

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

GC ADVANCED - 2020



**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



"Depuis 2015 DIANA HOLDING est engagée à l'initiative de la responsabilité d'entreprise Global Compact et ses principes dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption."

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 2020 DE DIANA HOLDING.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

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

CONTEXTE	6
DIANA HOLDING	6
CHIFFRES CLES :	7
ENGAGEMENT :	7
VECTEURS DE DEVELOPPEMENT DURABLE :	7
DOMAINES D'ACTIVITES DES FILIALES :	8
CERTIFICATIONS ET RECONNAISSANCES DES FILIALES	10
Domaines Zniber :	10
Roslane Wine & Spirits :	10
Société Nouvelle de Volailles :	10
Atlas Bottling Compagny :	11
Atlantic Sardines Anchovies Tantan (ASAT) :	11
IFA Conseil :	11
DECLARATION D'ENGAGEMENT CONTINU	13
DOCUMENTS FONDATEURS	14
Charte d'Ethique et de Conformité :	14
Référentiel de Gouvernance :	15
Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines :	15
Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs :	15
Manuel Amélioration Continue :	15
INFORMATIONS GENERALES - AUTO-EVALUATION	16
I. Implantation des dix principes dans la Stratégie et les Opérations	20
II. Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme	25
III. Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail	33
IV. Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement	41
V. Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption	48
VI. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies	53
VII. Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	58
ACRONYMES	63

Contexte

Le mode de gouvernance du Groupe Diana Holding incorpore depuis son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies la mise en œuvre de ses principes au sein de ses choix stratégiques et de son modèle organisationnel.

Alors que la pandémie Covid-19 a eu un impact désastreux sur la plus grande majorité des secteurs, Le Groupe s'est efforcé de continuer les actions favorables au développement des "principes du Pacte mondial des Nations Unies".

Chaque année, les réalisations et efforts de Diana Holding en faveur des thématiques du Pacte mondial sont énumérées 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

Diana Holding

Le Groupe Diana Holding se développe et diversifie son développement autour de la terre et de ses ressources depuis plus de 60 ans.

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 :

- 300 millions de Dollars de Chiffres d'Affaires
- 6 500 emplois directs et 20 000 emplois indirects
- 8 200 Hectares de terres agricoles en exploitation
- 7^{ème} groupe privé au Maroc
- 2^{ème} acteur agricole du Maroc

Engagement :

Générer une richesse pérenne est l'un des engagements de Diana Holding et de ses filiales, 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 ces domaines d'activités :

- Agriculture	 Domaines Zniber
- Vins et spiritueux	
- Aviculture	 
- Aquaculture	
- Industrie	  
- Conseil et formation	 IFA CONSEIL INGENIERIE - FORMATION - AUDIT - CONSEIL

	<p>Domaines Zniber (DZ) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Production, conditionnement et commercialisation de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 produits • 300 variétés • 25 fermes • 4 000 Ha cultivés • 16 filiales • 2 stations de conditionnement
	<p>Roslane Wine & Spirits :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Production de vins au sein de ses filiales Les Celliers de Meknès et Thalvin. • Distribution de vins et spiritueux à travers sa filiale EBERTEC. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
	<p>Société Nouvelle de Volailles (SNV) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Production d'aliments composés pour bétail et de protéines avicoles 	<ul style="list-style-type: none"> • 4^{ème} producteur d'aliments composés au Maroc • 2 usines totalement automatisées
	<p>Atlas Bottling Company (ABC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 usines d'embouteillage à Tanger et Oujda • Usine de Tanger : Lean & Green 200 000 000 bouteilles/an • 17 000 préformes/heure • 35 000 points de vente visités/semaine
	<p>Atlantic Sardines Anchovies Tantan (ASAT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conserverie de poisson exportant vers le marché américain 	<ul style="list-style-type: none"> • 250 tonnes/jour de poisson frais de haute qualité • Sardines sans peau et désossées dans différentes sauces
	<p>IFA Conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseil, audit, ingénierie et formation dans les domaines de la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement et la responsabilité sociétale des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 secteurs d'activités • 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 Les 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 Les 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 The Coca-Cola Company portant sur la salubrité alimentaire, la santé et la sécurité au travail



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



Atlantic Sardines Anchovies Tantan (ASAT) :

- Certification HACCP attestant de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires élaborée aux États-Unis
- Certification IFS/BRC relative à la sécurité alimentaire
- Certification FDA responsable du contrôle de tous les produits alimentaires (pour l'homme ou les animaux) importés aux États-Unis



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 d'égalité des chances

Déclaration d'engagement continu

“A chaque année son défi”, celui des récentes années admettait les vecteurs de progrès et les actions permettant de conjuguer création de richesse, responsabilité sociétale et **environnementale de l'entreprise**. Or, celui que nous vivons, **toujours en plein cœur de la** crise sanitaire de la Covid-19, souffle un air inconnu à travers cette pandémie mondiale.

