

# NOS ENGAGEMENTS RSE

Maison  
**Cadiou** 

## Préambule

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et éthiques devenus primordiaux dans notre Société, Maison Cadiou s'est engagé dans une démarche volontaire de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE). Cette charte RSE a pour objectif de présenter les engagements et actions durables qui sont mis en place au sein du Groupe.

Dans cette optique, Maison Cadiou s'est fixé l'objectif d'être labellisé BCorp d'ici 2030 (score 2023 de 62,3). Un plan d'action a donc été défini pour l'obtention de ce label RSE exigeant, en cohérence avec les résultats de notre Bilan Carbone® 2022.

Déterminés dans nos convictions, nous savons que nos objectifs ne peuvent être atteignables sans l'implication de toutes nos parties prenantes. C'est pourquoi, nous invitons tous nos fournisseurs et partenaires à s'engager à nos côtés tout au long de leur chaîne de valeur. À travers cette démarche d'amélioration continue commune et partagée, nous collaborons en faveur de la protection de la société actuelle et future, et renforçons notre relation de façon durable, responsable tout en prenant en compte les limites planétaires.

S'appuyant sur les standards de l'Organisation Internationale du Travail, la politique RSE du Groupe Cadiou, envisagée comme un gage de progrès et de pérennité, se dessine comme la clé d'une croissance partagée, profitable pour l'entreprise, ses collaborateurs, ses partenaires, et plus largement la société civile dans le respect de l'environnement.

**Emmanuelle Cadiou, Présidente de Maison Cadiou**



# ENGAGEMENTS

## I Nos engagements pour l'Environnement

1. Engagement vers une transition sociétale et écologique
2. Engagement envers la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
3. Engagement envers nos matières premières
4. Engagement relatif à l'énergie
5. Engagements relatif à nos déchets non dangereux
6. Engagements relatifs aux produits chimiques et déchets dangereux
7. Engagements envers la biodiversité
8. Engagement envers une gestion responsable de l'eau
9. Engagement envers la réduction des pollutions
10. Engagement envers les achats locaux et écologiques
11. Engagement envers la santé et la sécurité des consommateurs
12. Engagement envers la promotion de la consommation durable
13. Formation et responsabilité

## II Nos engagements envers les Relations Humaines

1. Engagement envers l'égalité Hommes-Femmes, la diversité, l'équité et l'inclusion
2. Engagement envers l'Emploi
3. Engagement envers la Santé et la Sécurité
4. Engagement envers les Conditions de Travail
5. Engagement envers la Gestion des Carrières
6. Engagement envers le travail des enfants et le travail forcé
7. Engagement envers le dialogue social
8. Engagement contre le harcèlement
9. Responsabilité

## III Code de Conduite Éthique

## I Nos engagements pour l'Environnement

À travers ce document, nous souhaitons présenter nos engagements en matière de Responsabilité Environnementale. Basé sur les résultats de notre Bilan Carbone® 2022 et les exigences de B Corp, la charte explicite nos engagements et nos objectifs pour les prochaines années.

### 1. Engagement vers une transition sociétale et écologique

Afin de faire progresser Maison Cadiou dans le chemin de la transition sociétale et écologique, nous avons décidé de suivre le référentiel B Corp. Cette labellisation aux objectifs ambitieux poussent les entreprises à se transformer vers un modèle d'affaires à impact positif. Un Comité RSE / B Corp a donc été créé en mars 2022 afin de suivre au long cours le bon déroulement des actions déjà engagées et à entreprendre pour être labellisé. Une première étape a été franchie après la mesure de l'état des lieux. Notre objectif est d'atteindre un score nous permettant d'être labellisé.

En attendant de remplir complètement les exigences du label B Corp, nous avons franchi une autre étape en mars 2024 puisque nous avons été récompensée par la médaille Bronze d'Ecovadis, reconnaissant ainsi nos efforts et notre engagement continu en faveur de la durabilité. Cette évaluation RSE s'intéresse à des problématiques essentielles relatives à l'Environnement, au Social & Droits Humains, à l'Éthique et aux Achats Responsables.

Dans une démarche d'amélioration continue, notre objectif est d'obtenir la médaille Argent d'ici mars 2025.

Les résultats obtenus nous permettent d'avoir une analyse objective de nos performances et d'établir un plan d'action sur tous les sujets relatifs à la RSE.



## 2. Engagement envers la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)

À partir de notre **Bilan Carbone® 2022**, nous avons défini une trajectoire de décarbonation et des objectifs nous permettant de contribuer à respecter les engagements pris lors de l'Accord de Paris en 2015.

