la préservation de l'environnement.

Pour Diana Holding, la dégradation de l'environnement a une incidence directe sur sa production et ses performances (impactées par l'appauvrissement et la contamination des sols, les changements climatiques, la disponibilité et la qualité de l'eau...).

Par ailleurs, il est avéré qu'une bonne santé commence par une alimentation saine. Les critères de choix et les modes de consommation de nos clients vont nécessairement évoluer de plus en plus dans ce sens.

La gestion durable de l'environnement est donc indéniablement un facteur clé de pérennité et de succès pour Diana Holding tant pour des raisons relatives à la préservation des modes de production, que pour des raisons liées à l'évolution des modes de consommation.

- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding

☒ Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.

La Charte d'Ethique et de Conformité et la politique d'Amélioration Continue, formalisent et opérationnalisent l'engagement de Diana Holding et de ses filiales en faveur d'une gestion responsable et durable.

- Charte d'Ethique et Conformité
- Manuel Amélioration Continue

☒ Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.

Le respect des valeurs de la Charte d'Ethique et de Conformité de Diana Holding et de ses exigences QHSE sont automatiquement incluses au sein de clauses spécifiques dans les contrats avec les fournisseurs ou autres partenaires du Groupe.

- Manuel des Règles de Gestion Groupes Achats-fournisseurs

☒ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

Les objectifs chiffrés et les actions concernant la préservation de l'environnement sont définis annuellement au sein des programmes d'Amélioration Continue des filiales qui intègrent les plans d'action QHSE.

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

## **Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement**

☒ Evaluations des risques et impacts environnementaux.

Les responsables de l'Amélioration Continue et le Comité d'Audit et des Risques procèdent à l'évaluation et à l'identification des risques en conduisant des audits environnementaux au sein des exploitations et des unités de production (procédure d'évaluation des aspects et impacts environnementaux).

Les études d'impact sont réalisées par des consultants spécialisés. Ces évaluations permettent de développer les programmes d'action en faveur de la protection de l'environnement.

- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des processus
- Programmes d'Amélioration Continue

### ☒ Évaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.

Le cycle de vie des produits est suivi à travers une planification de la production et une gestion de stocks rigoureuses, permettant de garantir la fraîcheur des produits, de prévenir le gaspillage alimentaire et de réduire les déchets.

Les produits proches de la date de péremption sont distribués gracieusement à des associations caritatives.

En cas de stock de produits périmés, l'ensemble des filiales recycle leurs déchets à plus de 90% (notamment en compost biologique dans les exploitations agricoles).

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Manuel des processus
- Règles de gestion des stocks et des déchets des filiales

### ☒ Attribution des responsabilités dans l'organisation.

La gouvernance de la responsabilité environnementale et sociétale et de la stratégie de développement durable au sein du Groupe Diana Holding, est portée au plus haut niveau de l'entreprise par la Présidente Directrice Générale, le Conseil d'Administration et le Comité de Direction.

Au niveau des filiales, les actions en faveur du développement durable sont assurées par l'équipe en charge de la RSE, composée par les Directeurs Généraux, les Directeurs de l'Amélioration Continue, les Directeurs Ressources Humaines et les Directeurs des Achats et de la Logistique.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Organisation interne
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

### ☒ Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.

Un plan de formation et de sensibilisation aux valeurs et exigences du développement durable est défini annuellement dans l'ensemble des filiales au profit des collaborateurs (agriculture durable, optimisation énergétique, éco-gestes ...).

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Plans de formation des filiales

- ☒ Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.

Diana Holding et ses filiales incitent les collaborateurs à signaler tout dysfonctionnement ou toute situation anormale repérés au sein de leur entreprise. Ils peuvent informer à ce sujet les représentants syndicaux, leurs responsables hiérarchiques, les responsables Amélioration Continue ou tout autre manager...

Une boîte à idées/suggestions permet aussi aux employés de remonter toute observation pouvant constituer une menace pour l'environnement, ainsi que toute suggestion pertinente.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Règlements intérieurs des filiales
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

- ☒ Bonnes pratiques établies ou naissantes.

Les unités opérationnelles ont développé des programmes de suivi quotidien de la consommation et de la performance énergétique ayant entraîné des économies importantes au niveau des dépenses d'eau, d'électricité, de gasoil ou des autres sources d'énergie utilisées ...

Dans les exploitations agricoles, des séances de sensibilisation et d'encadrement des fournisseurs de raisins sont mises en œuvre afin d'encourager l'utilisation des pratiques agricoles durables.

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Suivi des performances énergétiques)



## Critère 11 La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Les études d'impact sont réalisées annuellement par un bureau d'études spécialisé.

Les résultats permettent de définir les objectifs, les actions, les indicateurs et les plans de contrôle et de surveillance en faveur du développement durable.