Toujours en attente de l'arrêt de cette pandémie, dont l'**impact sur l'économie mondiale** ne fait que se confirmer, notre quête **actuelle n'est autre que celle de nous relever** au mieux de cette situation alarmante.



Diana Holding a essayé de respecter ses engagements en mettant au centre de ses actions, les exigences sociales et environnementales **qu'elle a** partagées avec toutes les parties prenantes.

Notre engagement, que nous voulons fidèle dans la réalisation et la promotion des objectifs du Pacte mondial des Nations Unies, a été bien entendu impacté durant cette année 2020.

Il en va donc de la détermination de tous de surpasser cette situation et de susciter un **regain d'adhésion** à nos objectifs de développement durable.



Rita Maria Zniber
Présidente Directrice Générale

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 le 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.

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.

Ces documents sont d'une part, complétés par les unités opérationnelles en fonction de la spécificité de leur activité et d'autre part, renforcés par les règlements intérieurs des filiales.

Informations Générales - Auto-évaluation

1. Veuillez indiquer le titre de votre publication :
Communication sur le progrès 2020 - GC Advanced - Diana Holding.
2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :
☒ document autonome.
3. Quelle est la période couverte par votre COP ?
Janvier à décembre 2020.
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.
- Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs de suivi annuels sont intégrés dans les programmes d'amélioration continue. Ce suivi permet une évaluation régulière de l'état d'avancement dans la réalisation des objectifs RSE.
7. Veuillez indiquer comment votre organisation partage cette COP avec ses parties prenantes ?
☒ La COP est accessible à toutes les parties intéressées.
☒ La COP est distribuée à toutes les parties prenantes clés.

La COP Diana Holding est diffusée à travers sa plateforme collaborative SharePoint, et est partagée systématiquement par courrier électronique auprès des parties prenantes (envoi du lien du rapport sur le site UNGC).

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.**
- La démarche d'amélioration continue intègre des audits croisés réguliers (inter-directions et inter-départements) pour assurer le suivi et l'évaluation des réalisations et de leur adéquation avec les objectifs et critères de développement durable.

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 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).
 - Dans le cadre des programmes d'amélioration continue, des indicateurs de performance ont été définis, 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.

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.
 - ☒ Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour votre entreprise.
 - ☒ Quelles sont les priorités de l'entreprise au regard d'un ou plusieurs ODD.
- Diana Holding, à travers l'ensemble de ses entreprises, contribue à la lutte contre le réchauffement climatique en mettant en place annuellement des programmes de réduction des impacts environnementaux intégrant des objectifs de réduction de l'empreinte carbone.
 - Le Groupe est historiquement ancré dans les activités agricoles et soutien donc activement le développement de l'agriculture durable en optant pour les bonnes pratiques, les innovations et les technologies éco-responsables.
 - Les unités opérationnelles investissent régulièrement dans des procédés techniques novateurs et œuvrent à l'amélioration continue des systèmes productifs et managériaux dans le but d'améliorer les indicateurs de performance et réduire les impacts environnementaux.
 - L'éducation est un pilier du développement humain et socio-économique.
 - Diana Holding encourage fortement les initiatives permettant l'accès à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'égalité des chances.
 - 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
- Les unités opérationnelles fixent annuellement au sein de leurs programmes d'amélioration continue, des indicateurs de performance permettant le suivi des objectifs de développement durable portés par les Nations Unies (indicateurs liés aux impacts sur l'environnement, à l'optimisation énergétique, au recyclage des déchets, aux conditions de travail, à l'amélioration des droits humains et sociaux...).

