

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

GC ADVANCED - 2021



**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 2021 DE DIANA HOLDING.



Table des matières

DIANA HOLDING	7
CHIFFRES CLES :	7
ENGAGEMENT :	8
VECTEURS DE DEVELOPPEMENT DURABLE :	8
DOMAINES D'ACTIVITES DES FILIALES :	9
<i>Domaines Zniber :</i>	<i>11</i>
<i>Roslane Wine & Spirits :</i>	<i>11</i>
<i>Société Nouvelle de Volailles :</i>	<i>11</i>
<i>Atlas Bottling Compagny :</i>	<i>12</i>
<i>Atlantic Sardines Anchovies Tantan (ASAT) :</i>	<i>12</i>
I. <i>Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations</i>	<i>18</i>
II. <i>Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme.....</i>	<i>21</i>
III. <i>Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail.....</i>	<i>26</i>
IV. <i>Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement</i>	<i>32</i>
V. <i>Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption</i>	<i>37</i>
VI. <i>Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies</i>	<i>40</i>
VII. <i>Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)</i>	<i>44</i>

Contexte

Diana Holding inclut depuis 2015 des réalisations en phase avec les thématiques du Pacte mondial au sein de sa Communication sur le Progrès, selon les orientations du niveau "GC Advanced", qui englobe 21 critères regroupés au sein de 7 axes :

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

Diana Holding

Le Groupe Diana Holding agit en intégrant les valeurs du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise au sein de ses activités et confirme chaque année son engagement de groupe citoyen engagé.

Chiffres clés :

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

Engagement :

Développer une richesse durable est l'engagement de Diana Holding et de ses filiales, via :

- une croissance du capital humain ;
- un développement incluant la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) ;
- une réduction des impacts et une préservation de l'environnement.

Vecteurs de Développement Durable :

Le Développement Durable et la Responsabilité Sociale des Entreprises de Diana Holding s'appuient sur :

- une démarche d'amélioration continue et un management par processus ;
- une consultation des travailleurs dans les décisions ;
- une vision et des objectifs communs ;
- un partage d'idées et de bonnes pratiques.

Domaines d'activités des Filiales :

- Agriculture	
- Vins et spiritueux	
- Aviculture	
- Conserverie de poisson	
- Industrie	

	<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

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 Etats-Unis



Déclaration d'engagement continu



A la une, chaque jour, mention est faite de la pandémie qui sévit depuis deux ans... Cette dernière en est arrivée à gérer nos vies personnelles comme professionnelles et continue de contrarier l'implémentation des principes du Pacte mondial des Nations Unies au sein de ses sociétés adhérentes.

En effet, nous subissons pour la plupart, un disfonctionnement qui impacte notre confiance en un futur, aujourd'hui bien trouble.

C'est ainsi que ces dernières années, Diana Holding s'est efforcé de respecter ses engagements en incorporant les exigences sociales et environnementales qui sont les piliers du Pacte mondial des Nations Unies et qu'elle a partagés avec ses parties prenantes.

Aussi imprévisible qu'elle le soit, cette situation a permis à Diana Holding et à ses filiales de développer de nouvelles valeurs durables, favorisant des impacts positifs.

Cet engagement, que nous tentons de maintenir dans la réalisation de nos prestations et la promotion des objectifs du Pacte mondial des Nations Unies durant ces temps inédits, a bien entendu été impacté durant cette pandémie.

Malgré un développement durable écorché, la volonté continue des membres du Pacte mondial des Nations Unies réussira à préserver les engagements réalisés selon ses 10 principes et 21 critères.



Rita Maria Zniber
Présidente Directrice Générale

Informations Générales - Auto-évaluation

1. Veuillez indiquer le titre de votre publication :

Communication sur le progrès 2021 - 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 2021.

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.			

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.

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 est diffusée via SharePoint et partagée par courrier électronique aux 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).
 - Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie.
- Les 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" concernant 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 des 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.
- La majorité des critères de la COP est incluse dans la note de cadrage annuelle des filiales (note d'orientation stratégique à l'attention de toutes les directions et filiales du Groupe).
 - Les programmes d'amélioration continue et les indicateurs de performance sont définis, pour le suivi mensuel des aspects d'implémentation des principes de 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 des filiales sont intégrés dans le Reporting de Développement Durable du Groupe.

