

« ÊTRE ACTEUR D'UNE INDUSTRIE DU DIAMANT
TRANSPARENTE ET TRAÇABLE »



diamant

engagement

excellence

taille

savoir-faire

joaillerie

émotion

rareté

éthique

traçabilité

talent

transparence

innovation

exception

RAPPORT RSE MARS 2022

RUBEL & MIÉNASCHIÉ



PARCE QUE « S'ENGAGER » N'EST PAS QU'UN MOT

« Être *acteur*
d'une industrie
du *diamant*
transparente et
traçable »

Chez Rubel & Ménasché, nous croyons que le diamant est un produit d'exception et d'émotion. Un produit que nous avons à cœur de faire rimer avec des engagements nécessaires : l'honnêteté et l'intégrité, le respect des femmes et des hommes et la transparence totale de la chaîne d'approvisionnement.

Ces engagements déterminent notre politique de RSE et de développement durable que ce rapport vient concrétiser. **Précurseur, Rubel & Ménasché s'est engagé de longue date pour porter une industrie du diamant transparente et meilleure, comme son histoire en témoigne.**

Ce travail, nous l'avons fait conjointement avec nos clients et nos partenaires. Nous sommes intimement convaincus que c'est ensemble, en joignant nos forces, que nous progresserons vers une industrie du diamant durable et meilleure, vers un monde durable et meilleur !

C'est ce fil que nous entendons dérouler ici, dans ce rapport de responsabilité sociétale annuel.

Ainsi, en 2021 nous avons audité nos fournisseurs pour nous assurer de leur adhésion à des valeurs éthiques et de respect des droits de l'Homme. Nous avons de nouveau [publié](#) et partagé avec nos partenaires notre code de conduite, notre politique d'approvisionnement responsable, notre politique de diligence responsable et notre *Supplier Code of Conduct*.

Nous avons poursuivi nos actions, commencées de longue date, en faveur des communautés locales des marchés du brut et du taillé, comme avec le projet Young Diamantaire 2021 de soutien à la construction d'une école à Massina en Afrique du Sud.

Nous avons soutenu le lancement du nouveau système de garanties (SoW) du World Diamond Council. Nous avons également nommé *un compliance officer* pour centraliser et garantir la qualité des démarches de la Maison en termes de conformité et de *due diligence*. En janvier 2022, nous avons obtenu [notre 5^{ème} certification Cop 2019 au RJC](#) !

Nous avons également continué nos actions en faveur de l'environnement car chaque « petit » pas compte : gestion et réduction des déchets, sensibilisation aux éco-gestes, choix d'emballages biosourcés et d'outils (téléphones portables) reconditionnés.

Nous avons continué à optimiser et rationaliser nos transports pour trouver des solutions plus durables et écologiques. Nous

2 nous sommes d'ailleurs entourés de spécialistes des échanges douaniers. Et, en 2021, il nous aura fallu être particulièrement agiles dans ce domaine compte tenu de la limitation des déplacements due à la pandémie !

Dans ce contexte de crise mondiale et de pandémie de Covid-19, nous avons, aussi, fait de la qualité de vie au travail une priorité. Nous nous sommes engagés pour une meilleure intégration des forces vives de la Maison, une plus grande flexibilité des horaires de travail, une promotion de l'inclusion et de l'égalité professionnelle. Ainsi, **le résultat global de l'index de l'égalité professionnelle femmes hommes** de Rubel & Ménasché est excellent puisque la Maison **obtient le score record de 98/100** ! Parce que, pour nous, l'égalité professionnelle n'est pas une obligation, **c'est une conviction !**

Et parce que la transmission du savoir-faire est au cœur de l'ADN de Rubel & Ménasché – et me tient particulièrement à cœur ! –, nos tailleurs et trieurs, formés en interne, suivent des formations régulières pour améliorer leurs pratiques, gestes et connaissances.

Enfin, et depuis toujours, Rubel & Ménasché s'engage dans un processus exigeant d'amélioration continue et ne se pose aucune limite.

S'il y a une dernière chose à dire et retenir, **c'est que chacun à notre niveau nous avons un rôle à jouer et pouvons contribuer à rendre nos pratiques et ce monde meilleur.**

À nous aujourd'hui de penser le monde autrement, de relever le défi du développement durable et de pas minimiser notre impact.

STEPHAN WOLZOK,
président de Rubel & Ménasché





Sustainability



SOMMAIRE

Rubel & Méнасché, un diamantaire engagé et innovant	5
Les dates clés de l'engagement chez Rubel & Méнасché	7
L'engagement RSE selon Rubel & Méнасché	8
La gouvernance ESG chez Rubel & Méнасché	9
Nos piliers	13
<i>Pilier 1: Approvisionnement responsable</i>	13
<i>Pilier 2: Agir pour le climat</i>	17
<i>Pilier 3: Être socialement exemplaire</i>	21
<i>Pilier 4: Préserver les savoir-faire</i>	26
Notre stratégie RSE dans les ODD	30
Nos objectifs 2022-2030	31



RUBEL & MÉNASCHÉ, *UN DIAMANTAIRE ENGAGÉ ET INNOVANT*

L'histoire de la Maison Rubel & Ménasché, diamantaire parisien, se dessine depuis le début du XX^{ème} siècle, au rythme de ses innovations et engagements.

Diamantaire authentique, *leader* en France et à l'international, ayant porté avant l'heure la certitude qu'un service unique et sur-mesure aux grandes Maisons de joaillerie et haute joaillerie était la clé pour **proposer des diamants durables et de la plus haute qualité**, Rubel & Ménasché se distingue par son audace, sa liberté et sa créativité.

Ainsi, dès 1997, la Maison, par le biais de son dirigeant de l'époque Jacques Zaïcik, invente et développe le bagging en kit, méthode de classement inédit et **référentiel novateur**, qui devient la norme pour les sertisseurs aux quatre coins de la planète. Des cahiers des charges très précis pour l'achat des pierres sont également développés.

Cette **recherche de transparence et de précision** se poursuit : dès le début des années 2000, Rubel & Ménasché, précurseur, s'engage sur **la voie de la transparence financière** et arrête tous les paiements en espèces.

En 2005, Rubel & Ménasché formalise son partenariat stratégique avec le groupe Dali Diamond, sightholder de De Beers, *long-term* client d'ALROSA et fabricant de taillé haut de gamme. La Maison s'assure ainsi la constance, la qualité et la sécurité

de son approvisionnement, tout comme une compréhension et une intégration verticale parfaite de la chaîne de valeur du diamant.

