

ROUTIN
shake your talents

Charte éthique



GROUPE ROUTIN

06/2025

Table des matières

Préambule.....	3
Champs d'application.....	4
Définitions.....	4
Engagements et objectifs relatifs aux droits de l'homme et diligence raisonnable en matière de l'environnement.	6
Nos engagements.....	6
Nos objectifs.....	7
Engagements et objectifs en matière de lutte anti-corruption.....	7
Nos engagements.....	7
Nos objectifs.....	8
Engagements et objectifs en matière de lutte contre la fraude.....	8
Nos engagements.....	8
Nos objectifs.....	8
Engagements et objectifs en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.....	9
Nos engagements.....	9
Nos objectifs.....	9
Engagements et objectifs en matière de lutte contre les conflits d'intérêts.....	9
Nos engagements.....	10
Nos objectifs.....	10
Engagements et objectifs en matière de lutte contre les pratiques anti-concurrentielles.....	10
Nos engagements.....	10
Nos objectifs.....	10
Engagement et objectifs en matière d'harcèlement et discrimination.....	11
Nos engagements.....	11
Nos objectifs.....	11
Engagements et objectifs Globaux.....	12
Comment alerter ?.....	12
Gouvernance, Diffusion et Révision.....	13

Préambule

Mot du Président

« Chez Routin, notre développement s'appuie depuis toujours sur des valeurs fortes : l'engagement collectif, la performance, la créativité, le respect, la responsabilité et la transparence. Ces principes nous guident dans nos décisions, dans nos relations avec nos partenaires, et dans notre manière de travailler au quotidien. Dans un monde en constante évolution, et au sein d'une entreprise présente dans plus de 80 pays, il est essentiel de pouvoir s'appuyer sur un cadre commun, clair et partagé. C'est l'ambition de cette **Charte Éthique** : offrir à chacun d'entre nous des repères pour agir avec intégrité, dans le respect des lois, des personnes et de notre environnement. Fruit d'un travail collectif mené avec notre comité de direction, ce document traduit concrètement notre volonté de faire de l'éthique et de la responsabilité sociétale des piliers de notre action. Elle vous accompagnera dans les situations qui peuvent soulever des doutes, poser question ou impliquer des risques, en interne comme à l'externe. Elle reflète notre engagement à construire une entreprise durable, exemplaire et respectueuse des femmes, des hommes et de la planète. Intégrer ces règles de conduite dans notre quotidien, c'est aussi donner tout son sens à notre programme "Shake Your Talents" : révéler nos talents, dans un cadre de confiance, de cohérence et de responsabilité. »

Loïc Couilloud
Président Groupe ROUTIN

Loïc COUILLOUD

✓ Certified by  yousign

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.

Signatures

Simon Guichard
Argos Wityu

Simon GUICHARD

✓ Certified by  yousign

Sandra Lagumina
Argos Wityu

Sandra LAGUMINA

✓ Certified by  yousign

Pierre Cassignol
Argos Wityu

Pierre CASSIGNOL

✓ Certified by  yousign

Caroline Fady
Argos Wityu

Caroline FADY

✓ Certified by  yousign

Quentin Matillon
UI Investissement

Quentin MATILLON

✓ Certified by  yousign

Laurent Vasselin
Crédit Mutuel Equity

Laurent VASSELIN

✓ Certified by  yousign

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.

Champs d'application

La charte éthique doit être appliquée par tous les collaborateurs de nos sociétés qu'ils soient titulaires d'un contrat permanent ou temporaire, quels que soient leurs niveaux de responsabilité, leurs métiers et leurs lieux de travail. Elle s'applique à tous : les salariés, les mandataires sociaux, les intérimaires et les stagiaires.

La charte est remise et expliquée à chaque nouvel entrant, quel que soit le type de son contrat de travail.

Tous les collaborateurs sont sensibilisés au contenu de cette charte et les modifications seront systématiquement communiquées. La présente charte est communiquée par affichage papier ou accessible sur l'intranet.

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.

Celle-ci est également accessible à l'ensemble de notre chaîne de valeur afin de partager notre vision en termes d'éthique.

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, les référents éthiques,
- 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

Définitions

Blanchiment d'argent :

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel de l'argent d'origine illégale est rendu "propre" en étant réinvesti dans des activités légales, dans le but de cacher son origine criminelle et de le faire passer pour de l'argent légitime.

Code de conduite des prestataires :

Un document qui définit les exigences que doivent respecter les prestataires pour se conformer aux normes de l'entreprise, notamment en matière de développement durable.