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.
- Etant signataire du Pacte Qualit'Air de la Fondation marocaine Mohammed VI pour la Protection de l'Environnement, Diana Holding, via ses filiales, se doit de contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique en implémentant en continu 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 promeut le développement de l'agriculture durable via de bonnes pratiques, des innovations et des technologies éco-responsables.
 - Les unités opérationnelles optimisent leurs travaux en adoptant des techniques novatrices afin d'améliorer les indicateurs de performance et réduire les impacts environnementaux.
 - L'éducation étant un pilier du développement humain et socio-économique, Diana Holding encourage les initiatives permettant l'accès à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'égalité des chances, tout en promouvant les valeurs du Pacte mondial des Nations Unies comme action prioritaire.
- Les objectifs et indicateurs fixés par votre entreprise en lien avec un ou plusieurs ODD
- Les unités opérationnelles déterminent 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, etc.).
 - 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, permettent de participer à l'effort citoyen à l'égard :
 - 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 ODD sont menées en collaboration avec de nombreux partenaires, à savoir : "The Coca-Cola Company", les fournisseurs agricoles, les collectivités locales, les institutions, les universités et les écoles de formation, la Fondation Rita Zniber, et d'autres organismes non gouvernementaux...

I. Planter les 10 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 cautionne une stratégie d'entreprise citoyenne et responsable priorisant une gouvernance et une croissance regroupant toutes les exigences de développement durable systématiquement intégrées dans tous ses projets.

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

- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- Note de cadrage Diana Holding 2021
- 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 est réalisé via une approche transversale incluant les fonctions clés de l'entreprise tels : ressources humaines, achats et logistique, amélioration continue favorisant la sensibilisation et l'implication de tous les collaborateurs et permettant d'effectuer des contrôles croisés visant à prévenir tout manquement aux principes du développement durable.

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Manuel d'amélioration continue

Les exigences du Pacte mondial des Nations Unies, sont incluses au dans la stratégie (5/5) du Groupe Diana Holding qui est déclinée dans les filiales et concerne :

- 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 de 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 (les risques professionnels sont cartographiés avec un plan de réponse piloté par des Risk Owners et la réévaluation des risques est effectuée une fois par an).

- Lettres d'instruction Diana Holding
- Lettres d'instruction des filiales du Groupe
- Cartographie des risques
- Registres des risques
- Plan d'action exécuté et piloté avec des indicateurs
- Rapports de simulations des incidents.
- Taux de réussite IMCR (100%).

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

Le suivi RSE est assuré par la Direction de l'Amélioration Continue à Diana Holding alors que dans les filiales, il est géré par une équipe composée des Directeur Général, Directeur de l'Amélioration Continue, Directeur des Ressources Humaines et 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 mise à jour annuellement avec un Comité des Opérations qui 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 du Groupe et des filiales se concertent chaque semaine pour analyser l'état d'avancement des activités, identifier les axes de synergie, attribuer les responsabilités et définir les modalités de coordination. Cet échange permet de vérifier que les objectifs fixés sont en adéquation avec les impératifs du développement durable et facilite la coopération.

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

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

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

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

Les contrats établis avec les partenaires, les fournisseurs, les prestataires ou tout autre tiers stipulent leur engagement à se soumettre aux lois et règlements en vigueur et à respecter les valeurs de la Charte d'Éthique et de Conformité de Diana Holding et comportent une annexe aux contrats.

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

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

- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs
- Charte d'Éthique 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 2021, 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).

- 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'Éthique et de Conformité est transmise aux partenaires, les engageant à respecter les politiques et le code de conduite de Diana Holding.

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'Éthique 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.

Concernant les audits croisés du système de Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE) mis en place dans le Groupe, des audits et des contrôles 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 à savoir : la gestion des rejets, des déchets, de l'optimisation électrique et de réduction du taux des matières poussiéreuses dans l'air ambiant, entre autres.

- 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'Éthique 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.

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.)

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 Charte d'Ethique et de Conformité de Diana Holding consigne 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 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 de promotions.

