DALLOZ JOAILLERIE

Rapport de Responsabilité Environnementale et Sociale

22
23

Dalloz Joaillerie
Rapport RSE 2023

Chers partenaires, clients et collaborateurs,

En 2022, nous avons poursuivi notre stratégie de croissance en plaçant l'humain et l'environnement au cœur de nos actions.

La croissance durable est devenue un véritable moteur guidant chacune de nos décisions. Nous sommes fermement convaincus que la réussite économique doit impérativement s'accompagner d'un impact positif sur la société et notre planète. C'est pourquoi nous avons renforcé notre engagement envers nos précieux clients et collaborateurs, en établissant des relations de confiance basées sur la transparence et la coopération.

Nous aspirons à nous engager de manière encore plus soutenue dans l'amélioration de nos pratiques et dans la réduction de notre empreinte environnementale.

En 2023, nous allons concrétiser cette démarche en nous dotant d'objectifs d'amélioration précis, à court et à moyen terme aussi bien sur le plan social que sur le plan environnemental.

Nous avons décidé de réaliser un bilan carbone complet de l'ensemble de nos sites industriels afin d'identifier les domaines dans lesquels nous pouvons agir pour réduire notre impact sur le climat. Ce bilan est la pierre angulaire de notre plan pluriannuel visant à améliorer notre empreinte environnementale.

Dans le but d'accompagner la croissance de nos principaux clients et répondre à leurs besoins croissants, nous avons pris la décision d'ouvrir de nouveaux sites ou ateliers tout en continuant à investir dans la modernisation de nos usines. Nous nous engageons également à intégrer les meilleures pratiques en matière de respect de l'environnement.

L'expansion de Dalloz Joaillerie touchera l'ensemble de nos sites et dès 2023, de nouveaux ateliers de production verront le jour avec pour objectif de doubler nos effectifs sur une période de 5 à 7 ans.

Chaque projet de création ou extension de site est conçu en prenant en compte les enjeux de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Les bâtiments sont conçus ou rénovés aux standards BREEAM, niveau 3 ou 4.

***Rolot & Lemasson** a inauguré en septembre 2022 un deuxième site à Montépile. D'une surface de 800 m² et équipé de 30 nouvelles machines. La construction de ce bâtiment a été réalisée en tenant compte de son impact sur l'environnement. Nous avons notamment mis en place des systèmes de récupération des eaux de pluie pour les sanitaires, ainsi qu'une cuve pour capter les eaux d'extinction en cas d'incendie.*

*De même **Charles Perroud** est en train de construire une extension de 640 m² afin d'accroître sa capacité de production.*

***Maison Sauvat** prévoit quant à elle l'ouverture en 2023 d'un nouveau site de plus de 2400 m², qui accueillera 150 personnes spécialisées dans des métiers de la création joaillière tels que bijoutiers, polisseurs et sertisseurs.*

*Enfin, **DPS Septmoncel** s'engage dans la réhabilitation d'anciennes friches industrielles pour inaugurer au mois d'octobre un nouveau bâtiment, certifié « Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM) ».*

Tous les bâtiments ont été conçus pour optimiser leur performance énergétique et garantir une consommation bas carbone : chaufferie biomasse, panneaux photovoltaïques, récupération à 80 % des calories frigories de la ventilation, etc. Par ailleurs, les nouveaux postes de travail, co-conçus avec les membres du CSE, les équipes et avec la direction, permettent une meilleure ergonomie.

J'espère que vous prendrez autant de plaisir à lire ce rapport que nous prenons de plaisir à réaliser tous ces projets.

Brice
de la Morandière

Sommaire

08 Dalloz Joaillerie, référence mondiale de la joaillerie made in France

10 La joaillerie, notre art de vivre depuis 1916

15 Notre vision de la responsabilité d'entreprise

19 **#1** Pour nos collaborateurs, développer une culture managériale qui valorise la responsabilisation et l'éthique sociale

43 **#2** Pour nos clients, préserver notre culture de l'excellence

49 **#3** Limiter notre empreinte environnementale pour un monde plus durable

57 **#4** Une seule feuille de route : éthique, traçabilité et vigilance

Dalloz Joaillerie, référence mondiale de la joaillerie made in France

Dans un secteur où la perfection est un prérequis, Dalloz Joaillerie est aujourd'hui reconnu pour la qualité de ses produits et apparaît régulièrement dans le peloton de tête des acteurs fabriquant les plus beaux bijoux. Ces exigences de beauté, de perfection et de qualité sont inscrites dans l'ADN du Groupe.

Dalloz Joaillerie est au service des Maisons de luxe et fonde sa croissance par l'intégration progressive d'entités couvrant toute la chaîne de production — de la fabrication de l'alliage à la distribution du bijou.

Notre activité de sous-traitance joaillière pour le compte de grandes Maisons de joaillerie compte 6 entités :

- **Rolot & Lemasson,** chaîniste et apprêteur ;
- **Charles Perroud,** sous-traitant de joaillerie pour les maisons de la Place Vendôme ;
- **Maison Sauvat**, atelier de haute joaillerie répétitive ;
- **DPS Septmoncel** et **DPS Beaune**, joint-venture avec la maison Van Cleef and Arpels ;
- **Fair'Belle**, alliancier.

6

entités en France

Charles Perroud
DALLOZ JOAILLERIE

Maison Sauvat
DALLOZ JOAILLERIE

DPS Septmoncel

DPS Beaune

Rolot & Lemasson
DALLOZ JOAILLERIE

FAIR'BELLE

La joaillerie, notre art de vivre depuis 1916

D'origine jurassienne, Dalloz s'est constitué en quelques étapes clés, à partir d'une activité de Bijouterie Traditionnelle et a par la suite enrichi son portefeuille d'activités dans le secteur de la Joaillerie.

1916
Création de Dalloz Frères

1972
Acquisition de Charles Perroud, fer de lance de la bijouterie traditionnelle

Fondé en 1880, Charles Perroud est à l'origine de la présence du Groupe dans la bijouterie traditionnelle. L'entreprise en est très vite devenue un acteur important grâce à un savoir-faire industriel dans la production en grandes séries et à sa maîtrise des techniques de laminage, estampage, découpage, tréfilage et polissage.

1991
Acquisition de Sauvat, fabricant de chaînes joaillières

1994
Acquisition de Pfertzel, renommé Fair'Belle

2000
Acquisition de Rolot & Lemasson

Première unité de production de «chaîne au mètre» — fondée en 1869 —, Rolot & Lemasson constitue le premier maillon de la production joaillière. Au fil des ans et des évolutions, l'entreprise s'impose comme une figure de la bijouterie fantaisie et du bracelet d'identité. Après son intégration au Groupe Dalloz Frères, Rolot & Lemasson opte pour le renforcement de son activité de joaillerie en développant des offres sur mesure pour les artisans et les grandes Maisons du luxe.

Années 2010
Obtention de la certification RJC par les entités Charles Perroud, Fair'Belle, Rolot & Lemasson

2014
Création de la marque Dalloz Joaillerie, exploitée par la holding Dalloz Frères

2016
Ouverture du site de DPS Septmoncel

2019
Construction du site de DPS Beaune
Publication du 1er rapport RSE de Dalloz Joaillerie

2020
Malgré les freins liés à la crise sanitaire, le Groupe Dalloz Joaillerie pose les bases d'une croissance rapide dès 2021

Obtention de la certification RJC par Septmoncel

2021
Le Groupe connaît une croissance exceptionnelle et réalise les premiers jalons de sa transformation

2022
Le site de DPS Beaune a obtenu la certification RJC, permettant ainsi au Groupe d'atteindre son objectif de 100 % de ses maisons certifiées

2022 / 2023
Le Groupe prévoit une augmentation capacitaire de tous ses sites de Joaillerie

Ambition 2024 /
Nos objectifs stratégiques

Être reconnu comme un expert joaillier industriel leader en développement et en conception

Accompagner nos clients dans leur recherche d'excellence et de qualité

Travailler harmonieusement et de manière pérenne avec nos clients actuels et futurs

Des chiffres qui nous racontent

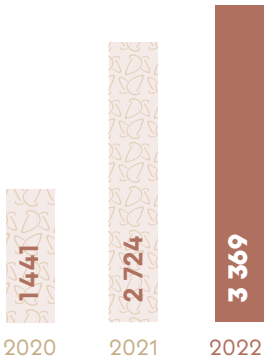
L'évolution des chiffres d'activité — quantités d'or livré et nombre de bijoux livrés — reflète la croissance très forte que le Groupe a enregistrée en 2021 et 2022. Cette croissance s'est également confirmée au premier trimestre 2023.

+24 %
DE CROISSANCE EN QUANTITÉ D'OR LIVRÉ

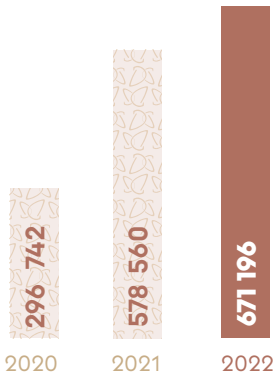
+16 %
DE CROISSANCE EN NOMBRE DE BIJOUX LIVRÉS

+102 %
D'ACCROISSEMENT DES EFFECTIFS ENTRE 2018 ET 2022

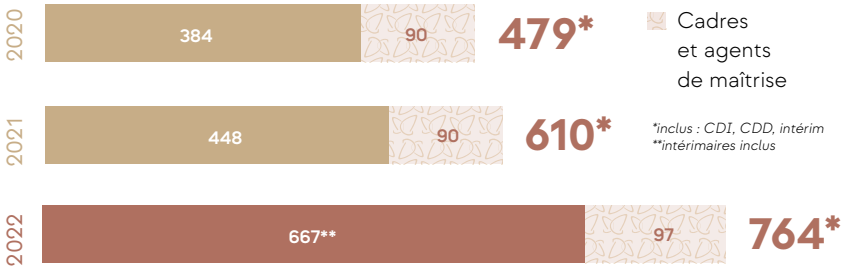
QUANTITÉ D'OR LIVRÉ (KG)
Groupe Dalloz Joaillerie



NOMBRE DE BIJOUX LIVRÉS
Total Dalloz Joaillerie



Les effectifs de Dalloz Joaillerie



**inclus : CDI, CDD, intérim*
***intérimaires inclus*

764
COLLABORATEURS

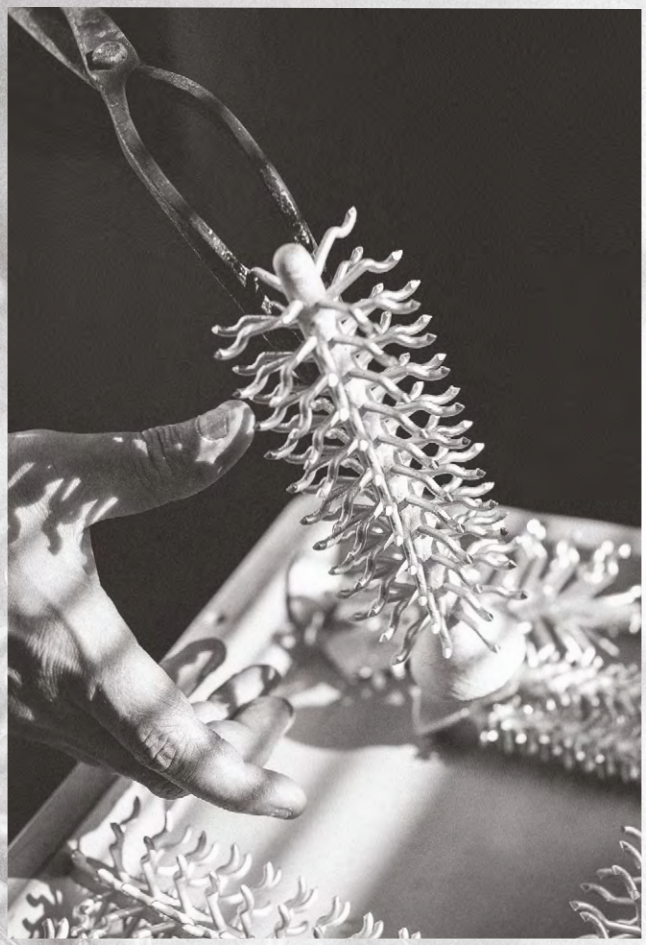
06
MAISONS DE LUXE SERVIES PAR DALLOZ JOAILLERIE

06
ENTITÉS SUR 6 SONT CERTIFIÉES RJC

55 %
DE FEMMES

LA GRANDE MAJORITÉ DES MÉTIERS DE JOAILLERIE SONT PRÉSENTS DANS LE GROUPE.

