

LA CHARTE ÉTHIQUE

La devise du groupe CAILLE, qui célèbre ses 175 ans cette année :

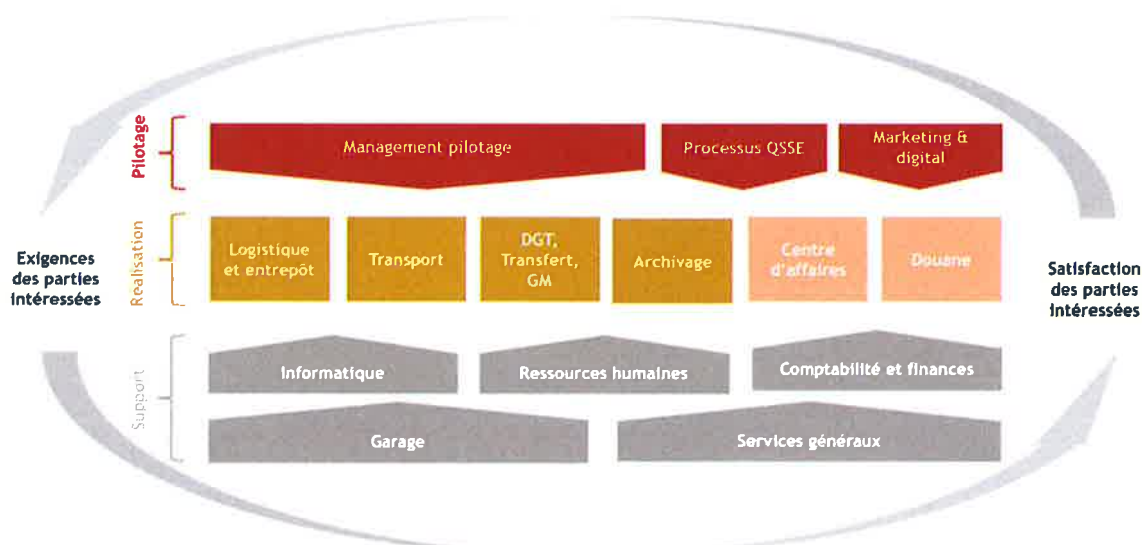
« Notre passé donne du sens à notre avenir »

**Développement durable, protection de l'environnement,
lutte contre les discriminations, qualité de service
et un engagement fort pour notre équipe.**

Intégrer les préoccupations environnementales et sociétales dans nos services amène notre groupe à se réinventer et à innover avec des actions précises et concrètes.

La RSE permet ainsi à notre groupe de se différencier et de proposer à nos clients, une offre qualitative et concurrentielle respectueuses de nos engagements.

Cartographie du Groupe CAILLE :



Légende : Hors périmètre de certification LRQA

Dernière version : 31/01/2022

Bertrand Caille PDG, et pilote de ce SMI, est également garant des questions environnementales, sociales, éthiques et droits de l'Homme.

Timmy Prévot en tant que Responsable processus RH est également responsable de la durabilité sociale. A ce titre il participe aux réunions du CSE et anime les réunions du club sécurité.

Manuel Triqueneaux en tant que Responsable processus transport est également responsable de la durabilité environnementale. Il est assisté par Alain Schmid .

Cyrille Mascret en tant que Responsable processus Comptabilité est également responsable de l'éthique des affaires.

Bénédicte Caille en tant que Responsable processus QSE est également responsable des risques de durabilité.

Des comités de direction mensuels, permettent d'aborder ces différentes questions, et de suivre les cations qui leur sont associées

Les engagements déclinés ci-dessous sont attestés par des certifications délivrées par l'organisme *Lloyd's Register* pour les *ISO 9001-14001* et *45001*, et par l'ADEME pour le label *ADEME*, obtenu par l'activité transport.



