

ROUTIN

shake your talents

CHARTE ETHIQUE



MOT DU PRESIDENT

« Le développement de l'entreprise Routin en France comme à l'international implique de plus en plus d'échanges et d'interconnexions.

Notre ambition est élevée et croise des objectifs de croissance forts.

Notre présence désormais dans plus de 85 pays nous apporte une richesse qui nous renforce jour après jour.



Mais cela signifie aussi pour l'ensemble de nos collaborateurs, dans cette belle dynamique de croissance, des manières de travailler différentes et des interlocuteurs très variés.

Nous avons souhaité avec notre comité de direction et nos actionnaires mettre en place ce socle de fonctionnement, base référente de la manière de travailler et de communiquer dans un univers complexe.

Il doit servir de repère dans des situations qui pourraient s'avérer floues, poser des questionnements ou présenter des risques pour chacun d'entre nous.

Cette CHARTRE ETHIQUE vous donne des lignes de conduite claires que cela soit en interne comme à l'extérieur du groupe.

Elle doit assurer notre développement dans le respect des lois et de chacun de nous.

Notre programme d'entreprise et de développement Shake Your Talents n'aurait pas été complet sans l'inscription de ses règles de conduite dans un document diffusé à tous. »

Loïc COUILLOUD
Président Directeur Général de ROUTIN

LE CONSEIL DE SURVEILLANCE DE ROUTIN

Les soussignés membres du Conseil de surveillance de ROUTIN expriment leur accord et leur soutien individuel et collectif aux notions présentées dans la Charte éthique.

APAX
Caroline REMUS

Crédit Mutuel Equity
Frédéric PLAS

APAX
Martin BOUILLEUX

Crédit Mutuel Equity
Laurent VASSELIN

UI Investissement
François GRESSANT

Centaurée
Loïc COUILLOUD

POURQUOI AVONS-NOUS UNE CHARTRE ETHIQUE ?

Pour mener nos activités dans le respect de valeurs éthiques et morales essentielles

Elle permet de créer une relation de confiance avec nos équipes, nos clients, nos partenaires, la collectivité- notamment la collectivité locale, ce qui contribue à notre réussite. Elle permet d'éviter toute situation susceptible d'entraîner des conséquences défavorables ou de porter atteinte à notre réputation.

Cette charte incarne les valeurs qui nous tiennent à cœur et que nous attendons de chaque collaborateur.

NOS VALEURS

Avec *Shake Your Talents*, nous avons structuré notre politique RSE autour de 7 piliers fondamentaux : Transmission, Art et créativité, Local, Environnement, Naturalité, Tissu économique et Solidarité.

Elle est la base de notre stratégie de développement que nous souhaitons éthique, c'est-à-dire respectueuse de nos valeurs :

- Mettre l'humain au cœur de l'entreprise ; veiller à l'égalité, la diversité, la valorisation des compétences, la santé et le bien être de nos collaborateurs
- Mener nos activités avec déontologie et morale dans le respect des lois, innover et être intransigeant sur la qualité de nos produits et de nos échanges, transmettre nos savoirs faire,
- Affirmer nos convictions environnementales et sociales en nous engageant sur le déploiement de notre stratégie RSE ambitieuse,
- Protéger et sécuriser l'intégrité des actifs du Groupe, des informations confidentielles et personnelles pour une utilisation responsable et professionnelle.

A qui s'applique cette charte ?

Cette charte et nos valeurs doivent être appliquées et partagées par tous les collaborateurs de ROUTIN, quels que soient leurs niveaux de responsabilité, leurs métiers et leurs lieux de travail. Pour les managers ou responsables d'équipe, cela implique une mobilisation supplémentaire pour faire respecter la Charte éthique.

Tous les collaborateurs sont tenus de respecter et de mettre en œuvre cette charte et de se conformer aux règles qu'elle énonce. Tout manquement à cette obligation pouvant avoir des conséquences pour l'entreprise, des procédures disciplinaires et sanctions seraient possibles.

Comment utiliser cette charte ?

Notre Charte éthique a été conçue pour aider tous les collaborateurs à mieux appréhender les enjeux éthiques et pour les aider à trouver les bonnes réponses et attitudes dans leurs comportements et leurs actions au quotidien.

C'est une référence à laquelle chacun doit se reporter en cas de doute même si elle ne peut être ni définitive, ni exhaustive. Chaque personne devra également s'appuyer sur le règlement interne, les notes de services ou tout autre document portant des prescriptions générales et permanentes, procédures internes, les formations et tous les moyens mis à disposition.