Notre Bilan Carbone® 2021-2022, calculé sur la base du scope 1, 2 & 3, est de :

**119 142 tCO2 équivalent (tCO2e)**

19% d'incertitude (environ +/- 23 050 tonnes)

Voici quelques chiffres clés :

**98%**

de nos émissions de GES proviennent de nos émissions indirectes (scope 3)

**60%**

de nos émissions de GES découlent de nos achats de biens, services et matières premières

**Objectif pour 2050** (à activité constante) :

÷ par 4

notre Bilan Carbone® (scope 3 inclus) d'ici 2050 afin de contribuer à l'effort de la France et limiter le réchauffement à +1,5°C et/ou le maintenir en dessous de 2°C, soit un Bilan Carbone® 2050 égale à environ 29 800 tCO2e.

Cela revient à une réduction totale de 89 357 tCO2e de nos émissions GES d'ici à 2050.

**1er objectif intermédiaire 2028** (à activité constante) :

→ **d'environ 27%**

nos émissions de GES et atteindre un Bilan Carbone® égale à environ 87 000 tCO2e.

Cela correspond à une réduction moyenne d'environ 5 200 tCO2e par an.



### 3. Engagement envers nos matières premières

La combinaison des résultats de notre Bilan Carbone® 2022 et de notre analyse de matérialité a montré que l'impact environnemental de nos matières premières est l'enjeu prioritaire sur lequel nous travaillons.

Dans ce contexte, l'**écoconception** est, selon nous, une des solutions les plus pertinentes. Nous avons ainsi introduit des outils dédiés comme l'**Analyse de Cycle de Vie (ACV)**. Le service écoconception travaille en collaboration avec le service Recherche et Développement pour intégrer ces aspects dès la conception d'un produit et ce, afin d'assurer une utilisation durable des ressources.

Nous avons engagé des travaux visant à augmenter la proportion de matières premières recyclées, de matières premières bas carbone ainsi que de matières premières biosourcées, comme le bois.

Enfin, nous collaborons avec nos fournisseurs pour réduire et optimiser les emballages des matières premières, augmenter la part de matière recyclée et/ou renouvelable et proposer des emballages plus vertueux à nos clients.

### 4. Engagement relatif à l'énergie

Nous nous engageons à **réduire la consommation énergétique** de nos bureaux dans le respect des objectifs du Décret Tertiaire, soit, pour la partie tertiaire de notre activité, une réduction de 60% d'ici 2050 de notre consommation énergétique par rapport à 2012. À titre d'exemple, sur l'ensemble de notre site, nous avons :

- remplacé la très grande majorité des éclairages par des LED couplé à des détecteurs de présence ;
- des bureaux majoritairement chauffés via des Pompes à Chaleur ;
- quelques panneaux photovoltaïques déjà installés.

Enfin, nous avons pour objectif d'augmenter notre autonomie énergétique en augmentant fortement notre production d'énergie renouvelable d'ici 2028.

Dans le cadre de la loi LOM, nous souhaitons également accompagner nos collaborateurs et collaboratrices dans la transition énergétique en installant des bornes de recharge pour voitures électriques.

### 5. Engagements relatif à nos déchets non dangereux

Nous assurons un suivi précis des déchets générés sur notre site et nous en **recyclons et/ou** en **valorisons plus de 85%** grâce à nos partenaires.

À titre d'exemple, nous recyclons les chutes et copeaux d'aluminium, les cartons, les films plastiques, les papiers de bureau, etc.



## 6. Engagements relatifs aux produits chimiques et déchets dangereux

Les salarié.e.s amenés à manipuler des produits chimiques et/ou dangereux reçoivent une formation Risques chimiques et sont équipés des **équipements de protection individuel (EPI)** adaptés à chaque produit.

Un indicateur de suivi relatif aux déchets dangereux est mis à jour annuellement et une convention avec des entités spécialisées a été signée afin de suivre et **traiter de façon appropriée nos déchets chimiques et dangereux**. Tout transport et traitement de déchets dangereux est tracé et suivi dans notre Registre des déchets et via la plateforme gouvernementale TrackDéchets.

Enfin, notre service écoconception travaille à réduire notre utilisation de produits chimiques et ce, afin de créer des produits plus durables.

## 7. Engagements envers la biodiversité

Face à la Baie de Douarnenez et en bordure de la Forêt du Nevez, nous sommes lucides sur la **fragilité de la biodiversité** et nous souhaitons participer à la limitation des cinq pressions qui la menace (artificialisation, surexploitation, changement climatique, pollutions, espèces envahissantes).

À titre d'exemple, nos espaces verts sont gérés sans produit phytosanitaire, nous laissons une partie de nos espaces verts sous forme de "bande fleurie" et nous avons réalisé, fin 2022, un diagnostic écologique pour mieux connaître et appréhender la biodiversité autour de notre site industriel.