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

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

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

La gestion des ressources humaines est effectuée à travers des audits internes ou externes, des évaluations croisées et des enquêtes de satisfaction.

Des cellules de contrôle veillent 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

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

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

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

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

- 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.

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'Éthique 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.

Il est à noter que 100% des réclamations sont traitées dès réception et que seules les réclamations fondées et justifiées sont traitées.

☒ 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).

☒ 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.

Dès constat de faille ou d'effraction au respect des droits des employés, des actions correctrices sont intégrées dans le programme d'amélioration continue.

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...) se charge de résoudre tout manquement majeur.

- Charte d'Éthique et de Conformité Diana Holding
- Règlements intérieurs des filiales
- Programmes d'amélioration continue des filiales

- Référentiel de Gouvernance Diana Holding

- 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.

Un budget de financement d'actions sociales est alloué par le Groupe à chacune de ses filiales en faveur de :

- campagnes de dépistage COVID-19 au profit de l'ensemble des collaborateurs,
- visite médicale annuelle, incluant des soins ophtalmologiques,
- campagne de don de sang,
- campagne de sensibilisation et de prévention du VIH / SIDA,
- personnes en situation de fragilité socio-économique,
- personnes souffrant de handicap,
- employabilité des jeunes,
- promotion de l'éducation, de la santé, du sport et de la culture,
- sensibilisation et de formation relatives aux droits de l'Homme et aux droits du travail,
- formations 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...),
- sensibilisation contre le travail des enfants et en faveur de la scolarisation,
- soutien à la scolarisation des enfants des agriculteurs (aide pour les fournitures scolaires et le transport).

Les entités du Groupe organisent des 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 ...

Elaboration d'un plan anti-COVID-19 priorisant la santé du personnel :

- mise en place de 3 scénarii de réponse face au COVID-19 :
 1. continuité de l'activité via télétravail
 2. restriction des activités opérationnelles en cas de propagation incontrôlée
 3. arrêt des usines et plans de distribution limités
 - constitution d'une cellule de crise regroupant tous les responsables
 - distribution de 2,5 millions de masques protecteurs, de désinfectant et de vitamine C pour tout le personnel opérationnel en collaboration avec le Ministère du Commerce et le Ministère de la Santé publique
 - organisation d'une campagne de dépistage systématique
 - rédaction d'un manuel de télétravail (ABC) en arabe et en français
 - organisation de toutes les réunions en visioconférence
- ABC a été désignée "entreprise citoyenne et modèle" par la chaîne de télévision MED1. Un reportage télévisé a été réalisé et diffusé sur les journaux télévisés de la chaîne

- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Plans de formation des filiales
- Budgets mécénat holding et filiales
- Pilotage quotidien du plan d'actions COVID-19
- Traitement des cas suspects et confirmés
- Suivi des cas confirmés par le médecin du travail et par la cellule de crise : support psychologique, médical et matériel
- Prise en charge des tests PCR par la société suite à la conclusion d'une convention avec un laboratoire d'analyses

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.

Mise en place des cellules de veille et de suivi concernant le respect des droits de l'Homme.

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.

La conformité des partenaires du Groupe est évaluée annuellement. En cas d'irrégularités confirmées, des actions correctives sont mises en place par le partenaire dans les plus brefs délais ou le partenariat est annulé.

- ☒ 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.

Une évaluation basée sur des audits croisés, 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 évaluée annuellement. Celle-ci permet d'assurer le 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.

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

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

Une enquête de satisfaction à destination des parties prenantes est effectuée chaque année (employés, fournisseurs et partenaires) et les plaintes reçues sont traitées en fonction de l'urgence de la situation, les résultats permettant d'identifier les axes d'optimisation, les actions correctives et les activités à intégrer au sein des programmes d'amélioration des entités du Groupe.

- ☒ 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 sont discutées mensuellement lors des comités exécutifs.

- Charte d'Éthique 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

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

- Manuel d'amélioration continue
- Manuel des Processus
- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines

- 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.**

Diana Holding et ses filiales 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 des actions correctives définies sont implémentées 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.