En tant que COLLABORATEUR, je dois :

- **connaître** et **comprendre** la Charte éthique,
- **agir** en accord avec la Charte éthique et, en cas de doute, demander des conseils à mon manager, mon responsable des ressources humaines (également responsable « Éthique, Diversité et Inclusion »)
- **incarner** et mettre en œuvre nos Valeurs, nos règles de conduite, nos comportements dans l'exercice quotidien de mes fonctions.

En tant que MANAGER, je dois :

- **montrer l'exemple**, promouvoir la Charte éthique dans toutes mes actions quotidiennes,
- **veiller** à ce que les membres de mon équipe respectent la Charte éthique,
- m'assurer de **connaître** suffisamment la Charte éthique pour pouvoir conseiller et guider les membres de mon équipe sur les questions qu'ils peuvent soulever,
- **identifier** et **alerter** sur les situations de non-conformité et prendre les bonnes décisions.



Tous les collaborateurs seront sensibilisés et formés au contenu de ce code et les modifications seront systématiquement communiquées. La présente charte est communiquée par affichage papier et accessible sur Share Point - l'intranet. Une version moins détaillée sera remise individuellement à chaque collaborateur et à son embauche.

Introduction

LES COLLABORATEURS & L'ENTREPRISE :
un respect mutuel P. 6
* Droits et Obligations

01

LES COLLABORATEURS P. 11
* La sécurité et la santé
* Le dialogue
* Le dialogue social
* Les lanceurs d'alerte

02

NOS ACTIVITES : l'excellence de nos produits
& l'exemplarité de nos actions P. 15
* Nos produits, nos métiers
* Nos échanges
* La concurrence
* La collaboration avec les fournisseurs
* La corruption
* Les conflits d'intérêts

03

NOTRE RESPONSABILITE SOCIALE : nos
préoccupations sociales, solidaires &
environnementales P. 19
* La Responsabilité Sociale de l'entreprise
* Nos engagements de transmissions
* Les Projets solidaires et collaboratifs
* L'environnement

04

LES INFORMATIONS & ACTIFS DE
L'ENTREPRISE : les biens immatériels à
partager & protéger P. 22
* La protection des informations
confidentielles
* La protection des données personnelles
* La protection des actifs

Introduction

LES
COLLABORATEURS
& L'ENTREPRISE :
un respect mutuel



Rappel des droits et obligations

Droits & obligations

Le salarié

➤ Respect du contrat de travail et des directives de l'employeur

Le salarié est tenu d'exécuter personnellement et consciencieusement le travail prévu au contrat. Il doit respecter les prescriptions du règlement intérieur et l'organisation générale du travail, notamment en matière d'horaires, de discipline, d'hygiène et de sécurité. Le salarié doit se soumettre aux instructions de l'employeur, sous réserve qu'elles soient conformes à ses attributions et ne soient pas illicites, vexatoires ou immorales.

➤ Obligation de loyauté

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Le salarié doit s'abstenir de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise et, en particulier, de tout acte de concurrence, y compris lorsque le contrat est suspendu. Il doit également se garder de commettre un acte moralement et/ou pénalement répréhensible à l'égard de l'entreprise ou de ses collègues, tel que tromperie, manœuvre indécate ou frauduleuse, vol ou malversation. Il lui est interdit d'abuser de ses fonctions pour s'octroyer un avantage particulier ou accorder une faveur à d'autres salariés ou à des tiers sans accord de l'employeur. Le salarié qui accepte ou sollicite un avantage quelconque en contrepartie de l'accomplissement d'un acte relevant de sa fonction (délict de corruption) est passible de 5 ans d'emprisonnement et de 500 000 € d'amende (article 445-1 et 445-2 du Code Pénal).

➤ Obligation de discrétion

Le salarié ne doit pas divulguer d'informations confidentielles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur ni à l'intérieur de l'entreprise, cette obligation s'appliquant avec une particulière acuité aux cadres dirigeants. Tout salarié est par ailleurs tenu au secret de fabrique, sous peine d'une amende de 30 000 € et d'un emprisonnement de 2 ans (article L1227-1 du Code Travail). Toutefois, ces obligations n'interdisent pas aux salariés de s'exprimer sur leur entreprise.

➤ Sanctions :

- * Disciplinaire → inscrites au règlement intérieur
- * Responsabilité civile → la responsabilité civile du salarié peut être engagée s'il commet une faute lourde à l'égard de l'employeur.
- * Responsabilité pénale → Le salarié engage sa responsabilité lorsqu'il commet une infraction de droit commun dans le cadre de l'exécution de son travail. Le fait que cette infraction ait été commise sur instruction de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique n'est pas une cause d'exonération de cette responsabilité. Des sanctions pénales sont encourues en cas d'infractions à la législation sociale commises par le salarié, de délict de corruption, de violation du secret de fabrique, de faits de harcèlement moral ou sexuel.