- Diana Holding et ses filiales consacrent un budget annuel de mécénat conséquent pour le soutien et le financement des initiatives sociales et philanthropiques.
 - ☒ Les conséquences et impacts (attendus) de vos activités par rapport aux ODD
- Les actions de Diana Holding en lien avec l'intégration des principes du Pacte mondial des Nations Unies, doivent permettre de participer à l'effort citoyen en faveur :
 - de la préservation de l'environnement et de la qualité de vie,
 - du développement de l'agriculture durable,
 - du développement des droits humains (éducation, égalité et diversité, santé, culture...),
 - de l'amélioration des droits et conditions de travail,
 - du transfert des valeurs éthiques, du savoir-faire et des connaissances avec les parties prenantes.
 - ☒ Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes
- Les initiatives relatives aux ODD sont menées en collaboration avec de multiples partenaires. On peut citer : "Coca-Cola Company", les fournisseurs agricoles, les collectivités locales, les institutions, les universités et les écoles de formation, la Fondation Rita Zniber, et de nombreux organismes non gouvernementaux...

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.

Diana Holding met donc au centre de sa stratégie et de sa gouvernance, les exigences de la responsabilité sociétale de l'entreprise, qui sont systématiquement intégrées dans la définition de ses projets.

Les programmes d'amélioration continue des entités du Groupe précisent les objectifs, les descriptifs des activités, les indicateurs de suivi, ainsi que les moyens et ressources requis pour la réalisation des objectifs de développement durable.

- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- Lettre d'instruction Diana Holding 2019
- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Programmes d'amélioration continue des filiales

- ☒ 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.

Le suivi des actions RSE se fait selon une approche transversale incluant les fonctions clés de l'entreprise tels : 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.

Ce mode de gouvernance favorise l'implication et la sensibilisation des parties prenantes et permet d'effectuer des contrôles croisés.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Manuel Amélioration Continue

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 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.

- Lettres d'instruction Diana Holding
- Lettres d'instruction des filiales du Groupe

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

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 et 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.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Manuel des processus
- 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 directeurs se réunissent à travers les organes de

- Matrice des interactions

gestion au moins une fois par semaine dans le but d'analyser l'état d'avancement des activités, identifier les axes de synergie, attribuer les responsabilités et définir les modalités de coordination. Cette rencontre hebdomadaire permet de vérifier que les objectifs fixés sont en adéquation avec les impératifs du développement durable, de faciliter la coopération et les compromis entre les différentes fonctions et d'éviter tout conflit ou impact négatif.

- 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.**

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.

En cas de manquement majeur avéré, le contrat est rompu et la collaboration prend fin dans les plus brefs délais.

- 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 2020, 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
- Manuel des processus
- 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 étaient organisées avant la pandémie Covid-19 concernant les 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 Continue 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.

Les programmes d'amélioration continue des filiales intègrent des activités en faveur du développement des droits de l'Homme et en tant que Groupe engagé et responsable, Diana Holding définit un budget annuel conséquent au soutien et au financement d'actions sociales et philanthropiques.

- 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 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.

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

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).

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

Avant la pandémie Covid-19, les évaluations semestrielles et annuelles concernaient l'ensemble des collaborateurs et se basaient sur des objectifs réalistes, définis préalablement par l'évaluateur et l'évalué.

- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

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

Le suivi de la gestion des ressources humaines est effectué 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 Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Cartographie des risques

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

Avant la pandémie Covid-19, des modules de sensibilisation pour les employés étaient programmés régulièrement par les filiales afin de renforcer leurs connaissances relatives aux droits fondamentaux de l'Homme et aux droits du travail.

Ces séances étaient 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 des 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.

Par ailleurs, les partenaires externes du Groupe ont la possibilité de déposer une réclamation à travers une adresse électronique dédiée ou en s'adressant directement à un responsable.

- 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

☒ **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.**

Avant la pandémie Covid-19, des audits internes ou externes, des évaluations croisées et des enquêtes de satisfaction permettaient 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.

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 :

- actions en faveur des personnes en situation de fragilité socio-économique,
- actions en faveur des personnes souffrant de handicap,
- actions en faveur de l'employabilité des jeunes,
- actions en faveur de la promotion de l'éducation, de la santé, du sport et de la culture,
- actions de sensibilisation et de formation relatives aux droits de l'Homme et aux droits du travail,
- actions de sensibilisation et de formation relatives à la santé et à la sécurité au travail, aux comportements éthiques, à l'égalité des genres...,
- actions sociales à destination des collaborateurs et de leur entourage à travers les Comités des Œuvres Sociales (colonies de vacances, pèlerinage à la Mecque, activités sportives, fonds de solidarité...),
- actions de sensibilisation contre le travail des enfants et en faveur de la scolarisation,
- actions de soutien à la scolarisation des enfants des agriculteurs (aide pour les fournitures scolaires et le transport).

- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Plans de formation des filiales
- Budgets mécénat holding et filiales

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 ...

- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Plans de formation des filiales
- Budgets mécénat holding et 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.

En plus des processus de management des risques, le Groupe avait mis en place des cellules de veille et de suivi relatives au respect des droits de l'Homme, qui n'ont pu être réalisés durant la pandémie Covid-19.

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

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.

Avant la pandémie Covid-19, la conformité des partenaires du Groupe était évaluée annuellement. En cas d'irrégularités avérés, et en fonction de la nature de la non-conformité relevée, des actions correctives étaient mises en place par le partenaire dans les plus brefs délais ou le partenariat était 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.**

Un système d'évaluation basé sur des audits croisés réguliers, des enquêtes de satisfaction, un suivi des indicateurs ressources humaines et des risques, permettent de mesurer la performance du Groupe en termes d'intégration des droits de l'Homme.

La conformité des partenaires, fournisseurs et prestataires du Groupe est normalement évaluée annuellement, conformité non réalisée durant le confinement eu égard à la pandémie Covid-19. Celle-ci **permet de s'assurer du respect des lois applicables et de la prise en compte des exigences environnementales. En cas de manquements répétés (échec de la mise en place des actions correctives) ou d'effraction majeure, la relation contractuelle avec la partie prenante concernée est définitivement rompue.**

- Charte d'Ethique et de Conformité Diana Holding
- 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.**

Avant la pandémie Covid-19, un rapport du niveau de conformité (consolidation des résultats des audits internes ou externes et des actions préventives et correctives) était effectué et analysé trimestriellement par la Direction de l'Amélioration Continue.

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

Les plaintes reçues par voie des représentants du personnel, des managers ou de la boîte à suggestions, sont traitées en fonction de **l'urgence de la situation et les résultats permettent d'identifier les axes d'optimisation, les actions correctives et les activités à intégrer au sein des programmes d'amélioration des entités du Groupe.**

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

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

Des comités sont chargés du suivi de la conformité et des activités en matière de droits de l'Homme.

Les questions relatives à la gouvernance du capital humain et au développement de ses droits étaient discutées mensuellement lors des Comités Exécutifs avant la pandémie Covid-19.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

☒ 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

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

- Procédure de gestion des incidents

☒ 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...).

Une adresse électronique 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 avaient été fixés en 2020 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.

- Manuel d'Amélioration Continue
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Rapports de conformité

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.

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
- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Programmes d'amélioration continue des filiales

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

- 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.

- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Accords Collectifs du Travail

- ☒ 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 :

- déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale,
- respect de l'âge légal de travail,
- salaire minimum,
- conditions de travail (temps de travail et application des normes de santé et de sécurité).

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
- Manuel des Processus

☒ 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 appliquées 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 2020.

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 (7 200 emplois directs et 20 000 emplois indirects).

☒ 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 tout en confirmant les événements et ateliers de travail organisés par les différentes commissions de la CGEM, et particulièrement ceux de la commission Economie Responsable et Citoyenne.

- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Programmes d'amélioration continue des filiales

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

☒ Bonnes pratiques établies ou naissantes.

En 2020, Diana Holding a essayé d'affirmer le plan d'actions en faveur de la diversité au sein du Groupe via :

- la mise en œuvre d'objectifs de mixité et de diversité au sein des filiales,
- l'organisation de réunions des cadres pour la sensibilisation à l'égalité des genres,

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales

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.

A travers sa politique de développement des ressources humaines, Diana Holding a assuré 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.

Sa 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

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

Le Comité d'Audit et de Risques a la 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".

- Manuel Amélioration Continue
- Cartographie des risques
- 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 soutiennent les activités des syndicats en tant que partenaires actifs dans l'amélioration des normes et conditions de travail.