Nous souhaitons explorer des initiatives pour les années à venir :

- ➔ Travailler à la réduction de l'utilisation du plastique tout au long de notre chaîne d'approvisionnement ;
- ✗ Limiter l'artificialisation des sols ;

## 8. Engagement envers une gestion responsable de l'eau

Conscient de l'importance vitale de l'eau et de sa qualité, nous avons mis en place un **indicateur de performance de notre consommation d'eau** afin de suivre nos progrès à ce sujet.

Nous adoptons des pratiques visant à réduire notre consommation d'eau. Par exemple, nous invitons tous nos collaborateurs et collaboratrices à participer à la bonne gestion de notre fosse septique via des affiches installées dans les sanitaires.



Notre procédé de production ne rejette pas d'eau directement. En effet, notre usine de laque, bien que consommatrice d'eau, dispose d'un système de traitement des eaux usées suivi d'un bac de rétention dans l'attente de transférer les effluents vers des spécialistes du retraitement.

## 9. Engagement envers la réduction des pollutions

Outre les émissions de gaz à effets de serre, les déchets dangereux et les produits chimiques, les pollutions peuvent prendre plusieurs aspects.

Nous analysons les **rejets atmosphériques** de notre usine de laque.

Nous procédons également régulièrement à des analyses du niveau sonore de nos activités pour limiter les nuisances envers le voisinage.

De la même manière, nous avons réalisé une formation à l'éco-conduite auprès de nos conducteurs de poids lourds afin de réduire les pollutions lors de la livraison de nos produits.

## 10. Engagement envers les achats locaux et écologiques

En plus des matières premières utilisées lors de la fabrication de nos produits, nous utilisons d'autres articles et services dans la vie quotidienne de l'entreprise.

À titre d'exemple, pour le nettoyage de nos sites, nous nous efforçons de choisir des **partenaires locaux** utilisant des produits de nettoyages écologiques et ce, afin de favoriser l'emploi sur notre territoire.

Nous sélectionnons également des produits et services plus respectueux de l'environnement, via, par exemple, certains de nos serveurs informatiques externes fonctionnant à l'énergie renouvelable ou du papier recyclé pour nos multicopieurs.

## 11. Engagement envers la santé et la sécurité des consommateurs

Nos produits sont conçus, fabriqués avec le plus grand soin afin d'embellir les extérieurs de nos clients finaux et nous mettons tout en œuvre pour assurer leur sécurité lors de la pose ou de l'utilisation de nos produits.

Des **formations** sont proposées à nos **clients professionnels** afin de les aider à installer nos produits en toute sécurité. Les clients finaux ont également accès aux consignes nécessaires pour l'**entretien de leur produit** tout au long de sa vie.

Nous protégeons les données de l'ensemble de nos parties prenantes, y compris celles de nos consommateurs, en promouvant le respect de la vie privée, la protection de toute information confidentielle obtenue dans le cadre professionnel et le respect des exigences réglementaires découlant du règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD).



## 12. Engagement envers la promotion de la consommation durable

Afin de permettre à nos clients de réaliser un choix éclairé et favoriser ainsi la consommation durable, nous travaillons à améliorer encore la **transparence des informations** communiquées à nos clients professionnels et aux clients finaux.

## 13. Formation et responsabilité

L'entreprise a un rôle à jouer dans la diffusion des enjeux de la transition énergétique et écologique.

Ainsi, nous avons intégré un **module de sensibilisation** aux enjeux de la transition énergétique et écologique dans les programmes de Certificat de Qualification Professionnel (CQP) et d'Atelier Ecole proposés à nos collaborateurs et collaboratrices. Afin de sensibiliser le plus grand nombre aux enjeux de la transition énergétique et écologique, tous les nouveaux arrivants sont également sensibilisés à ce sujet.

Nous menons également régulièrement des actions de sensibilisation pour promouvoir des pratiques plus sobres ou respectueuses de l'environnement via des campagnes de communication et en participant régulièrement à la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) et la Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD).

Pour finir, afin de s'assurer que les mêmes engagements s'appliquent à nos fournisseurs et sous-traitants, nous avons rédigé une **Charte Achats Responsables et Sous-Traitants** que ceux-ci doivent respecter afin de travailler avec nous.



## II Nos engagements envers les Relations Humaines

Dans cette section dédiée aux Relations Humaines, nous souhaitons exprimer nos engagements relatifs aux Relations Humaines, et en particulier sur l'égalité Hommes-Femmes, la diversité, l'équité, l'inclusion, l'emploi, la santé et sécurité, les conditions de travail, la gestion des carrières, le travail des enfants, le travail forcé et le dialogue social.