Droits & obligations

L'entreprise

Comme le salarié, l'employeur est tenu d'exécuter le contrat de travail de bonne foi. Il doit en respecter les dispositions et, en particulier, fournir au salarié le travail prévu et les moyens nécessaires à son exécution et lui payer le salaire convenu. Ce dernier doit également faire bénéficier le salarié des conventions, accords collectifs et usages applicables dans l'établissement et, d'une manière générale, observer la réglementation en vigueur. L'employeur est par ailleurs tenu à une obligation de sécurité. Il doit également garantir ses salariés à raison des actes accomplis en exécution du contrat de travail ; en particulier, il doit prendre en charge les frais engagés pour assurer leur défense lorsqu'ils sont poursuivis pénalement pour des faits relatifs à l'exercice de leurs fonctions, mais pas pour des faits totalement étrangers à la relation de travail.

➤ Gestion des carrières

- **Adaptation des salariés** : L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, essentiellement au moyen de la formation. L'employeur doit également veiller au maintien de l'employabilité des salariés, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

- **Entretien professionnel** : L'employeur doit faire bénéficier chaque salarié tous les 2 ans, d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Le salarié est informé de ce droit lors de l'embauche. L'entretien est consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, l'activation du CPF, les abondements de l'employeur à ce compte et le conseil en évolution professionnelle. L'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé au salarié à son retour après une des absences suivantes : congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie et mandat syndical. Dans ces situations, l'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, avant la reprise de poste. Pour certains congés (proche aidant, solidarité familiale), l'entretien doit aussi avoir lieu avant le départ du salarié. Tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, l'entretien dresse un état des lieux récapitulant le parcours professionnel de l'intéressé.

- **Evaluation professionnelle** : L'employeur peut évaluer le travail des salariés. À cette fin, il peut mettre en place des dispositifs d'évaluation (entretiens annuels notamment), lui permettant de disposer d'éléments objectifs pour justifier ses décisions, en matière de promotion, de rémunération et, le cas échéant, des différences de traitement entre salariés. L'employeur peut demander aux salariés des renseignements les concernant personnellement si ceux-ci ont un lien direct et nécessaire avec le travail. Les salariés sont tenus de fournir ces informations de bonne foi. Les dispositifs d'évaluation doivent reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie.

➤ Respect des droits et des libertés du salarié

Il est interdit à l'employeur de prendre des mesures discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement des salariés. Il doit respecter la vie personnelle de chacun d'eux. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Sous réserve de respecter ces principes, l'employeur peut surveiller ses salariés (l'employeur peut mettre en place des badges électroniques pour contrôler l'accès à l'entreprise et la durée de travail des salariés) et évaluer leur travail.

- **Vie privée** : Le salarié a droit, même au temps et lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Il est donc interdit à l'employeur de s'immiscer dans la vie affective, conjugale ou familiale d'un salarié ou d'intervenir dans ses choix de vie ou de consommation, sauf restriction légitime et proportionnée. L'employeur ne peut pas non plus divulguer des informations relatives à la vie privée du salarié ou porter atteinte à la réputation de ce dernier en abusant de sa liberté d'expression.

- **Liberté d'expression** : Le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression, sous réserve de respecter ses obligations de discrétion et de loyauté. Distincte du droit d'expression, elle autorise le salarié à tenir des propos sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

- **Liberté de témoigner et d'agir en justice** : Le salarié est libre de déposer une plainte pénale contre son employeur ou de témoigner en justice en sa défaveur.

- **L'aspect physique** : A condition d'être propre et décent, le salarié est libre de s'habiller et de se coiffer à sa guise, de porter une barbe ou une moustache... Toutefois, l'employeur peut restreindre la liberté de se vêtir en imposant, par exemple, le port d'un uniforme ou d'un insigne quand cette contrainte répond à des impératifs de sécurité (port d'une blouse, d'un casque, de chaussures de sécurité...), ou est liée, dans l'intérêt de l'entreprise, à l'exercice de certaines fonctions.

- **Liberté d'opinion et religieuse** : l'employeur doit respecter les opinions et les convictions religieuses de ses salariés. Il ne peut apporter de restrictions à cette liberté que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Une obligation de neutralité peut être prévue dans le règlement intérieur. Une telle clause étant applicable seulement en cas de contact avec la clientèle, ou des tiers partenaires.