80 % des effectifs en contrat à durée indéterminée



Notre vision de la responsabilité d'entreprise

Notre vision de la responsabilité d'entreprise : exercer notre activité de Joaillerie en agissant de manière éthique et responsable envers nos clients, nos collaborateurs, en préservant l'environnement dans lequel nous opérons. Cela implique d'agir de manière responsable en prenant l'engagement de diminuer notre empreinte carbone et de réduire notre consommation d'énergie. Nous nous engageons également à maintenir des pratiques commerciales éthiques, à encourager la transparence et la responsabilité dans la gouvernance, à lutter contre la corruption dans le but de développer une croissance durable qui s'inscrive harmonieusement dans l'environnement.

La RSE, un écrin pour notre activité de joaillier de luxe

Chez Dalloz Joaillerie, nous avons pour ambition d'être reconnus comme l'expert industriel leader en développement et en conception de joaillerie « access ». Le Groupe souhaite travailler harmonieusement et de manière pérenne avec ses clients actuels et futurs.

Cette ambition s'accompagne de responsabilités. L'exemplarité est en effet de mise pour une entreprise qui revendique une place de leader.

Le luxe s'incarne dans la transmission de valeurs fortes, de savoir-faire rares et dans l'authenticité des matières et des gestes. Pour revendiquer l'excellence de ses produits, une entreprise du luxe se doit d'assurer l'excellence environnementale de ses activités, l'éthique de sa chaîne d'approvisionnement, le développement des compétences et l'accomplissement de chacun.

Aujourd'hui, être capable de prouver son engagement n'est plus une « best practice », mais un prérequis standard :

- pour les Maisons, ce sont des critères de sélection de leurs partenaires sous-traitants ;
- pour les clients finaux, chez qui croît année après année cette exigence d'éthique ;
- pour les collaborateurs, toujours plus en quête de sens dans leur métier.

En 2019, Dalloz Joaillerie a donc défini quatre ambitions qui porteront sa démarche de responsabilité d'entreprise jusqu'en 2025.

Le schéma ci-dessous présente ces ambitions et leur contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU.

Humain

Agir en employeur responsable et bienveillant

Savoir-faire

S'engager dans la transmission et la préservation des savoir-faire au travers de partenariats de long terme avec nos clients

Environnement

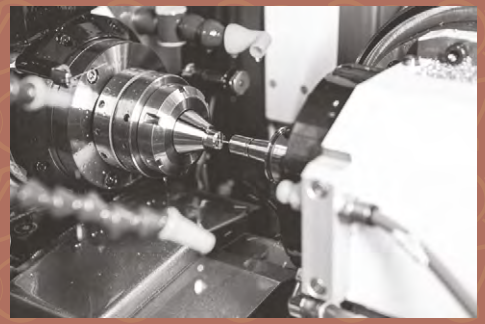
Limiter notre empreinte environnementale

Ethique et gouvernance

Assurer la traçabilité des matières et développer une chaîne d'approvisionnement où prévalent éthique et vigilance

À partir de ce cadre, les entités de Dalloz Joaillerie ont contribué dès 2019 à l'élaboration de plans d'action concrets.

Dalloz Joaillerie dispose d'un outil de reporting RSE qui nous permet de rendre compte de notre performance pour certaines thématiques abordées dans le présent rapport. Nous avons ainsi mis en place les bases d'une démarche d'amélioration continue.



Périmètre du reporting RSE pour l'exercice 2022

Ce 5e rapport présente les réalisations et pratiques en matière de responsabilité sociale et environnementale des activités des 6 maisons du Groupe Dalloz Joaillerie. Lorsque les données pour un indicateur ne sont disponibles que sur un périmètre restreint, celui-ci est précisé en note sous l'indicateur.

#1

Pour nos collaborateurs, développer une culture managériale qui valorise la responsabilisation et l'éthique sociale

La vision d'Armelle Perrot

DRH de Dalloz Group

À partir de 2022, quelles sont les grandes orientations de la politique ressources humaines du Groupe ?

En 2022 et 2023, notre principal enjeu est d'accompagner la croissance du Groupe en volume et expertise afin d'accompagner les besoins croissants de nos clients. Nous souhaitons insuffler une nouvelle dynamique basée sur le travail collaboratif et le partage de bonnes pratiques avec le déploiement d'une politique RH connue et partagée par tous nos collaborateurs.

Pourquoi est-ce si important de partager la même vision RH au sein de sites différents ?

Le travail collaboratif crée des synergies et favorise une coordination renforcée à tous les niveaux. Il favorise l'implication de chacun et permet un échange qui crée une réelle collectivité. La responsabilité n'est plus individuelle, tous les acteurs sont responsables à leur niveau et sont encouragés à réfléchir ensemble.

Vous parlez d'attirer de nouveaux talents, c'est un enjeu pour Dalloz Joaillerie ?

Nous avons initié en 2022 une phase d'augmentation importante de nos capacités de production avec la création de nouveaux ateliers de production. Cette croissance et la modernisation de nos outils de production nécessitent un fort investissement de recrutement pour maintenir et développer un niveau d'excellence opérationnelle à tous les niveaux.

Et les équipes internes ?

Ces futurs talents viendront compléter les équipes actuelles de nos maisons qui doivent elles-mêmes continuer à se former et acquérir de nouvelles compétences. Les collaborateurs de notre Groupe doivent continuer de se former à des gestes et métiers techniques, mais aussi aux méthodes d'amélioration continue et à la gestion de projet. C'est crucial pour le développement de nos salariés, et donc pour la performance de notre Groupe.

Faire grandir nos collaborateurs avec notre entreprise

Comme pour de nombreuses entreprises du secteur de la joaillerie, plusieurs enjeux orientent la gestion des compétences au sein de notre Groupe :

- L'introduction de nouvelles technologies et de processus industriels ;
- La nécessité de recruter des talents à fort potentiel : des profils techniques, notamment des sertisseurs et polisseurs, mais aussi polyvalents, ainsi que des managers ;
- La transmission des savoir-faire et leur conciliation avec l'innovation technologique.

L'exigence requise par les produits de joaillerie et par nos clients nécessite un processus de formation interne et de recrutement en cohérence avec la politique Qualité de notre Groupe.

Recruter les talents nécessaires à notre objectif d'excellence

Notre Groupe a pour ambition, d'ici 5 à 7 ans, de doubler les effectifs de toutes nos entités.

Par la promotion de notre Groupe et de ses maisons

Tout en poursuivant notre politique de recrutement, nous veillons à faire connaître les opportunités au sein de Dalloz Joaillerie. Pour échanger avec les jeunes diplômés et promouvoir nos métiers, savoir-faire et valeurs, nos équipes ont participé à des job datings, organisés par la Haute Ecole de Joaillerie (HEJ) à Paris. Dans ce même but, nos collaborateurs se déplacent dans les forums, et lycées professionnels. Par ailleurs, pour encourager la reconversion professionnelle des femmes, y compris celles sans expérience dans la joaillerie, nous avons tenu un stand au salon Profession'l pendant deux jours.

Dans cette démarche de promotion, chacune de nos entités se montre particulièrement active. À titre d'exemple, les maisons **Charles Perroud** et **Sauvat** ont noué un partenariat avec Pôle emploi pour lancer, en octobre 2022, des actions fondées sur la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). Nos entités **DPS Beaune** et **Rolot & Lemasson** étaient présentes sur Le Village des Recruteurs de Dijon pour présenter leurs opportunités d'emploi et aller à la rencontre de leurs futurs collaborateurs. Dans le cadre de la semaine de l'industrie, l'équipe RH de **Rolot & Lemasson** était présente au Forum Emploi et Alternance au Creusot. C'était là sa deuxième participation qui a permis de mettre en valeur la diversité de ses métiers : opérateur en joaillerie, technicien usinage, outilleur, technicien maintenance, ingénieur méthodes…

La communication externe du Groupe passe également par une gestion optimisée des offres d'emploi et des supports de communication clairs et harmonisés. À ce titre, le pôle joaillerie s'est doté d'un outil de suivi des candidatures qui lui permet de centraliser les offres d'emploi au sein d'une seule et même plateforme. Les supports de communication ont été retravaillés et harmonisés (plaquette de présentation, présentations à destination des écoles et salons de recrutement, etc.) pour respecter la charte des supports de communication.

Pour faciliter la navigation sur le site internet du Groupe et enrichir les informations présentées, Dalloz a rédigé plusieurs pages, notamment pour présenter ses actualités, ou pour mettre en avant des portraits de collaborateurs. Le Groupe continue sur cette lancée et mettra prochainement en avant ses maisons sur son site, avec une page dédiée pour chacune d'entre elles.

Enfin, ses principaux réseaux (LinkedIn et Instagram) permettent à Dalloz de mettre en lumière son identité et son savoir-faire, mais aussi les événements auxquels le Groupe participe ou encore les offres d'emploi disponibles.

Par le bien-être au travail

Le bien-être au travail est un argument clef pour attirer les candidats, comme pour les fidéliser. Dans une volonté d'amélioration continue, lorsqu'un collaborateur quitte Dalloz Joaillerie ou en exprime l'intention, un entretien est systématiquement réalisé afin de mieux connaître ses motivations.

Les entités de notre Groupe agissent en continu pour le bien-être au travail de leurs salariés. Ainsi, **DPS Septmoncel**, **DPS Beaune** et **Charles Perroud** proposent des logements temporaires aux personnes nouvellement recrutées qui arrivent de loin. Cela leur donne le temps de chercher où se loger en toute sérénité. Parallèlement, **Charles Perroud** et **Maison Sauvat** ont conclu des partenariats avec des crèches municipales ou privées pour fidéliser leurs collaborateurs en leur permettant d'améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que pour favoriser l'embauche de jeunes collaborateurs.