### **1. Engagement envers l'égalité Hommes-Femmes, la diversité, l'équité et l'inclusion**

Nous croyons fermement que chaque individu, quels que soient son genre, son âge, son origine, son handicap, mérite d'être traité avec dignité et respect. Nous nous engageons à garantir des opportunités égales et équitables à tous les candidats, nos collaborateurs et nos collaboratrices, en éliminant toute forme de discrimination et de préjugé de notre processus d'embauche ou dans la vie quotidienne de notre entreprise.

#### **a. Processus d'Embauche Équitable**

Nous utilisons des critères d'évaluation objectifs et pertinents pour évaluer les compétences, l'expérience et le potentiel des candidats, sans égard au genre, à l'âge, à l'origine ou au handicap.

Plus particulièrement, nous encourageons activement la candidature des femmes et nous nous efforçons de garantir une représentation équilibrée des genres dans tous les niveaux de notre entreprise.

#### **b. Promotion de l'égalité Hommes-Femmes, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le Milieu de Travail**

Nous offrons des politiques de congé parental flexibles et équitables pour les employés de tous les genres, favorisant ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous investissons dans le développement professionnel et la formation continue de tous nos employé.es, quel que soit leur genre, leur âge, leur origine ou leur handicap, favorisant ainsi leur progression et assurant leur employabilité.



### **c. Objectifs**

En accord avec la réglementation, nous mesurons chaque année notre indice Égalité F/H que nous essayons, en fonction des résultats, de maintenir ou d'améliorer pour les années suivantes.

## **2. Engagement envers l'Emploi**

Nous travaillons avec des acteurs locaux, jouant un rôle social sur le secteur et favorisant l'attractivité du territoire afin de favoriser l'emploi et le retour à l'emploi des personnes en recherche d'un poste. Nous les accompagnons sur divers sujets : recrutement, stage, échanges divers, etc.

Nous nous engageons donc à développer nos partenariats et être force de proposition afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi sur le territoire.

À titre d'exemple, nous travaillons en collaboration avec : Crépi 29, Pôle emploi, Mission locale, AJE, Agence d'intérim, Marque Bretagne / Quimper Cornouaille de développement et Cap Emploi...

## **3. Engagement envers la Santé et la Sécurité**

Nous considérons la santé et la sécurité de nos employés comme une priorité absolue. Nous croyons fermement qu'un lieu de travail sûr et sain est essentiel pour le bien-être et l'épanouissement de nos collaborateurs et collaboratrices ainsi que pour la performance globale de notre entreprise.

### **a. Notre démarche de sensibilisation et prévention**

Tous nos collaborateurs et nos collaboratrices sont sensibilisé.es à la santé et la sécurité lors de leur prise de poste afin de les équiper des connaissances et des compétences nécessaires pour travailler en toute sécurité. Nous maintenons une communication ouverte et transparente pour encourager la participation active de nos employés dans l'identification et la résolution des risques potentiels. Toutes les situations à risques sont analysées dans notre Document Unique afin de prévenir au maximum tout accident. Lorsqu'un risque persiste après la suppression ou les mises en oeuvre de mesures de protection collective, des Équipements de Protection Individuel (EPI) sont fournis à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs en fonction de leur activité et un affichage clair est présent dans chaque zone de production quant à l'obligation de les porter.



## **b. Nos objectifs**

Nous nous engageons à créer un environnement où chaque employé se sent en sécurité pour exprimer ses préoccupations, poser des questions et signaler tout incident ou danger potentiel. Nous encourageons une culture de vigilance partagée où chacun veille à sa propre sécurité et celle des autres.

Enfin, nous avons établi des objectifs quantitatifs spécifiques visant à réduire les accidents et les incidents sur le lieu de travail. Nous mesurons régulièrement nos performances, étudions chaque tendance par l'analyse des remontées terrain et mettons en œuvre des mesures correctives pour atteindre et dépasser ces objectifs.

## **4. Engagement envers les Conditions de Travail**

Nous sommes profondément investis dans le bien-être et l'épanouissement de nos employés. Nous croyons que des conditions de travail justes, équitables et bienveillantes sont essentielles pour cultiver un environnement professionnel où chaque individu peut exceller et s'épanouir.

### **a. Salaires et Avantages**

Nous offrons des opportunités de rémunération équitable et transparente, basées sur la performance, l'expérience et les responsabilités. Nous sommes engagés dans l'élimination des écarts de rémunération injustes liés à l'origine, l'âge, le handicap ou autre et dans la promotion de l'égalité salariale entre les genres. Sur demande, nous mettons à disposition de nos collaborateurs et collaboratrices toutes les nouvelles mises à jour des grilles salariales de notre convention collective.