Les objectifs et indicateurs de 2021 concernant l'Amélioration Continue des filiales par rapport au développement des droits de l'Homme englobent : mixité, diversité et intégration des personnes souffrant de handicap.

Outre les apprentissages métiers, les sensibilisations relatives aux normes QHSE et actions sociales et sanitaires, les plans de formation ont été renforcés par des accompagnements individuels et collectifs concernant le 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.**

Les politiques et gouvernance du Groupe prennent en compte les normes internationales des 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...

L'amélioration des conditions et des droits des travailleurs sont inclus dans des plans d'actions développés par les entités du Groupe.

- 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.**

Le Groupe 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'Éthique 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.

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

- Convention sociale avec un plan d'action quinquennal clair, budgétisé et échelonné
- Convention sociale 2021-2026 élaborée en collaboration active des partenaires sociaux. Les scénarii ont été étudiés et validés collectivement

- Référentiel de Gouvernance Ressources Humaines
- Manuel Amélioration Continue
- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Accords Collectifs du Travail
- Pilotage trimestriel des actions de la convention collective
- Tableau de suivi de la réalisation du plan d'action et des doléances RH de tous les sites

☒ **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 et autres tiers sont obligatoirement soumis aux exigences de conformité par rapport aux déclarations à la 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 du travail,
- salaire minimum,
- conditions de travail (temps de travail et application des normes de santé et de sécurité).

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

- Charte d'Éthique 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.

De nombreuses mesures sont appliquées avec pour objectifs 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 sont intégrés au plan d'actions Ressources Humaines.

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

Dans le cadre de ses investissements dans l'agroalimentaire, une ferme a été créée en zone rurale, représentant un investissement socio-économique considérable pour la minuscule commune de Ain Sbitt, développant l'économie locale par la résorption d'une partie du chômage et la création de plus de 20 postes directs pour le fonctionnement de la ferme et 50 emplois indirects lors de sa phase de construction et de mise en place.

☒ 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 celles de la commission Economie Responsable et Citoyenne.

☒ Bonnes pratiques établies ou naissantes.

En 2021, Diana Holding a affirmé son 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 de cadres pour la sensibilisation à l'égalité des genres,

- 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

- 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.

La politique d'amélioration continue du Groupe 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.

L'évaluation et de l'identification des risques professionnels liés aux normes et conditions de travail sont menés par le Comité d'Audit et de Risques.

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 agissent dans le cadre des droits fixés par le code du travail.

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, facilitent les échanges avec les partenaires sociaux et contribuent activement aux progrès réalisés en matière de normes et de conditions de travail.

- Charte d'Éthique 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 gérant les 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.

Les filiales organisent régulièrement via 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 étant 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 et les contrats comportent 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'Éthique et de Conformité est transmise aux fournisseurs (jointe aux contrats) et prestataires de services qui sont évalués une fois par an. En cas de non-conformité, et en fonction de la nature de l'effraction, ils sont soit exclus de la base de fournisseurs agréés, soit amenés à s'engager en faveur de la mise en place d'actions correctives requises dans un délai de 30 jours après notification du dysfonctionnement.

- Charte d'Éthique 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.

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

- Charte d'Éthique 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.

La Direction de l'Amélioration Continue collabore avec les différentes directions des filiales afin d'établir des reportings mensuels.

Le Comité d'Audit et des Risques est chargé de l'évaluation et de 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 maîtrise des risques "Santé et Sécurité au Travail" du Groupe 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

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

Les différentes réunions du Comité d'Entreprise, des responsables ressources humaines avec les partenaires sociaux et de la Commission Hygiène et Sécurité au travail, instaurent 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.**

Les filiales du Groupe évaluent et audient des fournisseurs et des partenaires afin de valider leur conformité aux obligations légales, sociales et environnementales. Ce contrôle 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 en vue d'une croissance responsable incluant un impact social positif minimisant l'impact écologique en favorisant l'utilisation des technologies innovantes permettant :

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

Les 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.

Le développement de Diana Holding est basé sur la terre et 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.

- ☒ 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 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.

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

Les activités agro-industrielles du Groupe induisent une relation infaillible entre la pérennité du Groupe et la préservation de l'environnement.