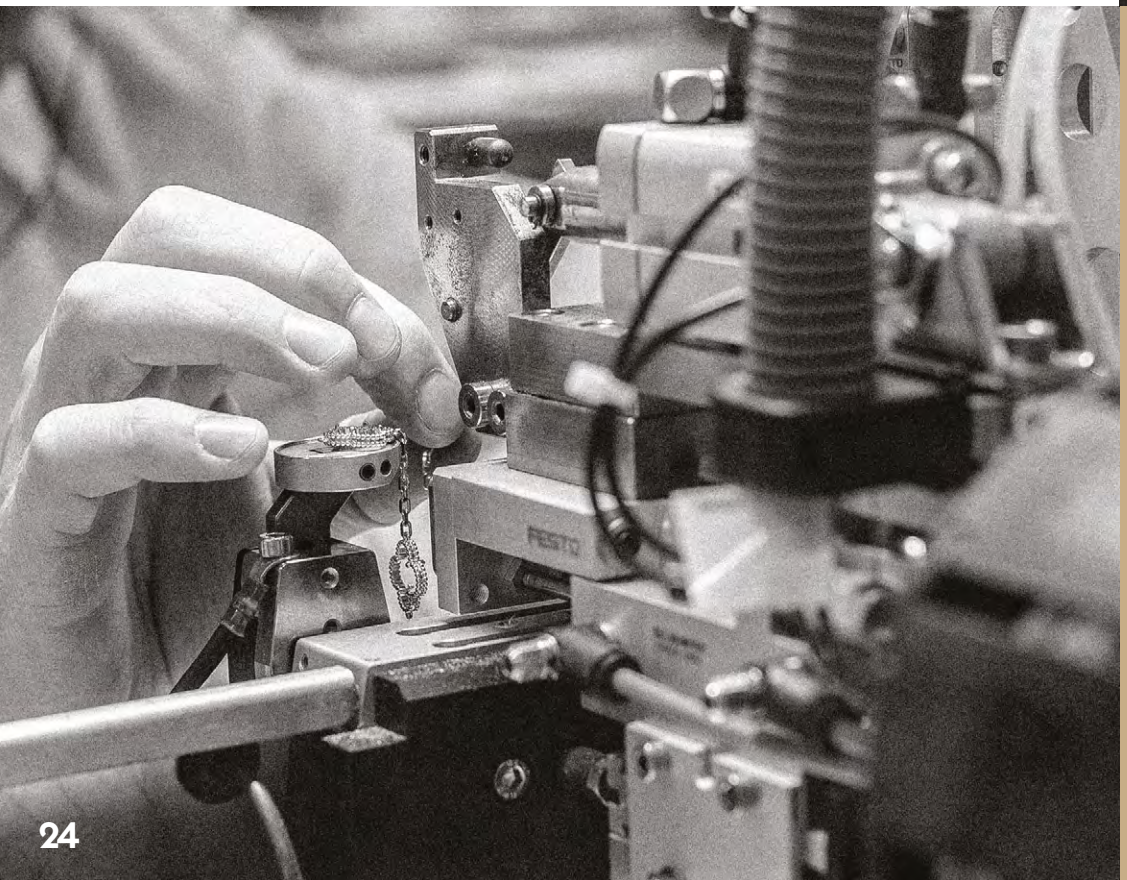
A l'image des supports externes, les documents à destination des salariés (livret d'accueil, livret de sécurité, flyers informatifs, etc.) ont également été retravaillés afin d'améliorer leur lisibilité. Dalloz utilise également les écrans présents sur chaque site pour transmettre les informations réglementaires, annoncer l'arrivée de nouveaux collaborateurs ou la visite de clients, ou encore pour présenter les actualités des sites.

Enfin, les événements internes régulièrement organisés visent à favoriser le bien-être des collaborateurs. Les formats et occasions sont variés : anniversaires des collaborateurs, anniversaires d'ancienneté, journée du bien-être… Les différents sites organisent également un ou deux événements pour rassembler tous les salariés autour d'un moment convivial.

Intégrer nos talents

Le Groupe a développé une procédure pour intégrer chaque nouvel entrant. En un mot, chacun reçoit les « clés » de la « maison », pour qu'elle devienne rapidement la sienne. Quelles sont ces clefs ? Un livret d'accueil qui décrit les valeurs, les engagements, et la culture de Dalloz Joaillerie, et apporte informations RH pratiques et outils de communication internes. Ce livret contient également les grandes lignes de la charte éthique du Groupe.

Par ailleurs, tout nouveau collaborateur affecté à la production est encadré pendant plusieurs semaines par un responsable d'atelier, le leader de ligne ou le responsable de production. Ainsi, encadré, il est initié aux gestes-métiers, acquiert progressivement les compétences nécessaires à la fabrication. De cette façon, le nouveau salarié apprend à marier qualité et productivité. Chez **DPS Septmoncel**, par exemple, tout ce processus d'intégration est pris en main par l'Académie DPS, un mois avant l'arrivée du collaborateur sur la ligne de production et jusqu'à six mois après. Grâce à ce dispositif, 95 % des personnes en intérim passent en CDI et abandonnent ainsi la période d'essai. Du côté des maisons **Charles Perroud** et **Sauvat**, pour garantir un suivi efficace, les nouveaux recrutés bénéficient d'un carnet de formation individualisé. Quant aux stagiaires, ces deux entités ont mis en place pour leur suivi des entretiens toutes les deux semaines.



Développer les compétences de nos collaborateurs pour un service d'excellence

« Pour chaque entité du Groupe, il est important d'assurer un suivi régulier du parcours professionnel des salariés pour faire évoluer leurs compétences. C'est même essentiel, car notre activité est de plus en plus confrontée à de nouveaux processus et technologies. Parallèlement, il s'agit de développer la polyvalence et l'employabilité de nos équipes. »

Elodie Da Silva
Responsable RH de DPS Septmoncel

Transmettre nos savoir-faire pour pérenniser notre valeur ajoutée : la présence de tous les métiers de la joaillerie au sein d'un même Groupe

REGARDS CROISÉS DE...

LÉA MONACI
Responsable RH de DPS Beaune

RAPHAËLLE DIOT
Responsable RH de Rolot & Lemasson

STÉPHANIE FRIEDRICH
Responsable RH de Fair'belle

Au sein de Dalloz Joaillerie, quels outils existent pour préserver les savoir-faire ?

L.M. Ils sont divers. Tout d'abord, des procédures et modes opératoires assurent la traçabilité des savoir-faire.

R.D. De plus, les matrices de polyvalence et des référentiels de compétences, mis en œuvre sur certains sites, intègrent les compétences clefs demandées par métier.

S.F. Oui, et nos outils de gestion des compétences permettent d'anticiper de potentiels départs en retraite. Chaque maison peut avoir une vision des métiers sur lesquels mettre l'accent pour éviter la disparition du savoir-faire concerné.

Et comment le Groupe garantit-il concrètement la transmission des savoir-faire ?

L.M. Tout d'abord, le Groupe a recruté en 2019 un Directeur Métier. Depuis, il anime des échanges inter-maisons pour faciliter la transmission des savoir-faire et métiers. On peut aussi citer l'organisation que nous avons mise en place chez **DPS Beaune** : nous avons recruté une coordinatrice méthode et trois formateurs sertissage, polissage, bijoutier ont été identifiés. Nous avons mis en place un planning d'intégration tenant compte des besoins à venir afin que chaque référent ait en permanence trois personnes à former.

SF. Et, bien sûr, il y a la formation technique à proprement parler. Tout se fait quasiment en interne. C'est une sorte de compagnonnage. Dans chacune de nos entités, des collaborateurs, tels des « compagnons », forment d'autres salariés, moins aguerris, aux gestes métiers.

L.M. D'ailleurs, les maisons forment de plus en plus de formateurs en interne. Par exemple, **DPS Beaune** dispose de trois Référentes métier.

Vous pourriez presque monter de véritables écoles internes, non ?

R.D. C'est déjà le cas dans certaines maisons. Par exemple chez **Rolot & Lemasson**, nous avons pu créer 2 îlots de formation, un pour la partie assemblage et l'autre pour la partie fabrication des chaînes. Sur cette dernière, nous avons obtenu une validation de la part de notre OPCO, qui reconnait notre formation interne, ainsi que leurs félicitations pour le travail accompli.

L.M. Former ses collaborateurs est également un axe de travail majeur chez **Charles Perroud**. La maison forme de nombreux formateurs et formatrices. Créé en 2021, le pôle de formation en polissage a été structuré en 2022 et sa capacité a été augmentée. Le pôle de formation en bijouterie sera en place pour 2023-2024. Chez **Maison Sauvat**, le pôle de formation en sertissage a vu le jour au début de l'année 2023.

Et toute cette transmission se fait-elle exclusivement à l'oral ?

S.F. Principalement. Et pourtant, comme le proverbe le rappelle « Les mots s'envolent, mais les écrits restent ».

L.M. Mais, vous, chez **Rolot & Lemasson**, vous commencez à consigner à l'écrit les savoir-faire, c'est bien ça ?

R.D. Absolument, et c'est un travail de longue haleine.

Valoriser les nouvelles compétences de nos collaborateurs

Les apprentissages sur le terrain permettent aux salariés de monter en compétences et de les valoriser grâce à une demande de certificat de qualification professionnelle (CQP). En 2022, par exemple, l'entité **Charles Perroud** a monté des dossiers CQP pour deux de ses salariés.

Par ailleurs, pour la première fois, **Rolot & Lemasson** a engagé des formations certifiantes, telle la CQP technicien qualité. Cette même maison souhaite également développer des certifications en management.

Le management de proximité pour développer les compétences

L'accompagnement personnalisé des collaborateurs par des manageurs attentifs et experts est un moyen complémentaire pour assurer le développement de chaque salarié.

Un exemple avec l'entité **Charles Perroud** : pour garantir ce management de proximité, l'entité prévoit de mettre en place une troisième unité autonome de production avec un responsable de production et un adjoint.

Encourager la polyvalence

Développer ses compétences, c'est aussi devenir polyvalent. Nos maisons l'ont bien compris, et favorisent cette polyvalence. **Rolot & Lemasson** en assure le suivi pour la dimension compétences techniques grâce à des matrices de polyvalence. Du côté de **Fair'Belle**, l'organisation de sa production favorise déjà la polyvalence, exception faite de quelques opérations qui exigent des gestes particulièrement techniques. Les équipes de **DPS Beaune** travaillent, quant à elles, à la définition des critères de polyvalence les plus adaptés à leurs salariés pour ensuite structurer un parcours de formation. Un premier test est en cours.

Quelles perspectives pour 2023 ?

Chacune de nos maisons a à cœur de garantir toujours plus le développement des compétences de ses équipes et les valoriser. Nos entités vont ainsi continuer de mettre particulièrement l'accent sur la formation de leurs collaborateurs. Parallèlement et conformément aux objectifs de notre Groupe, elles lancent des actions pour favoriser le recrutement.

Quelques exemples éloquents :

- **Charles Perroud** et **Maison Sauvat** : Les deux entités souhaitent assurer, chaque année, le suivi de plusieurs dossiers de valorisation des compétences en bijouterie et polissage. L'objectif : que les collaborateurs présentant au moins un an d'expérience en joaillerie puissent obtenir des Certifications de Qualification Professionnelle (CQP), dans le cadre de la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE). À des fins de recrutement, en 2023, les équipes de **Maison Sauvat** ouvriront par ailleurs un pôle de formation en sertissage sur le site de Lyon. L'objectif : former de nombreux sertisseurs.
- **Fair'Belle** va approfondir son plan de formation et organiser des moments de concertation plus réguliers pour toujours plus de pertinence dans le choix des formations. Autre initiative de **Fair'Belle** pour encourager la montée en compétences : attribuer des primes de performance en 2023 à tout salarié qui aura acquis deux compétences pendant l'année.
- Quant à **DPS Septmoncel**, la maison ambitionne de faire grandir son Académie, pour intégrer plus de formateurs, de contrôleurs et animateurs qualité. À partir de fin mars 2023, tous les salariés opérateurs vont bénéficier d'une formation en compagnie de leur leader. Le thème de la journée ? La performance collective et la cohésion d'équipe.

Pour favoriser la mobilité interne…

Pour favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs et leur employabilité, notre Groupe facilite les mobilités grâce à différentes initiatives. En 2022 notamment, nous avons créé une cellule transversale dédiée aux ressources humaines : les responsables RH de nos sites se réunissent, chaque semaine, et peuvent échanger, entre autres, sur la mobilité et leurs besoins en recrutement.