Les délégués du personnel agissaient 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 incluant 2 représentants du personnel, les réunions des responsables Ressources Humaines avec les partenaires sociaux et les commissions relatives à l'Hygiène et la Sécurité au travail, facilitaient les échanges avec les partenaires sociaux et contribuaient activement aux progrès réalisés en matière de normes et de conditions de travail.

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

☒ 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

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

Avant la pandémie Covid-19, les filiales organisaient 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 étaient destinées à l'ensemble du personnel.

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

☒ 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 normalement évalués au moins une fois par an ; la pandémie Covid-19 n'a pas permis ces évaluations en 2020. En cas de non-conformité, et en fonction de la nature de l'effraction, ils sont soit exclus de la base de fournisseurs agréés 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
- Manuel des processus

☒ Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures.

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".

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

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, qui durant la pandémie Covid-19 n'ont pu se tenir régulièrement.

Le Comité d'Audit et des Risques est chargé de l'évaluation et l'identification des risques incluant ceux liés aux normes du travail.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Programme d'amélioration continue des filiales

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

La procédure de maîtrise des risques "Santé et Sécurité au Travail" définit les modalités de mise en place des dispositifs permettant :

- le suivi des critères permettant d'établir annuellement un audit social détaillé (indicateurs liés aux effectifs, aux départs, à l'absentéisme, aux congés, à l'embauche, à la mixité, à la diversité, à l'intégration, aux rémunérations, aux évaluations, à la mobilité et aux reclassements, à la formation, à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail, aux accidents de travail, aux relations avec les syndicats, aux plaintes et réclamations...),
- le diagnostic des métiers et compétences pour la formulation de plans de carrières adaptés,
- la réalisation d'un sondage auprès des collaborateurs pour mesurer la satisfaction et évaluer le climat social.
- la mise en œuvre d'audits croisés internes pour contrôler et valider les progrès réalisés.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Programme d'amélioration continue des filiales
- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Programme d'amélioration

continue des filiales

- ☒ 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 différentes réunions du Comité d'Entreprise, des responsables ressources humaines avec les partenaires sociaux et de la Commission Hygiène et Sécurité au travail, permettent d'instaurer des échanges réguliers avec les représentants du personnel qui sont une source importante pour l'identification et la priorisation des actions liées à l'amélioration des conditions de travail.

- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- 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 Groupe 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. Ce contrôle est habituellement annuel et permet d'établir la liste des fournisseurs homologués.

Le non-respect des valeurs éthiques et des engagements précédemment énumérés, entraîne la mise en œuvre d'actions correctives. La constatation d'une effraction majeure ou de manquements répétitifs, entraîne l'arrêt de la collaboration et la suppression définitive du tiers concerné de la base de données des fournisseurs agréés.

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

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

Le dispositif relatif au suivi de l'intégration des normes de travail, a permis d'établir le bilan global du climat social au sein des entités du Groupe.

Ses résultats permettent l'élaboration des procédures, consignes, actions préventives ou correctives à mettre en place dans le contexte de l'amélioration continue des normes et conditions de travail.

- 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.

La politique de développement durable de Diana Holding encadre l'ensemble des activités organisationnelles dans le but d'induire une croissance responsable incluant un impact social positif tout en minimisant l'impact écologique en favorisant l'utilisation des technologies innovantes permettant :

- le développement et la promotion d'une agriculture durable,
- la réduction des impacts environnementaux (air, eau, sol),
- l'optimisation des ressources énergétiques.

Ainsi, l'ensemble des filiales ont développé des programmes permettant de dresser un bilan concret des activités et d'identifier les actions à déployer pour développer les efforts permettant l'atteinte des objectifs environnementaux.

Diana Holding doit son développement à la terre et à ses travailleurs, de ce fait son engagement en faveur du développement durable est volontaire et inconditionnel. Toutes les entités du Groupe mettent en œuvre des modèles économiques respectueux de l'Homme et de la Nature.

- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- 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 et d'amélioration continue

☒ 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.

Le Groupe amende les modes de production durables qui représentent de plus en plus une source de rentabilité et d'attractivité car ils permettent :

- d'améliorer la qualité des produits,
- de réduire les coûts et d'améliorer la rentabilité (réduire la consommation énergétique, réduire les gaspillages, recycler les déchets...),
- de creuser la différenciation,
- de construire la préférence,
- de s'adapter aux nouveaux modes de consommation,
- de renforcer l'image de l'entreprise et de ses marques.