En présence d'une telle clause, seule une exigence professionnelle nécessaire et déterminante peut justifier une restriction à la liberté religieuse telle que l'interdiction du port de signes religieux. Il peut s'agir d'impératifs d'hygiène et de sécurité. Le salarié ne peut pas réclamer un traitement particulier en raison de ses croyances et doit se garder de tout prosélytisme dans l'entreprise.

➤ Respect de la dignité du salarié

L'employeur doit éviter tout comportement humiliant ou vexatoire à l'égard de ses salariés et faire en sorte qu'ils aient une attitude respectueuse entre eux.

- **Harcèlement moral** : Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement peut être constitué même si son auteur n'a pas d'intention de nuire et peu importe que les agissements soient ou non de même nature, qu'ils se répètent sur une brève période ou soient espacés dans le temps. Des méthodes de gestion peuvent aussi caractériser un harcèlement même si aucune différence de traitement entre salariés n'est constatée.

- **Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel est caractérisé par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Par ailleurs, est assimilé à un harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

- Prévention : l'employeur doit prévenir le harcèlement. En matière de harcèlement sexuel, la loi lui impose également de mettre fin aux agissements et de les sanctionner. Il est tenu en la matière à une obligation de sécurité de résultat.
- Non discrimination des victimes et des témoins : aucune personne salariée, en formation ou en stage ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.
- Sanctions :
 - civiles : La victime d'un harcèlement peut engager une action devant le juge civil.
 - sanctions disciplinaires : Le salarié auteur de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.
 - pénales : les articles 222-33 et suivants définissent les peines encourues en cas de harcèlement moral ou sexuel ou outrage sexiste.

➤ Responsabilité civile de l'employeur

L'employeur peut voir sa responsabilité civile engagée en cas de non-respect de ses obligations, comme en cas de manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail. Le salarié peut également demander à son employeur réparation du dommage causé par sa faute ou sa négligence. Au plan civil, l'employeur doit également répondre des actes ou faits dommageables commis par des tiers exerçant, de fait ou de droit, une autorité sur son personnel.

01

LES
COLLABORATEURS

« Faire de Routin un référent en termes d'emploi, de sécurité et de bien-être au travail.

Développer la fierté d'appartenance à Routin. »

Engagements RSE 2020 - 2025

La sécurité & la santé

Nous garantissons à tous nos collaborateurs un environnement de travail conforme aux lois et réglementations applicables relatives à la **sécurité** et la **santé**.

Au-delà de ces obligations, nous encourageons la pratique sportive par des actions en entreprise et des incitations personnelles pour la **santé** et le **bien-être**.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Connaître** et **Respecter** les règles, les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les procédures d'urgence applicables. Une vigilance particulière doit être faite sur l'utilisation des équipements de protection individuelle.
- * **Rester vigilant** : tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène ou la sécurité doivent être signalés.
- * **Apporter** son soutien, **Assurer** votre propre sécurité et celle des personnes autour de vous,
- * **Repérer** les secouristes du travail.
- * **Encourager** la pratique d'activités physiques et sportives, par l'organisation ou la participation à des manifestations de santé et de bien-être (Course Odyssée, Tournois sportifs inter-entreprises ...)

L'égalité, la diversité & l'intégration

Agir en employeur responsable c'est **garantir** le principe **d'égalité, la diversité, la non-discrimination** et encourager le **développement personnel**.

Nos engagements portent sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des actions de formation, la promotion de la mixité, l'inclusion de tous les profils et la diversité des parcours.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Égalité** des chances et **traitement équitable** quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, le sexe, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la couleur de peau, la race, le statut parental, l'idéologie politique, le statut militaire et l'appartenance syndicale des personnes.
- * **Diversité** de nos collaborateurs.
- * **Aucune discrimination** : Les décisions liées à l'emploi (l'embauche, le salaire, le titre, les promotions, les conditions de travail etc...) sont prises selon les capacités et performances des personnes uniquement.

La communication

La communication est une condition essentielle pour créer un climat de **bien-être au travail** et de croissance de nos activités. Notre gouvernance privilégie **l'échange** et **l'écoute** ce qui nous permet de communiquer avec clarté et de prendre des décisions au bénéfice de l'entreprise.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Organiser** le dialogue. Nous encourageons fortement cette communication par le biais des réunions annuelles, trimestrielles, réunions d'équipe, les entretiens individuels etc... qui permettent à chaque collaborateur d'exprimer librement ses idées.
- * **Etablir des relations** constructives et ouvertes avec les collaborateurs, par le biais de son CSE.
- * **Respecter** la liberté syndicale.