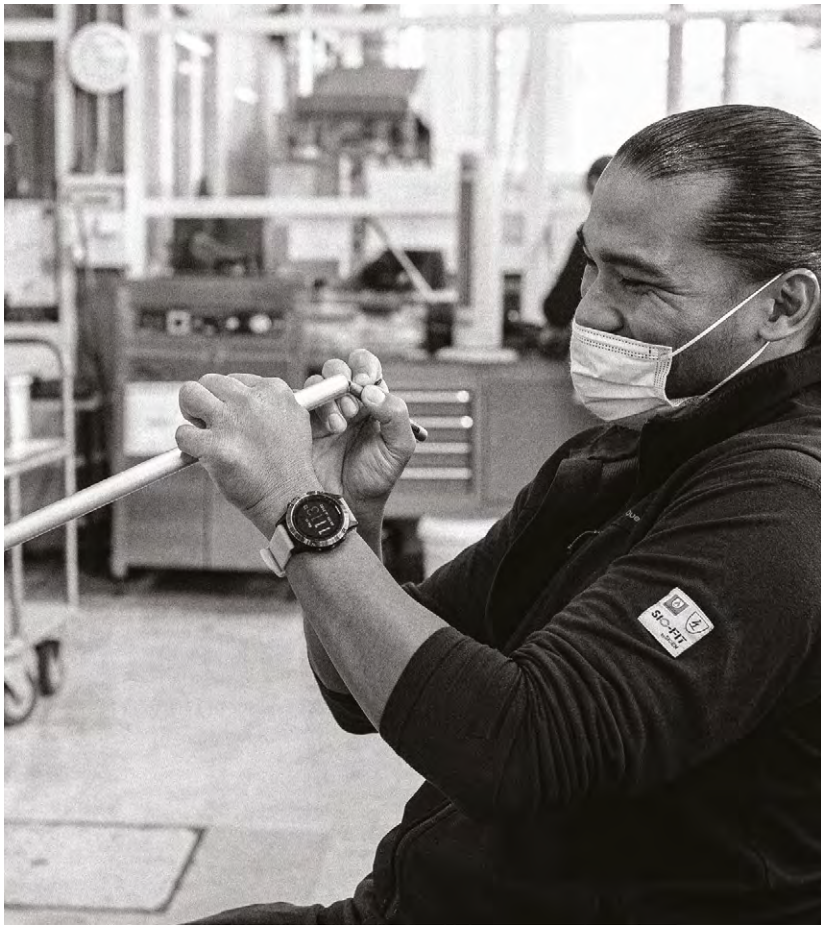
Informer les collaborateurs des évolutions possibles

Nous informons nos collaborateurs des perspectives stratégiques du Groupe (extensions, augmentations capacitaires, etc.) et de la stratégie RH qui les accompagne. Les compétences recherchées - ou attendues dans les mois à venir - dans chaque entité permettent ainsi à ceux qui le souhaitent de se positionner pour évoluer au sein du Groupe. Suivant ses besoins, chaque maison peut recruter en interne ou communiquer aux autres entités les postes à pourvoir à des fins de promotion. Ainsi, chez **DPS Septmoncel**, tous les postes de manageurs intermédiaires sont pourvus par des opérateurs joaillerie venant de cette entité. Ces personnes suivent alors des formations en communication, management et en organisation. En 2022, **DPS Beaune**, de son côté, a mis en place pas moins de trois campagnes d'appel à candidatures. Cela permet ainsi à nos maisons de se constituer un vivier de candidats toujours alimenté. Ces promotions sont aussi bien internes que transversales : des techniciens peuvent devenir manageurs. Parfois, à l'instar de **Rolot & Lemasson**, un manageur peut rejoindre le comité de direction d'une maison, puis celui du Groupe.

Organiser toujours plus d'entretiens annuels

Par ailleurs, chaque salarié doit bénéficier d'un entretien annuel de performance et d'un entretien de développement professionnel tous les deux ans. Notre objectif aujourd'hui est de permettre à chaque collaborateur de bénéficier d'un entretien annuel : nous avons défini en 2022 un standard Groupe pour la conduite de ces entretiens et former nos managers à la conduite de ces entretiens.

Des entretiens professionnels sont également organisés chaque année afin de recevoir toutes les personnes ayant deux ans d'ancienneté. L'objectif est d'échanger sur les souhaits de formation du salarié.



Protéger nos biens pour sécuriser nos collaborateurs : une culture forte de la sûreté

La nature même de nos activités exige de sécuriser nos sites à l'aune de critères particulièrement élevés.

REGARDS CROISÉS DE...

BAPTISTE LE SUEUR
Directeur de la sûreté

RICHARD BOURY
Responsable exploitation site industriel

Comment définiriez-vous votre politique en matière de sûreté ?

B.LS. Nos maîtres-mots en la matière : très haut niveau de sûreté allié à une démarche d'amélioration continue. Dans cet objectif, nous avons mis en place un audit général pour évaluer le niveau de sûreté de Dalloz Joaillerie.

R.B. Oui, dans toutes les entités, nous veillons sans cesse à améliorer régulièrement équipements, aménagements et processus.

Concrètement, quels sont les processus systématiquement mis en place dans les maisons ?

B.LS. Bien entendu la sûreté est avant tout organisée pour garantir l'intégrité des personnes. De nombreuses solutions techniques et organisationnelles sont mises en place avec cet objectif en tête. Pour les valeurs, la traçabilité est le maître mot. A tout instant du processus de production, tout est tracé, compté, pesé pour assurer un suivi précis.

R.B. Toutes les valeurs sont toutes stockées dans des plateformes sécurisées, puis remises, pièce par pièce et sur demande, à la production.

Dans les métiers de la Joaillerie, la discrétion des équipes fait partie intégrante de l'enjeu de sûreté. Comment y répondez-vous ?

R.B. Pour les clients de notre Groupe, surtout quand ils développent de nouveaux produits, la confidentialité est cruciale. Chaque collaborateur impliqué dans la production d'une nouveauté signe donc une charte de confidentialité. Plus généralement, la confidentialité est clé pour Dalloz et l'ensemble de nos équipes est sensibilisé à cet enjeu.

B.LS. C'est vrai, nos clients nous font confiance également pour l'engagement de nos équipes envers une totale discrétion. Celle-ci fait partie de notre ADN de joaillier.

Santé de nos équipes : analyser les risques pour prévenir

Pour prévenir autant que possible les troubles musculosquelettiques (TMS), notre démarche : analyser puis adapter. Nous étudions en effet les gestes et postures, qui par leur répétition peuvent provoquer des troubles. Les équipements et l'environnement sont ensuite modifiés ou adaptés pour une meilleure ergonomie des postes et un confort dans la pratique du métier. À titre d'exemple, la maison **Fair'Belle** a lancé en 2022 le projet ErgoPrev. Pendant deux ans, un cabinet d'ergonomie accompagnera cette entité de notre Groupe. Pour pérenniser ensuite la démarche, deux personnes ont été formées à ce sujet.

D'autres actions de prévention ont été mises en place dans nos entités.

La prévention par la polyvalence. Du côté de **DPS Septmoncel**, l'accent a été mis sur la polyvalence des métiers pour éviter les TMS. L'absence de répétition systématique dans les gestes réduit en effet les risques de TMS.

La prévention par l'échauffement. Autre geste de prévention déjà mis en place chez **DPS Beaune** et **DPS Septmoncel** : les étirements et échauffements des salariés avant leur journée de travail. Ainsi à Beaune, le réveil musculaire, en place depuis mai 2023, rencontre un franc succès. Grâce à la formation de 8 relais par notre partenaire « Mon entreprise Bouge », l'échauffement est animé tous les matins pour l'ensemble des salariés. Un vrai échange de qualité où bonne humeur et cohésion d'équipe sont au rendez-vous.

Et, bien sûr, la prévention par l'équipement. Bouchons d'oreille, sièges et souris ergonomiques sont autant de dispositifs du quotidien qui peuvent éviter certaines gênes physiques. De nombreuses maisons l'ont compris, telles, par exemple, l'entité **Charles Perroud** et la **Maison Sauvat.**

Assurer la sécurité des équipes sur les sites de nos entités

En fonction de son activité et des métiers déployés sur son site, chaque maison de notre Groupe met en place des mesures de sécurité adaptées. Il peut s'agir de renforcer la conformité électrique ; de protéger les salariés des risques liés aux machines ou aux produits chimiques. Ce sont là des enjeux sur lesquels **Rolot & Lemasson**, par exemple, a souhaité se concentrer. La maison réalise également des analyses d'accident de manière systématique et met l'accent sur la communication, la sensibilisation des collaborateurs et les mesures de prévention. En 2022, afin d'informer les salariés, des fiches de risques au poste ont été rédigées pour les sujets identifiés comme prioritaires dans le DUERP. Le site de **Charles Perroud** a quant à lui recruté, dans leur équipe QSE, une personne dédiée à la sécurité. Cette collaboratrice travaillera aux côtés de la Responsable RH pour suivre la mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La sensibilisation au service de la prévention

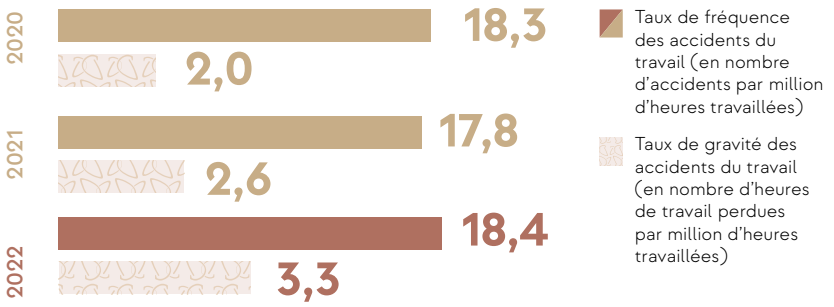
Pour prévenir les accidents, nous menons régulièrement des actions de sensibilisation et de formation. Un programme de sensibilisation sur les enjeux d'environnement et de sécurité est en place pour acculturer les équipes aux façons d'opérer selon des processus de sécurité rigoureux. L'accent est alors mis sur :

- le respect du port des équipements de protection individuelle (EPI) en fonction des produits manipulés ou des particularités de chaque environnement de travail ;
- le stockage de produits dans des armoires dédiées ;
- l'utilisation de bacs de rétention adaptés.

Au sein des maisons de notre Groupe, la communication interne est un véritable levier de prévention. Ainsi, **Charles Perroud** et **Maison Sauvat** rappellent systématiquement les engagements de sécurité dans les documents destinés au nouvel entrant et publient des « flashs sécurité » pour maintenir constamment en éveil les équipes sur les sujets de sécurité.

NOS RÉSULTATS EN MATIÈRE DE SANTÉ
ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19 % des collaborateurs ont bénéficié d'actions de prévention des TMS et des accidents du travail



Et demain ?

Nombre de nos entités prévoient de nouvelles actions, dès 2023, pour continuer de garantir la sécurité de leurs salariés. Ainsi, les équipes de **Rolot & Lemasson** travaillent sur la mesure de l'exposition aux produits chimiques, à l'aune des risques identifiés dans le DUERP. **DPS Beaune** a décidé d'organiser un programme de réunions, « flash sécurité », tous les deux ou trois mois pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Mixité et inclusion : une richesse à cultiver

La diversité et la mixité dans les équipes participent activement à la performance d'une entreprise. Conscient de cette richesse, notre Groupe la cultive aussi bien dans la gestion des ressources humaines que dans ses pratiques managériales.

En cohérence avec notre charte éthique, nous refusons toute forme de discrimination, ce document fondateur nous y engage. Dès 2020, notre Groupe a renforcé cet engagement avec la rédaction d'une charte d'égalité professionnelle. À toutes les étapes du processus RH -recrutement, rémunération, formation, etc. — cet engagement pour l'égalité et la non-discrimination se vérifie.