En plus des salaires équitables, nous fournissons une gamme complète d'avantages sociaux, dont la complémentaire santé et prévoyance, les régimes de retraite, et d'autres avantages destinés à soutenir la santé physique et financière de nos employés et de leurs familles.

### **b. Horaires de Travail Équilibrés**

Nous valorisons l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Nous nous efforçons de créer des horaires de travail flexibles lorsque cela est possible, permettant ainsi à nos employé.es de concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs engagements personnels et familiaux. Nous proposons systématiquement un temps d'échange sur ce sujet lors des entretiens individuels et des entretiens professionnels.



### **c. Droit à la Déconnexion**

Nous respectons le droit à la déconnexion de nos employés en dehors des heures de travail régulières. Nous encourageons nos employés à prendre le temps nécessaire pour se ressourcer, se détendre et passer du temps de qualité avec leur famille et leurs proches, sans être constamment sollicités par des tâches professionnelles.

### **d. Communication Bilatérale**

Nous encourageons la communication ouverte et bilatérale sur les conditions de travail. Nous favorisons un environnement où nos employés se sentent à l'aise pour partager leurs préoccupations et leurs idées.

Nous organisons régulièrement des entretiens individuels et des entretiens professionnels.

Nous procédons également à une enquête de satisfaction annuelle et nous nous engageons à prendre des mesures appropriées pour améliorer continuellement leurs conditions de travail.

## **5. Engagement envers la Gestion des Carrières**

Notre engagement envers la gestion des carrières est ancré dans l'idée que le développement personnel et professionnel de nos employés est essentiel pour créer une entreprise florissante et durable.

### **a. Embauche**

Nous nous engageons à un processus de recrutement équitable et transparent. Nous recherchons activement la diversité des talents et nous évaluons chaque candidat en fonction de ses compétences, de son expérience et de son potentiel. Nous valorisons la diversité et l'inclusion, car nous croyons que des équipes variées stimulent l'innovation et la créativité. A titre d'exemple, nous opérons des recrutements sans CV via notre atelier école.

### **b. Evaluation continue et formation**

Nous encourageons l'évaluation continue des performances et investissons dans la formation pour le développement professionnel au travers d'un important catalogue de formations mis à disposition de nos collaborateurs et collaboratrices.

### **c. Fin de collaboration**

Dans le cadre d'une fin de collaboration professionnelle, nous le faisons de manière respectueuse de la législation en vigueur et proposons un soutien pour faciliter la transition vers de nouvelles opportunités.



## **6. Engagement envers le travail des enfants et le travail forcé**

Sauf autorisations légales, nous n'employons pas d'enfants de moins de 16 ans et les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doivent effectuer aucun travail susceptible de nuire à leur santé ou leur sécurité, y compris le travail de nuit.

En revanche, nous pouvons avoir recours à des programmes d'apprentissage légaux, légitimes et correctement appliqués, tels que des stages étudiants ou des alternances.

Nous nous engageons à ne pas avoir recours et proscrire toute forme de travail forcé, obligatoire ou d'esclavage moderne. Tout travail doit être volontaire et nos collaborateurs et collaboratrices sont libres de démissionner ou de résilier leur contrat de travail à tout moment.

## **7. Engagement envers le dialogue social**

Nous reconnaissions et respectons le droit des travailleurs à négocier collectivement et à créer ou rejoindre les organisations syndicales de leur choix sans aucune sanction, discrimination ou harcèlement.

## **8. Engagement contre le harcèlement**

Le harcèlement sous toutes ses formes, qu'il se manifeste par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes ou des gestes, est strictement interdit. Nous considérons le harcèlement comme une violation grave de nos valeurs et nous prenons des mesures rigoureuses pour prévenir, détecter et remédier à tout incident de harcèlement. Nous encourageons la communication ouverte et la sensibilisation à cette question, et nous nous efforçons de créer un environnement où chaque salarié.e se sent en sécurité, respecté et soutenu.

Processus de signalement d'une situation de harcèlement :

- Une alerte est portée à la connaissance de la cellule anti-harcèlement (en physique ou via les emails des référent.es harcèlement).
- Une enquête discrète est menée afin d'avoir une vision complète de la situation et recueillir des témoignages.
- La personne accusée est entendue en entretien afin de recueillir son témoignage.
- À l'issue de l'enquête, une décision basée sur des faits est prise et peut aboutir à des sanctions allant jusqu'au licenciement de la personne coupable de faits de harcèlement.