Le dialogue social

La loi prévoit deux catégories d'institutions pour assurer, au sein de l'entreprise, la représentation du personnel auprès de l'employeur :

- **Le comité social et économique (CSE)**. Ses attributions sont :
 - **L'expression collective des salariés** et la prise en compte des intérêts des salariés dans la marche générale de l'entreprise. Il est informé et consulté sur les questions d'organisation, de gestion et la marche générale de l'entreprise.
 - **La participation à l'analyse** et la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Il contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès, le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
 - **La faculté de proposition** : il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance ou de retraite.
 - Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des harcèlements moral et sexuel et des agissements sexistes.
- **les délégués syndicaux (DS)**, représentants du personnel désignés par leur syndicat au sein de l'entreprise afin de représenter ce syndicat auprès de l'employeur et participer à sa mission revendicative. Les DS peuvent négocier les conventions et accords de groupe, d'entreprise.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Organiser** une réunion mensuelle pour favoriser le climat social et l'association de l'instance représentative des salariés, soit plus fréquemment que ce que la loi française impose.

Les lanceurs d'alerte

Parce que nous sommes particulièrement vigilants sur les comportements non éthiques ou délictueux (non respect des nos actifs, fraude, corruption...) nous accompagnons tout collaborateur ou partenaire de l'entreprise souhaitant exercer son **droit d'alerte** afin de protéger les intérêts de l'entreprise. « Sera reconnue comme lanceur d'alerte la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit,

une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement (Avec cette nouvelle définition, le lanceur d'alerte n'est plus contraint d'avoir personnellement connaissance des faits, il peut signaler des faits qui lui sont rapportés ». (Loi Sapin 2016).

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Protéger** les lanceurs d'alerte : Conformément à la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016, tout collaborateur lanceur d'alerte, lorsqu'il agit de manière désintéressée et de bonne foi concernant des faits dont il a eu personnellement connaissance, bénéficie d'une protection et ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une quelconque mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération ou de promotion professionnelle.
- * **Mettre en œuvre** un dispositif d'Alerte éthique respectant la confidentialité.
C'est une procédure de recueil des signalements émanant de collaborateurs. Cette procédure s'applique dès lors qu'ils ne peuvent déclarer des dysfonctionnements potentiels dans le cadre du processus de remontée d'information (peur de représailles, pression de la hiérarchie, hiérarchie impliquée, ...) Ce nouveau dispositif sera mis en place fin 2022.
- * **Diffuser** le dispositif d'Alerte, **informer** les collaborateurs et partenaires commerciaux sur ce dispositif.

02

NOS ACTIVITES :
l'excellence de nos
produits &
l'exemplarité de nos
actions



« Proposer le plus de produits possibles sans additifs et sans pesticides et éduquer les consommateurs à boire moins sucré en leur proposant des boissons plus naturelles ».

Engagement RSE 2020 - 2025

Nos produits, nos métiers

Nous voulons aller plus loin que le simple **respect des règles** et **normes** dans la conception, la fabrication et la commercialisation de nos produits. Nous souhaitons devenir un acteur reconnu en matière de **formation** et de **transmission**, dans nos métiers du Drink Design® comme dans celui de l'assemblage aromatique.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Respecter** toutes les exigences légales et réglementaires ainsi que les normes internes.
- * **Avoir une veille réglementaire** sur tous les aspects de notre activité.
- * **Innover** dans notre domaine d'activité en respectant les valeurs de notre entreprise.
- * **Proposer** des recettes les plus saines possibles, en substituant des ingrédients controversés dès que cela est possible.
- * **Prendre en compte** et **Respecter** notre environnement exceptionnel dans notre process de fabrication.
- * **Former** des barmen, baristas au métier de Drink Designer.
- * **Notre engagement prioritaire : la Naturalité.** Nous nous engageons à développer les produits les plus **naturels** possibles, en supprimant dès que possible les colorants, les arômes artificiels et les conservateurs. Nous souhaitons aussi réduire au maximum le sucre de nos compositions et proposer toujours plus de solutions sans sucre.

Nos échanges (exportation & importation)

Parce que nous achetons des biens et services auprès de divers fournisseurs et fournissons également nos produits et services à nos clients dans le monde entier, il est essentiel de **se conformer** strictement à l'ensemble des réglementations applicables.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Respecter** nos procédures visant à vérifier et valider nos partenaires commerciaux ; les distributeurs, importateurs, fournisseurs et clients.
 - * **Connaître et respecter** les restrictions réglementaires qui s'appliquent à notre domaine d'activité avant l'exportation d'un produit ou le partage d'informations techniques.
 - * **Respecter les règles** en matière de contrôle des douanes et des exportations.
- Toute infraction aux réglementations sur les exportations ou importations aurait de très graves conséquences pour l'entreprise.