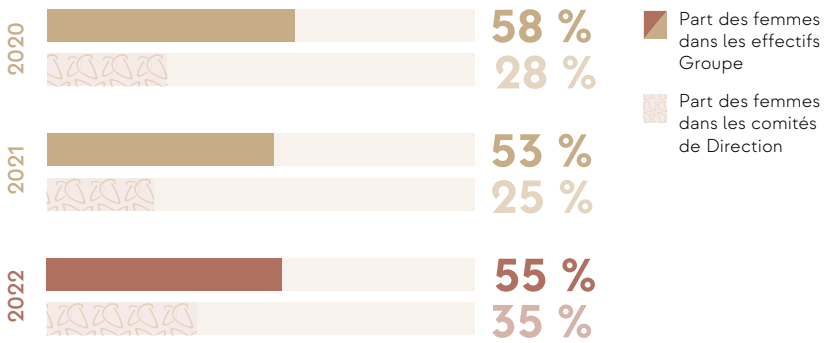
Veiller à l'égalité femmes-hommes

Historiquement majoritaires dans le Groupe Dalloz Joaillerie, les femmes représentent 55 % des effectifs et en moyenne 35 % des membres des comités de direction des entités. Deux enjeux clefs orientent notre politique Groupe d'égalité femmes-hommes : l'équité dans les rémunérations, la présence des femmes au sein des instances de direction.

Pour réduire le plus possible les éventuels écarts de rémunération pour le même niveau de responsabilité, nous effectuons des enquêtes régulières. Le cas échéant, nous mettons alors en place des actions correctives.

En outre, notre Groupe encourage vivement la présence des femmes dans les comités de direction de nos entités. Ainsi, depuis 2022, le CODIR de **Fair'Belle**, constitué de 7 personnes, comporte 4 femmes. Chez **Charles Perroud** et **Maison Sauvat**, 2 femmes sont membres du CODIR. Pour la seconde entité, l'objectif pour 2023 : lors de la création du nouveau site, recruter au moins une femme au CODIR et maintenir un taux de féminisation d'au moins 50 %.

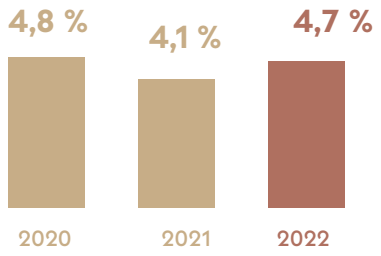
PART DES FEMMES DANS LES EFFECTIFS



Accueillir davantage de personnes en situation de handicap

L'accueil des personnes en situation de handicap est un enjeu sur lequel le Groupe veille à progresser en continu. D'une entité à l'autre, la situation varie. À titre d'exemple, les équipes de **Fair'Belle** font appel à des ESAT pour des missions ponctuelles, comme l'entretien des espaces verts. Chez **DPS Septmonce**l, la direction a noué un partenariat avec Cap emploi pour intégrer des personnes handicapées dans les ateliers. Quant à **Charles Perroud** et **Maison Sauvat**, ces entités ont atteint en 2022 leur objectif de 6 % de travailleurs ayant bénéficié d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

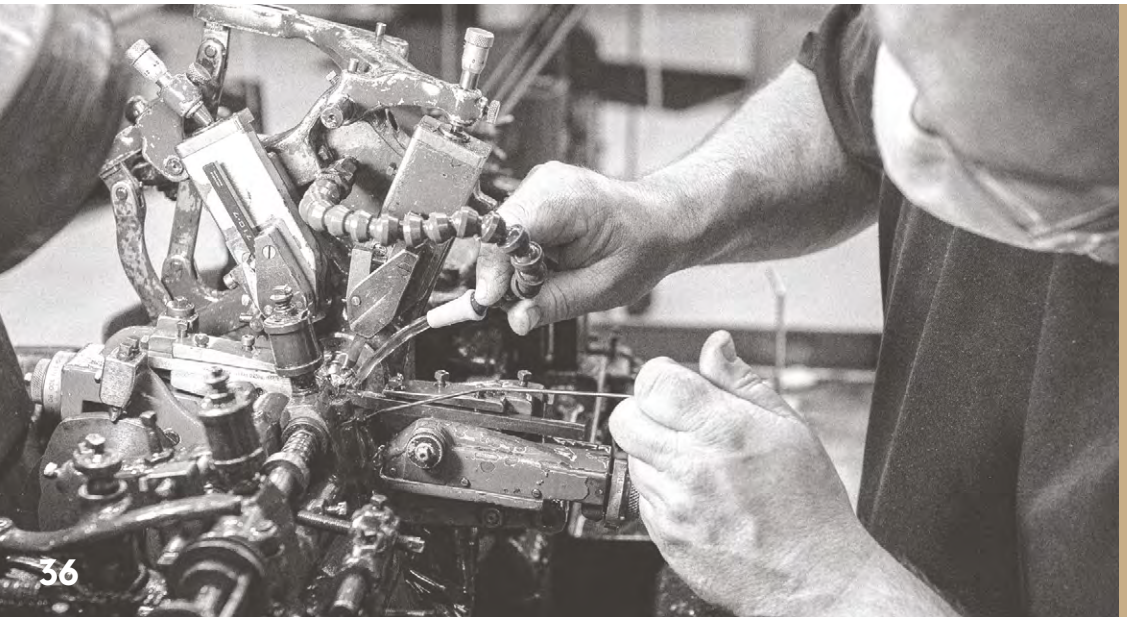
TAUX DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'EFFECTIF – GROUPE



Faire rimer inclusion et diversité des générations

Pour grandir et faire grandir, nos entités se nourrissent de la diversité des profils et des expériences. Au sein de nos maisons, juniors et seniors font équipe pour garantir à nos clients un service d'excellence. À titre d'exemple, **Fair'Belle** a recruté un nouveau technicien de 60 ans pour ses compétences pointues dans l'activité de maintenance.

Le talent n'a pas d'âge. Dans nos maisons, l'expertise, le savoir-faire et le savoir-être priment.



Préserver la qualité de vie au travail

Notre Groupe Dalloz Joaillerie travaille en continu sur la qualité de vie au travail de ses équipes. Nous transmettons à nos entités et filiales les fondamentaux à respecter à ce sujet. Toutes nos entités y veillent et ont toute liberté d'y ajouter des critères adaptés à leur spécificité.

Ainsi, les équipes de **Rolot & Lemasson** ont signé pour quatre ans un accord d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail. L'entité a fait apparaître dans l'accord des éléments complémentaires à ceux indiqués par notre Groupe : subrogation* et maintien de salaire aussi bien dans le cadre d'un congé paternité que d'un congé maternité ; aide à la préparation de la retraite ; possibilité de prendre simplement une demi-journée de congé quand un enfant est malade ; suivi des raisons de départ ; autant que possible, pour respecter l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle, formations locales, etc.

*Subrogation : lorsqu'un ou une salarié.e est en congé maternité ou paternité, il ou elle perçoit en un seul versement de la part de l'employeur l'indemnité normalement versée par la Sécurité Sociale et le complément de salaire.

Accords d'intéressement et primes de partage de la valeur

Des accords d'intéressement ont été conclus dans la quasi-totalité des sites, afin d'associer les salariés aux résultats des différents sites.

Des accords portant sur l'octroi de primes de partage de la valeur ont également été signés dans la majorité de nos sites.

Dialogue social

Pour créer les conditions d'un climat social serein au sein de notre Groupe et de ses entités, nous organisons la tenue d'élections des représentants du personnel. À titre d'exemple, la maison **Rolot & Lemasson**, grâce à des échanges constructifs avec ses représentants du personnel, connaît un dialogue social fluide.

Chez **Fair'Belle**, une nouvelle trame a été développée pour l'enquête d'engagement. Les objectifs : poser des questions plus pertinentes et obtenir un meilleur taux de réponse. La prochaine enquête sera menée en 2023.

Eliane

leader d'équipe
chez Rolot & Lemasson

Comment êtes-vous arrivée chez Rolot & Lemasson ?

Par agence d'intérim en mai 2018, j'étais en CDI intérimaire et mon agence m'a placée sur le site de Rolot. J'ai ensuite signé mon CDI en tant que salariée chez Rolot en janvier 2019.

Quelle a été votre première impression en arrivant dans l'entreprise ?

J'ai été agréablement surprise puisque je suis arrivée dans un tout nouveau service, tout était neuf et j'ai été très bien accueillie par les responsables et les autres salariés.

Quel est votre métier au sein de la maison Rolot & Lemasson ?

Je suis leader d'équipe sur une ligne dédiée à un de nos clients. Auparavant, j'étais aux mousquetons : les usineurs fabriquaient les mousquetons et ensuite nous étions chargés de l'assemblage. Ce sont de toutes petites pièces donc il faut de la rigueur et de la patience. Ensuite, j'ai candidaté au poste de leader et j'ai été prise. Aujourd'hui, je manage une équipe de 25 personnes. Je suis là pour les orienter, les guider et maintenir le flux sur la production afin de respecter les objectifs. Je répartis le travail sur les lignes. En outre, mon travail de manageur consiste beaucoup à être à l'écoute de mon équipe, régler les éventuels problèmes et les faire remonter aux responsables si nécessaire.

Qu'est-ce qui vous plait le plus dans votre métier ?

C'est le fait de rencontrer et travailler avec plusieurs personnes, de manager une équipe. Pour atteindre notre objectif, nous sommes toutes et tous sur le même rail. Ce métier, c'est toujours un challenge à relever.

Quelles sont selon vous les qualités pour être un bon leader et pour travailler dans cet univers-là ?

Il faut tout d'abord être à l'écoute de son équipe, être patient, tolérant. Savoir temporiser s'il y a des conflits, savoir être réactif. J'ai appris à manager chez Rolot ; mais, finalement, je m'en rends compte, mon ancien métier d'assistante maternelle m'a aussi beaucoup aidée. Une autre qualité à avoir en tant que leader : c'est savoir partager ses connaissances.

Qu'est-ce que vous retenez de votre parcours chez Rolot & Lemasson jusqu'ici ?

J'ai eu l'opportunité d'évoluer, on m'a fait très vite confiance. Ça m'a apporté plus d'assurance. Dès le départ, il y a eu beaucoup de rigueur et de minutie dans le travail, ça m'a tout de suite plu. Rolot est vraiment une des entreprises à connaître à Beaune.

Ludovic

polisseur et leader de ligne
chez Charles Perroud

Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle Ludovic, j'ai 25 ans, cela fait maintenant 2 ans que je travaille chez Charles Perroud. Je suis arrivé en tant que polisseur et, pendant 6 semaines, j'ai été formé dans le pôle de formation interne. Depuis 1 an, je suis également leader de ligne.

Comment êtes-vous arrivé chez Charles Perroud ?

Avant, je travaillais dans le bâtiment, j'ai voulu changer de métier. Je cherchais de l'intérim et j'ai vu une offre de Charles Perroud. Finalement, ce n'était pas si éloigné de mon ancien métier : c'est un métier manuel qui demande de la précision, de la minutie et de l'exigence. Ensuite, l'entreprise m'a proposé un CDI.

Qu'est-ce qui vous plait le plus dans votre métier et quelles sont les qualités nécessaires à avoir pour l'exercer ?

La satisfaction de transformer un produit brut en un bijou prêt à être présenté aux clients et porté. Un bon polisseur doit être minutieux et patient. Il n'hésite pas à retoucher ou recommencer son travail, s'il observe un défaut après le nettoyage.

Qu'est-ce que vous retenez de votre parcours chez Charles Perroud ?

Chacun peut évoluer, s'il s'en donne les moyens. En tant que leader, je suis chargé de faire remonter les éventuels problèmes de matière ou de grenaille, de vérifier l'approvisionnement de la ligne, et d'effectuer les inventaires… Mais, en fait, chez Charles Perroud, c'est avant tout un travail d'équipe.