La stratégie de Développement Durable de Diana Holding se traduit aussi à travers la formalisation de procédures dédiées :

- Procédure IMCR (Incident Management and Crisis Resolution) permettant la résolution des incidents impactant l'environnement.
  - Procédure d'évaluation des aspects et impacts environnementaux.
  - Procédure de gestion des déchets.
  - Procédure de protection d'ozone.
  - Procédure de gestion des eaux usées.
  - Procédure de gestion des achats intégrant les exigences QHSE dans le choix des technologies et des matières préservant l'environnement.
  - Procédure analyses de résidus microbiologiques et de métaux lourds et procédure de suivi nutritionnel des plantes (exploitations agricoles).
- Manuel Amélioration Continue
  - Programmes d'Amélioration Continue des filiales
  - Manuel des processus

Exemples d'objectifs et de réalisations des filiales en 2018 :

### LES DOMAINES ZNIBER

- Etude d'impact environnementale établie par IFA Conseil en ligne avec l'étude d'impact de la Zone Industrielle.
- Installation d'une nouvelle station d'épuration permettant le retraitement des eaux usées.
- Augmentation de la production de compost naturel.
- Fertilisation des sols raisonnée en fonction des espèces.
- Démarrage de la reconversion progressive de l'utilisation des engrais conventionnels par du bio compost.
- Choix des zones de plantation décidé en fonction des espèces afin de réduire le recours à l'irrigation excessive et à l'utilisation de produits phytosanitaires.
- Extension des plantations biologiques.

### ROSLANE WINE & SPIRITS

- Réalisation du bilan carbone et mise en place du plan d'action relatif à la réduction des GES (Gaz à Effet de Serre).
- Mise à niveau du système d'irrigation.
- Lancement du projet d'efficacité énergétique.
- Construction de la station de traitement des eaux usées.
- Lancement du projet de récupération des eaux pluviales.
- 2<sup>ème</sup> année du lancement de la viticulture biologique et obtention de la certification BIO.

### SOCIÉTÉ NOUVELLE DE VOLAILLES

- Réalisation du bilan carbone.
- Réduction des GES de 20% à l'horizon 2020.
- Sécurisation du circuit d'élimination des déchets dangereux.

### ATLAS BOTTLING COMPANY

- Réduction des GES de 13% à l'horizon 2020.
- Recyclage des déchets solides de 95% en 2018.
- Recyclage des déchets liquides à 95% (projet en cours avec la régie locale Amendis).
- Amélioration des taux énergétiques : Énergie : 0,42 MJ/l produit fini / Eau : 1,99 L/L produit fini.

- Manuel Amélioration Continue
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Manuel des processus

☒ **Système pour tracer et mesurer la performance, basé sur des mesures de performance standardisées.**

Le reporting mensuel du développement durable consolidé par les responsables de l'Amélioration Continue, contient le suivi quantifié des aspects relatifs aux impacts sur l'environnement (performance énergétique, traitement des déchets, bilan carbone, gestion des eaux usées...).

- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des processus
- Reporting du Développement Durable

☒ **Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

Plusieurs organes de gestion sont concernés par le suivi mensuel et le contrôle des indicateurs du développement durable du Groupe.

On peut citer la Revue de Direction de l'Amélioration Continue, le Comité d'Audit et des Risques, le Comité Exécutif, le Comité d'Entreprise, le Comité des Opérations ...

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

Les études d'impact annuelles permettent de définir les axes d'amélioration, les objectifs et les actions à mettre en place en lien avec la préservation de l'environnement.

☒ **Processus pour gérer les incidents.**

Une procédure de gestion des incidents (IMCR) a été formalisée. En cas d'incident, des fiches de non-conformité sont immédiatement saisies. Tout incident entraîne une réunion d'urgence du Comité Exécutif et du Comité d'Audit et des Risques pour la détermination des actions correctrices à mettre en place.

- Manuel des processus
- Organisation interne

En cas de dysfonctionnement majeur, une équipe "Gestion de Crise" peut être formée pour la gestion de l'incident.

☒ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.

Les critères de choix des partenaires, prestataires et fournisseurs intègrent les préoccupations environnementales, que ce soit au niveau des impacts générés par l'activité du fournisseur, qu'au niveau du procédé de fabrication et des qualités du produit (par exemple les produits manufacturés à l'aide de matériaux recyclés sont privilégiés).

Les audits annuels des fournisseurs portent sur les dimensions relatives à la qualité des produits, au respect des droits sociaux et aux efforts en faveur de la protection de l'environnement.

L'ensemble des exploitations agricoles de Diana Holding assurent le transfert technologique et l'encadrement des exploitants régionaux dans le but d'établir des partenariats, de mener des échanges constructifs et de promouvoir les principes de l'agriculture saine et durable.