Confidentialité :

La confidentialité fait référence à l'obligation de garder certaines informations secrètes ou privées. Cela implique la protection des données ou des informations personnelles, professionnelles ou sensibles contre la divulgation ou l'accès non autorisé.

Corruption :

La corruption se définit comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction publique ou privée, sollicite ou accepte un don, un avantage, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

Diligence raisonnable :

La diligence raisonnable est un outil de gestion qui permet aux entreprises d'observer leur responsabilité afin de respecter les droits de l'homme, comme le soulignent les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT sur les EMN et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La diligence raisonnable est un processus qui permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités sur les droits de l'homme, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles y remédient.

Discrimination :

Traitement injuste ou défavorable basé sur des caractéristiques personnelles (origine, sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, religion, etc.).

Différentes formes de discrimination : interne, externe, systémique

Droit Humain :

Standards internationaux fondamentaux visant à garantir la dignité et l'égalité de tous les êtres humains, sans discrimination. Ils incluent les droits définis dans la Charte internationale des droits de l'homme :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Ils comprennent également les principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail.

Fraude :

La Fraude est un acte intentionnel réalisé par des dirigeants, des membres de la direction, des employés ou des tiers, impliquant des actions trompeuses pour obtenir un avantage illégal ou indu.

Harcèlement :

Comportements répétés visant à dégrader les conditions de travail, à nuire à la dignité ou à créer un environnement hostile.

Différentes formes de harcèlement : moral, sexuel, discriminatoire

Pratiques anticoncurrentielles :

Les pratiques anticoncurrentielles sont des pratiques qui réduisent ou restreignent la concurrence sur un marché. Cela peut inclure des ententes sur les prix, la division de marché, le monopole abusif, ou d'autres activités qui entravent l'équité et la libre concurrence.

Travail illégal :

Le travail illégal inclut toute forme d'emploi qui enfreint les lois du travail. Cela peut inclure le travail des enfants, le travail forcé, le travail non déclaré, ou l'emploi de travailleurs sans les droits légaux appropriés.

Engagements et objectifs relatifs aux droits de l'homme et diligence raisonnable en matière de l'environnement.

Nous nous engageons à respecter les droits humains et chacun des éléments suivants :

- les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains ;
- la Charte internationale des droits de l'homme ou les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Nous nous engageons à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement pour identifier, prévenir et atténuer les potentiels impacts négatifs sur les personnes et l'environnement dus à notre activité sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Ceci est conforme aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ([United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights](#), UNGP).

Nous collaborons avec nos fournisseurs principaux afin de reconnaître nos responsabilités et s'engager à respecter collectivement les droits de l'homme et soutenir l'environnement dont la protection des forêts et des autres écosystèmes naturels.

Nos engagements

- Envoyer à l'ensemble de nos fournisseurs notre code de conduite, expliquant l'ensemble des normes et exigences (reprenant les 5 principes de l'OIT) . Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent à nos principes de durabilité, d'éthique et de transparence.
- Prévenir et éliminer le travail des enfants et le travail forcé/obligatoire en interne et sur l'ensemble de notre chaîne de valeur : Conformément l'article L4153-1 du code du Travail, Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :
 - a. De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L.6222-1 ;
 - b. D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou durant la scolarité au lycée, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation mentionnées à l'article L. 332-3-1 du code de l'éducation ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;
 - c. D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret.
 - d. Par un employeur dont l'activité consiste à réaliser des enregistrements audiovisuels dont le sujet principal est un enfant de moins de seize ans, en vue d'une diffusion à titre lucratif sur un service de plateforme en ligne au sens du i de l'article 3 du règlement (UE) 2022/2065 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relatif à un marché unique des services numériques et modifiant la directive 2000/31/ CE (règlement sur les services numériques).
- Participer à des programmes d'amélioration des conditions de travail de nos fournisseurs de ingrédients et de packaging.
- Collaborer avec des fournisseurs engagés et améliorer continuellement nos relations afin de les rendre plus productives.
- Augmenter la part d'ingrédients issus de productions durables d'un point de vue social et environnemental.
- Contribuer à réduire la déforestation et la dégradation des forêts associés à la production de certaines matières premières avec notamment la mise en application de la loi UEDR.
- Sensibiliser autour des sujets éthiques.
- Tenir et mettre à jour la procédure de diligence raisonnable.