Le Groupe amende les modes de production durables qui représentent une rentabilité et une certaine attractivité parce qu'ils permettent : d'améliorer la qualité des produits, de réduire le gaspillage, les coûts de consommation énergétique, et de recycler les déchets...), de s'adapter aux nouveaux modes de consommation, de renforcer l'image de l'entreprise et de ses marques.

- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- Référentiel de Gouvernance Diana Holding
- Manuel Amélioration Continue

- Charte d'Ethique et de Conformité
- Stratégie de Développement et d'amélioration continue

- Stratégie de développement durable et d'amélioration continue

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

Les volets QHSE sont inclus dans la Charte d'Éthique et de Conformité et la politique d'amélioration continue ; ils formalisent et opérationnalisent l'engagement de Diana Holding et de ses filiales en matière de gestion responsable et durable.

- Charte d'Éthique et de 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'Éthique 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 Groupe 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 tels :

- la réduction des GES,
- la réduction des déchets poussiéreux
- le traitement des déchets (solides, liquides et organiques),
- l'amélioration des taux énergétiques (électricité, eau, fuel, gaz propane liquéfié...).

- Programmes d'amélioration continue des filiales

Perturbé par les aléas de la pandémie, ces actions ne se sont pas tenues comme initialement prévues

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 du 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 élaborées par des consultants spécialisés qui pour des raisons liées aux différents confinements ont dû être reportées.

- Manuel d'amélioration continue
- Programmes d'amélioration continue

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

Afin de respecter la chaîne de production agricole, un suivi, à travers une planification et une gestion de stocks rigoureuses, prévient le gaspillage et réduit les déchets.

Les produits sont d'ailleurs recyclés à plus de 90% (principalement 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, est portée au plus haut niveau de l'entreprise.

Les actions en faveur du développement durable sont assurées par l'équipe en charge de la RSE dans les filiales, 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.**

Les filiales élaborent annuellement un plan de formation et de sensibilisation aux valeurs et exigences du développement durable au profit des collaborateurs (agriculture durable, optimisation énergétique ...) Etant donné le contexte de la pandémie Covid-19, ce plan n'a pas été réalisé en 2021.

- 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.**

Les dysfonctionnements ou situations anormales repérés sont signalés par les collaborateurs qui se chargent d'informer leurs responsables hiérarchiques, les responsables Amélioration Continue ou tout autre manager... Pour ceux qui choisissent l'anonymat, une boîte à idées/suggestions permet aussi de faire suivre toute observation.

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

☒ **Bonnes pratiques établies ou naissantes.**

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

L'utilisation des pratiques agricoles durables est encouragée via des séances de sensibilisation et d'encadrement des fournisseurs de raisins étaient mises en œuvre afin d'encourager 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.

Les études d'impact sont réalisées 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).

Exemples d'objectifs et de réalisations des filiales en 2021 :

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 25% en 2021.
- Sécurisation du circuit d'élimination des déchets dangereux.

ATLAS BOTTLING COMPANY

- Réduction des GES de 15% en 2021.
- Recyclage des déchets solides de 95% en 2021.
- 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 dernier 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 et le contrôle des indicateurs de 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.**

Les filiales procèdent régulièrement à des exercices de simulation d'incidents visant à l'amélioration de la réactivité grâce à une procédure de gestion des incidents (IMCR) formalisée, qui permet l'élaboration de plans de continuité et de plans de reprise de l'activité.

En cas de trouble, une équipe "Gestion de Crise" gère 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 partenaires, prestataires et fournisseurs choisis par le Groupe 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.

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

L'ensemble des exploitations agricoles de Diana Holding assurent le transfert technologique et l'encadrement des exploitants régionaux 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.**

Une fois les résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement établis, ces derniers contribuent à :

- la réduction de la consommation énergétique grâce à un programme de suivi,
- la mise en place du bilan carbone et le suivi des émissions de gaz à effet de serre dans toutes les unités de production avec un objectif de -13% atteint,
- 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).

- Résultats des programmes d'amélioration continue des filiales
- Enregistrements du bilan carbone.
- Stratégie et feuille de route.
- Plan d'action de réduction des émissions GES

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.