#2

Pour nos clients, préserver notre culture de l'excellence

Exigence et savoir-faire, partage et engagement, discrétion et humilité… **Animées de ces valeurs**, les équipes de notre Groupe s'impliquent pour un service et une offre d'excellence.

Garantir une offre d'excellence

Transmis systématiquement à nos clients, notre charte éthique, notre Code de bonne conduite, et les valeurs de notre Groupe nous engagent.

Rolot & Lemasson, chaîniste depuis 150 ans

Installée en Côte d'Or à Beaune depuis 1894, notre maison Rolot & Lemasson concentre des compétences techniques métiers variés et des savoir-faire uniques qui font d'elle un acteur essentiel du monde de la joaillerie pour la fabrication de chaînes et d'apprêts. Le site de Rolot & Lemasson dispose d'un parc d'une centaine de machines à chaînes et d'un équipement ultra moderne de décolletage et d'usinage.

Fondée en 1869 par Georges Rolot et Henri Lemasson, Rolot & Lemasson se concentre sur le métier de chaîniste qui fera sa renommée. Ces 150 années d'expérience lui permettent aujourd'hui une parfaite maîtrise de la production de chaînes. Un savoir-faire unique développé au fil des générations au sein de nos ateliers et que nous transmettons maintenant aux collaborateurs qui rejoignent la maison.

Un engagement qualité totale au service de nos clients

Portée au plus haut niveau, notre exigence est formalisée dans la Charte Qualité Environnement, dans l'ensemble des filiales, à tous les échelons. Au bénéfice de nos clients, chaque collaborateur s'engage, dès son entrée dans l'une de nos maisons, à œuvrer à cette culture de l'excellence.

Pour créer les conditions de cette qualité totale, notre Groupe déploie différentes actions :

- la formalisation de process, notamment l'établissement de cahiers de charges précis sur chaque nouveau produit ;
- l'organisation en lignes métiers ou produits, avec la mise en place de contrôles intégrés. L'objectif : limiter les non-conformités en fin de fabrication ;
- des murs qualité pour les nouveaux lancements, où chaque pièce est contrôlée à 100 % par un contrôleur de métier ;
- la mise en place d'une Assurance Qualité Produit (AQP), une fois le produit en phase de production.

Cette organisation a permis de réduire les taux de non-conformité internes à des niveaux extrêmement bas malgré le vaste éventail de références. Nous pouvons ainsi nous concentrer davantage sur les nouveaux lancements et absorber les charges de production supplémentaires.

La réactivité et la créativité fondent notre démarche de qualité totale : nous proposons à nos clients des solutions innovantes adaptées à leurs attentes et associées à un service d'excellence.

Au service de la culture client

Nos maisons mettent progressivement en place des mesures pour améliorer toujours plus la relation avec leurs clients. À titre d'exemple, **Rolot & Lemasson** a renforcé son équipe Administration des ventes (ADV) grâce au recrutement d'une nouvelle manageuse. Une démarche importante puisque l'ADV est le point d'entrée pour toute communication avec une partie prenante externe.

Dans une logique d'amélioration, la maison **Fair'Belle** réalise depuis 2020 des enquêtes de satisfaction client.

Notre accréditation COFRAC, un gage de confiance pour nos clients

Afin de nous prémunir du risque de fraude sur la quantité réelle d'or présente dans un bijou, nous déployons en interne des laboratoires accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC). Parallèlement, nous contrôlons la mise en alliage en la confiant à la filiale Rolot & Lemasson. À ce jour, trois laboratoires du Groupe, **Charles Perroud**, **Rolot & Lemasson** et **Fair'Belle**, possèdent l'accréditation COFRAC.

La réglementation sur les ouvrages en métaux précieux exige l'apposition d'un poinçon dit « de garantie » pour certifier le titre du produit. L'application de cette réglementation relève des compétences de l'Administration des douanes. Les professionnels joailliers peuvent être habilités par celle-ci à apposer eux-mêmes les poinçons de garantie sur les ouvrages qu'ils fabriquent. C'est le cas de la plupart de nos maisons. Sous le contrôle des douanes, la teneur de chaque composant est mesurée avant la certification d'authenticité des titres. La maison signe en amont une convention d'habilitation qui respecte un cahier des charges exigeant et précis.

L'audit de nos laboratoires par le COFRAC : éclairage

Organisme indépendant, le COFRAC, par un audit annuel, est chargé de confirmer l'habilitation des laboratoires. Cette habilitation est valable 15 mois. La procédure l'exige : le laboratoire doit participer tous les deux ans à des essais croisés avec d'autres laboratoires.

Les tests impliquant nos laboratoires ont toujours montré des résultats satisfaisants. Des résultats qui confirment l'exigence de nos équipes en matière de qualité.

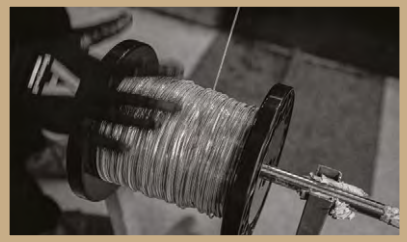
Communiquer avec nos clients

C'est particulièrement vrai chez **DPS Beaune**, joint-venture avec le Groupe Van Cleef & Arpels, dont l'équipe Qualité Méthode bénéficie chaque semaine d'un forum de partage. L'entité invite régulièrement les équipes clients lors des ouvertures de nouvelles lignes de production, par exemple, pour échanger en direct avec les équipes opérationnelles.

Au sein des autres filiales de notre Groupe, le partage avec les clients prend différentes formes : transmission du dossier industriel à chaque développement de nouveau produit (**DPS Septmoncel**) ; intégration des clients dans les phases de développement des nouveaux produits (**Rolot & Lemasson**) ; échanges techniques par exemple à propos de la découpe de chaîne chez **Rolot & Lemasson**.

De leur côté, les entités **Charles Perroud** et **Maison Sauvat** ont lancé en 2022, conjointement avec les clients, des visites d'étalonnage. L'objectif est de donner de la légitimité à l'équipe de contrôle – qu'elle soit l'Œil du client - en leur permettant de s'étalonner régulièrement avec le client sur des exigences qualité potentiellement changeantes ou interprétables. À ce jour, ces visites concernent deux clients et sont amenées à être étendues à l'ensemble de la clientèle. Des points qualité réguliers sont en place avec les clients principaux.

Par ailleurs, quand cela est possible, avec certains de nos clients, nous mettons en place un comité de pilotage mensuel.



#3

Limiter notre empreinte
environnementale
pour un monde plus durable

REGARDS CROISÉS DE...

JÉRÉMY CARPENTIER
Directeur du site DPS Beaune

DAVY JANVIER
Directeur du site DPS Septmoncel

JÉRÔME CHAZAL
Directeur du site Charles Perroud

Comment définiriez-vous la démarche de Dalloz Joaillerie en matière environnementale ?

J.C. La préservation de l'environnement relève de notre responsabilité d'entreprise. Tout comme notre participation à la lutte contre le changement climatique.

D.J. De fait, c'est une responsabilité, mais c'est avant tout une conviction.

J. Ch. Oui, et notre Groupe souhaite associer toujours plus cette responsabilité environnementale à son identité par des actions concrètes.

Et sur quels aspects de l'impact environnemental, ces actions concrètes portent-elles ?

J.C. Toujours dans une démarche d'amélioration continue, notre Groupe veille à réduire les émissions de gaz à effet de serre sur ses sites. À ce titre nous privilégions le recours à l'électricité d'origine renouvelable. Et dès 2023 nous lançons la réalisation d'un bilan carbone pour le Groupe. Notre objectif ? Bien comprendre nos principaux postes d'émission de gaz à effet de serre et surtout identifier nos leviers de réduction.

J. Ch. Sur le volet des émissions de CO_2, nous avons effectué un bilan carbone complet de notre projet d'extension du site de **Charles Perroud** et modélisé les solutions de construction. Nous avons choisi la solution la plus vertueuse (habillement en bois provenant du Jura, panneau photovoltaïque sur le toit...), tout en respectant les normes applicables de l'ICPE.

D.J. Une autre priorité pour Dalloz Joaillerie : réduire nos déchets. C'est particulièrement ambitieux, puisque, pour des raisons évidentes de sécurité et de qualité, nos produits ne peuvent se passer d'emballages. Mais des mesures de réduction sont tout à fait possibles.

J. Ch. En effet, pour diminuer certains de nos déchets, nous nous dirigeons vers une industrie 4.0 d'ici 2025. Par ailleurs, nos sites sont confrontés à un autre sujet crucial pour l'environnement : le traitement des effluents. Nous agissons tous pour être en conformité avec la réglementation et trouver des solutions durables. C'est notamment le cas chez **Charles Perroud** avec notre STEP nouvelle génération.

Réduire nos émissions de gaz à effet de serre

Energie

Pour réduire ses dépenses énergétiques, notre Groupe réalise des investissements importants de rénovation de ses sites de production.

Ainsi, depuis 2016, le bâtiment de **DPS Septmoncel** va au-delà des exigences réglementaires fixées en 2012 pour l'énergie thermique. Les besoins de chauffage sont réduits grâce à une ventilation à double flux. Afin de limiter encore la consommation de gaz, une pompe à chaleur convertit en chauffage la chaleur dégagée par les machines.

De nombreux sites se fournissent exclusivement en énergies renouvelables. C'est par exemple le cas pour **Charles Perroud** depuis 2021 ; et, depuis 2022, pour **Rolot & Lemasson** et **DPS Beaune**, site de 3 500 m² récemment ouvert en 2020 . Quant à **Fair'Belle**, la maison a mis en place fin 2022 un système de télémétrie pour suivre, en temps réel, la consommation de ses bâtiments. Ce nouveau procédé permet, entre autres, d'être alerté en cas de fuite ou de consommation excessive.

Réduire l'impact de nos livraisons : zoom

Les délais de livraison imposés par nos clients, et les impératifs de sécurité et d'assurance imposent des navettes régulières. Dès que la situation s'y prête, nous veillons cependant à regrouper et optimiser les livraisons.

Limiter notre production de déchets

Des emballages nécessaires à la sécurité de nos produits

La nature même de nos produits impose des emballages garantissant des niveaux de protection sécurisés, renforcés et « incompressibles ». Pour en garantir l'intégrité, chaque pièce est soigneusement protégée dans du film électrostatique, puis mise en sachet plastique scellé et inviolable. Un scan d'identification en assure la parfaite traçabilité : provenance, poids d'or, poids total. Certains composants sont envoyés dans des plateaux alvéolés en mousse, réutilisables.

Une partie de nos produits est envoyée dans des bacs plastiques. Autant que possible, les maisons de notre Groupe privilégient des conditionnements pérennes et réutilisables.

DPS Beaune :

0 % de PVC

pour l'emballage des pièces.

Vers une industrie 4.0 : nos maisons en action !

Pour mener notre Groupe vers l'« industrie 4.0 » à l'horizon 2025, nos différents sites se transforment peu à peu. Toutes nos maisons ont établi un plan d'action pour diminuer leurs déchets dans les gestes du quotidien comme dans les processus. Ainsi, nos entités ont entamé la dématérialisation des processus et la réduction de l'usage du papier avec un objectif « zéro papier » d'ici 2025.

Fair'Belle agit dans le même sens : cette entité a créé un groupe de travail bimensuel pour identifier, parmi les achats d'éléments à usage unique, ceux qui peuvent être convertis en fournitures plus durables. Par ailleurs, cette même maison a lancé en 2022 un travail de révision de ses prestataires pour le traitement des déchets. Le but : élargir le périmètre de valorisation des déchets. Parallèlement, les équipes de Fair'Belle veillent au recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). Chez **DPS Septmoncel**, la responsable qualité pilote le tri des déchets, mis en place en 2022 dans les bureaux et le réfectoire.