Les 8 Engagements CailleZen



Créé en 1847, le Groupe Caille intervient dans les activités de la logistique, du transport, du déménagement , du transfert administratif et industriel et de l'archivage
 Aujourd'hui, nous pratiquons une dynamique d'amélioration continue (Kaisen) dans les domaines de la Qualité, de la Santé, de la Sécurité, de la sûreté, de l'Environnement et du Développement Durable.
 Dans une démarche de conformité réglementaire, de réduction des pollutions et des accidents et d'amélioration globale, nous nous engageons tous sur les 8 points suivants

1 Dynamique CailleZen - Un point d'avancement mensuel sur les thématiques Santé, Sécurité, Environnement- Développement Durable et Qualité	4 Qualité - Engagement « La Garantie d'un Service » - Rôle commercial de chacun - Démarche ISO 9001 (management de la Qualité)	6 Environnement-Développement Durable - Respect des engagements de la Charte Objectif CO2 - Gestion raisonnée des déchets - Démarche ISO 14001 (management de l'Environnement)
2 Les Fondamentaux Caille - Fiches de poste: Conducteur, Déménageur, Cariste-Préparateur, Mécanicien, commerciaux.. - Règlement Intérieur - Livret d'accueil	5 Prévention Santé et Sécurité des personnes - Démarche ISO 45001 (management de la sécurité au travail) - Equipements de Protection Individuelle (EPI) - Zonage des voies de circulation - Club sécurité et CSE : Informations terrain, analyse, actions de prévention et communication - Evaluation des risques professionnels et mise en conformité réglementaire (Mise à jour Document Unique) - Conduite d'actions de prévention visant à baisser les risques et à protéger les salariés - Plan d'Opération Interne (évacuation, Equipe d'intervention, Secouristes, ...)	7 Sécurité matérielle - Protection des bâtiments - Sécurité des biens et marchandises - Démarche O.E.A (opérateur économique agréé) - Plan d'Opération Interne (évacuation, Equipe d'intervention...)
3 Rangement, propreté - Démarche « 5 S » Entrepôts - Démarche « 5 S » Véhicules - Démarche « 5 S » Garage - Démarche « 5 S » Bureaux, Agences	8 Entreprises extérieures - Protocoles de sécurité (transport, chargement, déchargement) - Interventions sur sites (Plans de prévention, permis de feu, ...)	



Groupe
CAILLE

Transport - Logistique - Déménagement
Archivage

Bertrand Caille, le 02/01/2020

Ces certificats sont pilotés par chaque responsable d'activité, devenu "responsable processus" depuis 7 ans.

Nos certifications



➤ **Mars 2017**

La société Transports industriel CAILLE a reçu le label ADEME

➤ **Juillet 2017**

Notre activité logistique, située à Laon, rue Pierre Bourdan a reçu l'agrément OEA, ou

EO

➤ **Janvier 2018**

Obtention de la certification OHSAS 18001

➤ **Mai 2018**

Obtention de l'agrément SIAF (certificat propre au stockage et à la gestion d'archives)

➤ **Juillet 2019**

Renouvellement de nos certifications ISO 9001-14001, version 2015, et OHSAS 18001 par le cabinet LLOYD's Register

➤ **Septembre 2020**

Migration réussie, obtention de l'ISO 45001 pour l'ensemble des activités du groupe

➤ **Décembre 2020**

Renouvellement du Label ADEME

➤ **Mai 2022**

Renouvellement des 3 certificats ISO 9001-14001 et 45001 pour l'ensemble des activités du groupe

➤ **Mars 2023**

Obtention de la norme NZ40-350 pour l'activité Archivage, qui garantit la qualité, la conformité et la sûreté de nos pratiques





La Charte éthique définit les principes et valeurs auxquels la société CAILLE et l'ensemble de ses filiales (ci-après « *le Groupe* » ou « *CAILLE* » ou « *l'Entreprise* ») adhèrent et qui doivent guider chaque collaborateur du Groupe dans la pratique quotidienne de son métier.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales du Groupe dans la conduite des affaires.

La présente Charte éthique s'applique à tous les collaborateurs du Groupe ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles le Groupe est associé tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres intermédiaires représentant CAILLE.

Les principes définis dans cette Charte incitent CAILLE à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et parties prenantes.

Chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail ou de son mandat social et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité. Elle est grande partie diffusée via le règlement intérieur

Les collaborateurs ne respectant pas les lois ou réglementations applicables, ou les principes de cette Charte, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément aux règlements intérieurs et/ou dispositions légales.