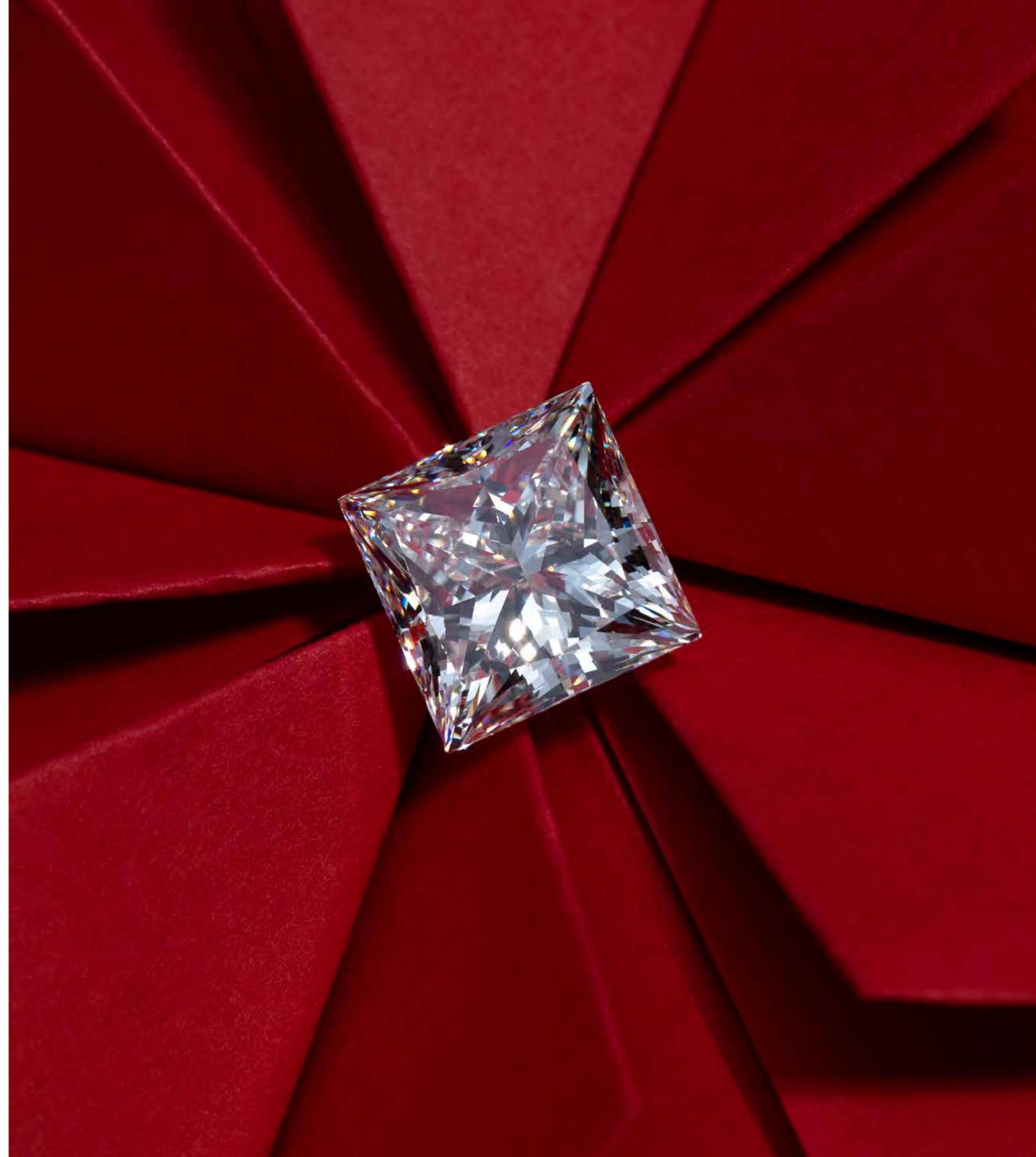
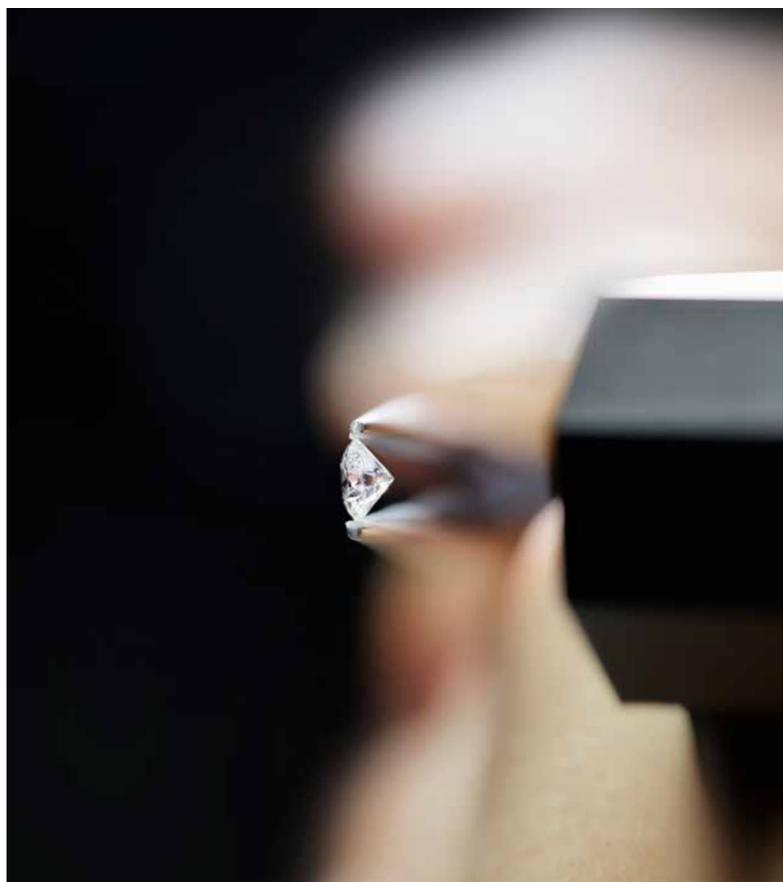
Rubel & Ménasché conforte également son désir de garantir des pierres traçables et conformes aux exigences du Kimberley Process et aux standards en vigueur.

En 2006, toujours mue par la passion et le désir de réinventer et moderniser le métier, la Maison crée un atelier de retaille, au plus proche de ses clients et de leurs besoins, mettant à profit son **expertise diamantaire, sa connaissance du marché et l'excellence du savoir-faire** de tailleurs formés en interne sous l'égide d'un meilleur ouvrier de France (MOF).

Rubel & Ménasché adhère au [Responsible Jewellery Council](#) dès 2010 et devient membre actif du [World Diamond Council](#), dont il intégrera la Task Force et soutiendra le lancement du SoW, le nouveau système de garanties, en 2021. Suite à un audit réussi le 16 septembre 2021, R&M obtient sa 5^{ème} certification au RJC, conforme aux standards Cop 2019 (annoncé officiellement le 17 janvier 2022).

L'histoire et l'engagement de Rubel & Ménasché pourraient se résumer en ces quelques mots : **« Nous tous dans l'industrie du diamant, nous nous devons d'agir et prendre notre part pour une industrie du diamant durable et meilleure ! »**

« Nous tous dans l'industrie du *diamant*,
nous nous devons d'*agir* et prendre notre
part pour une industrie du diamant
durable et meilleure ! »





LES DATES CLÉS DE L'ENGAGEMENT CHEZ RUBEL & MÉNASCHÉ

1915

Fondation de l'atelier de joaillerie Rubel Frères qui entretient rapidement des liens privilégiés avec Monsieur Arpels

1950

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, Marcel Rubel, neveu de John et Robert Rubel, négociant en diamants, aborde le métier d'un œil neuf : il frappe directement à la porte des maisons de joaillerie, pour mieux comprendre leurs attentes

1950

Création de Ménasché France

1980

Mise en place, par Ménasché, des boîtes en plastique de stockage qui remplaceront les plis

1988

Transparence financière : près de 15 ans avant que cela ne devienne la norme, la Maison Rubel arrête les paiements en espèce et s'engage concrètement pour la transparence financière

1990

Invention du bagging en « kit », depuis adopté par l'ensemble de la profession

1998

Fusion et création de Rubel & Ménasché

2005

Partenariat avec le Dali Diamond Group, *sightholder* de De Beers et *long-term* client d'ALROSA : les diamants achetés par R&M sont sécurisés, garantis et conformes aux standards du Kimberley Process (KP, Processus de Kimberley) qui lutte contre les diamants du conflit

2006

Création de l'atelier de retaille R&M, un engagement fort pour la préservation des savoir-faire et la pérennisation du métier de tailleur en France

2010

R&M obtient sa 1^{ère} certification OEA (opérateur économique agréé) : la Maison peut désormais dédouaner ses diamants en interne, assurant ainsi un service rapide, de qualité et une meilleure sécurité pour ses collaborateurs

2010

R&M devient 5^{ème} membre actif du Responsible Jewellery Council ; le RJC compte aujourd'hui près de 1 400 membres parmi les plus grands noms de la joaillerie à l'échelle mondiale

2011

1^{ère} certification au RJC (audit indépendant)

2017

Membre du World Diamond Council, organisation protégeant les intérêts de l'industrie diamantaire au sein du Kimberley Process. Seul représentant français, Rubel & Ménasché est membre de sa *task force*, participe aux rassemblements biannuels du KP et siège dans divers comités

2019

Sur demande des instances du RJC, Rubel & Ménasché participe à la redéfinition des standards de *due diligence* et devient société pilote du nouveau code des pratiques

2019

Renouvellement de la certification EPV

2013

1^{ère} certification EPV, entreprise du patrimoine vivant, décerné par l'État français et qui démontre la volonté de R&M de faire perdurer des savoir-faire historiques qui ne sont plus enseignés en France, tels que la taille de diamant

2016

R&M diffuse son *Diamond Vendor Agreement* à ses fournisseurs et fixe ses exigences et engagements

2021

R&M élabore et publie son code de conduite et sa politique d'approvisionnement responsable

2021

Renouvellement de la certification OEA

2021

La Maison R&M lance sa 1^{ère} politique de RSE, basée sur 5 ODD, Objectifs de développement durable 2030 de l'ONU, lancés en 2015

2020

4^{ème} certification au RJC, conforme aux standards Cop2013

2022

17 janvier, R&M obtient officiellement sa 5^{ème} certification au Responsible Jewellery Council, conforme aux standards Cop2019 (basés sur les ODD 2030)

2021

R&M nomme un « *compliance officer* » en charge d'uniformiser et centraliser toutes les démarches de la Maison en termes de conformité et *due diligence*

2021

La Maison soutient activement le lancement du SoW, le nouveau système de garanties du WDC



L'ENGAGEMENT RSE SELON RUBEL & MÉNASCHÉ

Un diamantaire engagé dans une politique de RSE active et solidaire

En droite ligne avec sa [politique de responsabilité sociétale](#), publiée en 2021, Rubel & Méнасché s'engage à faire preuve de la plus grande honnêteté et intégrité, à respecter les femmes et les hommes et à contribuer à instaurer une transparence totale de la chaîne d'approvisionnement.

R&M place la confiance et le respect des bonnes pratiques au cœur de ses actions. Cette politique de RSE guide également les choix stratégiques et de développement de R&M.