☒ **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 et règlements intérieurs du Groupe, validés par les plus hautes instances, prouvent l'engagement et le soutien dévolus envers la lutte contre la corruption, et ceux des filiales intègrent les valeurs du Groupe, et sont systématiquement partagés avec les parties prenantes et 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.**

Une politique de tolérance zéro en matière de corruption est à approuver à Diana Holding à travers sa Charte d'Éthique et de Conformité. Elle s'applique à toutes les parties prenantes du Groupe sans exception.

Le Groupe confirme 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.**

Diana Holding 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 vérifiée ou même de tentative de corruption. Elle est gérée comme une faute grave et est sanctionnée suivant la réglementation et les lois en vigueur.

- Charte d'Éthique 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.

Le Groupe refuse de travailler avec des partenaires qui n'adoptent pas les mêmes valeurs d'intégrité et d'honnêteté en incluant dans tous les contrats avec les fournisseurs et/ou partenaires une clause relative au respect des valeurs véhiculées au sein de la Charte d'Éthique et de Conformité de Diana Holding.

Des procédures d'achat transparentes et rigoureuses sont formalisées dans le Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-fournisseurs et renforcées par la mise en place d'un système intégré SAP automatisant toutes les vérifications relatives à la comptabilité et aux achats.

- Charte d'Éthique 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 une cartographie des risques de corruption dans ses travaux.

- 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.

Les nouvelles recrues reçoivent un livret d'accueil contenant la Charte d'Éthique et de Conformité dès leur arrivée au sein du Groupe.

Les informations 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, le contrôle et 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'Éthique 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'Éthique et de Conformité
- Manuel des Règles de Gestion Groupe Achats-Fournisseurs

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

La Charte d’Ethique et de Conformité de Diana Holding confirme la lutte contre la corruption et le premier principe porté par son Référentiel de Gouvernance est la dimension éthique et déontologique.

Les questions déontologiques sont gérées par le Comité d’Ethique. Au niveau des filiales, les problèmes d’éthique, de déontologie et de conformité sont traités par les 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.**

Le Groupe incite ses collaborateurs à signaler toute défaillance aux principes de la Charte d’Ethique et de Conformité, et des règlements intérieurs de chaque filiale. Ils sont encouragés à demander conseil ou à en informer leur hiérarchie.

Il en est de même avec les 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-corrupcion.**

Une mise en place des procédures et des règles de gestion limitant les risques de corruption est implémentée par le Groupe et l’ensemble de ses filiales.

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-corrupcion

☒ **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.**

Dès leur arrivée dans le Groupe, les collaborateurs adoptent le comportement éthique et responsable qui définit les règles de gestion transparentes minimisant les risques liés à la corruption.

Les audits et certifications des comptes par des auditeurs indépendants et des commissaires aux comptes ne font que confirmer la transparence financière au sein du Groupe

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 présidence traite les questions de corruption à travers ses Comité d’Ethique, d’Audit, des Risques et sa Direction de l’Amélioration Continue qui sont chargés d’étudier les risques liés à la corruption, de veiller à la bonne implémentation des règles et valeurs du Groupe, de définir les actions à réaliser et le cas échéant, d’étudier et de traiter lesdits 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 2021, aucun 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 développement.

Les actions développées 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 prises en compte dans les programmes d’amélioration continue des filiales.

L’ensemble des projets du Groupe sont réalisés en conciliant les intérêts économiques et les principes du développement durable (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.

Etant un Groupe engagé dans une démarche d'amélioration continue et de développement durable, Diana Holding cherche à respecter toutes les 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 des unités opérationnelles incluent 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 filière agricole œuvre en faveur du développement et de la promotion de l'agriculture durable au sein du Groupe et auprès des exploitants régionaux.

Le soutien promulgué par le Groupe en faveur des actions sociales et des partenariats (organisations non gouvernementales, institutions, groupement d'entreprises ...) contribue au développement des objectifs plus larges des Nations Unies.

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

La grande majorité des procédures opérationnelles et des plans d'actions développés par le Groupe reflètent les politiques et la stratégie des objectifs et thématiques des Nations Unies :

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

- Stratégie de développement et d'amélioration continue
- Programmes d'amélioration continue des filiales
- Manuel Amélioration Continue

- 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.