1. CONFORMITÉ À LA LÉGISLATION

Le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations partout où il exerce son activité.

Le respect de la Loi constitue une valeur incontournable. Il est de la responsabilité de tous les collaborateurs de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'Entreprise dans ses divers domaines d'activité.

Le service qualité du groupe s'appuie sur les services d'un partenaire, le groupe *EverHSE-Tennaxia*, pour gérer sa veille réglementaire et piloter efficacement sa conformité dans les domaines de la réglementation du travail, de la santé au travail et des exigences environnementales.



2. RESPECT DES PERSONNES

La gestion des ressources humaines, l'animation des collaborateurs, ainsi que les relations entre les collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

Le groupe CAILLE entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination.

Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel est interdit(e).

Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques.

Assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est un objectif constant qui se traduit par :

- des réunions de sensibilisation régulières ;
- un accueil des nouveaux collaborateurs, sur la présentation des valeurs de notre groupe ;
- des formations réglementaires ;
- des formations internes ;
- la rédaction de manuels métiers ;
- la nomination de deux référents harcèlement sexuel et moral, membres du CSE ;
- une analyse minutieuse des accidents du travail, à partir de l'arbre des causes ;
- une recherche d'amélioration avec des partenaires externes (ergonomes, ingénieurs sécurité, ingénieurs spécialisés en environnement, consultants spécialisés) ;
- la mise en place d'un club sécurité, représentant des différents métiers de l'entreprise, et dont le rôle est de travailler à partir des remontées d'information du terrain ;
- des audits internes réguliers, réalisés par différents acteurs de l'entreprise pour suivre l'application des bonnes pratiques et remonter d'éventuelles anomalies.

L'ensemble de ces actions renforcent la volonté du groupe de protéger l'intégrité de chacun et chacune des hommes et femmes de l'entreprise.

3. CONCURRENCE LOYALE

CAILLE veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action du Groupe ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.



CAILLE refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale.

Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, nos concurrents et clients doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

4. RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX

CAILLE entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés en préambule.

La RSE est au cœur de toutes nos actions économiques. Notre groupe, dont le siège est à Laon, en Picardie a été le premier signataire, le 21 novembre 2014 de la charte « *fournisseur responsable* ».

En conséquence, le Groupe s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter tant la lettre que l'esprit de ses accords commerciaux. Les collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'encourager les clients à faire appel aux services du Groupe.

L'action commerciale des différentes entités du groupe, s'exerce dans le respect de la réglementation d'une part, et des contrats de nos parties intéressées, que tout collaborateur s'applique à connaître. Notamment, le Groupe respecte les règles spécifiques qui régissent les marchés privés et publics.

CAILLE s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de la charte Relation – fournisseur, dont le groupe a été le premier signataire en région Picardie en 2014. Le Groupe attend de ses partenaires un engagement équivalant en termes de respect des droits de l'homme, de loyauté des pratiques de vente et de marketing, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires.

Caille collabore principalement avec des prestataires adhérents des groupements professionnels, auxquels il adhère : **demeco** et **Astre**. Concernant, ses prestataires non adhérents, il exige que ces derniers soient au préalable inscrit sur la plateforme Gedtrans qui sécurise la collecte des documents obligatoires, permettant de s'assurer de la conformité professionnelle et réglementaire de ces derniers, et d'éviter toute forme d'esclavage moderne



Il incombe à chaque collaborateur de travailler avec ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus d'évaluation rigoureux.

Les services fournis par CAILLE respectent les normes établies en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement sur ses propres sites et ceux de ses clients.

5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le groupe CAILLE s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Il applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption.

CAILLE respecte le code de conduite anti-corruption en vue de répondre aux exigences de la loi française dite « Sapin II » du 9 décembre 2016. Ce code anti-corruption a vocation à guider les actions et comportements des collaborateurs au quotidien en ce qui concerne notamment :

- les cadeaux et invitations ;
- les relations avec les agents publics ;
- les relations avec les fournisseurs, clients ;
- le mécénat et le sponsoring ;
- les relations avec les consultants ;
- les paiements de facilitation.