À travers sa politique de RSE, Rubel & Méнасché s'engage à participer à l'effort commun pour favoriser la construction d'une industrie du diamant toujours plus éthique. C'est en pleine collaboration avec ses clients, partenaires et toutes les parties prenantes de la chaîne de valeur de l'industrie du diamant que Rubel & Méнасché entend atteindre ses objectifs en matière de RSE et contribuer à **avoir un impact positif rapidement et sur le long terme pour un monde durable et meilleur.**

Cinq ODD – Objectifs de développement durable de l'ONU, lancés en 2015 – ont été choisis par Rubel & Méнасché comme

axes prioritaires pour guider sa politique de RSE et les actions de la Maison. Ils s'ancrent dans les valeurs et l'ADN de R&M, dans son histoire et sa réalité tangible de diamantaire international installé à Paris, au plus près de la Place Vendôme.

- 12. Consommation et production responsables**
- 16. Paix, justice et institutions efficaces**
- 8. Travail décent et croissance économique**
- 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques**
- 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs**

Quatre piliers concrets, traduits en objectifs chiffrés, ont découlé du choix de ces cinq ODD et permis de dessiner un plan qui détermine les actions de la Maison en termes de RSE et développement durable :

- Pilier 1 – Approvisionnement responsable**
- Pilier 2 – Agir pour le climat**
- Pilier 3 – Être socialement exemplaire**
- Pilier 4 – Préserver les savoir-faire**





LA GOUVERNANCE ESG CHEZ RUBEL & MÉNASCHÉ

La Maison a mis en place une gouvernance claire et adaptée à ses enjeux actuels et à venir, fonctionnant autour de plusieurs instances :

Conseil de surveillance

Sous la responsabilité de son président, le conseil de surveillance rassemble les associés propriétaires de la Maison, ainsi que ses dirigeants (directeur général et président). Il vise à poser ou à influencer les orientations stratégiques et les aspects structurants de la Maison.

Comité de direction

Il regroupe les directeurs des opérations, du *business development*, des ressources humaines et la secrétaire générale sous l'égide du directeur général. Ce comité de direction permet de répondre aux enjeux de la Maison et de mettre en œuvre, de manière opérationnelle, la stratégie posée par le conseil de surveillance. Il se veut source d'inspiration et garant d'un comportement éthique des dirigeants et des collaborateurs. Il est force de proposition en matière de conformité, transparence et traçabilité.

Comité managers

Il réunit les managers de la Maison au sein d'une instance leur permettant d'échanger sur les pratiques managériales et les enjeux de la Maison au quotidien. Ce comité permet également de diffuser de manière homogène les bonnes pratiques et les attentes de la Maison dans le respect de valeurs éthiques et sociales, individuelles et collectives.

Comité HSSE

En janvier 2022, un comité HSSE a été mis en place avec pour objectif d'améliorer la prévention des risques au sein de la direction des opérations, qui concentre l'activité de production de Rubel & Méнасché. Ce comité, composé de la responsable HSSE et des managers des équipes relevant de la direction des opérations, se réunit de manière trimestrielle.

En 2022, la Maison ambitionne également de définir et de mettre en place un système de management de la santé et de la sécurité, basé sur la norme ISO 45001.

Comité traçabilité

Ce comité, lancé en octobre 2021, rassemble six membres représentant l'ensemble des activités de Rubel & Méнасché. Son objectif est de **garantir la traçabilité de 100 % des diamants qui transitent par la Maison**. Pour en savoir plus, rendez-vous dans la partie « Approvisionnement responsable » de ce document.

Afin d'obtenir un avis *extérieur* et *objectif* sur sa *politique* de RSE, la Maison a formé, en *2020*, un *conseil stratégique*, composé de ses partenaires, clients, fournisseurs et consultants extérieurs spécialisés en *RSE*.

Réuni à *trois* reprises courant 2020, ce conseil a permis à R&M d'obtenir des conseils *fiables* et recommandations de *qualité* sur sa *démarche* RSE et de valider ses *engagements*.





« Être moteur sur toute la chaîne
de valeur du diamant en matière
d'éthique,
de traçabilité
et de *transparence* »



PILIER 1: APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

*Engagement 1:
Connaître et décrire la chaîne
d'approvisionnement et assurer une
information transparente et vérifiable*

Chaîne d'approvisionnement responsable + valeurs éthiques

Rubel & Méнасché attend et demande expressément à tous ses partenaires commerciaux et fournisseurs **d'adhérer à des valeurs éthiques fondamentales.**

- Ils doivent ainsi assurer que leurs propres opérations soient conformes au respect de la Déclaration universelle des droits de l'homme, garantissent des conditions de travail justes et équitables et que leurs pratiques préservent l'environnement dans la mesure du possible.
- La Maison attend de ses fournisseurs qu'ils engagent la même démarche vis-à-vis de leurs propres fournisseurs.

Comité traçabilité R&M

Lancé en octobre 2021, le comité traçabilité de Rubel & Méнасché rassemble six membres représentant l'ensemble des activités de la Maison.

L'objectif est clair : **s'engager activement et garantir la traçabilité de 100 % des diamants qui transitent par la Maison.**

Détail des missions :

- auditer, rendre compte et challenger les flux de la Maison pour garantir un approvisionnement responsable
- mettre en place un référentiel de « bonnes pratiques » dans la gestion des flux de marchandises et s'assurer du respect de celles-ci à chaque étape
- sécuriser les flux et les données physiques et informatiques des marchandises
- inscrire la traçabilité au cœur des sujets quotidiens de la Maison
- accompagner les partenaires de R&M dans la mise en place de la traçabilité des diamants et la sécurisation de leurs flux
- sensibiliser les collaborateurs, en interne, à l'importance de la traçabilité

*Engagement 2:
Lutter contre les flux financiers illicites
et la corruption et sécuriser la chaîne
d'approvisionnement*

Code de conduite + politique d'approvisionnement responsable + politique de diligence responsable 2021

En 2021, la Maison a rédigé et publié un **code de conduite** ainsi qu'une **politique d'approvisionnement responsable** à destination de ses partenaires. Ces derniers doivent ainsi s'engager, par écrit, à respecter ces documents, disponibles en téléchargement sur [le site web de R&M](#).

Rubel & Méнасché a également élaboré **une politique de diligence responsable**. Ce document formalise, structure et renforce l'ensemble des actions menées au sein de la société depuis plusieurs années dans une seule démarche, basée sur **l'identification, l'évaluation et la gestion des risques**.



Cette **politique de diligence responsable** est articulée en trois parties :

- devoir de diligence raisonnable pour l'approvisionnement dans des zones de conflit et à haut risque
- processus *Know Your Counterpart*
- processus de diligence raisonnable sur les droits humains

2016 Date à laquelle R&M a lancé son
Diamond Vendor Agreement
qu'il diffuse à ses fournisseurs et qui
fixe ses exigences et engagements



PILIER 1: APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

*Engagement 3:
Promouvoir le respect des droits humains, la sécurité et la protection des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement*

Fournisseurs certifiés RJC + Supplier Code of Conduct

La Maison s'engage à mener ses activités dans le respect des libertés et droits fondamentaux des personnes et **soutient l'amélioration continue des conditions de travail. Elle adhère ainsi aux principes du RJC.**

Elle s'engage à respecter et à promouvoir les droits humains tels que prescrits dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, le *Pacte mondial des Nations Unies* et les *principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies*.

La Maison s'attache à créer des relations durables et responsables avec ses partenaires afin **d'encourager les bonnes pratiques et sensibiliser aux enjeux de l'industrie en termes de responsabilité sociale sur la chaîne d'approvisionnement.**

À cet effet, la Maison a mis en place un **Supplier Code of Conduct**. Il rappelle à ses fournisseurs ses exigences sociales, environnementales, en matière d'intégrité et d'éthique des affaires.

100%
de fournisseurs
signataires du
*Supplier Code
of Conduct*

98%
de fournisseurs
certifiés RJC

*Engagement 4:
Protéger et soutenir les communautés locales des marchés du brut et du taillé*

Soutien à l'ASM + école à Massina / projet Young Diamantaires

Conscient de **l'importance de soutenir et formaliser le secteur de l'ASM** – secteur minier artisanal et à petite échelle –, R&M a soutenu, pendant de nombreuses années et dès 2012, la Diamond Développement Initiative (DDI). R&M s'engageait ainsi concrètement (soutien financier, interview et relai de leurs actions sur le site web de R&M) à contribuer à l'amélioration des conditions de vie des mineurs ASM en Afrique et à participer à la reconnaissance de cet important maillon de la chaîne de valeur.

En 2021, Rubel & Ménasché, convaincu de la nécessité d'apporter un soutien concret aux communautés locales, a également **contribué au projet « The Renaissance School » du groupe Young Diamantaires.**

Plus de
450 000€
au total sont nécessaires
pour financer la construction
des deux bâtiments

Ce [projet](#) finance l'agrandissement d'une école dans la ville de Massina en Afrique du Sud, aux abords de la mine Venetia de De Beers.

Forts du constat que l'école doit « nourrir » les enfants au sens propre comme figuré, le projet lève des fonds pour construire deux nouveaux bâtiments au sein de celle-ci : une cuisine et une bibliothèque, qui permettront de répondre aux besoins essentiels des 1 200 élèves. Pour s'assurer de la parfaite gestion de ce projet et que les ressources nécessaires à la construction des bâtiments soient locales, le groupe s'est associé à la *De Beers Foundation*.