La concurrence

La conquête de marché et toute activité commerciale se base sur une concurrence **loyale**, axée sur la valeur de nos produits et services. Nous respectons les lois relatives à la concurrence et les réglementations commerciales.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Utiliser** uniquement des méthodes légales et éthiques pour recueillir des informations concernant la concurrence.
- * **Respecter les règles de base :**
 - **Ententes et pratiques interdites.** Les ententes (écrites, ou orales) sur des sujets importants et visant à fixer les prix, se répartir les clients ou les marchés, coordonner les offres, établir des boycotts ou exclure des concurrents ne sont pas autorisées.
 - Proscrire les **abus de position dominante** et l'exploitation abusive de la situation de dépendance économique dans laquelle se trouve un client ou un fournisseur à l'égard de l'entreprise.
- * **Ne pas décider**, de votre propre initiative, d'échanger des informations sensibles avec les concurrents.

La collaboration avec les fournisseurs

Nous collaborons avec nos fournisseurs et nous appliquons des procédures d'approvisionnement **fiables** et **durables**. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lois des pays dans lesquels ils opèrent mais également qu'ils oeuvrent pour préserver leur environnement, leur biodiversité.

Nous nous interdisons de recourir à des fournisseurs qui contreviendraient aux **libertés fondamentales** et aux droits humains et utiliseraient notamment le travail des enfants ou le travail forcé.

Notre ambition est de partager nos engagements avec nos fournisseurs et sous-traitants ; nous disposons d'une charte Achats Responsables favorisant une relation de confiance sur le long terme.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Assurer** une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs.
- * **Entretenir** une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives et durables.
- * **Identifier** et **gérer** les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs.
- * **Intégrer** les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale.

Nous nous engageons à traiter nos fournisseurs et nos sous-traitants de manière loyale et nous attendons d'eux le même traitement loyal et éthique à notre égard.

La corruption

Nous sommes convaincus que l'honnêteté favorise la compétitivité et la responsabilité sociale. Conformément à nos Valeurs, nous proscrivons toute forme de corruption active ou passive dans les transactions commerciales. Aucun collaborateur ne doit offrir ni accepter directement ou indirectement des avantages à un tiers dans le but d'obtenir un avantage .

Nous sommes particulièrement vigilants sur les contributions de nature politique directes ou indirectes, les dons de bienfaisance et le mécénat.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Ne jamais accepter** ou **offrir** toute chose pouvant être considérée comme un pot-de-vin, notamment de l'argent, des cartes-cadeaux ou autres équivalents, des opportunités d'emploi, des faveurs, des voyages, des promesses de paiement de dettes ou des cadeaux et divertissements inappropriés.
- * **Ne jamais utiliser** nos partenaires ou tout autre tiers pour verser des pots-de-vin.
- * **Ne jamais rien accepter** de la part d'un fournisseur, d'un partenaire commercial ou de toute autre personne si cela peut affecter votre objectivité dans vos décisions professionnelles.
- * **Enregistrer** précisément tous les paiements et toutes les transactions, avoir un reporting régulier, fiable et honnête sur vos activités.
- * **Signaler** à votre manager si un fournisseur ou un partenaire commercial vous offre des cadeaux ou divertissements inappropriés.
- * **Solliciter** votre responsable hiérarchique si vous avez des doutes ou des questions.

Les conflits d'intérêts

Les administrateurs, dirigeants et collaborateurs doivent éviter toute situation de conflits d'intérêt c'est-à-dire les situations où des intérêts personnels peuvent entrer en conflit avec ceux de l'entreprise.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Savoir reconnaître** les conflits d'intérêts. Si vous êtes confronté à un conflit, signalez-le à votre manager et collaborez avec l'entreprise afin de résoudre le problème.
 - Les conflits potentiels qui doivent être signalés peuvent être :
 - Une relation étroite avec une personne que vous supervisez ou que vous pourriez embaucher.
 - Prendre un emploi secondaire ou être dirigeant d'une autre entreprise en relation d'affaires avec l'entreprise, ses fournisseurs ou concurrents.
 - Si un membre de votre famille occupe un poste chez un client, un fournisseur ou un concurrent actuel ou potentiel, en particulier s'il s'agit d'un poste à haute responsabilité.
 - Si vous ou un membre de votre famille détenez un investissement financier significatif chez un client, un fournisseur ou un concurrent actuel ou potentiel.
- * **Ne jamais mener de transactions personnelles** avec un fournisseur, un autre partenaire commercial ou un concurrent.
- * **Prendre des décisions** professionnelles dans l'intérêt de l'entreprise et non pas dans votre propre intérêt ou celui de votre famille.
- * **Loyauté, intégrité et bonne foi.** Chaque collaborateur de l'entreprise est tenu par un devoir de loyauté et par l'obligation d'agir de bonne foi vis-à-vis des clients, fournisseurs et autres partenaires.
- * **Solliciter** votre responsable hiérarchique si vous avez des doutes ou des questions.