6. CONFIDENTIALITÉ

CAILLE s'efforce de faire respecter, dans le Groupe et dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités. Tous les collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives à CAILLE, ses clients, ses fournisseurs et ses collaborateurs.

Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles,

Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle.



Chaque collaborateur doit :

- limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance ;
- conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités de l'Entreprise et des sociétés avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires ;
- empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à CAILLE (y compris les membres de leurs familles).

Ces obligations sont rédigées dans le règlement intérieur remis à chaque nouveau salarié.

7. SINCÉRITÉ DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE

CAILLE s'engage à fournir une information exacte, transparente et régulière. La sincérité des comptes permet au Groupe de fonder ses décisions sur des informations exhaustives, précises et fiables.

CAILLE et ses collaborateurs s'obligent à produire des comptes réguliers et sincères donnant une image fidèle de la situation financière, du résultat des opérations, des transactions, de l'actif et du passif du Groupe. L'établissement de ces documents est conforme aux principes comptables avec des écritures justifiées par des pièces appropriées émises par des parties de bonne foi et certifiées par deux commissaires aux comptes indépendants et distincts .

Tous les documents sont conservés conformément aux lois applicables et aux politiques du Groupe.

8. UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES DE L'ENTREPRISE

Les collaborateurs du Groupe doivent se conformer à la Charte d'utilisation des moyens informatiques et de télécommunication et à la Politique de sécurité des systèmes informatiques en vigueur au sein du Groupe.

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de l'Entreprise et doit être utilisée de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Il est notamment interdit aux collaborateurs d'utiliser les systèmes informatiques de CAILLE pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires.



L'usage personnel des ressources informatiques de l'Entreprise, comme l'envoi de courriers électroniques à des tierces personnes, doit être limité au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques de CAILLE ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers.

L'ensemble de ces obligations sont suivies par l'ingénieur informatique du Groupe CAILLE, qui a également la mission de DPO (délégué à la protection des données).

9. SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL - LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT - HANDICAP

CAILLE garantit des conditions de travail adéquates à ses collaborateurs, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles de l'Entreprise en la matière.

La santé- sécurité sont deux axes majeurs de l'analyse de nos pratiques professionnelles, de nos sites, de nos métiers : la sécurité est intégrée à tous les niveaux de l'entreprise.

L'entreprise dispose d'un CSE, comité social et environnemental, composé de 12 salariés élus, dont 1 secrétaire et un trésorier , disposant d'une autonomie de fonctionnement et de budget.

Cette instance se réunit tous les deux mois avec la direction et participe pleinement à l'application des engagements de cette charte. L'ensemble des sujets relatifs au recrutement éthique, à la liberté d'associations, au harcèlement, à la non-discrimination, au droit des femmes, à la diversité, à l'éthique, à l'inclusion ; au droit de minorité et tous sujets complémentaires y sont abordés

La liste des actions déjà menées est importante :

- Signature d'un accord d'intéressement depuis plus de 20 ans, et renouvelé tous les 3 ans .
- Négociations salariales annuelles liées à la convention collective
- Adhésion pour tous les salariés et leur famille à une mutuelle santé groupe depuis plus de dix ans renouvelée chaque année
- Signature en 2020 d'un accord à l'égalité professionnelle e hommes- femmes
- Formation de deux référents « harcèlement sexuel et moral » depuis 2020, membres indépendants du CSE
- La mise en place des « *fondamentaux CAILLE* », fiches de poste, parcours d'accueil, livret d'accueil stagiaire, plan de prévention pour les entreprises extérieures, protocole de sécurité pour les transporteurs extérieurs, registre d'accueil pour toute personne « visiteuse », généralisation du port des EPI, analyse de tout accident ou avarie marchandise en tant que « non-conformité » ;