Diminuer l'usage de produits dangereux et réduire leurs déchets

Chaque entité cherche en permanence de nouvelles solutions pour diminuer l'usage de produits dangereux et réduire la production de déchets dangereux. Depuis 2016, un procédé a permis aux maisons de notre Groupe de supprimer le cyanure de potassium dans ses processus de fonte. Depuis 2018, un produit sans solvant chloré remplace peu à peu l'utilisation de solvants chlorés lors des opérations de décolletage. **Rolot & Lemasson** a banni l'usage d'essence C dans ses processus et travaille à lui substituer l'alcool isopropylique. Par ailleurs, sur le site de Montépile, **Rolot & Lemasson** a installé une machine de dégraissage permettant d'éviter l'utilisation du perchloroéthylène, un solvant chloré.

Dans chaque entité de notre Groupe, tous les déchets qui n'ont pas pu être évités font l'objet d'un traitement spécifique. Nos équipes isolent et stockent sur rétention les produits chimiques avant leur évacuation par des entreprises externes spécialisées.

Jusqu'à la moindre poussière, les autres déchets font également l'objet de tris spécifiques. Lors du traitement par des entreprises externes, nous faisons en sorte de minimiser autant que possible la perte d'or. Pendant l'incinération de ces déchets, un procédé permet de récupérer l'or auprès de nos affineurs. Le métal précieux est ensuite mis sur un compte poids avant d'être renvoyé en or fin.

Assurer un traitement adéquat de nos effluents

Chaque site de notre Groupe est équipé d'un dispositif de traitement des eaux usées conforme à la réglementation locale et adapté à son activité :

- En tant qu'Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) et compte tenu des travaux d'extension en cours, le site **Charles Perroud** a procédé à une remise à jour des rubriques et classements applicables. Un certain nombre de contrôles réguliers en découle, comme par exemple l'analyse de rejets des eaux industrielles pour lesquels le site s'est doté d'une installation STEP lui permettant par réaction physico-chimique de séparer les composants indésirables avant le rejet dans les canalisations publiques. Pour optimiser le traitement des effluents issus des bacs de dégraissage, dès 2018, l'entité a fait installer une station d'épuration, incluant une étape de floculation*.
- Sur le site de **DPS Beaune**, des équipements assurant la filtration des eaux, de l'air et du gaz permettent de rejeter uniquement des produits filtrés. Le site dispose également d'une station d'épuration.
- En août 2022, pour s'adapter à la croissance de son site, **DPS Septmoncel** a augmenté la capacité de sa station d'épuration des eaux usées (STEP).
- **Fair'Belle**, en septembre 2022, a lancé un projet d'installation d'une STEP pour 2023.

Quant à **Rolot & Lemasson**, cette maison a initié, en 2022, un travail sur le traitement des eaux de process.

* La floculation est le processus qui permet de rassembler, sous forme de flocons, des particules d'une solution.

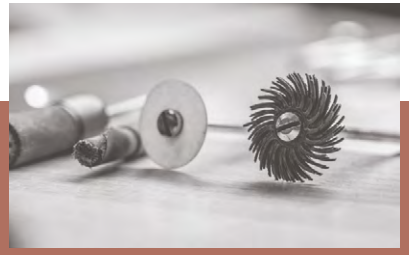
Innover en continu pour protéger l'environnement

Les maisons de Dalloz Joaillerie s'engagent dans la recherche et la veille technologique sur des produits plus respectueux de l'environnement.

Chez **Charles Perroud**, la mise en place d'un Système de Management Intégré (SMI), a abouti à la certification ISO 9001 du site en 2016, renouvelée en 2019 et en 2022.

Fair'Belle a également obtenu la certification ISO 9001 en 2019. Notre Groupe encourage l'ensemble de ses sites à mettre en place cette démarche de certification.

Par ailleurs, **Fair'Belle** a acquis en 2022 une machine qui permet de recycler l'alcool isopropylique.



NOS RÉSULTATS

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

	2020	2021	2022
Total Groupe (GWh)	**4 242,1**	**6 239**	**7 683,5**
Part d'énergies d'origine renouvelable	**24 %**	**32 %**	**27 %**

PRODUCTION DE DÉCHETS

	2020	2021	2022
Production totale de déchets non dangereux (en tonnes)	**89**	**24**	**39**
Production totale de déchets dangereux (en tonnes)	**9**	**20**	**41**

Les données couvrent l'ensemble des entités sauf :

pour les déchets non dangereux

- pour 2020 : DPS Beaune, Rolot & Lemasson
- pour 2021 : Rolot & Lemasson, Charles Perroud et Maison Sauvat
- pour 2022 : Rolot & Lemasson, Charles Perroud et Maison Sauvat

pour les déchets dangereux :

- pour 2020 : DPS Beaune, Rolot & Lemasson
- pour 2022 : Charles Perroud et Maison Sauvat

Et demain ?

Parallèlement, nos maisons ont de nombreux projets pour contribuer toujours plus à la préservation de l'environnement :

Le comité exécutif du Groupe a participé début 2023 à la Fresque du Climat

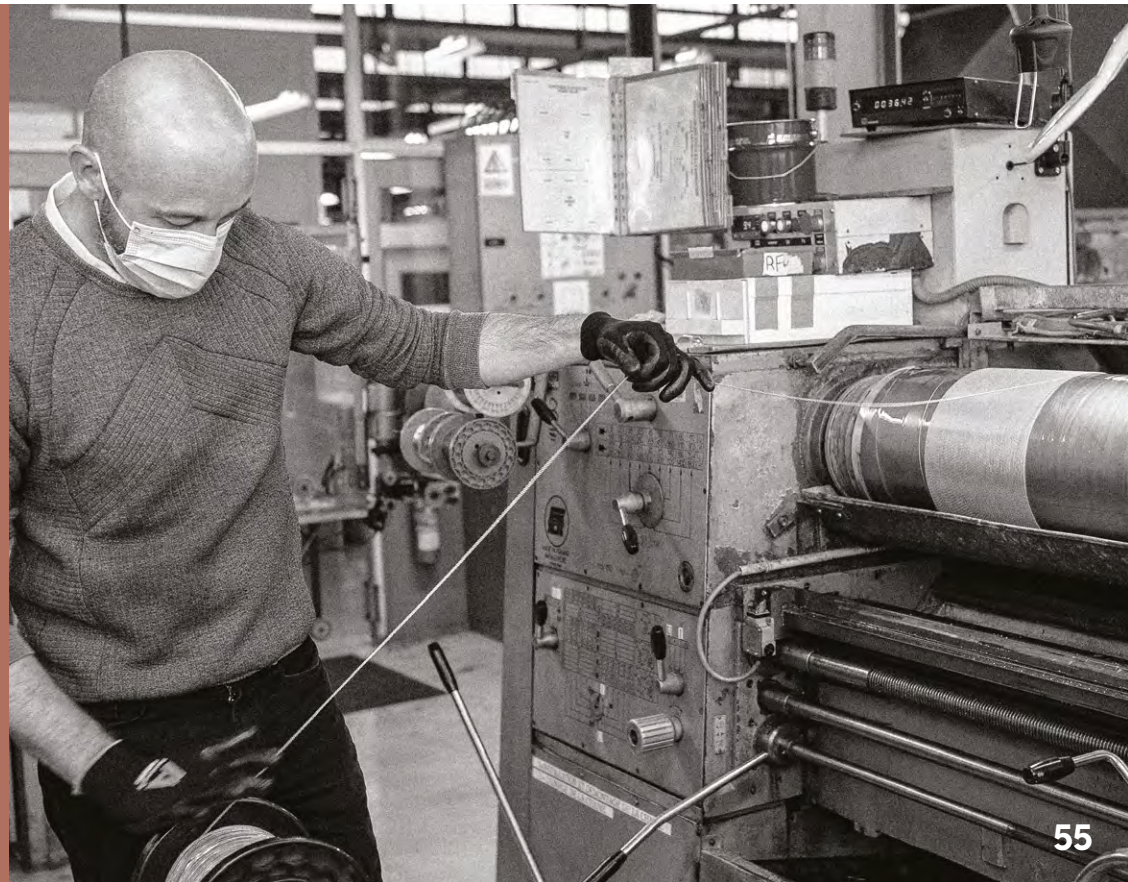
DPS Beaune, afin de sensibiliser ses collaborateurs au dérèglement climatique, souhaite reproduire la Fresque du Climat pendant les réunions de site organisées tous les 6 mois. En outre, cette même maison vise la certification ISO 9001 en 2023 et ISO 14001 en 2024.

Fair'Belle va installer des abris à vélos et des bornes de rechargement pour encourager la mobilité douce. Dans le cadre de la révision des contrats d'énergie, cette maison va aussi déployer en 2023 un plan de sobriété avec un maximum de 17° dans les ateliers et de 19° dans les bureaux. La filiale prévoit également de modifier les horaires de production en fonction des pics de consommation.

Pour 2023, **DPS Septmoncel** vise deux objectifs complémentaires de certification : l'ISO 9001 et l'ISO 14001.

Rolot & Lemasson prévoit l'installation d'une STEP en 2023-2024.

Charles Perroud et **Maison Sauvat** amélioreront leur procédure pour le tri sélectif. Ces entités souhaitent également acquérir en 2023 le statut d'ICPE.



#4

Une seule feuille de route : éthique, traçabilité et vigilance

Clef de voûte de notre métier, notre comportement éthique préserve la réputation de notre Groupe et renforce la confiance de nos partenaires. Chez Dalloz Joaillerie, agir avec éthique, c'est être en cohérence avec nos valeurs et promouvoir une culture d'intégrité. C'est parallèlement exercer notre activité en conformité avec les législations et réglementations nationales et internationales. L'éthique est aussi synonyme de respect et de tolérance : respect du droit et de la dignité des personnes, respect des cultures.

Parce que la qualité et la sûreté vont de concert avec la traçabilité de toute la chaîne d'approvisionnement, le devoir de vigilance se situe au cœur de nos engagements.

Au diapason de la charte éthique Dalloz joaillerie

La politique du Groupe Dalloz est de mener ses activités avec succès en respectant le plus haut niveau d'éthique et une totale conformité avec l'ensemble des dispositions légales applicables.

Les fondements de la culture de notre Groupe reposent sur des valeurs très clairement affirmées dans la Charte éthique signée en 2016. Elle décrit les comportements à adopter par chaque collaborateur en interne comme avec les parties prenantes externes.

La corruption est illégale et est totalement à l'opposé des valeurs que le Groupe Dalloz s'est données. En conséquence, nous nous engageons à lutter fermement contre toutes les formes de corruption dans toutes nos activités. Nous nous doterons en 2023 d'un nouveau code de conduite et avons prévu de former l'ensemble de nos collaborateurs sur les sujets couverts par celui-ci.

S'engager contre la corruption

En cohérence avec notre charte éthique, nous bannissons toute forme ou tentative de corruption, la contrebande, le détournement de fonds, la fraude, fiscale ou non, et le racket.

Parce que nous tenons à être exemplaires et devons à nos clients une vigilance sans faille sur nos approvisionnements, nous avons mis en place des processus internes et externes [1] pour limiter ces risques de corruption.

Se prémunir contre les vols

Chaque filiale, en fonction de la nature de ses activités, a mis en place des procédures de sécurité à l'entrée et à la sortie des locaux. Ainsi, chaque jour, toute personne interne ou externe au site entrant sur les zones de production passe au détecteur de métaux. S'ajoutent à ce système des procédures internes de pesée tout au long du processus de fabrication et l'utilisation de sachets inviolables.

Lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme

Parce que nous refusons de participer, directement ou indirectement, à toute activité propice au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme, nous avons mis en place une procédure d'enregistrement comptable informatique de nos métaux précieux. Elle permet une parfaite traçabilité des flux de matière depuis 2010.