32 934€
environ ont été levés par
le groupe Young Diamantaires
pour son projet
The Renaissance School





« Repenser les pratiques

afin d'agir

pour le *climat* »



PILIER 2 : AGIR POUR LE CLIMAT



Engagement 1 : Promouvoir une utilisation raisonnée et durable des ressources

Privilégier les emballages renouvelables

La Maison Rubel & Ménasché s'efforce de remplacer petit à petit les ressources non renouvelables par des ressources renouvelables. Les actions engagées sont les suivantes :

- **Proposer des emballages plus respectueux de l'environnement** : depuis 2020, R&M effectue des recherches auprès de fournisseurs de plastique afin de remplacer les emballages en plastique PE actuellement utilisés par des emballages en plastique biosourcés et recyclables.
- **D'autres pistes sont à l'étude** pour trouver de nouveaux fournisseurs de plastiques biosourcés ou faire des essais avec un matériau compostable.
- Une veille constante et un *benchmark* de solutions sont également réalisés pour obtenir des **emballages les plus neutres possibles** et correspondant aux critères de qualité/productivité de R&M.

57 %
de téléphones
reconditionnés

Gestion responsable des déchets

La politique de gestion des déchets de Rubel & Ménasché, démarche fondamentale pour économiser les matières premières épuisables, s'articule autour de quatre principes : prévention, réduction, recyclage et réutilisation.

- **Tri sélectif** : depuis septembre 2021, la Maison a mis en place le tri sélectif et privilégie le recyclage de certains déchets : plastique, papier, verre, canettes. Elle limite ainsi la quantité de déchets industriels incinérés (DIB uniquement) et collabore pour ce faire avec un partenaire ayant une politique sociale engageante, favorisant l'emploi de personnes en difficultés d'insertion ou en situation de handicap.
- **Reporting des déchets** : le tri sélectif permet également d'avoir une vision précise des déchets produits par la Maison. Une sensibilisation a été faite auprès de l'ensemble des collaborateurs pour expliquer le processus interne de tri et le processus de traitement de chaque typologie de déchet. Chaque trimestre, un *reporting* est fait auprès de l'ensemble des collaborateurs sur les quantités de déchets récoltées.
- **Limiter l'usage des substances dangereuses** : Rubel & Ménasché limite son utilisation de substances dangereuses pour l'environnement et les déchets produits. Par exemple, la Maison limite l'usage de produits chimiques dans ses procédés de retaille.

- **Réduction de l'usage du papier** : la dématérialisation de certains process a permis de réduire la consommation de papier. En 2021, la mise en place du coffre électronique s'est par exemple traduite par la dématérialisation des bulletins de paie.

En 2022, la Maison favorisera la signature électronique pour les documents contractuels.

Privilégier les outils reconditionnés

Début 2021, le **choix de téléphones portables reconditionnés** est privilégié. L'objectif est de réduire encore l'empreinte environnementale et numérique des activités. Le parc de téléphones portables sera remplacé progressivement pour atteindre, à terme, 100 % de téléphones reconditionnés.

Fin 2021, la même démarche a été engagée sur le parc informatique : l'achat d'ordinateurs portables reconditionnés est désormais privilégié.



PILIER 2 : AGIR POUR LE CLIMAT

Engagement 2 : Optimiser la performance énergétique des activités

Réduction de la consommation d'électricité, d'eau et de papier

Depuis 2019, Rubel & Ménasché analyse sa consommation d'énergie afin d'identifier les sources les plus consommatrices. Objectif : réduire la consommation d'électricité et d'eau. Des **minuteurs** ont par exemple été installés sur certains appareils (machine à café, fontaine à eau).

En 2021, la Maison est passée à **100 % d'éclairage LED** sur les installations éclairants les locaux. La démarche sera poursuivie en équipant les appareils individuels des tables de tri et de préparation.

Le **papier utilisé par Rubel & Ménasché est 100 % « FSC Recyclé »**. Ce label garantit une gestion durable des forêts et est fabriqué à partir de matières recyclées.



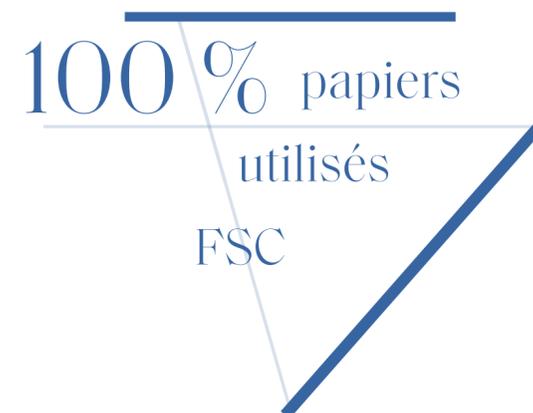
Engagement 3 : Réduire l'impact du transport et du fret

Depuis 2019, consciente de l'impact environnemental de ses livraisons, la Maison demande à ses partenaires de lui communiquer les chiffres liés au transport amont et aval réalisé dans le cadre de ses activités.

Optimiser les flux

Rubel & Ménasché a mis en place un processus de rationalisation de l'envoi des colis à l'import et à l'export. En **regroupant ses différents flux** et en optimisant les transports routiers et aériens, la Maison **réduit ainsi la pollution engendrée**.

Dès 2022, certains jours de ramassage seront prédéfinis auprès des fournisseurs. Le nombre de colis par navette envoyés dans certains pays sera ainsi réduit et permettra également de mutualiser les moyens de transports utilisés par les transporteurs.



Vers des solutions de transport plus écologiques

Une veille est réalisée par R&M et ses partenaires transporteurs afin de trouver des solutions plus durables et plus écologiques.

- L'un des partenaires de la Maison propose **une solution de transport électrique** pour réaliser les courses dans Paris.

- Rubel & Ménasché a également des partenaires engagés dans une démarche environnementale et **privilégie les transporteurs certifiés ISO 14001** (certification garantissant un système efficace de management environnemental).

- L'un des transporteurs de R&M utilise **des sacs en toiles de riz** pour le transport de ses marchandises. D'abord fabriqués au Japon, ils sont, depuis 2021, fabriqués en France afin de réduire leur empreinte écologique. Ces emballages sont réutilisables et recyclables.

- Dans la mesure du possible, la Maison essaie de **trouver des partenaires de proximité** afin de limiter l'impact environnemental des déplacements.

Forfait mobilité durable

Depuis janvier 2022, R&M a mis en place le forfait mobilité durable qui s'applique **aux déplacements domicile - travail des collaborateurs**.

Ce dispositif, issu de la loi d'orientation des mobilités (LOM), votée en 2019, a pour ambition d'intégrer les enjeux environnementaux aux questions de mobilités. Il permet de questionner et d'inciter chacun à se déplacer de façon plus respectueuse de l'environnement.

Le forfait mobilités durables **met en avant les modes de transport bas-carbone**, il permet de **prendre en charge les frais de déplacements domicile-trajet** par le biais d'un forfait annuel défiscalisé (jusqu'à 500€ par an et par salarié).

Engagement 4 : Sensibiliser et mobiliser les collaborateurs

À travers ses différentes instances de communication interne, **R&M sensibilise et forme ses collaborateurs aux questions environnementales et aux éco-gestes** physiques et numériques.

Ces instances permettent d'encourager les échanges de bonnes pratiques environnementales. De plus, R&M organise régulièrement des moments de partage pour informer ses collaborateurs sur le changement climatique.





« Offrir un cadre de vie
favorisant
l'expression des talents
et le *bien-être*
au travail »



PILIER 3 : ÊTRE SOCIALEMENT EXEMPLAIRE



Engagement 1:
Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs

Prendre en compte le contexte de pandémie

En 2020 et 2021, la pandémie de Covid-19 a fortement bousculé les habitudes, règles et pratiques en matière de santé et sécurité au travail.

Afin de garantir la santé et la sécurité de ses collaborateurs dans un contexte si particulier, **R&M a strictement appliqué le protocole sanitaire en vigueur**. La Maison communique régulièrement en interne sur les nouvelles dispositions gouvernementales, mais aussi sur l'importance du respect des gestes barrières et de la vaccination.

Des postes de travail adaptés et confortables

Une partie des effectifs évoluant dans un milieu de production, avec des postures de travail répétitives et sujettes aux TMS (troubles musculo-squelettiques), R&M réalise fréquemment **des études de poste afin de trouver des solutions sur-mesure et adaptées à chaque problématique**.

Des **bureaux à hauteur réglable (position assis/debout)** ont été déployés auprès des postes les plus sédentaires. Des bouchons d'oreille ont également été fournis à l'équipe de retaille, afin de les préserver du bruit des machines.

Ces thématiques ont amené la Maison à recruter une responsable HSSE (hygiène – santé – sûreté – environnement) pour pouvoir suivre ces différents sujets et proposer des plans d'actions concrets.