Nos objectifs

- **Mécanismes de signalement transparents interne** : Développer et mettre en œuvre un mécanisme de signalement transparent d'ici 2025 pour que les employés puissent signaler tous manquements aux droits de l'homme et de l'environnement.
- **Mécanismes de signalement transparents pour l'ensemble de notre chaîne de valeur** : Développer et mettre en œuvre un mécanisme de signalement transparent d'ici 2026 pour l'ensemble de notre chaîne de valeur puissent signaler tous manquements aux droits de l'homme et de l'environnement.
- **Renforcement des Contrôles Internes sur les principaux fournisseurs** :
 - Identifier les zones et approvisionnement à risque social d'ici fin 2025.
 - Mettre en œuvre des plans d'action pour prévenir et atténuer les risques identifiés dans notre chaîne d'approvisionnement d'ici fin 2026.
- **Identifier et partager publiquement nos enjeux majeurs en matière de droits humains** d'ici fin 2026.
- **Augmenter la part de matières premières avec un engagement responsable** : S'engager dans des démarches d'approvisionnements favorisant une démarche sociale et environnementale dès 2025. Atteindre 50% en 2028 de matières certifiées.
- **Engagement fournisseurs en matière de diligence raisonnable** :
 - Encourager la mise en œuvre via le questionnaire RSE d'une politique de diligence raisonnable à l'ensemble de nos fournisseurs principaux d'ici 2027.

Engagements et objectifs en matière de lutte anti-corruption

Nous nous engageons formellement à mettre en place des mesures strictes pour prévenir et éliminer toute forme de corruption, avec des supports de formation visant à sensibiliser nos employés sur ce sujet. Nous établissons clairement l'interdiction absolue pour nos collaborateurs de participer à des actes de corruption, qu'ils soient actifs ou passifs, dans toutes les circonstances. 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 (en accord avec notre politique de dons). La Direction examine précisément les résultats.

Nos engagements

- **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 ou le référent éthique si vous avez des doutes ou des questions.
- Tenir et mettre à jour la procédure de lutte anti-corruption et la procédure de gestion des cadeaux

Nos objectifs

- **Promotion de la Transparence et de l'Éthique :**
 - Rendre accessible la charte éthique à compter de 2024, communiquer régulièrement sur les bonnes pratiques éthiques et rappeler la possibilité aux salariés d'effectuer des signalements en cas de manquement conformément à la procédure de gestion des alertes.
 - Renforcer les modules sur la lutte contre la corruption et l'éthique dans les programmes de formation continue pour 100% des employés d'ici 2026.
- **Communication de la procédure de gestion des cadeaux :** D'ici 2025, assurer une communication exhaustive de la procédure cadeaux à 100% des employés et via le code de conduite à nos partenaires.
- **Renforcement des Contrôles Internes sur les principaux fournisseurs :**
 - Identifier les zones d'approvisionnement à risque d'ici fin 2025
 - Mettre en œuvre des plans d'action pour assurer une conformité aux engagements anti-corruption d'ici fin 2026
- **Engagement fournisseurs sur des pratiques de lutte anticorruption :**
 - Engagement de l'ensemble de nos fournisseurs principaux sur des pratiques d'anticorruption présents dans le code de conduite d'ici fin 2027.
 - Encourager la mise en œuvre via le questionnaire RSE d'une politique anticorruption à l'ensemble de nos fournisseurs principaux d'ici 2027.

Engagements et objectifs en matière de lutte contre la fraude

Nos engagements

Nous nous engageons à mettre en place des mesures rigoureuses visant à prévenir, identifier, gérer et éviter toute forme de fraude au sein de notre entreprise.

- Renforcer notre résilience face aux risques et préserver notre réputation d'excellence et de fiabilité dans toutes nos activités face aux risques de fraude.
- Mettre en place des systèmes de prévention de fraude interne (fraude comptable, détournement de fond...) et externe (fraude à la facturation, phishing...)
- Documenter et améliorer nos procédures antifraudes afin de protéger notre entreprise contre les pertes financières et de prévenir toute détérioration de la confiance de nos parties prenantes.
- Sensibilisation et prévention à la cybersécurité

Nos objectifs

- **Mise en place d'un système de contrôle interne visant la détection et la prévention des fraudes financières au sein du groupe :**
 - Vérifier annuellement l'application et la mise à jour des procédures internes
 - Revoir annuellement notre démarche de contrôle interne lors des audits des commissaires aux comptes
 - Intégrer un audit interne financier dans le plan d'audit interne d'ici 2028
- **Mise en place d'un système de prévention des fraudes externes :**
Intégrer un outil couvrant des modules de lutte contre la fraude (workflow d'achats ...) lors de la mise en place d'un nouvel ERP d'ici fin 2026
- **Mise en place d'un système de détection de fraudes externes :**
Continuer annuellement la réalisation d'une analyse de vulnérabilité sur l'ensemble de nos matières premières.
- **Renforcement de notre système de prévention des risques en cybersécurité :**
 - Réaliser annuellement un test de phishing interne et tous les deux ans un test d'instruction à partir de 2025.
 - Former l'ensemble des collaborateurs à la cybersécurité d'ici 2026