Le Groupe et ses filiales sont reconnus pour leurs nombreuses actions sociales et philanthropiques en lien avec les objectifs et les principes du développement durable. Durant les dernières deux années, ces actions ont été très perturbées, mais recommencent à être implémentées :

- 1- accès à l'éducation et au savoir en faveur de la scolarisation des enfants abandonnés, de l'alphabétisation des femmes en milieu rural, et de l'insertion professionnelle des jeunes...
- 2- incitation à la scolarisation des enfants en organisant des actions de sensibilisation auprès des salariés,
- 3- développement d'un programme de formation académique "Bartenders Academy" destiné à la formation des professionnels des métiers et services du Bar,
- 4- découverte de talents artistiques et promotion d'activités sportives et culturelles,
- 5- sensibilisation aux comportements civiques (incluant des actions de ramassage de déchets) au profit de l'enfance en milieu rural,
- 6- formations destinées aux exploitants régionaux et à leurs enfants, dans le but de promouvoir le savoir-faire et les technologies agricoles éco-responsables,
- 7- assistance auprès 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.

Une coopération confirmée existe entre Diana Holding, ses filiales et de nombreux organismes à travers le pays 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.**

Durant le Ramadan, la distribution de repas de rupture du jeûne sont offerts aux associations caritatives et aux personnes défavorisées.

Durant la pandémie Covid-19, cette action n'a pas eu lieu.

- 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.**

L'engagement de Diana Holding en faveur du développement responsable et durable est reconnu via le Global Compact Network Maroc.

Durant ses interventions publiques, la Présidente Directrice Générale de Diana Holding ne manque pas de communiquer sur l'importance du développement durable, la lutte contre le changement climatique, 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 2021, les dirigeants et les équipes de Diana Holding n'ont participé qu'à des événements en ligne consacrés aux objectifs et thématiques des Nations Unies.

- Plans de formation

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

A travers sa filiale Atlas Bottling Company, le Groupe est partenaire de The Coca-Cola Company, également membre du United Nations Global Compact, avec laquelle il est amené à développer de nombreuses actions.

En 2021, les efforts de la filiale Les Domaines Zniber relatifs au développement d'un programme de sensibilisation et de formation aux droits civiques pour les femmes ouvrières ont été écourtés à cause des différents confinements pour cause de Covid

- Conventions et partenariats du Groupe et des filiales

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

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

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

La Présidente Directrice Générale de Diana Holding 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 prend à cœur la problématique du réchauffement climatique et en a parlé durant la COP 22 à Marrakech et la COP 23 à Bonn. En 2021, elle n'a pu le faire durable que pendant des événements virtuels.

Elle est une personnalité très active dans le milieu associatif marocain. Ses convictions arrêtées 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.

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

- ☒ 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, intégrant les exigences de la RSE et du développement durable, a été initiée par la Présidente Directrice Générale, qui suit les avancées des programmes mis en place lors des Comités de Direction 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 ceux des collaborateurs de Diana Holding intègrent les aspects et thématiques portés 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 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.

Une équipe composée des Directeurs Centraux, Directeurs Généraux, Directeurs de l'Amélioration Continue, Directeurs Ressources Humaines et Directeurs Achats et Logistique 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 sur le développement durable et la Communication sur le Progrès sont validés par la Présidente Directrice Générale du Groupe Diana Holding, membre du Conseil d'Administration.

- Communication sur le Progrès
- Revue de l'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.

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.

- ☒ 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 collaborateurs, les fournisseurs, les partenaires, les représentants syndicaux, et les clients.

- ☒ 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...

- ☒ 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".

Le Groupe et ses filiales incitent le dialogue entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Les employés peuvent donc s'adresser aux responsables ou aux représentants de leur choix pour apporter des suggestions, des signalements ou pour porter plainte.

Le comité qui gère les plaintes des employés est obligé de respecter la confidentialité. Aucun employé ne peut être sanctionné pour avoir déposé une plainte conformément aux prérogatives de la Charte d'Éthique et de Conformité de Diana Holding

- Certifications et reconnaissances des filiales

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

- Gouvernance des filiales

- Charte d'Éthique 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)