Pour renforcer ce processus, grâce à la dématérialisation et à l'inscription en compte poids, nous qualifions toutes les opérations, y compris entre entités du Groupe. Tous les transferts physiques d'or se font sous scellés, sont pesés à l'entrée et à la sortie de chaque site et tracés sur l'intégralité de la chaîne de fabrication.

Tout milligramme d'or est ainsi tracé et comptabilisé. Autre avantage à ce système de traçabilité : nous réduisons les éventuelles pertes.

Par ailleurs, qu'ils soient achetés par les entités Dalloz ou confiés par nos clients, nous nous assurons de ne travailler qu'avec des diamants de sources connues, qualifiées et tracées. (voir p. 64).

Grâce à un code-barres permettant la traçabilité de la pierre jusqu'au bijou serti, chaque pierre est attribuée à une commande spécifique.

De même, afin de limiter les risques de blanchiment, notre Groupe exige que tous les règlements s'opèrent par virement. Nous interdisons toute transaction en espèces.

En 2023, notre Groupe se mobilisera pour former l'ensemble de ses collaborateurs à la lutte contre la corruption, le blanchiment et le financement du terrorisme.

(1) Sur ces dispositifs, se reporter au paragraphe « Créer les conditions d'une chaîne d'approvisionnement irréprochable », p.61.

Assurer la traçabilité et la qualité de notre chaîne d'approvisionnement

REGARDS CROISÉS DE...

CHARLES DE SAINT JULIEN
Responsable Qualité et Environnement de Charles Perroud

CASSIOPÉE GERDIL
Responsable QHSE de DPS Beaune

Qu'ont de spécifique les achats effectués par les maisons du Groupe Dalloz Joaillerie ?

C.D.S.J. Nous nous approvisionnons en diamants, perles, or, pierres dures et précieuses... Ce sont nos matières premières. L'activité même des entités de Dalloz Joaillerie demande de procéder à des achats dits « sensibles ».

Qu'entendez-vous par « achats sensibles » ?

C.G. Ce sont des achats pour lesquels des risques notamment de corruption et de blanchiment existent. Ils demandent donc une traçabilité sans faille.

À cet égard, quelles garanties le Groupe apporte-t-il à ses clients ?

C.D.S.J. Dalloz Joaillerie est membre du *Responsible Jewellery Council* (RJC) et est signataire du Processus de Kimberley.

C.G. Autrement dit, notre Groupe exige, pour ses activités de joaillerie, un approvisionnement irréprochable, exempt de tout soupçon de corruption, de blanchiment d'argent, d'exploitation des êtres humains et de pillage des ressources naturelles.

Créer les conditions d'une chaîne d'approvisionnement irréprochable

Pour répondre à nos exigences, nous avons mis en place différentes mesures complémentaires :

- sur chacun de nos sites, un responsable du RJC a été désigné ;
- notre Groupe a instauré un Devoir de Diligence, en particulier au sujet de nos approvisionnements et du respect des droits de l'Homme par nos fournisseurs ;
- chaque année, nous évaluons ces derniers. En effet, dans le cadre de notre politique « Know Your Counterparty », nous nous assurons de leurs pratiques en termes d'approvisionnement responsable. À ce jour, nous n'avons identifié aucun manquement ;
- tous les ans, nous passons en revue notre système, afin d'identifier les points d'amélioration et les signaux d'alerte éventuels.

La certification RJC : éclairage

Le référentiel de la Chaine de Traçabilité du RJC (*Chain of Custody* en anglais - CoC) a été lancé en mars 2012. Il s'applique à l'or et aux métaux issus des mines de platine. La certification CoC s'effectue sur une base volontaire.

Ce référentiel a pour objectif d'accroître le recours à des sources d'approvisionnement responsables dans la chaîne de la bijouterie-joaillerie. Il fournit des recommandations sur la façon d'exercer un approvisionnement responsable et hors conflit d'un bout à l'autre de la chaîne logistique. Il doit s'accompagner d'une Certification CoP (*Code of practices*) afin de promouvoir les pratiques responsables auprès des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Responsible Jewellery Council

Bilan

Avec l'obtention fin 2022 de sa certification RJC par le site de DPS Beaune, 100 % des entités du Groupe sont désormais membres du RJC et certifiées.

100 % DES ENTITÉS CERTIFIÉES RJC À FIN 2022

Obtenir la certification Chain of Custody (CoC) pour 100 % des approvisionnements en or

Parce que nos achats et ventes d'or, comme ceux de nos autres matières précieuses, respectent des modalités d'approvisionnement exigeantes et non négociables, nous sommes parfois amenés à écarter certaines zones d'origine.

Dans le cadre de nos approvisionnements, nous veillons particulièrement à éviter toute relation avec des tiers ou des sociétés soumis à un régime de sanctions internationales. Si un tel cas est identifié dans notre chaîne d'approvisionnement, toutes les mesures de diligence nécessaires sont immédiatement prises.

Afin de renforcer la traçabilité, notre Groupe doit progresser dans la réalisation d'approvisionnements complémentaires externes auprès de quatre affineurs certifiés CoC : Cookson, Pourquery, Varinor et Agosi pour l'entité **Fair'Belle**.

Nous avons mis en place des procédures pour nous assurer que la chaîne de traçabilité et d'approvisionnement est en conformité avec la certification CoC. L'objectif de Dalloz Joaillerie est d'atteindre 100 % de ses approvisionnements en or certifiés CoC d'ici 2023.

Grâce à des outils informatiques, nous sommes en mesure de démontrer une traçabilité totale, à la fois montante et descendante. Autrement dit, nous pouvons remonter jusqu'à la coulée initiale dont est issue une pièce et tracer toutes les pièces issues d'une coulée. De l'affineur jusqu'au produit, et inversement, nous sommes ainsi capables de tracer chaque fournisseur de chaque pièce — maillon, anneau, chaîne, plaquette, etc. — et donc tout le circuit de fabrication.

Approvisionnements certifiés CoC, quelle garantie ?

Travailler avec des affineurs certifiés CoC apporte la garantie du titrage de l'or reçu, la traçabilité totale de l'or et un approvisionnement en or à 100 % certifié CoC. Au sein du Groupe, des salariés dédiés à cette étape réceptionnent la matière et vérifient dans les moindres détails les documents de transfert fournis par l'affineur. En cas de doute ou si un point est défaillant, il leur est interdit d'ouvrir le paquet. Celui-ci est placé sous séquestres jusqu'à ce que les documents exigés soient transmis. Si l'affineur ne les communique pas, le paquet est alors renvoyé.

Zoom sur nos règles de qualification et de traçabilité de l'or

1

REFUS DE L'OR MINIER

Refuser l'or minier dans nos approvisionnements et exiger que nos métaux soient issus de l'affinage. Que ce soit la grenaille en or fin, en argent fin ou les matières fines, tout est acheté à des affineurs certifiés Chain of Custody (CoC).

2

APPROVISIONNEMENT INTERNE

S'approvisionner en interne au sein de la maison Rolot & Lemasson, l'apprêteur de notre Groupe, pour 99 %[2] des composants or. Rolot & Lemasson est titulaire du certificat RJC CoC depuis 2018, justifiant d'une chaîne d'approvisionnement non conflictuelle et responsable.

3

GESTION CENTRALISÉE DE L'OR

Confier à Rolot & Lemasson la gestion de tout le métal à travailler par Dalloz Joaillerie et la centralisation de l'or fin. À partir de ce métal précieux, la maison Rolot & Lemasson fabrique grenaille, kits chaînes et apprêts et les vend ensuite en interne aux entités de notre Groupe.

(2) Seuls quelques petits composants comme les mousquetons, faute de fournisseurs certifiés CoC sur le marché, ne peuvent apporter la garantie complète fournie par la certification CoC. Par souci de transparence, et comme autorisé par le référentiel COC, les produits, kits chaînes et apprêts comprenant de tels composants, sont alors identifiés « CoC ».

LA CERTIFICATION COC : NOS RÉSULTATS

44 DE NOS **47** FOURNISSEURS D'OR SONT CERTIFIÉS COC

PART DES FOURNISSEURS D'OR CERTIFIÉS COC (PÉRIMÈTRE APPLICABLE)

Maintenir la certification Kimberley process pour les approvisionnements en diamants

Adhérents au processus de Kimberley, nous nous assurons que tous nos achats de diamants et pierres précieuses possèdent la certification Kimberley. Une exigence qui prévaut également pour tous les diamants confiés par nos clients.

Par ailleurs, depuis 2019, pour renforcer le contrôle sur la qualité de nos pierres, nous vérifions, grâce à un équipement spécifique, l'origine naturelle et non synthétique de nos pierres.

Une garantie complémentaire : notre Groupe ne travaille qu'avec des pays membres de l'Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). Cette norme, mise en œuvre dans 46 pays, promeut une gestion ouverte et responsable des ressources extractives.

Processus Kimberley : éclairage

Le processus de certification de Kimberley est une collaboration tripartite des gouvernements, de l'industrie et de la société civile pour éradiquer le commerce de diamants provenant de « zones de conflit », suivant la définition donnée par l'ONU. En vigueur depuis 2003, il fédère à ce jour 82 pays.

Le Système de Certification du Processus de Kimberley (SCPK) sécurise l'expédition des diamants bruts. Il exige que chaque chargement de diamants bruts soit exporté dans un conteneur sécurisé, accompagné d'un certificat validé par les autorités gouvernementales attestant que les diamants ne proviennent pas de zones de conflit. Les diamants certifiés ne peuvent être échangés qu'entre pays signataires du Processus de Kimberley. Aucun chargement de diamants bruts non certifiés n'est autorisé à pénétrer ou à quitter le territoire d'un pays participant.

Engager l'ensemble de nos fournisseurs dans notre démarche RSE et éthique.

Au-delà de notre démarche éthique pour les achats de métaux précieux et de diamants, nous nous efforçons d'impliquer toujours plus nos fournisseurs dans nos autres engagements : envers les droits de l'Homme, les libertés fondamentales et la préservation de l'environnement.

Toutes nos maisons diffusent notre charte éthique à nos fournisseurs et à nos clients. Nous exigeons également de nos fournisseurs de pierres précieuses un formulaire « Devoir de Diligence » et leur transmettons un questionnaire « Know Your Counterparty », afin de collecter les informations permettant de sécuriser notre chaîne d'approvisionnement.

Enfin, les maisons **DPS Beaune** et **Rolot & Lemasson** ont déjà mis en œuvre des procédures d'évaluation de leurs fournisseurs.

Conception - Rédaction : ***Agence ici&demain***
Direction Artistique : ***Damien Vial***
Crédits Photos : ***Nicolas Rodet***
Impression : ***Imprimerie Allais***

Papier fabriqué en France.
Rapport imprimé en France sur papier recyclé
provenant de forêts gérées de façon responsable.

Un bijou

Ce n'est pas simplement un objet, un bijou.

C'est un plaisir, une occasion, un moment de vie, un souvenir, une virgule dans le temps qui s'inscrit dans un objet taillé, façonné, soigné.

Aussi personnel qu'il devienne, il est d'abord une œuvre collective avant d'être ce bijou. Il contient un savoir-faire précis, séculier parfois, qui se transmet de génération en génération.

Cette expertise, nous la portons au sein de l'entreprise comme l'on portera ce bijou : nous l'accompagnons, la valorisons, en prenons soin. Nous souhaitons faire progresser chacun avec les valeurs qui sont les nôtres : la passion du travail bien fait, l'écoute de l'autre, le respect des hommes, du métier, et de nos ressources, aussi nobles que précieuses comme l'eau, l'énergie, l'or...

Nous, Dalloz Joaillerie, repensons sans cesse la noblesse de notre métier pour la faire vivre avec bienveillance et intégrité dans notre entreprise d'abord, et dans le monde d'aujourd'hui ensuite.