03

NOTRE
RESPONSABILITE
SOCIALE : nos
préoccupations
sociales,
solidaires &
environnementales



« Tous nos engagements doivent être porteurs de sens pour l'ensemble des collaborateurs et être réalisés dans un état d'esprit solidaire et collaboratif. »

« Réduire notre empreinte carbone en développant les actions pour préserver nos ressources et particulièrement notre principal ingrédient : l'eau des Alpes »

Engagements RSE 2020 - 2025

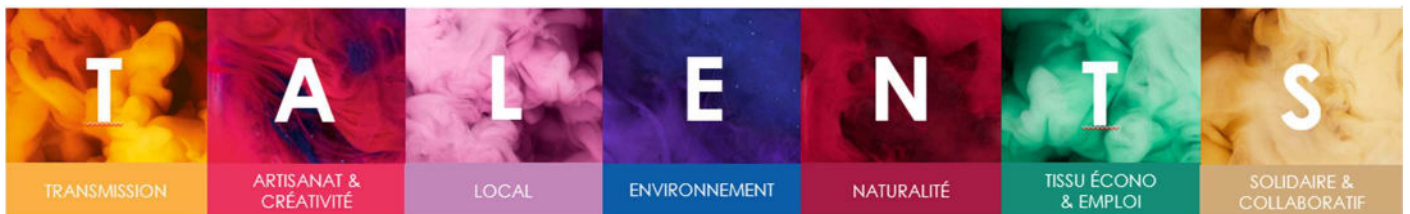
Responsabilité Sociale de l'entreprise

Routin est engagée dans une démarche environnementale et sociale pour tous ses métiers et dans son fonctionnement d'entreprise. Cette démarche, nommée **Shake Your Talents** est portée par l'ensemble des collaborateurs. L'objectif : avoir un impact positif et être moteur de la transformation de l'Entreprise.

Shake your TALENTS – 2021 -2025

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Connaitre** et **partager** notre politique RSE qui se décline dans le programme Shake Your TALENTS et ses 7 piliers : **T**ransmission, **A**rt et créativité, **L**ocal, **E**nvironnement, **N**aturalité, **T**issu économique et **S**olidarité.



- * **Engagez-vous !** L'engagement de nos collaborateurs est un facteur clé qui nous permettra de transformer notre ambition en réalité. Nous encourageons tous les salariés à jouer un rôle actif, à devenir les architectes qui créeront un impact positif.

Nos engagements de transmission

Parce que nous pensons que la **transmission** et la **formation** sont les clés de notre développement, nous nous engageons à transmettre notre **savoir-faire** à un public de tous profils mais également à sensibiliser et former nos collaborateurs et nos parties prenantes locales, les Universités, etc .. sur l'importance de la RSE.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Elaborer** un programme de formation sur notre cœur de métier, de l'initiation à l'assemblage aromatique, l'analyse sensorielle... adapté à nos clients, partenaires commerciaux mais aussi au «grand public».
- * **Elaborer** un parcours pédagogique présentant Routin comme acteur référent en terme de préservation des ressources :
 - sensibiliser à la préservation de notre biodiversité et notre patrimoine naturel,
 - partager notre crédo de préservation d'une ressource essentielle : **l'eau**,
- * **Partager** nos engagements, les **diffuser** et **participer** aux activités.
- * **Promouvoir** les savoir-faire locaux et **favoriser** notre ancrage territorial.

Projets Solidaires et Collaboratifs

La **solidarité** est une valeur primordiale pour l'entreprise ; nous nous associons à diverses organisations dans le cadre de partenariats locaux afin de créer un **impact positif durable** sur la société civile locale et nationale.