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- Manuel des Règles de Gestion Groupe

☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement.

Les résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement sont nombreux. On peut citer :

- l'évolution positive des indicateurs du bilan carbone,
- la réduction de la consommation énergétique,
- les efforts significatifs pour le traitement des déchets et le recyclage de l'eau,
- la multiplication des initiatives en faveur de l'agriculture saine et durable.

- Résultats des programmes d'Amélioration Continue des filiales

Par ailleurs, ABC a obtenu la certification ISO 14001 pour la qualité de son système de management environnemental.

☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes.**

L'utilisation partielle de l'énergie photovoltaïque sera généralisée dans l'ensemble des unités de production (lancement du projet en 2018).

Depuis 2015, les nouveaux édifices ou unités de production doivent obligatoirement intégrer les aspects environnementaux (Certification Haute Qualité Environnementale - HQE).

- Stratégie de Développement Durable
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

## V. Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

### Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

☒ **Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption.**

Trois documents fondateurs du Groupe signés par la Présidente Directrice Générale (Charte d'Ethique et de Conformité, Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines et Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs), ainsi que les règlements intérieurs des filiales validés les Directeurs Généraux de chacune des entités, démontrent de l'engagement et du soutien de la Direction envers la lutte contre la corruption.

La stratégie (5/5) du Groupe Diana Holding, consacre un axe à la sensibilisation aux valeurs éthiques et déontologiques.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Règlements Intérieurs des filiales
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs

☒ **Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption.**

Le Groupe et l'ensemble de ses filiales ont mis en place des procédures et des règles de gestion transparentes :

- les procédures des achats obéissent à la mise en concurrence honnête et compétitive des fournisseurs (attribution des marchés par comité mixte),

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Manuel des processus

☒ Politique sur la lutte contre la corruption en ce qui concerne les partenaires commerciaux.

- les procédures de vente sont impartiales et tous les mécanismes promotionnels sont démocratisés,
- les procédures de paiements sont sécurisées,
- la transparence financière est assurée par l'audit et la certification annuelle des comptes par des auditeurs indépendants et des commissaires aux comptes,
- les règles de gestion développées au sein du Groupe se basent sur les principes de la bonne gouvernance et posent les moyens de contrôle devant prévenir tout comportement non éthique.

La Charte d'Ethique et de Conformité de Diana Holding énonce publiquement une politique de tolérance zéro en matière de corruption. Elle s'applique à tous ses employés et à tous ses partenaires, fournisseurs et prestataires de services.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Manuel des processus

☒ Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.

Aucune indulgence n'est tolérée en cas de corruption avérée ou même de tentative de corruption. La corruption est traitée comme une faute grave et est sanctionnée suivant la réglementation et les lois en vigueur.

Les conseillers juridiques internes et les consultants spécialisés, informent les entités du Groupe sur les évolutions des lois anti-corruption.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding

☒ Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

Diana Holding refuse catégoriquement de travailler avec des partenaires qui n'adoptent pas les mêmes valeurs d'intégrité et d'honnêteté. Tous les contrats avec les fournisseurs ou autres partenaires incluent une clause relative au respect des valeurs véhiculées au sein de la Charte d'Ethique et de Conformité de Diana Holding.

- Charte d'Ethique et de Conformité
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Règlements Intérieurs des filiales

Diana Holding et ses filières ont formalisé des procédures d'achat transparentes et rigoureuses au sein du Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-fournisseurs. Ce dispositif a été renforcé par la mise en place d'un système intégré SAP automatisant tous les verrous relatifs à la comptabilité et aux achats.

Tout incident impliquant une tentative de corruption, entraîne la fin de la collaboration avec le partenaire de manière définitive, ainsi que le renvoi immédiat de l'employé ou des employés impliqués.

L'entreprise et ses collaborateurs ne donnent, ni n'acceptent aucune forme de dons, pourboires ou cadeaux.

- Charte d'Ethique et de Conformité
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Règlements Intérieurs des filiales

### **Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption**

#### **☒ Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption.**

Le Comité d'Audit et des Risques intègre dans ses travaux une cartographie des risques de corruption.

- Cartographie des risques

#### **☒ Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés.**

La Charte d'Ethique et de Conformité fait partie du livret d'accueil qui est remis obligatoirement aux nouvelles recrues.

Des séances de sensibilisation au bénéfice des collaborateurs sont organisées pour traiter de la lutte anti-corruption et des comportements non éthiques.

- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Plans de formation des filiales

☒ Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anti-corruption.

L'indépendance de la fonction d'audit et de contrôle (centralisée au niveau du Groupe et rattachée directement à la Direction Générale), ainsi que la transversalité de la gestion des questions relatives à la RSE, permettent de garantir d'une part, la véracité des informations et d'autre part, l'objectivité des contrôles, des évaluations, et des décisions managériales.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

☒ Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corruption.