- **Promotion de la transparence et de l'Éthique :**
 - Rendre accessible la charte éthique à compter de 2024, communiquer régulièrement sur les bonnes pratiques éthiques et rappeler la possibilité aux salariés d'effectuer des signalements en cas de manquement conformément à la procédure de gestion des alertes.
 - Renforcer les modules sur la fraude et l'éthique dans les programmes de formation continue pour 100% des employés d'ici 2026.
- **Indicateurs de Performance en Matière de Gestion de la Fraude :**
Introduire et suivre des indicateurs de performance spécifiques à la gestion de la fraude en termes de cybersécurité d'ici 2026.

Engagements et objectifs en matière de lutte contre le blanchiment d'argent

Nos engagements

Chez Routin, nous nous engageons à mettre en place des mesures rigoureuses visant à prévenir, identifier, gérer et éviter toute forme de blanchiment d'argent au sein de notre entreprise.

Nous nous engageons à prévenir et signaler toute activité suspecte de blanchiment d'argent. En collaboration avec nos parties prenantes et en fournissant une formation continue à nos collaborateurs, nous nous assurons que nos opérations sont conformes aux normes les plus élevées d'éthique et de légalité. En renforçant notre vigilance et en maintenant une culture de conformité rigoureuse, nous protégeons non seulement notre entreprise, mais aussi l'intégrité du système financier dans son ensemble.

Nos objectifs

- **Mise en place d'un système de prévention de lutte contre le blanchiment d'argent :**
 - Intégrer un outil couvrant des modules de lutte contre le blanchiment d'argent (workflow d'achats ...) lors de la mise en place d'un nouvel ERP d'ici fin 2026
 - Disposer d'une grille de tarif négociée à l'année
- **Engagement fournisseurs en matière de lutte contre l'anti-blanchiment d'argent :**
 - Engagement de l'ensemble de nos fournisseurs principaux sur des pratiques anti-blanchiment d'argent présents dans le code de conduite d'ici fin 2027.
 - Encourager la mise en œuvre via le questionnaire RSE d'une politique anti-blanchiment d'argent à l'ensemble de nos fournisseurs principaux d'ici 2027.
- **Promotion de la Transparence et de l'Éthique :** Renforcer les modules sur le blanchiment d'argent et l'éthique dans les programmes de formation continue pour 100% des employés d'ici 2026.

Engagements et objectifs en matière de lutte contre les conflits d'intérêts

Nous nous engageons formellement à prévenir les conflits d'intérêts au sein de notre organisation. 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.

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.

Nos engagements

- **Savoir reconnaître et sensibiliser** autour des conflits d'intérêts.
- **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.

Nos objectifs

- **Enquête conflits d'intérêts** : 100% des personnes exposées au risque de conflit d'intérêt doivent compléter annuellement un questionnaire à compter de 2025.
- **Promotion de la Transparence et de l'Éthique** : Renforcer les modules sur la lutte contre les conflits d'intérêts et l'éthique dans les programmes de formation continue pour 100% des employés d'ici 2026.

Engagements et objectifs en matière de lutte contre les pratiques anti-concurrentielles

Nous nous engageons formellement à mettre en place des mesures strictes pour prévenir tout comportement anticoncurrentiel. 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. Nous nous engageons fermement à adopter des pratiques commerciales éthiques et à respecter les lois anti-concurrentielles en vigueur. Nous reconnaissons l'importance de la concurrence loyale pour stimuler l'innovation et garantir des avantages durables à nos clients et à notre industrie dans son ensemble. En adoptant ces engagements, nous réaffirmons notre engagement envers des pratiques commerciales éthiques et une concurrence saine et équitable, tout en contribuant à la croissance durable et au succès de notre entreprise et de notre industrie.