Nous privilégions les partenaires locaux pour **dynamiser** notre territoire et limiter les flux énergivore.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Adhésion** en 2020 à la Fondation Eau Neige et Glace qui soutien les scientifiques , propage la connaissance et fait évoluer les comportement sur l'utilisation de l'eau des montagnes.
- * **Privilégier** les fournisseurs locaux, **impliquer** les Etablissements ou services d'aide par le travail (ESAT) lorsque cela est possible.
- * **Encourager** et participer aux activités caritatives et solidaires (colis solidaires, collectes des bouchons, marche Odyssée..)
- * **Organiser** régulièrement les journées RSE qui permettent entre autres de faire connaitre les associations caritatives locales et favoriser le recrutement de bénévoles (Banque Alimentaire, SPA..).
- * **Participer** à la journée DUO DAY qui consiste à créer un duo entre une personne en situation de handicap et un collaborateur, pour passer une journée ensemble au sein de l'entreprise.

L'environnement

Préserver l'environnement est une mission essentielle de tous les collaborateurs et de l'entreprise qui a adopté des objectifs de performance durable en prenant en considération les enjeux environnementaux liés à son activité. Nous portons une attention particulière à la préservation de nos ressources et de notre principal ingrédient : l'**eau** pure des Alpes.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Respecter** l'environnement : identifier et respecter toutes les obligations légales ou autres, relatives à l'impact de nos activités sur l'environnement.
- * **Réduire** autant que possible l'impact environnemental des activités : dans la recherche et développement, la conception de ses produits et tout au long du processus industriel de fabrication, de services associés et de distribution.
- * **Favoriser** l'écoconception en l'appliquant à l'ensemble du cycle de vie de nos produits et à limiter les risques chimiques, les nuisances sonores, l'utilisation de ressources non renouvelables et la consommation énergétique.
- * **Être vigilant** sur les émissions de gaz à effet de serre dues à la consommation d'énergie de nos bureaux et aux déplacements professionnels, la gestion de nos déchets et de notre parc informatique, ainsi que nos processus d'achats.
- * **Notre engagement prioritaire** : La préservation de l'**eau**.

04

LES
INFORMATIONS &
ACTIFS DE
L'ENTREPRISE :
les biens
immatériels à
partager & protéger



La protection des informations confidentielles

Les informations dont nous disposons sont des atouts pour notre activité. Chaque collaborateur doit assurer la protection des informations confiées, transmises ou produites dans le cadre de ses fonctions.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Respecter** les procédures et instructions internes applicables aux communications.
- * **Protéger** les informations confidentielles concernant l'entreprise mais également celles confiées à des tiers (fournisseurs, clients...).

La protection des informations personnelles

Routin est amenée à traiter de nombreuses données à caractère personnel, notamment celles de nos collaborateurs dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines ou celles de nos clients et fournisseurs dans le cadre de notre activité.

Nous respectons toutes les lois en vigueur sur la protection de la vie privée lorsque nous collectons, utilisons et partageons des informations personnelles sur des individus, notamment le **règlement général de protection des données** (RGPD).

Pour toute information, question, vous pouvez contacter notre DPO : dpo@routin.com

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Protéger** les données personnelle des collaborateurs et leur donner un droit d'accès, de rectification, de suppression et d'opposition pour motif légitime réglementé par le contrat de travail.
- * **Respecter** les directives de l'entreprise lors de la collecte, l'enregistrement, l'utilisation ou le partage d'informations personnelles sur des individus. Elles sont consignées dans le registre des traitements.
- * **Ne pas accéder** aux informations personnelles enregistrées sur nos systèmes, sauf aux fins professionnelles pour lesquelles elles ont été collectées.
- * **Ne pas récolter** plus de données personnelles que nécessaire : c'est le principe de minimisation.
- * **Ne pas conserver** les données plus que nécessaire (la durée de conservation raisonnable a été identifiée pour chaque traitement) .

La protection des actifs de l'entreprise

Nous devons protéger et utiliser l'ensemble de nos actifs de manière responsable : les biens matériels bien sûr mais aussi immatériels, comme notre savoir faire et nos marques, notre technologie, nos informations commerciales.

➤ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- * **Respecter** les procédures et instructions visant à la bonne utilisation des actifs.
- * Être particulièrement vigilant sur les moyens de communications électroniques (internet, messagerie...) et les tentatives de récupération frauduleuse d'informations.
- * **Protéger** nos actifs du vol, de la négligence et du gaspillage.
- * **Signaler** toute mauvaise utilisation des équipements ou tout autre actif de l'entreprise.
- * **Connaitre** la notion de propriété intellectuelle, **Respecter** nos droits et ceux de nos partenaires.



Pour toute **question** relative à cette charte, son contenu, son utilisation, n'hésitez pas à contacter votre Responsable hiérarchique ou votre Responsable des Ressources Humaines également en charge de l'Ethique & la Diversité.