Diana Holding adhère au Global Compact et le communique. Le Groupe reporte ses exigences et ses valeurs éthiques auprès de ses fournisseurs, clients et partenaires à travers :

- la diffusion de sa Charte d'Ethique et de Conformité,
- la mise en œuvre des procédures définies dans le Manuel des Règles de Gestion Achats-Fournisseurs,
- l'intégration des exigences QHSE.

- Charte d'Ethique et de Conformité
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs

☒ Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti-corruption.

Le premier principe véhiculé dans le Référentiel de Gouvernance de Diana Holding concerne la dimension éthique. La lutte contre la corruption est traitée dans un chapitre spécifique au sein de la Charte d'Ethique et de Conformité signée par la Présidente Directrice Générale.

La stratégie du Groupe Diana Holding se décline en 6 axes dont un est réservé exclusivement à l'éthique et la déontologie.

Au niveau du Groupe, le Comité d'Ethique est en charge des questions déontologiques. Pour les filiales, les problèmes d'éthique, de déontologie et de conformité sont traités par l'équipe des Directeurs en charge de l'intégration des préceptes de la RSE.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Manuel de Gouvernance Diana Holding
- Manuel de Gouvernance Ressources Humaines



☒ **Canaux de communication (signaux d'alerte) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil.**

Diana Holding et ses filiales incitent les collaborateurs à signaler tout manquement aux principes véhiculés au sein de la Charte d'Ethique et de Conformité, et des règlements intérieurs des filiales.

En cas de besoin, les collaborateurs pourront demander conseil ou informer les représentants syndicaux, les responsables hiérarchiques, les responsables Amélioration Continue, les responsables Ressources Humaines ou tout autre manager.

Un numéro de téléphone et une adresse mail sont communiqués aux partenaires (fournisseurs, sous-traitants, clients...) pour tout signalement ou réclamation concernant une violation des valeurs éthiques.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Règlements intérieurs des filiales
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

☒ **Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption.**

Le Groupe et l'ensemble de ses filiales ont mis en place des procédures et des règles de gestion limitant les risques de corruption.

Les audits réguliers développés dans le cadre de la réalisation des programmes d'Amélioration Continue, prévoient la consignation systématique et le suivi des incidents liés aux questions éthiques.

- Référentiel des Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des processus
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Système intégré SAP

**Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption**

☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Les documents fondateurs sensibilisent les collaborateurs à l'adoption de comportements éthiques et responsables, et définissent des règles de gestion transparentes minimisant les risques liés à la corruption.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Manuel des processus
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Système intégré SAP

La transparence financière est assurée chaque an par l'audit et la certification des comptes par des auditeurs indépendants et des commissaires aux comptes.

Les audits réguliers prévus par les Responsables de l'Amélioration Continue, intègrent le suivi des incidents liés à des comportements répréhensibles.

Un rapport annuel des incidents est élaboré et permet l'identification des zones ou postes à risque, ainsi que la détermination des actions correctrices adaptées.

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- Manuel des processus
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Système intégré SAP

#### ☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

La direction traite les questions liées à la corruption à travers son Comité d'Ethique, son Comité d'Audit et des Risques et sa Direction de l'Amélioration Continue.

Ces organes de gestion étudient les risques liés à la corruption, veillent à la bonne application des règles et valeurs du groupe, définissent les actions à mettre en œuvre et le cas échéant, étudient et traitent les incidents.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel des Ressources Humaines

#### ☒ Processus pour gérer les incidents.

Les incidents d'éthique et de déontologie font l'objet d'un traitement immédiat par les responsables de la mise en place de la RSE et les des membres du Comité d'Ethique.

Ces incidents entraînent le lancement d'une enquête précisant les faits et la mise en œuvre de mesures correctives, préventives et disciplinaires.

- Référentiel des Ressources Humaines
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs

#### ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.

0 incident lié à la corruption enregistré en 2018 dans tout le Groupe.

- Résultats des audits

## VI. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

### Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

- ☒ Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents.

Diana Holding intègre les impératifs de la RSE et du développement durable au cœur de sa stratégie de croissance.

En conséquence, les actions développées par la holding et par ses filiales sont en lien avec plusieurs objectifs portés par les Nations Unies tels que les droits de l'Homme, les droits du travail, l'éducation, la sécurité alimentaire, la promotion de l'agriculture durable, l'optimisation des ressources énergétiques, la réduction des impacts environnementaux ...

Ces préoccupations sont nécessairement prises en compte dans les programmes d'Amélioration Continue des filiales.

L'ensemble des projets du Groupe sont mis en place en optant pour les solutions permettant de concilier les intérêts économiques et les principes du développement durables (Comité des Projets).

- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

- ☒ Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.

Diana Holding est un Groupe résolument engagé dans une démarche d'amélioration continue et de développement durable. Le Groupe a continuellement pour ambition d'aller au-delà des obligations légales et réglementaires en termes de droits de l'Homme, droits et normes du travail ou encore d'exigences environnementales.

- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

Les programmes d'action annuels des unités opérationnelles contiennent tous des rubriques en corrélation avec les objectifs des Nations Unies (indicateurs sociaux, conditions de travail, sécurité alimentaire, optimisation énergétique et réduction des impacts environnementaux...).

La filiale agricole œuvre en faveur du développement et de la promotion de l'agriculture durable au sein du Groupe et auprès des exploitants régionaux.

Diana Holding soutient des actions sociales et des partenariats (organisations non gouvernementales, institutions, groupement d'entreprises ...) pour contribuer au développement des objectifs plus larges des Nations Unies.

- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding
- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

☒ Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.

Les procédures opérationnelles et les plans d'action développés reflètent les politiques et la stratégie du Groupe, qui incluent les objectifs et les thématiques des Nations Unies.

- Manuel des processus

## Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

☒ Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.

Diana Holding et ses filiales mettent en place de nombreuses actions sociales et philanthropiques en lien avec les objectifs et les principes du développement durable.

- 1- Accès à l'éducation et au savoir en faveur de la scolarisation des enfants abandonnés, de l'alphabétisation des femmes dans le milieu rural, et de l'insertion professionnelle des jeunes :

- Plans d'action des filiales

Diana Holding et ses filiales mettent en place de nombreuses actions sociales et philanthropiques en lien avec les objectifs et les principes du développement durable.

**1- Accès à l'éducation et au savoir en faveur de la scolarisation des enfants abandonnés, de l'alphabétisation des femmes dans le milieu rural, et de l'insertion professionnelle des jeunes :**

Diana Holding a contribué au financement de l'édition de nombreux livres en 2018 à destination des enfants et des adultes.

Diana Holding participe à la protection des droits de l'enfant et à l'accompagnement des jeunes notamment à travers sa contribution annuelle à la Fondation Rita Zniber qui soutient la prise en charge des enfants abandonnés et leur scolarisation, ainsi que l'amélioration des conditions des mères célibataires.

Le Groupe favorise l'accès au savoir et à l'emploi, en parrainant le programme éducatif de l'Association Cœur de Gazelle, qui lutte contre l'analphabétisme des femmes dans les zones rurales et leur réinsertion professionnelle.

Dans la région du nord du Maroc, Atlas Bottling Company a développé un programme d'"ouverture sur le monde académique" consistant à organiser des rencontres-débats avec des étudiants de différentes écoles et universités dans le but de :

- discuter des problématiques de l'emploi et les aider à améliorer leurs démarches de recherche de stages ou de travail,
- présenter des thématiques autour des métiers d'avenir (Distribution, Marketing, Production, Supply Chain, ...).

- Plans d'action des filiales

Dans le milieu rural, les Domaines Brahim Zniber encouragent la scolarisation des enfants en :

- organisant des actions de sensibilisation à l'importance de l'éducation académique auprès des salariés et des habitants des villages et en allouant des allocations pour la scolarisation des enfants des employés,
- accordant annuellement des financements au profit des fondations et associations locales pour l'acquisition de véhicules de transport scolaire.

Roslane Wine & Spirit a développé pour sa part, un programme de formation académique "Bartenders Academy" destiné à la formation des jeunes professionnels aux métiers et services du Bar.

## **2- Développement culturel et sportif :**

Diana Holding participe au développement culturel en parrainant annuellement des événements musicaux majeurs tels que Mawazine, Tanjazz, Jazzablanca, le Festival Gnaoua, le Festival International du Raï, et les festivals régionaux de musiques traditionnelles.

Le Groupe sponsorise chaque année le Festival International du Film de Marrakech et de nombreuses expositions d'art.

Un concours de chant dans les écoles publiques est organisé annuellement par Atlas Bottling Company et constitue pour les élèves une opportunité de découverte de leurs talents artistiques. 33 écoles participent à cet événement en partenariat avec 12 associations de bienfaisance.

L'ensemble des filiales financent des équipements et organisent des compétitions pour encourager leurs employés et leurs enfants à faire du sport.

- Plans d'action des filiales

Un tournoi inter-quartier est parrainé annuellement par Atlas Bottling Company, au profit de 3000 enfants entre 12 et 14 ans issus des quartiers défavorisés de Tanger. L'organisation se fait conjointement avec 9 associations locales.

Atlas Bottling Company, sponsorise également des animations estivales sur les principales plages du nord et de l'oriental du Maroc pour promouvoir les activités sportives et culturelles.