- Stratégie de Développement Durable et d'amélioration continue

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

La Charte d'Ethique et de Conformité et la politique d'Amélioration Continue, (reprenant les volets QHSE), 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
- ☐ Stratégie de développement et d'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 et des 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
- Manuel des processus

☒ **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. En 2020, la pandémie Covid-19 a empêché la réalisation des plans de surveillance et de contrôles de l'environnement.

- 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 unités de production.

Les études d'impact sont réalisées par des consultants spécialisés ; il est à noter que celles-ci ont été reportées en raison de la pandémie Covid-19. Ces évaluations permettent de développer les programmes d'action en faveur de la protection de l'environnement.

- Manuel Amélioration Continue
- Programmes d'Amélioration Continue

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

La vie des produits est suivie à travers une planification de production et une gestion de stocks rigoureuses, prévenant le gaspillage et réduisant les déchets, permettant ainsi de distribuer les produits proches de la date de péremption.

Une gestion de stock adaptée à la nature des produits permet de minimiser le stock de produits périmés. Le cas échéant, les produits sont recyclés à plus de 90% (notamment en compost biologique dans les exploitations agricoles).

- Programmes d'Amélioration Continue des filiales
- 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 des Directeurs Généraux, Directeurs de l'Amélioration Continue, Directeurs des Ressources Humaines et Directeurs des Achats et Logistique.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

☒ 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 ...) Dans le contexte de la pandémie Covid-19, ce plan n'a pas été réalisé en 2020.

- 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
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

☒ **Bonnes pratiques établies ou naissantes.**

Les unités opérationnelles ont, depuis plusieurs années, 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 étaient mises en œuvre afin d'encourager l'utilisation des pratiques agricoles durables avant la pandémie Covid-19.

- 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.**

Avant la pandémie Covid-19, les études d'impact étaient réalisées annuellement par un bureau d'études spécialisé permettant de définir les objectifs, actions, indicateurs et plans de contrôle et de surveillance en faveur du développement durable :

- 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 2020 :

LES DOMAINES ZNIBER

- Fertilisation des sols raisonnée en fonction des espèces.
- 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.
- Réalisations de plantations biologiques.

ROSLANE WINE & SPIRITS

- Mise à niveau du système d'irrigation.
- Réalisation du projet d'efficacité énergétique.
- Lancement du projet de récupération des eaux pluviales.
- 3^{ème} année de lancement de la viticulture biologique.

SOCIETE NOUVELLE DE VOLAILLES

- 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 2020.
- Recyclage des déchets liquides à 95%.
- Amélioration des taux énergétiques : Energie : 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, Ce reporting a été perturbé durant la pandémie Covid-19.

- Manuel Amélioration Continue

☒ 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.

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.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

☒ Processus pour gérer les incidents.

Une procédure de gestion des incidents (IMCR) a été formalisée. Les filiales procèdent régulièrement à des exercices de simulation d'incidents visant à l'amélioration de la réactivité quant à la mise en place des plans de continuité et des plans de reprise de l'activité.

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

- Manuel des processus
- Cartographie des risques
- Procédure de gestion des incidents (IMRC)

☒ 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.

Avant la pandémie Covid-19, les audits annuels des fournisseurs portaient 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 afin de promouvoir les principes de l'agriculture saine et durable.

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

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

Les résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement contribuent à :

- la réduction de la consommation énergétique grâce à un programme de suivi quotidien,
- la mise en place du bilan carbone et le suivi des émissions de gaz à effet de serre dans toutes les unités de production,
- les efforts significatifs pour le traitement des déchets et le recyclage de l'eau,
- l'adoption des pratiques de l'agriculture durable,
- le contrôle des efforts en faveur de la préservation de l'environnement à tous les niveaux de la chaîne logistique,
- Le projet relatif à l'utilisation de l'énergie photovoltaïque est en cours de finalisation (opérationnel pour la filière Industrie et en phase de test pour les autres filières).

Les édifices et installations ou unités de production, respectent les aspects environnementaux et sont certifiés Haute Qualité Environnementale. La pandémie Covid-19 et en particulier le confinement ont perturbé ces résultats.

- Résultats des programmes d'Amélioration Continue des filiales

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

L'utilisation partielle de l'énergie photovoltaïque est presque généralisée dans l'ensemble des unités de production.