## **9. Responsabilité**

Afin de s'assurer que les mêmes engagements s'appliquent à nos fournisseurs et sous-traitants. Nous avons rédigé une Charte Achats Responsables Fournisseurs et Sous-Traitants que ceux-ci doivent respecter afin de travailler avec nous.



### **III Code de Conduite Éthique Collaborateurs & Collaboratrices**

Dans le cadre de sa démarche RSE, le Groupe Cadiou a élaboré ce code de conduite qui s'applique à toutes les collaboratrices et les collaborateurs.

Ce code a pour vocation d'aider les collaboratrices et collaborateurs du Groupe à prendre une décision lorsqu'ils envisagent d'offrir ou se voient offrir un cadeau ou une invitation afin de prévenir les risques d'infraction et de répondre au besoin de transparence et d'éthique exigé par le Groupe.

#### **Préface d'Emmanuelle Cadiou, Présidente de Maison Cadiou**

Dans le cadre de votre activité professionnelle au sein de notre groupe, vos actes sont effectués au nom du groupe et engage à ce titre, sa responsabilité et sa réputation.

Notre groupe se veut exemplaire dans ses façons de procéder tant en interne qu'en externe et s'appuie sur des valeurs fortes.

Il est donc important que vous ayez à l'esprit que vous êtes en permanence les ambassadeurs de notre groupe.

Nous décrivons ci-dessous les engagements du groupe Maison Cadiou en matière de pratiques visant à lutter contre la corruption.



## Qu'est-ce que la corruption et le trafic d'influence ?

La corruption et le trafic d'influence sont des infractions définies par le Code pénal. Elles peuvent s'appliquer à toutes personnes physiques ou morales, quelles que soient leur taille, leur secteur d'activité et leurs implantations.

### Définition de la corruption active\*

La corruption active est le fait pour quiconque à tout moment de proposer ou de céder, directement ou indirectement, à un agent public français ou étranger (personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, salarié d'une entreprise public, etc.) ou à une personne privée (dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, d'une fonction de direction ou d'un travail pour une personne physique ou moral) des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir (ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenu d'accomplir) un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction sa mission ou son mandat.

Articles 433-1 et s., 435-1 et s., 445-1 et suivants du Code pénal

### Définition du trafic d'influence\*

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers.

Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.)

Le droit pénal distingue le trafic d'influence actif (du côté du bénéficiaire) et le trafic d'influence passif (du côté de l'intermédiaire). Les deux délits sont autonomes et sont punis de la même manière.

Articles 432-11-2°, 433-1-2°, 433-2 et 434-9-1 du Code pénal

\*selon les définitions du Service Central de prévention de la corruption, Rapport 2015

### Sanctions prévues en cas d'infraction

Toute personne enfreignant la loi relative à la corruption et au trafic d'influence encourt de lourdes sanctions prévues par le Code pénal et pouvant aller jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 1 million d'euros d'amende.



## A qui s'adresse ce code ?

Ce code s'adresse à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du Groupe Cadiou, quel que soit leur statut, permanents ou occasionnels (CDI, CDD, alternance, etc.).

## Définition des termes “cadeaux”, “invitations” et “hospitalité”

- **Cadeau** : Avantage matériel offert dans le cadre d'une relation dont la valeur peut fortement dépendre des circonstances (niveau de vie, contexte...) et des personnes.

Par exemple : bouteille de vin, boîte de chocolats, etc.

- **Invitation** : Avantage immatériel destiné à témoigner de l'attention que l'on porte à autrui dont la valeur dépend des hôtes et des circonstances.

Par exemple : Invitation à un événement sportif, à un concert, ou à participer à un voyage, etc.

- **Hospitalité** : Comprend les repas, les boissons, les frais de voyage et d'hébergement.

Par exemple : Déjeuners d'affaires, visites d'usines, etc.

## Les situations à risques et comportements proscrits susceptibles de caractériser des faits de corruption

De manière générale, les cadeaux, invitations ou pratiques d'hospitalité ne doivent pas être utilisés pour obtenir une contrepartie ou un avantage indu, obtenir, conserver ou renouveler un contrat ou des clauses avantageuses, exercer une influence ou une pression sur un fournisseur, un partenaire commercial ou un autre tiers, ou encore, obtenir des informations sur une procédure d'attribution de marchés en cours.

En tant que **collaborateurs et collaboratrices Maison Cadiou**, après validation de votre hiérarchie, vous pouvez accepter ou offrir des cadeaux, invitations ou pratiques d'hospitalité dans un contexte classique de relations d'affaires ou lors d'occasions légitimes (Noël, Nouvel An, achèvement de projets, anniversaire d'entreprise, etc.).