En janvier 2022, un comité HSSE a été mis en place. Il entre dans la gouvernance ESG de l'entreprise.

Engagement 2:
Faire de la qualité de vie au travail une priorité

La Maison Rubel & Ménasché a toujours tenu à proposer un environnement de travail sain, bienveillant et propice à l'épanouissement tant professionnel que personnel.

Cette stratégie se décline à chaque étape du parcours du collaborateur.

Expérience d'embauche immersive

Dans ses processus de recrutement, R&M intègre des **tests permettant aux candidats de s'immerger concrètement dans l'univers de la Maison**, de découvrir le métier et le poste désiré et de s'exercer dans les meilleures conditions possibles. Ces tests se déroulent sur une demi-journée, en binôme avec un.e référent.e au sein de l'équipe concernée.

Faciliter l'intégration dans l'entreprise

L'intégration est devenue capitale dans la fidélisation des collaborateurs. **Chaque nouvel arrivant reçoit deux livrets** : l'un sur l'histoire et la politique générale de Rubel & Ménasché, l'autre sur les règles de vie et pratiques au sein de la Maison. L'objectif est de permettre au collaborateur de s'immerger plus facilement dans la vie de l'entreprise à son arrivée.

Pour une « meilleure » vie d'entreprise

Plusieurs **communautés de pratiques** et rendez-vous sont organisés chaque mois afin de permettre aux collaborateurs de s'informer sur des sujets variés (systèmes de pensée, RSE, économie circulaire, gestion de projets...) comme **de s'exprimer librement et de se tenir au courant de l'actualité de la Maison**.

Ces moments d'échange seront poursuivis en 2022 avec un véritable **objectif d'accompagnement et de partage** (exemple : atelier de préparation aux entretiens annuels).

Flexibilité des horaires

Une flexibilité des horaires de travail a été mise en place pour permettre aux collaborateurs concernés de moduler leurs journées et garantir **un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle**.

Accord de télétravail

La direction des ressources humaines déploie actuellement la **phase test d'un accord QVT** (qualité de vie au travail) proposant différentes formules de télétravail, adaptées aux spécificités de chaque poste au sein de la Maison.

Retour d'expérience et amélioration des pratiques

Le départ d'un collaborateur est (quel qu'en soit le motif : démission, rupture conventionnelle), pour la Maison, l'objet de questionnements importants. Dans une démarche d'amélioration continue et de compréhension du **turnover**, R&M a mis en place des **Exit Interviews** à compter de janvier 2022.

En 2021, 31 candidats ont bénéficié d'une demi-journée découverte sur des postes variés (préparation de commandes, laboratoire, retaille...)



PILIER 3 : ÊTRE SOCIALEMENT EXEMPLAIRE

*Engagement 3 :
Offrir des emplois pérennes et proposer
des perspectives d'évolution*

Offre de formation interne « tout au long de la vie »

En 2021, la direction des ressources humaines a mis en place une offre de formation interne afin de **proposer des formations « tout au long de la vie » du collaborateur et sur tout type d'apprentissage** (général, technique, opérationnel, bureautique, etc.)

Cette offre de formation permet également de former les collaborateurs à des enjeux universels ou propres à l'industrie du diamant et aux métiers de la Maison : prévention des discriminations, lutte anti-corruption, etc.

L'objectif de R&M est de poursuivre la déclinaison de cette offre de formation en 2022, en recourant notamment à **ses moments de communautés de pratiques** et temps d'échanges informels pour former les collaborateurs sur des besoins communs.

Privilégier la mobilité interne

R&M s'engage également à **donner la priorité à la mobilité interne lors de toute création ou vacance de poste** pour favoriser la fidélisation des collaborateurs en leur montrant les différents parcours possibles au sein de la Maison.

Parallèlement, afin d'améliorer l'attractivité des postes nécessitant une moindre qualification, la direction des ressources humaines a procédé à une **revalorisation des salaires de +6 % en juin 2021**.

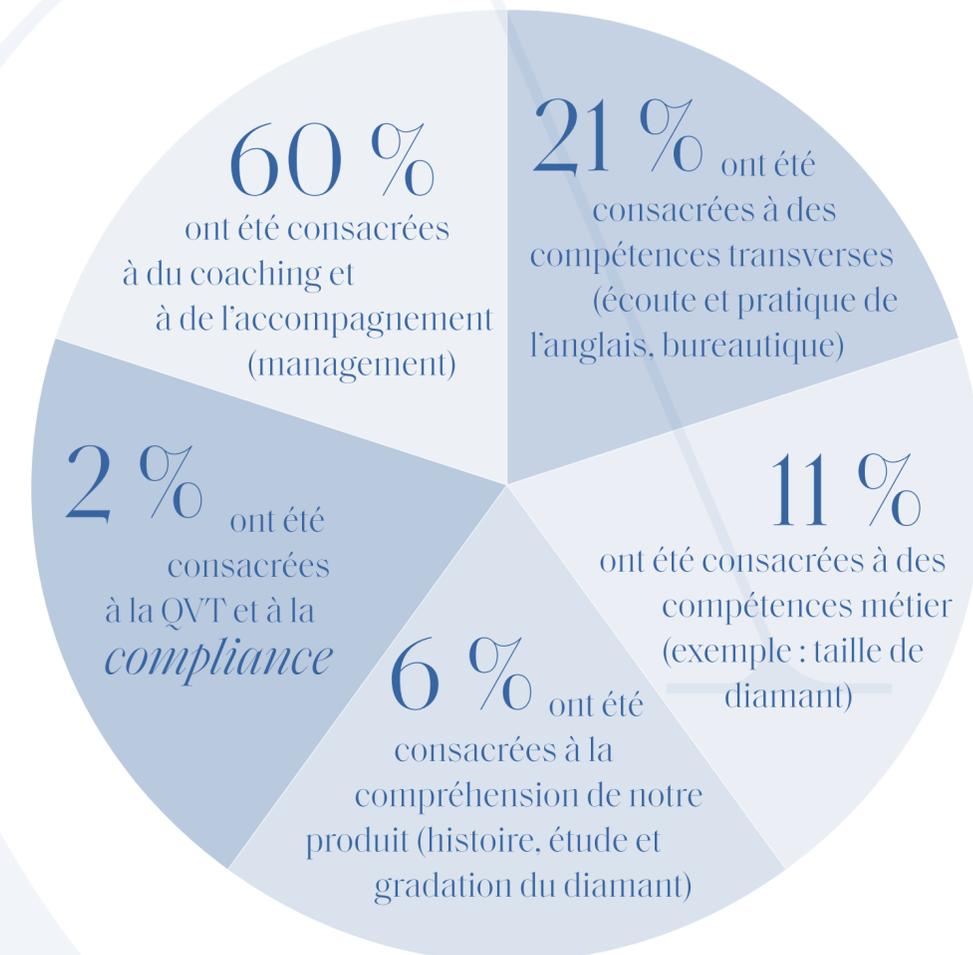
Pour associer les salariés à la performance de l'entreprise, Rubel & Ménasché a également mis en place, en juin 2021, **un accord d'intéressement**.

En 2021, R&M a comptabilisé
9 mobilités internes
sur des postes variés (administration,
production, laboratoire, etc.)

En 2021 :

87 % des effectifs ont suivi au moins une formation durant l'année, avec une répartition égale entre les cadres (50 %) et non cadres (50 %).

Parmi les 244,5 heures de formation dispensées :





PILIER 3 : ÊTRE SOCIALEMENT EXEMPLAIRE

Engagement 4: Promouvoir l'inclusion et l'égalité professionnelle dans les équipes

Prévenir les discriminations + promouvoir la diversité

L'égalité de traitement étant un engagement fort de la Maison, la direction des ressources humaines a déployé **en mars-avril 2021 une formation axée sur la prévention des discriminations et la promotion de la diversité**. Cette formation théorique a été suivie par 100 % des collaborateurs de la Maison, avec un programme spécifique pour les managers et directeurs.

Un programme **d'e-learning**, avec des mises en situation virtuelles, est dispensé auprès des nouveaux entrants pour garantir **une culture d'entreprise** sur ces thématiques.