IFA CONSEIL, offre son soutien à l'Association La Voie du Cœur qui œuvre pour le développement du patrimoine artistique marocain.

### **3- Sensibilisation à la préservation de l'environnement et à la promotion de l'agriculture durable :**

Diana Holding organise des journées de sensibilisation aux comportements civiques (incluant des actions de ramassage des déchets) à destination des enfants dans les villes et dans les campagnes.

Roslane, WINE & SPIRIT et Les Domaines Zniber mettent en place des formations destinées aux exploitants régionaux et à leurs enfants, dans le but de promouvoir la diffusion du savoir-faire et des technologies agricoles éco-responsables.

### **4- Soutien des personnes défavorisées ou souffrant de handicap :**

L'ensemble des filiales octroient des dons aux associations prenant soin des personnes défavorisées.

Les Domaines Zniber assistent les femmes en situation de précarité en confiant la confection des tenues de travail à l'Association Mains tendues (insertion par l'emploi).

- Plans d'action des filiales

IFA CONSEIL, accompagne et aide tout au long de l'année l'Etablissement de Solidarité pour la Protection des Aveugles.

- Plans d'action des filiales

☒ Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.

Diana Holding et ses filiales coopèrent avec des organismes pour la mise en place et le développement d'actions spécifiques. On peut citer les collectivités locales et les associations régionales, la Fondation Rita Zniber, l'association Cœur de Gazelles, l'Ecole Nationale des Sciences Appliquées de Tanger et Tétouan, la Faculté des Sciences et Techniques de Tanger, l'Université Internationale de Rabat, l'Association Main Tendue, l'Association La Voie du Cœur, ... et tous les autres organismes et institutions cités préalablement.

- Conventions et partenariats du Groupe et des filiales

☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes.

L'ensemble des filiales développent annuellement des actions sociales au bénéfice des employés à travers les Comités des Œuvres Sociales.

Atlas Bottling Company finance la distribution de ftours (repas de rupture du jeûne) pendant le mois de Ramadan pour les associations caritatives et personnes défavorisées.

Atlas Bottling Company met des kiosques de vente à disposition de jeunes chômeurs lors de la saison estivale afin de promouvoir l'emploi saisonnier.

- Plans d'action des filiales

## Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

☒ Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

L'intégration des principes de responsabilité sociétale des entreprises et de développement durable au sein de la stratégie et du fonctionnement de Diana Holding, représente un engagement ferme à agir en faveur des objectifs des Nations Unies.

- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding
- Adhésion au GC et Communication sur le Progrès de Diana Holding



Les actions et les prises de position du Groupe, ainsi que la communication interne et externe autour de son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, rendent publique l'engagement de Diana Holding en faveur du développement responsable et durable.

Cet engagement a été publiquement proclamé à maintes occasions par Madame Rita Maria Zniber, Présidente Directrice Générale de Diana Holding, lors de ses nombreuses interventions en faveur de la lutte contre le changement climatique.

- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding
- Adhésion au GC et Communication sur le Progrès de Diana Holding

☒ Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

Les dirigeants et les équipes de Diana Holding participent régulièrement à des conférences ou autres manifestations en lien avec les objectifs et les thématiques portés par les Nations Unies (notamment : la Performance Énergétique, le Développement Durable, l'Agriculture Durable, la Lutte Contre le Réchauffement Climatique...).

- Plans de formation

☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes.

IFA CONSEIL encourage systématiquement ses clients à inclure l'approche "Développement Durable" dans leurs activités et les accompagne dans cet engagement.

- Domaine d'activité de IFA CONSEIL

## Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

☒ Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou "advocacy".

Diana Holding met en œuvre de nombreuses actions sociales et philanthropiques en partenariat avec des ONG, des collectivités locales et des institutions.

Diana Holding soutient l'action de la Fondation Rita Zniber, incluant le plaidoyer auprès des instances gouvernementales en faveur de l'enfance abandonnée et de la situation des mères célibataires.

- Conventions et partenariats du Groupe et des filiales

Le Groupe, à travers Atlas Bottling Company, est partenaire de Coca-Cola Company avec laquelle il est amené à développer de nombreuses actions.

Les Domaines Zniber ont organisé une action majeure relative aux droits civiques et droits du travail au bénéfice de 200 femmes ouvrières avec le concours de plusieurs ONG internationales.

- Conventions et partenariats du Groupe et des filiales

## VII. Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

### Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

- ☒ Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Global Compact.

La Présidente Directrice Générale de Diana Holding, Madame Rita Maria Zniber, a été à l'origine de l'adhésion du Groupe au Global Compact et de la formalisation de son engagement en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises.