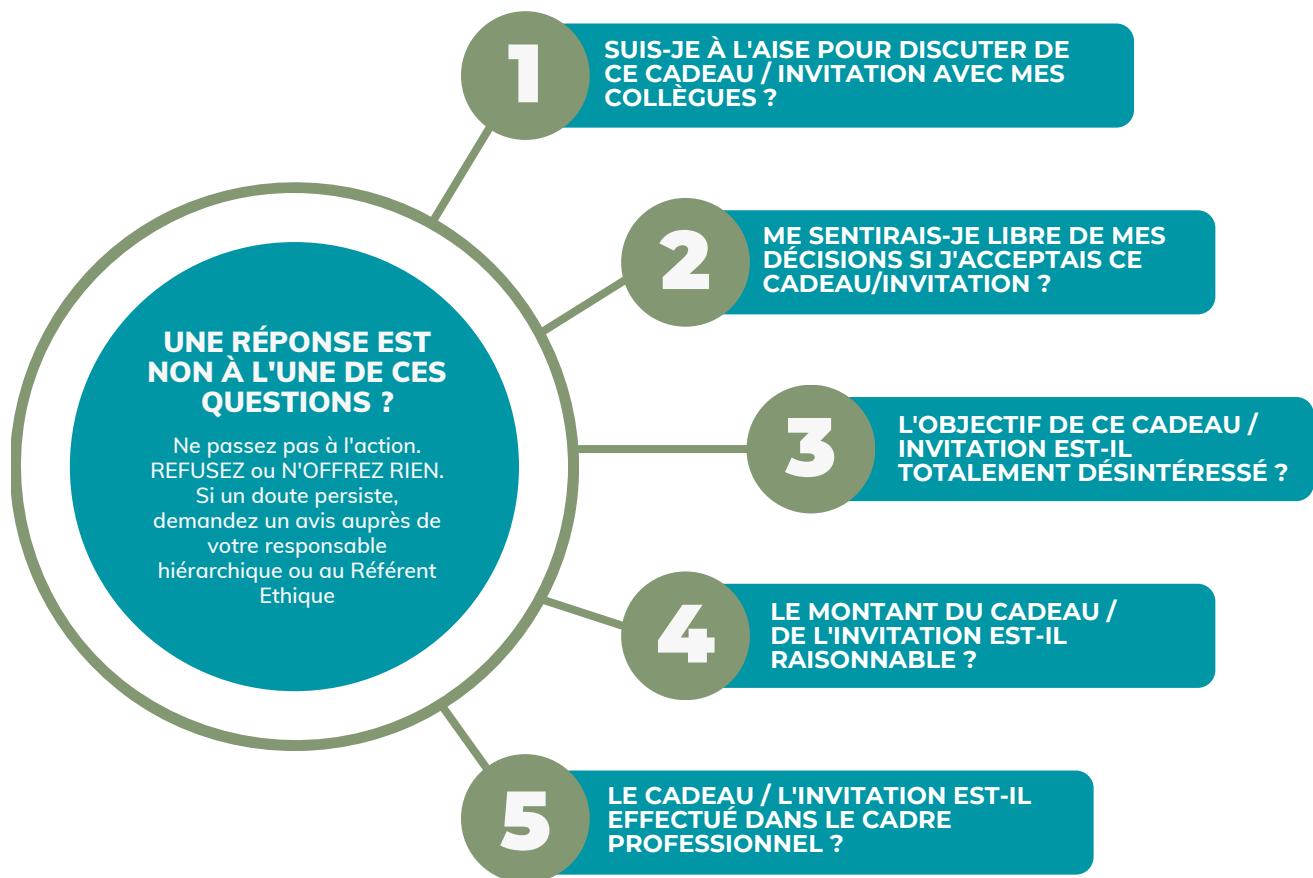
Il convient d'en apprécier le **CARACTÈRE RAISONNABLE, OCCASIONNEL**, d'en vérifier le **CONTEXTE PROFESSIONNEL** et de faire preuve de **TRANSPARENCE** vis-à-vis de sa hiérarchie si besoin. La valeur raisonnable du cadeau ou de l'invitation doit être appréciée en fonction des circonstances.

Dans cette optique, nous vous invitons à partager avec votre service et/ou vos collègues tout cadeau physique qui vous est donné (même en nom propre).

L'existence du présent code doit être évoquée en toute transparence avec votre interlocuteur.



# AIDE À LA DÉCISION



## Exemples pratiques : Quels comportements adopter ?

Voici quelques exemples concrets de situations pouvant survenir dans le cadre de vos activités chez Maison Cadiou.