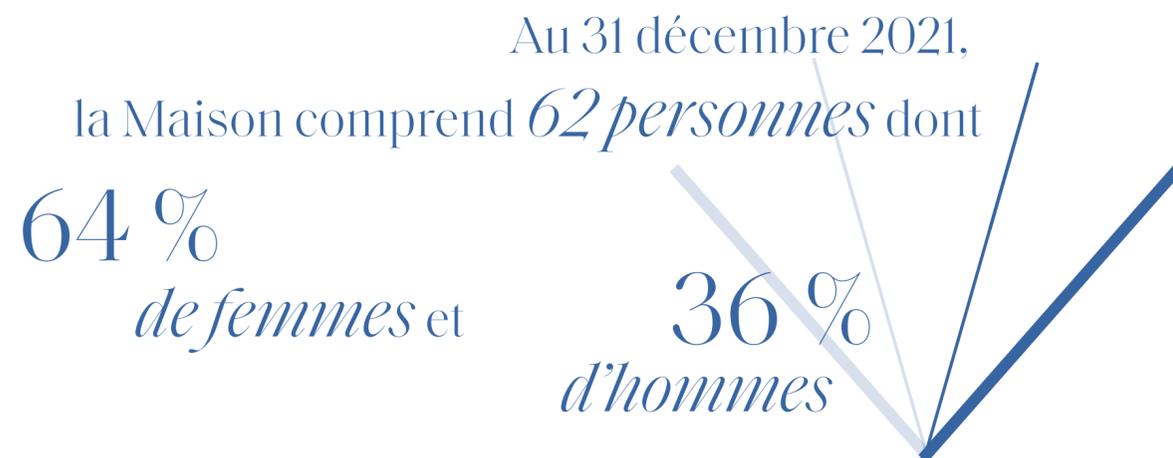
Courant 2022, les **directeurs et les managers seront aussi davantage sensibilisés** sur ces thématiques dans le cadre de leurs actions de recrutement.

Garantir l'égalité femmes / hommes

Pour chaque poste, à responsabilités et compétences égales, Rubel & Ménasché s'engage également à garantir, à l'embauche, une **rémunération égale entre hommes et femmes**.

Tout au long de la vie professionnelle des collaboratrices et collaborateurs, Rubel & Ménasché met en place des actions pour ajuster et tendre vers une rémunération juste et égale entre hommes et femmes.

La Maison vient de **publier son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Conformément aux directives du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ce dernier comprend quatre indicateurs clés et dresse un portrait de la situation au sein de l'entreprise : écarts de rémunération, taux d'augmentations et de promotions, répartition H/F des 10 plus hautes rémunérations, etc.



Index 2021 d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes chez R&M: 98/100

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 38/40
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 35/35
3. Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité : 15/15
4. La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations : 10/10

Le métier de diamantaire est majoritairement occupé par des hommes... MAIS :

- chez R&M nous avons à cœur *d'intégrer et de former des jeunes femmes*

- *l'atelier de retaille*, qui rassemble des savoir-faire rares et d'exception, est composé de 4 femmes et 4 hommes :

depuis 2017, le nombre de femmes a été multiplié par 4 pour atteindre la parité.

Un engagement fort et une grande fierté pour la Maison !





« Insuffler la *créativité*

et pérenniser

les *savoir-faire* »



PILIER 4 : *PRÉSERVER LES SAVOIR-FAIRE*



Engagement 1:
Informier sur le diamant + comprendre et
valoriser notre industrie

Diffuser une information de qualité sur l'industrie du diamant

La Maison a lancé, en 2012, **une newsletter novatrice, La Lettre, qui immerge les lecteurs dans l'actualité de l'industrie diamantaire et joaillière internationale.**

Cette sélection d'informations concerne tous les sujets : éthique et traçabilité, stratégie des miniers, analyse des marchés du brut et du taillé, innovation...

Elle s'appuie sur **une rubrique d'information journalistique et de relai de l'actualité diamantaire bilingue et novatrice publiée sur le site de R&M.** Ce relai d'informations de qualité sur l'industrie est inédit en langue française ; les articles publiés sont issus des plus grands sites internationaux d'information sur l'industrie diamantaire ou écrits par une journaliste spécialisée partenaire de R&M.

R&M milite ainsi activement pour la transparence de notre industrie et s'appuie sur sa position stratégique, à la croisée des chemins, pour **créer un pont et faciliter la compréhension** entre fournisseurs de brut et de taillé et grandes maisons de joaillerie et haute joaillerie.

26

Plus de
2 300 articles
publiés depuis
10 ans

70 newsletters bilingues

publiées entre

janvier 2020 et

décembre 2021



PILIER 4 : PRÉSERVER LES SAVOIR-FAIRE

Engagement 2 : Pérenniser les savoir-faire

Promouvoir l'excellence du métier de tailleur

Afin de **garantir leur savoir-faire exemplaire et de parfaire leur technique**, les tailleurs de Rubel & Ménašché suivent régulièrement des formations, tant individuelles que collectives. Ils sont placés sous la responsabilité d'un maître tailleur, Meilleur Ouvrier de France.

Cet engagement reflète l'excellence de leur travail et permet de participer à la **promotion du métier de tailleur**.

Ce faisant, la Maison contribue aussi à **transmettre et faire perdurer la spécificité et le talent nécessaires à la retaille, un savoir-faire d'exception associé à la haute joaillerie**, qui ne trouve que dans les ateliers français le terreau nécessaire à son expression.

Former les trieurs au sein de laboratoires de renom

Afin de garantir le « savoir regarder » cher à Rubel & Ménašché, **la Maison forme régulièrement ses trieurs** auprès de laboratoires tels que le Laboratoire français de gemmologie et le GGTL et participe ainsi au maintien du niveau d'excellence attendu.

Promouvoir l'emploi en France

Il importe à R&M – et cet engagement est ancré dans l'ADN de la Maison et son histoire depuis sa genèse ! – de **maintenir l'emploi en France et de proposer aux jeunes une formation de qualité**.

Le **label Entreprise du Patrimoine Vivant**, décerné par l'État français, obtenu en 2013 et renouvelé en 2019, prouve aussi la volonté de la Maison de faire perdurer des savoir-faire historiques qui ne sont plus enseignés en France et de sauvegarder des métiers comme celui de diamantaire.

Engagement 3 : Renforcer la coopération avec les partenaires et fournisseurs

Partenariat avec des institutionnels du secteur

La Maison s'engage dans des **partenariats concrets et des échanges de bonnes pratiques** avec des institutionnels et parties prenantes de l'industrie du diamant et de la joaillerie.

Elle entretient des relations privilégiées avec **l'UFBJOP – l'Union Française de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, des Pierres et des Perles**.

Elle participe ainsi chaque année à son rendez-vous **Précieuses Confluences**, qui vise à favoriser les rencontres interprofessionnelles dans le monde de la joaillerie et haute joaillerie.

*L'atelier de
retaille R&M
accueille des
artisans d'exception :*

ses effectifs ont été
augmentés de 60 % en 5 ans

Rubel & Ménašché **partage son expertise** et soutient également l'UFBJOP dans le cadre de ses actions pour comprendre, documenter et cartographier l'industrie du luxe, du diamant et de la joaillerie en France et contribuer à promouvoir des pratiques responsables et vertueuses (transparence financière, *due diligence*, référentiel RJC, etc.)

Ateliers d'immersion « Vie ma vie »

Afin d'initier les clients de Rubel & Ménašché à ses différents métiers, la Maison a mis en place **des ateliers « Vis ma vie »**.

Ainsi, managers ou vendeurs des maisons de joaillerie découvrent, en immersion, la réalité du métier de diamantaire, la précision de la sélection, du tri, de la taille ou du conditionnement des pierres.

Ces moments de partage permettent de **valoriser les savoir-faire et savoir-être de la Maison** et favorisent également une meilleure compréhension des problématiques de l'ensemble de la chaîne de valeur de l'industrie du diamant.

Engagement 4 : Sans cesse innover et faire évoluer les métiers

S'équiper à l'aide de matériel de pointe

Rubel & Ménašché a fait le choix décisif **d'adapter des méthodes industrielles aux spécificités du métier de diamantaire**.

La Maison tend à améliorer ses standards, sa réactivité et sa transparence en inscrivant le métier dans la modernité, réalisant une veille technologique ne se limitant pas au strict secteur diamantaire.

Les **méthodes de travail sont optimisées et digitalisées** pour tendre vers la fluidité, la simplicité et un meilleur suivi de l'activité.

R&M s'est équipé en matériel de pointe :

– **Machine de tri dimensionnel des pierres rondes et fantaisies** : elle permet de gagner du temps au cours du processus de tri.

– **Machine de conditionnement de permapack ou blister** qui permet d'améliorer la capacité de kitting et de mise en boîte des pierres.

– **Machine de mesure de fantaisies** qui vise à améliorer le processus d'analyse et de choix des fantaisies en automatisant la prise de cote.

– **Projecteur de profils numériques** : il s'agit ici d'améliorer la capacité de taille des diamants en automatisant la mise en forme des fantaisies ainsi que le contrôle de forme.