Madame Rita Maria Zniber, est très concernée par la problématique du réchauffement climatique et a intervenu au sein de deux "side events" en marge de la COP 22 à Marrakech et de la COP 23 à Bonn.

Madame Rita Maria Zniber est une personnalité très active dans le milieu associatif marocain. Elle est :

Présidente fondatrice de la Fondation Rita Zniber, à travers laquelle elle contribue à défendre la cause des enfants privés de famille et des mères célibataires depuis 1992.

- Allocutions de la Présidente Directrice Générale lors des conférences sur le climat (COP 22 et COP 23)

Membre du Comité de Soutien de la Fondation Mohammed V pour la Solidarité.

Fondatrice de l'Association La Main Tendue, vouée à l'aide des personnes en situation précaire.

En octobre 2015, Madame Rita Maria Zniber a été nommée membre du Conseil National de l'Entreprise au sein de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) et en 2017, membre du Conseil d'Administration de la Chambre de Commerce américaine au Maroc.

Sa personnalité, son dévouement, ses convictions inébranlables et la nature de ses fonctions, lui permettent d'être un porte-parole influent et un défenseur infatigable du développement durable auprès de la société civile et de la sphère entrepreneuriale.

- Allocutions de la Présidente Directrice Générale lors des conférences sur le climat (COP 22 et COP 23)

☒ **Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.**

La Présidente Directrice Générale promeut le développement des nouvelles technologies éco-responsable, des énergies renouvelables et de l'agriculture durable.

Domaines Zniber, est la première entreprise agricole marocaine ayant signé des conventions collectives. A ce titre, la Présidente des Domaines Zniber participe aux travaux de l'Atelier National Tripartite sur le Dialogue Sociale dans le Secteur Agricole initiés par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.

- Stratégie de Développement Durable de Diana Holding

☒ **Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.**

La politique d'Amélioration Continue du Groupe, intégrant les exigences de la RSE et du développement durable, a été initiée et validée par la Présidente Directrice Générale de Diana Holding, qui suit les avancées des programmes mis en place lors des Comités des Projets Diana Holding qui se tiennent trimestriellement.

- Manuel Amélioration Continue
- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

- ☒ Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.

La politique d'Amélioration Continue du Groupe tient compte des exigences de la RSE et du développement durable. De ce fait, les objectifs des directions, ainsi que les objectifs individuels de l'ensemble des collaborateurs de Diana Holding intègrent les aspects et thématiques véhiculés par le Global Compact.

- Objectifs annuels des Directions et des collaborateurs

## Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

- ☒ Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.

La gouvernance de la responsabilité environnementale et sociétale et du développement durable au sein du Groupe Diana Holding, est soutenue et approuvée par la Présidente Directrice Générale, le Conseil d'Administration et le Comité de Direction du groupe.

L'ensemble des documents fondateurs sont signés par la Présidente Directrice Générale, membre du Conseil d'Administration.

- Documents fondateurs Diana Holding

- ☒ Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.

L'intégration et le suivi de la RSE sont gérés de manière transversale par une équipe composée par les Directeurs Centraux, les Directeurs Généraux, les Directeurs de l'Amélioration Continue, les Directeurs Ressources Humaines et les Directeurs Achats et Logistique. Cette équipe est directement rattachée à la Présidente Directrice Générale.

Le suivi de l'état d'avancement de la mise en œuvre des actions RSE se fait aussi lors des réunions des organes de gestion : Comité d'Audit et des Risques, Comité des Projets, Revue Annuelle de l'Amélioration Continue, Comité Exécutif...

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Organisation interne

- ☒ Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).

Le reporting du Développement Durable et la Communication sur le Progrès sont validés par la Présidente Directrice Générale de Diana Holding, elle-même membre du Conseil d'Administration.

- Reporting du Développement Durable
- Communication sur le Progrès

## Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

- ☒ Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.

La responsabilité de Diana Holding est publiquement reconnue à travers les certifications et les reconnaissances obtenues par l'ensemble de ses filiales.

### LES DOMAINES ZNIBER :

- Certification ISO 22000 pour le management de la sécurité des denrées alimentaires.
- Certification Global G.A.P. (Agriculture Saine et Durable).
- Certification GRASP portant sur l'évaluation des risques sociaux.
- Certification SMETA concernant l'évaluation éthique des fournisseurs.
- Certification IFS/BRC relative à la sécurité alimentaire.

- Certifications et reconnaissances des filiales

### ROSLANE WINE & SPIRITS

- Certification ISO 9001 pour les 2 filiales "Celliers de Meknès" et "EBERTEC".
- Certification IFS/BRC relative à la sécurité alimentaire pour les "Celliers de Meknès".
- Certification ONSSA (Office National de Sécurité Sanitaire des produits Alimentaires) obtenue par "Celliers de Meknès" et "Thalvin".