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.**

Les documents fondateurs du Groupe signés par la Présidente Directrice Générale, ainsi que les règlements intérieurs des filiales validés par les Directeurs Généraux de **chacune des entités, démontrent l'engagement et le soutien de la Direction envers la lutte contre la corruption.**

Au sein des filiales, les règlements intérieurs et les codes de conduites, signés par les Directeurs Généraux, intègrent les valeurs du Groupe, et sont systématiquement partagés avec les parties prenantes.

La stratégie du Groupe consacre un axe à la sensibilisation des valeurs éthiques et déontologiques.

- Charte d'Éthique 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.**

Diana Holding énonce publiquement une politique de tolérance zéro en matière de corruption à travers sa Charte d'Éthique et de Conformité. Elle s'applique à toutes les parties prenantes du Groupe sans exception (collaborateurs, mandataires sociaux, membres des Comités, partenaires, fournisseurs, sous-traitants...).

Le Groupe et l'ensemble de ses filiales confirment des procédures et des règles de gestion rigoureuses et transparentes qui déterminent les moyens de contrôle devant prévenir tout comportement non éthique tels **l'attribution des marchés par comité mixte, l'impartialité envers les clients, la démocratisation des mécanismes promotionnels, la sécurisation des paiements, la certification des états financiers par les commissaires aux comptes...**

- Charte d'Éthique 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.

Le Groupe soutient la lutte contre la corruption, respecte la Convention des Nations Unies du 31 octobre 2003 contre la corruption et s'engage à appliquer la législation en vigueur, incluant les lois anti-corruption.

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

☒ 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.

Diana Holding et ses filiales 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.

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

☒ 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

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

- ☒ 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.

Les questions relatives à la corruption, au conflit d'intérêt, et aux gestes non éthiques réalisés dans le but de l'obtention de faveurs sont abordés lors des séances de sensibilisation portant sur l'éthique et l'intégrité professionnelle.

- 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'audit et le contrôle, 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
- Manuel Amélioration Continue

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

Diana Holding 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.

La lutte contre la corruption est traitée au sein de la Charte d'Ethique et de Conformité de Diana Holding et le premier principe véhiculé dans son Référentiel de Gouvernance concerne la dimension éthique.

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

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. Les collaborateurs peuvent demander conseil ou informer les représentants syndicaux ou tout autre manager en interne.

Un numéro de téléphone et une adresse électronique 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
- Référentiel des Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue

☒ 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.

- Manuel Amélioration Continue
- 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.

La transparence financière est assurée chaque année 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
- Cartographie des risques
- Programmes d'amélioration continue des filiales

- ☒ **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 entraînent le lancement d'une enquête précisant les faits et la mise en œuvre de mesures correctives, préventives et disciplinaires. Ils font l'objet d'un traitement immédiat par les responsables de la mise en place de la RSE et les membres du Comité d'Ethique.

- 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.

En 2020, il n'y a pas eu d'incident lié à la corruption dans tout le Groupe.

- Résultats des audits
- Rapport d'incidents

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
- Manuel Amélioration Continue

☒ 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.

Les programmes d'actions 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 et d'amélioration continue
- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Manuel Amélioration Continue

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

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

- les procédures ressources humaines,
- les procédures santé et sécurité,
- les procédures achats responsables,
- les procédures de gestion des risques,
- la procédure de gestion des incidents (droits de l'Homme, droits du travail, éthique et déontologie, environnement),
- les procédures et programmes de suivi de la consommation énergétique,
- les programmes en faveur de la réduction des impacts environnementaux (air, sol, eau)
- les procédures de gestion des déchets (solides, organiques et liquides).

- Procédures QHSE
- Manuel Amélioration Continue

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.

Habituellement, 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. Durant la pandémie Covid-19, ces actions ont été très perturbées :

- 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...,
 - 2- participation à un programme d'"ouverture sur le monde académique" avec des étudiants de différentes écoles et universités,
 - 3- incitation à la scolarisation des enfants en organisant des actions de sensibilisation auprès des salariés,
 - 4- développement à un programme de formation académique "Bartenders Academy" destiné à la formation des professionnels des métiers et services du Bar,
 - 5- développement culturel en parrainant des événements musicaux tous annulés en 2020,
 - 6- Découverte de talents artistiques et promotion d'activités sportives et culturelles.
 - 7- sensibilisation aux comportements civiques (incluant des actions de ramassage des déchets) pour les enfants en milieu rural,
 - 8- formations destinées aux exploitants régionaux et à leurs enfants, dans le but de promouvoir le savoir-faire et les technologies agricoles éco-responsables,
 - 9- assistance des femmes en situation de précarité en confiant la confection des tenues de travail (insertion par l'emploi).
- Programmes d'amélioration continue des filiales
 - Budgets mécénat
 - 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 telles 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, ...