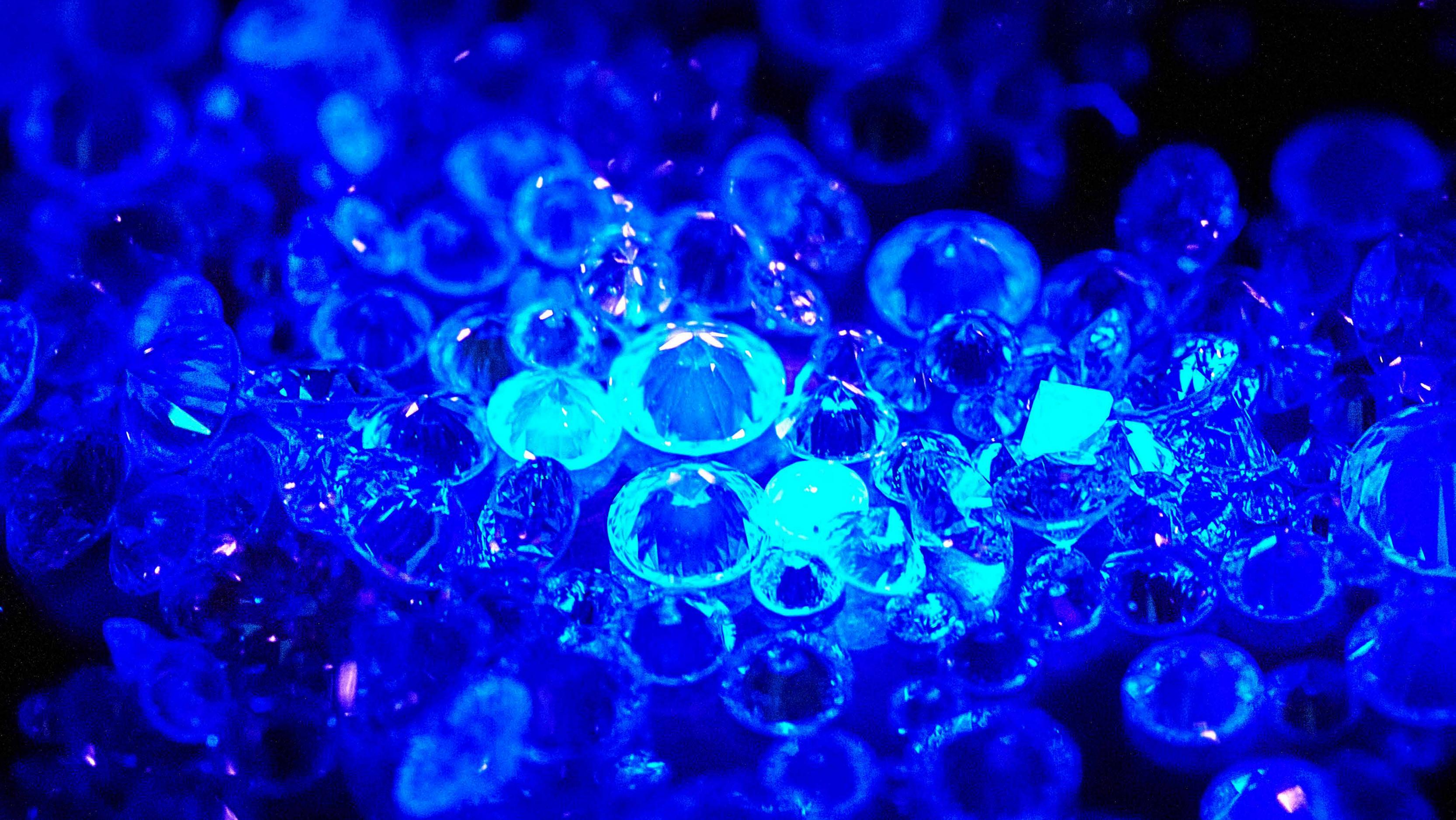
En 2021,

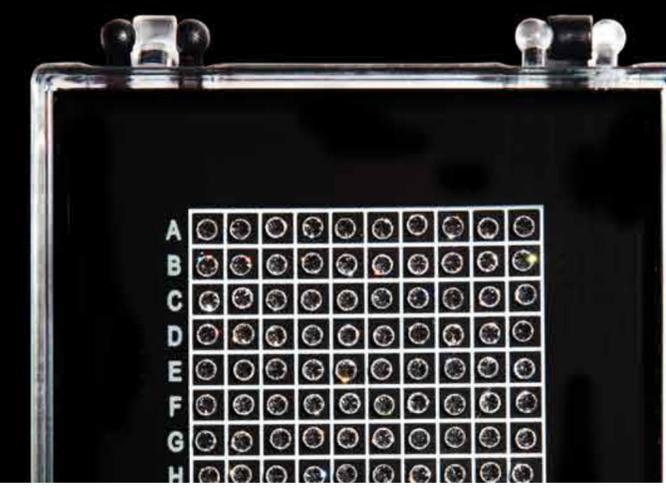
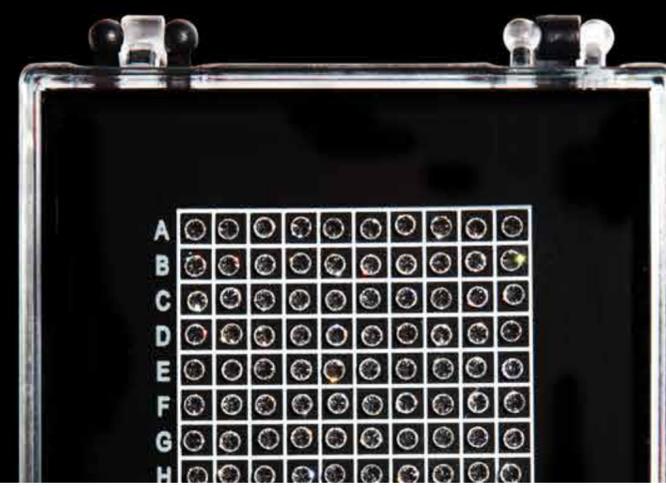
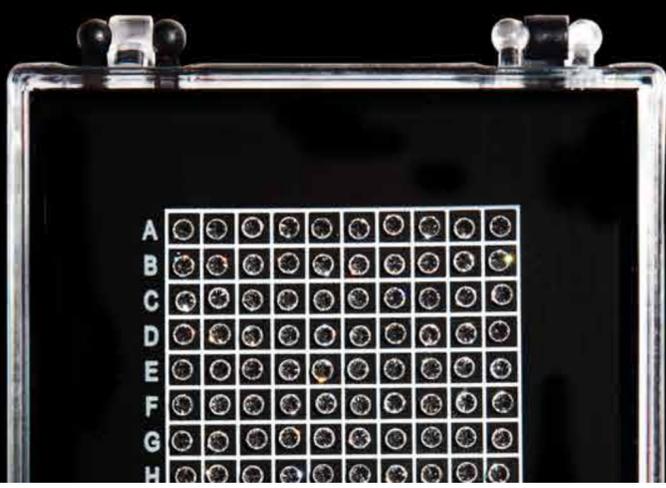
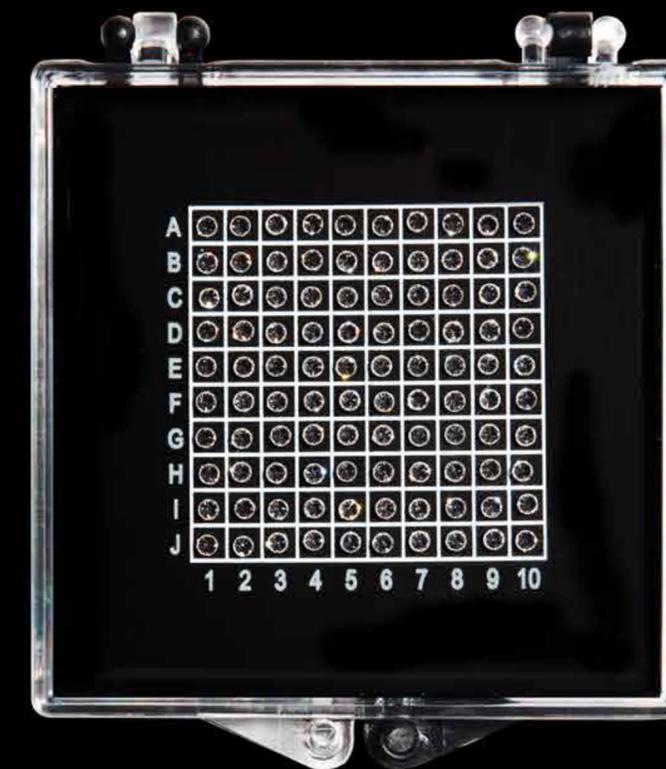
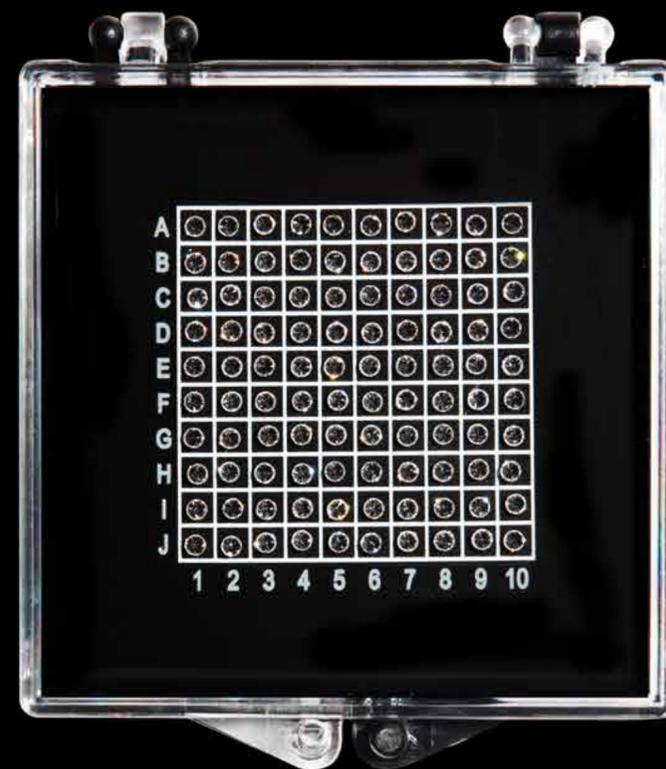
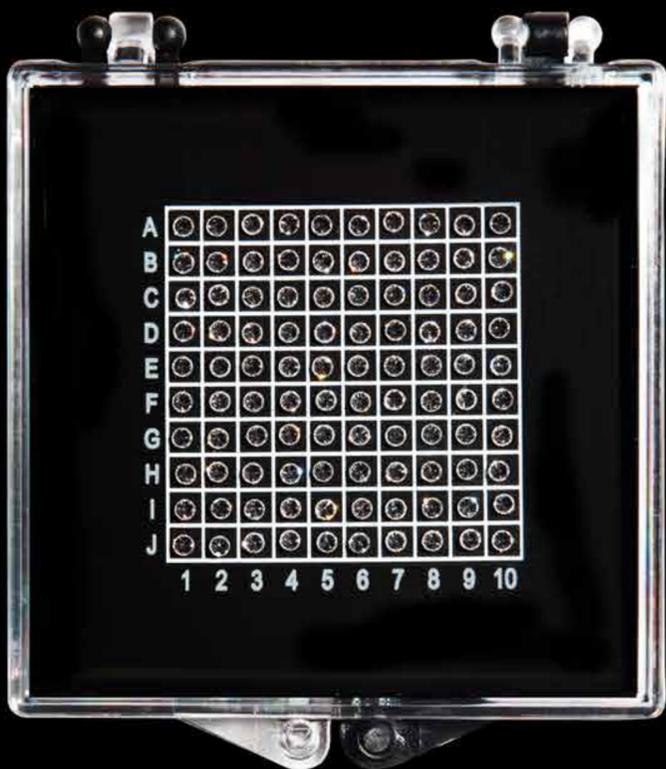
la Maison a organisé :