- l'ensemble de nos sites est équipé de défibrillateur. Parmi chaque équipe se trouve au minimum un collaborateur diplômé Sauveteur Secouriste au travail ;
- la majorité de nos collaborateurs en logistique sont équipiers de première intervention ;
- l'instauration fin 2018 d'un club sécurité dans l'entreprise, composé d'un échantillonnage de collaborateurs SST, représentatifs de nos différents métiers et de nos différents sites. Leur objectif est le renforcement des moyens de prévention suite à l'analyse des remontées d'information terrain, des AT. Ce club, animé par deux jeunes cadres , formés APS se réunit 4 fois par an, sans représentation de la direction , pour favoriser les échanges , les « remontées Terrain » et contribue à mettre à jour le Document unique
- Les formulaires de visites chantier, incitant chaque commercial ou exploitant à devenir acteur de notre RSE, évoluent selon les points d'attention à avoir. Le Groupe garantit à ses collaborateurs et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants. Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée conformément aux législations nationales en vigueur.
- La maîtrise de tous produits manipulés , avec enregistrement des fiches de sécurité correspondantes, affichage des consignes d'utilisation, mise en place des équipements de manipulation appropriés et recherche de substituts moins nocifs pour la santé et l'environnement .

CAILLE entend traiter tous ses collaborateurs avec respect et équité et promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi.

CAILLE favorise l'immersion professionnelle des jeunes, par l'accueil de stagiaires, l'apprentissage ou l'alternance en veillant scrupuleusement, avec les organismes partenaires à leur bien être , conformément à la Convention N° 138 de l'OIT. Un livret d'accueil spécifique leur est attribué.

Chaque collaborateur doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques.

Par ailleurs, CAILLE attend de ses dirigeants qu'ils respectent l'égalité entre les sexes au travail.



CAILLE n'a recours à aucune forme de travail forcé. En conformité avec les conventions internationales, il s'interdit le travail des enfants.

CAILLE propose à ses collaborateurs des opportunités de formation qui sont spécialement adaptées à leur domaine d'activités et à leurs exigences.



CAILLE respecte la vie privée de ses collaborateurs et protège leurs données personnelles.

Le Groupe mène une politique active en matière de handicap en encourageant notamment l'emploi et l'intégration des salariés en situation de handicap et en accompagnant les personnes en cas de survenance d'un handicap au cours de la vie professionnelle.

L'entreprise favorise l'insertion de personnes handicapées ou de jeunes non diplômés à travers :

- une collaboration au coup par coup sur des dossiers spécifiques avec des associations ;
- une politique de recrutement de jeunes non qualifiés pour les former aux emplois certifiés d'aide- déménageur-conducteur, ou de mécaniciens ;
- l'emploi de personnes présentant des problématiques d'handicap Cotorep : Notre entreprise a dépassé le quota prévu par la loi et n'a pas eu à régler de cotisation spécifique pour l'emploi de personnes handicapées. À titre d'exemple, nous avons recruté durant dix ans comme agent Technique une jeune adulte atteinte de Trisomie 21, sa maladie nous a obligés à aménager son emploi du temps progressivement ;
- d'autres partenariats de l'entreprise : avec le secours populaire, qui consiste à la mise à disposition épistolaire de surface d'entreposage et d'aide à la logistique du stockage de leurs différents dons.

Ou avec l'association qui s'est donné pour mission de favoriser et promouvoir la pratique artistique des personnes avec handicap mental dans une dimension de pratiques partagées.

ART21 porte des valeurs inscrites dans ses statuts :

- L'expression artistique révèle et valorise l'expression singulière de chacun ;
- L'accès pour tous aux pratiques artistiques et culturelles doit être une réalité ;
- Les personnes porteuses de trisomie 21 ou d'un autre handicap peuvent prendre une part active dans la gestion et l'animation d'une association ;

- ⇒ L'ouverture d'espaces de parole et d'échange contribue à la transformation des représentations sociales de chacun, qu'il soit ou non porteur d'un handicap. L'entreprise soutient le festival de musique de Laon par un apports logistique, financier et stratégique.

LE SECOURS POPULAIRE FRANÇAIS

Dans l'Aisne c'est ...

- Une fédération à Laon.
- 4 comités à Laon, Saint-Quentin, Soissons, Châteauneuf-Thierry et une antenne à Beaufort.
- Plus de 200 bénévoles de tous âges.