### SOCIETE NOUVELLE DE VOLAILLES :

- Certification ISO 9001.
- Agréments et Certificats de l'ONSSA (Sécurité Sanitaires des Produits Alimentaires).

#### ATLAS BOTTLING COMPANY :

- Certification KORE de Coca-Cola Company portant sur la salubrité alimentaire, la santé et sécurité au travail, le respect de l'écologie et de l'environnement ainsi que sur la conformité légale et réglementaire.
- Atlas Bottling Company est aussi certifiée ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 5001 et FSSC 22000.

- Certifications et reconnaissances des filiales

#### IFA CONSEIL :

- Certification ISO 29990 qui atteste de la qualité des formations dispensées.
- Certification du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales en matière d'égalité des chances

#### ☒ Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.

La stratégie de Développement Durable de Diana Holding repose sur une intégration du dialogue avec les parties prenantes notamment les représentants syndicaux, les collaborateurs, les fournisseurs, les partenaires et les clients.

- Gouvernance des filiales

#### ☒ Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.

Les parties prenantes sont régulièrement consultées. On peut citer la consultation des :

- partenaires et des fournisseurs, par exemple Coca-Cola Company pour l'étude et l'installation de technologies éco-responsables,
- représentants syndicaux pour la négociation des accords collectifs,
- fournisseurs agricoles pour la définition d'un cahier de charges incitant au développement d'une agriculture responsable et durable,
- sous-traitants pour la mise en place d'un système de contrôle qualité,
- clients pour la sensibilisation sur les conditions de stockage. et de préservation des produits...

- Gouvernance des filiales

Par ailleurs, chaque année des caravanes sont organisées. Les Directeurs Centraux et Généraux se déplacent dans chaque unité opérationnelle afin d'échanger avec les collaborateurs au sujet des orientations stratégiques et de leur exécution. Cette démarche concerne également les partenaires principaux.

- Gouvernance des filiales

- ☒ Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger "les plaignants".

Diana Holding et ses filiales encouragent vivement le dialogue entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Les employés peuvent donc s'adresser à tout moment aux responsables ou aux représentants de leur choix pour apporter des suggestions, des signalements ou porter plainte. Ils peuvent également utiliser les boîtes à idées mises à leur disposition.

Le comité responsable de traiter les plaintes des employés est tenu à la confidentialité. Aucun employé ne peut être sanctionné pour avoir déposé plainte conformément aux prérogatives de la Charte d'Ethique et de Conformité de Diana Holding.

Un numéro de téléphone et une adresse mail sont communiqués aux partenaires (fournisseurs, sous-traitants, clients...) pour toute réclamation ou demande de prise de contact.

- Charte d'Ethique et de Conformité
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Règlements intérieurs des filiales





## Acronymes

<b>ABC</b>	Atlas Bottling Company
<b>AERTA</b>	Organisme de certification pour les entreprises du secteur agricole (GLOBAL G.A.P. et GRASP)
<b>CNSS</b>	Caisse Nationale de Sécurité Sociale COP
<b>COP</b>	- Communication sur le Progrès - Conferences of the Parties - Cadre d'action de lutte contre le réchauffement climatique
<b>DZ</b>	Domaines Zniber
<b>GES</b>	Gaz à effet de serre
<b>GLOBALG.A.P.</b>	Certification GLOBALG.A.P. - Good Agricultural Practices (Agriculture Saine et Durable) GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice (certification concernant le respect des normes sociales dans le cadre de la production primaire)
<b>GRASP</b>	
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative
<b>HQE</b>	Haute Qualité Environnementale
<b>IMCR</b>	Incident Management and Crisis Resolution
<b>IFS</b>	International Featured Standard (audit des fournisseurs de marques alimentaires)
<b>IRP</b>	Instances de Représentation du Personnel
<b>MJ/l</b>	Méga-Joules par litre
<b>ODD</b>	Objectifs de Développement Durable
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>ONG</b>	Organisme Non Gouvernemental
<b>ONSSA</b>	Office National de Sécurité Sanitaire des Produits Alimentaires
<b>QHSE</b>	Qualité Hygiène Sécurité et Environnement
<b>RSE</b>	Responsabilité Sociale ou Sociétale des Entreprises
<b>SIGMA</b>	Cabinet de certification des chefs de projets d'amélioration continue
<b>SNV</b>	Société Nouvelle de Volailles
<b>TÜV Rheinland</b>	Cabinet d'audit et de certification des systèmes de management Qualité Hygiène Sécurité et Environnement
<b>SGS Maroc</b>	Société Générale de Surveillance (cabinet d'audit et de certification)

## This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal lines across the entire width of the page, providing a guide for letter height and placement. The lines are thin and black, set against a plain white background. There are no margins, text, or other markings present.

[illegible]