6 ateliers « Vie ma vie »

23 visites de ses locaux et

découvertes de ses activités







NOTRE STRATÉGIE RSE DANS LES ODD

Rubel & Ménaché soutient les Objectifs de Développement Durable définis par les Nations unies en 2015.

Ces 17 ODD à atteindre d'ici 2030 constituent un appel à l'action mondiale, afin de parvenir à un avenir durable et meilleur pour les générations futures. Le tableau suivant détaille les moyens par lesquels notre stratégie RSE contribue à atteindre les 17 ODD.

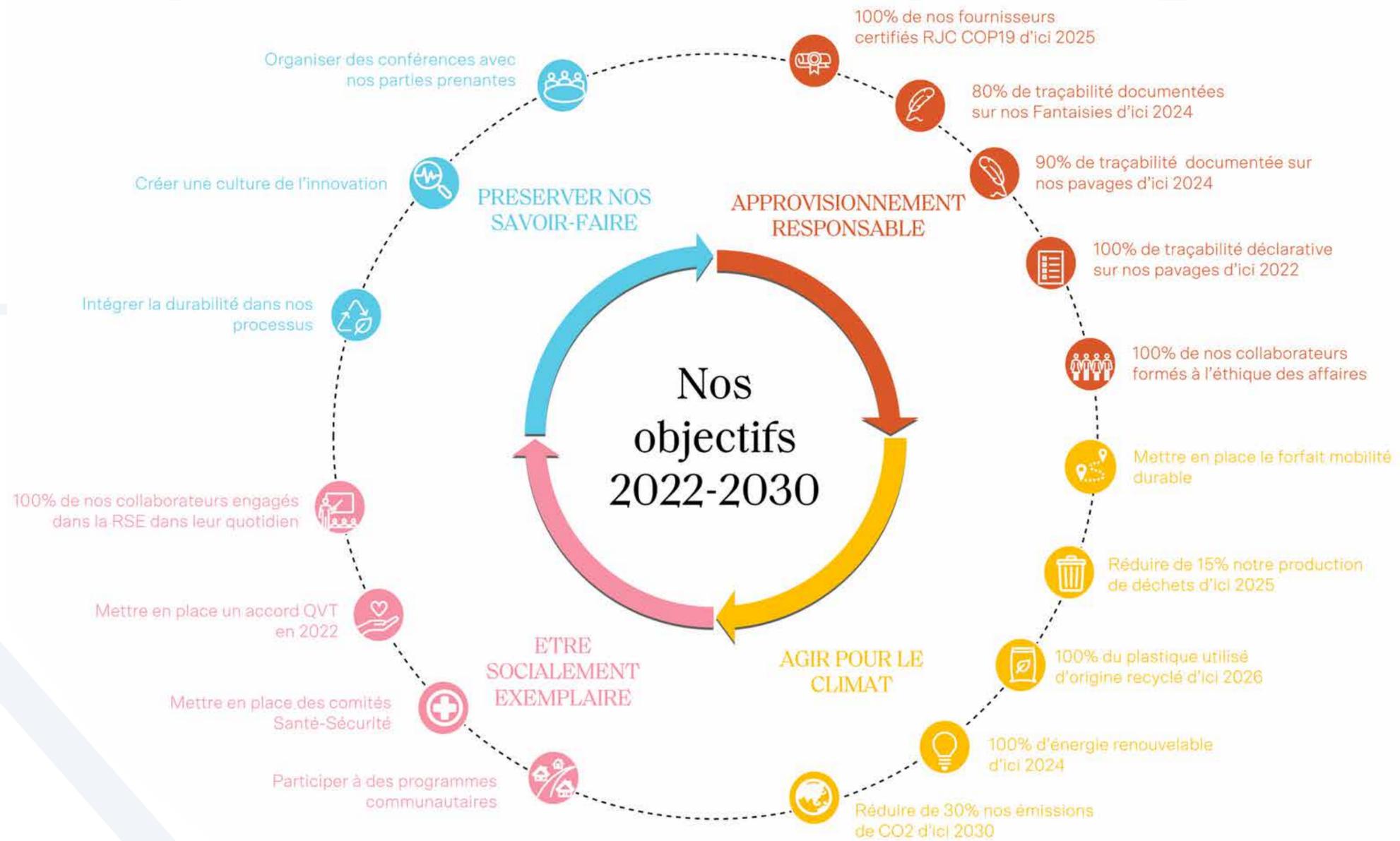


Rubel & Ménaché
soutient
les *Objectifs de Développement Durable*
définis par
les Nations unies
en 2015.

	01. Pas de pauvreté	02. Faim « Zéro »	03. Bonne santé et bien-être	04. Education de qualité	05. Egalité entre les sexes	06. Eau propre et assainissement	07. Energie propre et d'un coût abordable	08. Travail décent et croissance économique	09. Industrie, Innovation et Infrastructures	10. Inégalités réduites	11. Villes et communautés durables	12. Consommation et production responsables	13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	14. Vie aquatique	15. Vie terrestre	16. Paix, Justice et institutions efficaces	17. Partenariat pour la réalisation d'objectifs
Pilier 1 - Approvisionnement responsable Connaître et décrire la chaîne d'approvisionnement Lutter contre la corruption Promouvoir le respect des droits humains Protéger les communautés locales	■	■	■	■		■		■		■	■	■				■	■
Pilier 2 - Agir pour le climat Promouvoir une utilisation durable des ressources Préserver la biodiversité Réduire l'impact des transports et du fret Sensibiliser et mobiliser nos collaborateurs				■		■	■			■	■	■	■	■	■		■
Pilier 3 - Être socialement exemplaire Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs Faire de la qualité de vie au travail une priorité Offrir des emplois pérennes et donner des perspectives Promouvoir l'inclusion et l'égalité professionnelle	■		■	■	■			■	■	■	■					■	■
Pilier 4 - Préserver nos savoir-faire Valoriser notre produit et notre industrie Faire perdurer nos savoir-faire et assurer la relève Renforcer la coopération avec nos parties prenantes Sans cesse innover et faire évoluer nos métiers					■		■	■	■	■	■						■



NOS OBJECTIFS 2022-2030



« The *journey*
of a diamond
from *mine*
to yours »

RUBEL & MÉNASCHÉ

RUBEL & MÉNASCHÉ

10 rue de la Paix
75002 Paris
France

Téléphone : +33 1 55 33 50 50
Site web : www.rubel-menasche.com
Contact : hello@rubel.fr

RÉDACTION DES TEXTES

Marianne Riou – Rubel & Ménasché

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

(pages 4-6, 9-11, 15, 19-29)

Direction artistique : Spela Lenarcic – IIIRD MAN
Photographie : Julien Claessens et Thomas Deschamps

DIRECTION DE LA PUBLICATION

Direction éditoriale : Marianne Riou – Rubel & Ménasché
Direction de la création : Spela Lenarcic – IIIRD MAN