VACANCES EN FAMILLE 6 familles (11 personnes) bénéficiaires	AIDE ALIMENTAIRE 85 343 kg de produits alimentaires distribués
COLONIES DE VACANCES 13 enfants bénéficiaires	AIDE VESTIMENTAIRE 2500 personnes aidées
JOURNÉE DES OUVRIERS DES VACANCES 211 participants	PÈRES NOËL VERTS 500 enfants

Tout au long de l'année, nos actions s'articulent autour des campagnes :

- Don'Actions consacrée au fonctionnement des comités et de la fédération,
- Solidarité mondiale,
- Aide aux vacances et JOV,
- Pauvreté précarité,
- Pères Noël Verts.

Avec la participation de nos fidèles partenaires :

Pré en 1945, le Secours Populaire Français est une association à but non lucratif, reconnue d'utilité publique et déclarée Grande cause nationale. Il est habilité à recevoir des dons, des legs et des donations. L'association s'est donnée pour mission d'agir contre la pauvreté et l'exclusion en France et dans le monde et de promouvoir la solidarité et ses valeurs. Elle rassemble des personnes de toutes opinions, conditions et origines qui souhaitent faire vivre la solidarité.

50 rue de la République - 02100 Laon - 03 23 23 11 74

Un anniversaire célébré en musique

LAON La société Caille a poursuivi la célébration de son 170^{ème} anniversaire par un concert.

C'est beau un anniversaire en musique. Surtout quand les notes sont surprenantes et généreuses. À la faveur du 170^{ème} anniversaire du groupe Caille, le trio de jazz mené par Enrico Pierranunzi a joué dans un entrepôt de l'entreprise samedi soir, en présence de près de 600 personnes. La formation est appréciée des initiés. Résumons donc ces carrières. Enrico Pierranunzi, pianiste, a notamment joué avec Chet Baker, une icône de la trompette célébrée au cinéma. André Ceccarelli, batteur, a formé





10. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT - RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Le Groupe s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau et à lutter contre le changement climatique. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement.

Le groupe CAILLE a établi un document d'analyse des impacts environnementaux de chacune de ses activités par site. A partir de ce tableau, le groupe a établi un programme pour définir les actions et objectifs en matière d'enjeux environnementaux, sur les aspects les plus significatifs. Ses grandes lignes sont les suivantes : Connaissance et maîtrise de l'ensemble de nos déchets Choix de filières agréées, privilégiant le recyclage, mise en place de déchetteries facilitant le tri, diminution de nos DIB, diminution de nos consommables, optimisation systématique de nos pneumatiques par le retailage, le recreusage, recherche permanente de réduction de notre consommation de gasoil, par le recrutement d'un formateur interne, la formation de l'ensemble de nos conducteurs à l'éco conduite, le suivi mensuel de leur consommation, l'optimisation des chargements, et enfin la recherche d'énergie plus verte: achat de camions à gaz, et passage d'une partie de notre flotte à l'OLEO (gasoil vert produit localement à partir des déchets de cultures céréalières, dans un rayon de moins de kilomètres).

CAILLE s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de la charte Relation – fournisseur, dont le groupe a été le premier signataire en région Picardie en 2014. Le Groupe attend de ses partenaires un engagement équivalant en termes de durabilité, de protection des ressources et de réduction des rejets nocifs.

11. MISE EN ŒUVRE

Tous les collaborateurs de CAILLE sont tenus de se comporter conformément à la présente Charte éthique. Les dirigeants se voient conférer un rôle particulier à cet égard, celui de donner l'exemple. En tant qu'interlocuteurs, ils répondent à toutes les questions concernant les principes de conduite et s'assurent que les collaborateurs soient suffisamment informés, notamment dans leur domaine de responsabilités, des valeurs de CAILLE.

Chaque collaborateur pourra s'adresser pour toute interrogation portant sur la présente charte.

Il revient à chaque collaborateur de communiquer sans délai, à son autorité hiérarchique toute infraction légale ou tout manquement aux règles de CAILLE porté à sa connaissance. Ces communications doivent être de bonne foi et correctement documentées.