Situation 1	Situation 2	Situation 3
<p>Pour fêter le passage à la nouvelle année, un de nos fournisseurs envoie au service Achats une boîte de chocolat.</p> <p>Ai-je le droit ?</p>	<p>Pour me remercier d'avoir accepté un contrat, un fournisseur espagnol souhaite m'inviter, moi et ma famille, à un match de football d'une équipe espagnol prestigieuse.</p> <p>Ai-je le droit ?</p>	<p>Dans le cadre de relations commerciales avec un client et/ou un prospect, je souhaite l'inviter au restaurant.</p> <p>Ai-je le droit ?</p>
<p><b>✓ OUI</b></p> <p>La réception d'un cadeau à caractère <b>OCCASIONNEL</b> est acceptée.</p> <p>Il serait cependant raisonnable de <b>le partager avec le service concerné</b>.</p>	<p><b>✗ NON</b></p> <p>Si l'invitation inclut le déplacement et l'hébergement pour vous et votre famille. La réception d'une invitation doit rester dans un cadre <b>PROFESSIONNEL</b>.</p> <p><b>✓ OUI</b></p> <p>Si l'invitation se limite à vous adresser une entrée pour le match, vous pouvez accepter l'invitation. Vous prenez à votre charge les frais annexes (déplacement, hébergement, places additionnelles, etc.) pour vous et votre famille. Vous devez au préalable en informer votre hiérarchie.</p>	<p><b>✓ OUI</b></p> <p>Je peux inviter ce client et/ou ce prospect au restaurant dès lors qu'il s'agit d'un repas dont le montant est <b>RAISONNABLE</b> car cette invitation intervient dans le cadre professionnel.</p>



## **Mesures en cas d'infractions**

En cas d'infraction avérée, celle-ci est portée à la connaissance du service RH et/ou du Comité Stratégique en y incluant les détails de l'affaire.

Les collaboratrices et collaborateurs ayant commis une infraction au présent code de conduite s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans le cas d'une infraction commise par un partenaire commercial, les contrats avec celui-ci pourront être rompus.

## **Opérations de mécénat et sponsoring**

Le Groupe Cadiou est amené régulièrement à octroyer des dons.

Une commission Solidarité et Mécénat a été créée afin d'étudier les demandes de dons. Celle-ci est composée de collaboratrices et collaborateurs de Cadiou des services RH, Marketing et RSE.

Nous privilégions :

- Les demandes de dons venant des associations dont font partie des collaboratrices et collaborateurs et/ou des clients et fournisseurs.
- Les associations locales (Finistère)
- Les associations ayant un but social et/ou environnemental

Le montant octroyé aux associations est décidé en commission et soumis à la direction pour validation.

### **Procédure de demande de dons :**

1. La Commission Solidarité et Mécénat lance un appel aux demandes de dons par mail auprès des collaboratrices et collaborateurs et précise la date de la commission à venir
2. Les dossiers de demandes sont à déposer par mail directement ou via un formulaire joint dans le mail
3. Les dossiers sont examinés par la commission
4. La décision est communiquée aux demandeurs

## **Alerte**

### **Dispositif d'alerte et contact**

Un dispositif d'alerte a été mis en place par notre service des Ressources Humaines. Il permet aux collaboratrices et collaborateurs internes et extérieurs (personnel intérimaire, prestataire de services...) ou occasionnels (CDD, apprentis, stagiaires...) du Groupe, ainsi qu'aux tiers d'effectuer un signalement en envoyant un mail à l'adresse [rh@cadiou.bzh](mailto:rh@cadiou.bzh).



## **Sanctions relatives à ce code de conduite**

Le NON RESPECT ou le contournement de cette politique est STRICTEMENT PROHIBÉ et pourra faire l'objet de sanctions.

## **Protection des lanceurs d'alertes**

Les lanceurs d'alerte seront protégés contre toute forme de représailles.

Les auteurs de représailles exercées contre des lanceurs d'alerte seront dès lors systématiquement sanctionnés.

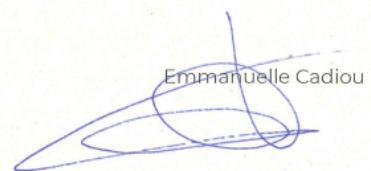
## **Amélioration continue**

Nous nous engageons à améliorer notre code de conduite en intégrant les enseignements tirés de rapports de faits avérés. Ces informations précieuses nous serviront de guide pour renforcer nos pratiques.

## **Référent éthique**

En cas de doute, vous pouvez contacter la référente éthique, notre Responsable RSE.

**Emmanuelle Cadiou**



Emmanuelle Cadiou

*Date de création : 01/12/2022*

*Dernière mise à jour : 23/01/2024*