- Conventions et partenariats avec les institutions, ONG et autres acteurs de la société civile

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

La distribution usuelle de ftours (repas de rupture du jeûne) pendant le mois de Ramadan aux associations caritatives et aux personnes défavorisées n'a pas eu lieu pour cause du confinement durant la pandémie Covid-19.

- Programmes d'amélioration continue 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.**

Le partage des Communications sur le Progrès ainsi que la participation aux travaux du Global Compact Network Maroc et autres départements onusiens, rendent public l'engagement de Diana Holding en faveur du développement responsable et durable.

La Présidente Directrice Générale de Diana Holding, communique sur l'importance du développement durable lors de ses interventions publiques en faveur : de la lutte contre le changement climatique, de la promotion de l'agriculture durable et de l'engagement social et philanthropique.

- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- Adhésion au GC et Communication sur le progrès de Diana Holding
- interventions lors de la COP 22 et la Cop 23

- ☒ 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.

En 2020, durant la pandémie Covid-19, les dirigeants et les équipes de Diana Holding n'ont participé qu'à des événements en ligne en lien avec les objectifs et les thématiques portés par les Nations Unies (notamment : le "UN Global Compact 20th Leaders Summit") le développement du capital humain, la performance énergétique, l'agriculture durable, la réduction des impacts environnementaux ...

- Plans de formation

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes.

IFA Conseil encourage ses clients à inclure l'approche "Développement Durable" et dans leurs activités et les accompagne dans cet engagement et à prendre connaissance des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

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

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

- Conventions et partenariats du Groupe et des filiales

En début 2020, les Domaines Zniher ont développé un programme de sensibilisation et de formation aux droits civiques pour les femmes ouvrières avec le concours de plusieurs ONG.

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 est 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. Elle est très concernée par la problématique du réchauffement climatique et a déjà intervenu au sein de deux "side events" en marge de la COP 22 à Marrakech et de la COP 23 à Bonn. Durant la pandémie Covid-19, elle n'a pu promouvoir le développement durable que pendant les événements virtuels.

Madame Rita Maria Zniber est une personnalité très active dans le milieu associatif marocain. 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 de conférences virtuelles

- ☒ 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-responsables, des énergies renouvelables et de l'agriculture durable.

Les 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 Social dans le Secteur Agricole, initiés par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.

- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- Activités de la Présidente Directrice Générale 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.

- 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. Ainsi, 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.

- Référentiel de Gouvernance 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 des Directeurs Centraux, Directeurs Généraux, Directeurs de l'Amélioration Continue, Directeurs Ressources Humaines et Directeurs Achats et Logistique qui assure la mise en œuvre des actions RSE.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

- ☒ 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, membre du Conseil d'Administration.

- Communication sur le Progrès
- Revue de Développement et d'Amélioration Continue

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.

ROSLANE WINE & SPIRITS

- Certification ISO 9001 pour les 2 filiales "Les 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 "Les Celliers de Meknès" et "Thalvin".

SOCIETE NOUVELLE DE VOLAILLES :

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

- Certifications et reconnaissances des filiales

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.

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.

ATLANTIC SARDINES ANCHOVIES TANTAN (ASAT) :

- Certification HACCP attestant de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires élaborée aux États-Unis.
- Certification IFS/BRC relative à la sécurité alimentaire.
- Certification FDA responsable du contrôle de tous les produits alimentaires (pour l'homme ou les animaux) importés aux États-Unis.

- Certifications et reconnaissances des filiales

☒ 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.

- Méthodologie d'élaboration de la stratégie de développement et d'amélioration continue

☒ 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 :

- Partenaires et fournisseurs, tel The 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 des 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

- ☒ 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.

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 électronique 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
- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

Acronymes

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

[illegible]

[illegible]