Toutes les notifications d'infractions supposées seront traitées avec le plus grand sérieux et avec toute la confidentialité possible notamment dans le cadre de la procédure de recueil de signalement ci-après décrite. Les auteurs de ces communications ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles ou menace, ni d'aucun harcèlement et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi.

Nos partenaires commerciaux seront informés de cette Charte éthique. Ils devront se comporter, eux aussi, de manière équitable, intègre et loyale selon les principes décrits sauf à ne plus commercer avec le Groupe.

12. PROCÉDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

CAILLE encourage ses collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables.

La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la hiérarchie directe ou indirecte. Le CSE et le Club sécurité sont des médiateurs importants.

Néanmoins, tout collaborateur qui considère qu'une information vers le responsable hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne pourrait pas donner lieu au suivi approprié, a la possibilité de saisir le Référent Qualité du Groupe, ou un membre du club sécurité, ou un représentant du personnel, dont la liste figure sur chaque site.

Des réclamations extérieures peuvent également être présentées via notre site Web ou par l'adresse commercial@caille-sa.fr, ou en téléphonant au siège au 03 23 23 54 99.

Dans ce cadre, l'auteur du signalement doit fournir les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement.

L'auteur du signalement communique également ses coordonnées (téléphone, courriel...) permettant, le cas échéant, un échange avec le Référent Conformité.

Selon la gravité de la remontée, elle peut se faire sous forme de « *devoir d'alerte* », directement auprès du service des Ressources Humaines, ou être relayée par un représentant du CSE.

Chaque demande est transmise et analysée par le service concerné. Un retour est systématiquement réalisé auprès du plaignant. Il est garanti la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur, des faits et des personnes visées par le signalement.

Selon la gravité, ou son impact sur l'entreprise, une réclamation pourra faire l'objet d'une fiche de non-conformité, associée à un plan d'action, suivi par le responsable QSE et le responsable du processus concerné. Elle pourra être portée à la connaissance du CSE ; L'impact du plan d'action sera évalué en revue de direction





L'éventuelle personne mise en cause sera informée de la nature des allégations la concernant mais ne sera pas informée de l'identité de l'auteur du signalement. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes.

Toute information communiquée ne sera partagée qu'avec les seules personnes qui ont à la connaître pour s'assurer du traitement du signalement et/ou de la prise de mesures appropriées. Ces personnes seront tenues à une obligation de confidentialité.

Il est rappelé que l'ensemble de ce dispositif d'alerte est facultatif. Aucune sanction ni conséquence ne seront prises à l'égard d'un collaborateur qui n'en aurait pas fait l'usage.

Néanmoins cette procédure doit être utilisée de bonne foi et pour le seul objet qu'elle encadre. Tout usage non conforme pourra être sanctionnée par l'Entreprise et donner lieu à des poursuites judiciaires.

13. ACTIONS

Les différents principes de cette charte éthique sont contraignants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions disciplinaires telles que prévues notamment dans les règlements intérieurs des différentes filiales du Groupe pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à la législation locale et aux conventions collectives applicables, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées. Des directives comportant des instructions détaillées peuvent être élaborées en cas de besoin.

14. ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La présente Charte éthique constitue une adjonction au règlement intérieur du Groupe et est donc opposable aux collaborateurs du Groupe. Elle est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolutions notamment réglementaires.

Conformément aux dispositions des articles L. 1321-4, R. 1321-1 et suivants du Code du travail, le règlement intérieur du groupe a été soumis à l'avis des Institutions représentatives du personnel compétentes, a été adressé à l'Inspection du travail, a été déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes et porté à la connaissance de toute personne ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. Il est entré en vigueur fin 2019.

Cette charte est diffusée via le site WEB de l'entreprise [HTTPS://caille-sa.fr](https://caille-sa.fr)

SAS HOLDING CAILLE

25 rue Pierre Bourdan
02000 LAON

Tél. : 03 23 23 54 90

RCS Saint-Quentin 433 951 845

Beaumont Caille
PPC

Fait à Laon, le 03-01-2020

Mise à jour le 23-08-2023

La charte éthique

Groupe CAILLE
02000 LAON
03 23 23 11 74

Page 15 sur 15

2