Nos engagements

- Respecter les lois et réglementations anti-concurrentielles applicables dans tous les pays où nous opérons, en veillant à ce que nos pratiques commerciales soient conformes aux normes les plus strictes de concurrence loyale.
- Éviter toute conduite anti-concurrentielle, telle que la fixation des prix, le partage de marché, les boycotts ou d'autres pratiques visant à restreindre indûment la concurrence.
- Interdire tout accord ou pratique entre plusieurs entreprises ayant pour objet d'empêcher, de restreindre ou de fausser la concurrence.
- Fournir une formation continue à nos employés sur les lois anti-concurrentielles et les meilleures pratiques commerciales, afin de garantir une compréhension approfondie de nos obligations légales et éthiques.
- Encourager une culture d'intégrité et de transparence au sein de notre entreprise, où les employés sont encouragés à signaler toute conduite suspecte ou contraire à nos engagements en matière de concurrence loyale.

Nos objectifs

- **Communication de la charte éthique** : D'ici fin 2025, communiquer sur les pratiques anti-concurrentielles à tous les employés.
- **Formation** : D'ici 2027, mener une formation pour 100 % des employés, en particulier ceux des départements des ventes, du marketing et des prises de décision stratégiques, afin de comprendre et de se conformer aux lois relatives aux pratiques anti-concurrentielles.

Engagement et objectifs en matière d'harcèlement et discrimination

Nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour assurer une prévention efficace du harcèlement moral et sexuel, ainsi que tout acte discriminatoire au travail. Chaque acteur de la société est concerné et doit respecter les engagements suivants :

Nos engagements

Engagements de la direction :

La Direction prend toutes les mesures nécessaires permettant de protéger l'intégrité physique ou mentale du personnel, ainsi que sa dignité au travail.

Elle assure une protection efficace des victimes de harcèlement moral et sexuel et des témoins de telles situations

Engagement des responsables hiérarchiques :

Chaque responsable hiérarchique a le devoir de sensibiliser le personnel sur la nécessité d'adopter un comportement qui assure un environnement de travail exempt de harcèlement moral et sexuel.

Il contribue avec la collaboration du personnel, à l'identification et à la prévention des comportements indésirables de harcèlement moral et sexuel. Il participe à la mise en œuvre efficace des mesures de prévention. Il veille également à éviter et gérer les conflits entre les collaborateurs.

Engagements du personnel :

Chaque personne travaillant au sein des sociétés du Groupe a le devoir de veiller à ce que son comportement ne porte pas atteinte à la dignité de ses collègues, n'altère pas leur santé et ne compromette pas leur avenir professionnel.

Chaque membre du personnel doit avoir conscience qu'un tel comportement indésirable constitue un délit pénal qui est intolérable.

Engagement des représentants du personnel :

Les représentants du personnel ont le devoir de veiller au respect de la réglementation en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

Ils ont le devoir d'assister la personne s'estimant victime de harcèlement dans ses démarches.

Nous assurons également respecter toutes les lois associées à la non-discrimination au travail et dans toutes nos activités. Notamment lors du recrutement où nous assurons l'égalité des chances en matière d'emploi, notamment appuyée par une politique de recrutement & inclusion et une politique de mobilité interne.

Nos objectifs

Promotion de la Transparence et de l'Éthique : Renforcer les modules sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination et l'éthique dans les programmes de formation continue pour 100% des employés d'ici 2026.

Mettre en place une gestion des alertes : Tout acte de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination sera traité dès 2025 en passant par la procédure de remontées des alertes définies. Cette dernière sera communiquée à l'ensemble des salariés.

Engagements et objectifs Globaux

Plan de Gestion des alertes : Faire un reporting de l'ensemble des alertes avec un plan d'actions associé d'ici 2028.

Tout impact grave réel sur les personnes ou l'environnement se produisant dans le cadre de notre activité doit être signalé. Nous nous engageons à ce que toutes les requêtes soient traitées en toute indépendance et confidentialité et nous garantissons une pleine impartialité et objectivité.

Nous nous engageons à privilégier le dialogue et consulter les groupes de parties prenantes si applicable.

Comment alerter ?

Le signalement peut être adressé à l'adresse électronique dédiée : alerte@routin.com
En interne, vous pouvez vous référer à la procédure de gestion des alertes.

Gouvernance, Diffusion et Révision

- Les référents éthiques sont responsables de la mise en œuvre de la charte éthique et de la diffusion des pratiques aux parties prenantes.
- Une revue annuelle est effectuée pour contrôler la pertinence des objectifs ou en cas de changement majeur dans les opérations.

Date de révision et version:	de et	Révisé par:	Motif des révisions
13/06/24 version 1.1	-	Audrey Tateia	Insertion de la lutte contre le blanchissement d'argent
26/05/25 version 2	-	Capucine VONFELD et Romain BARNASSON	Insertion de la lutte contre le harcèlement et la discrimination. Révision des objectifs pour les aligner avec la démarche RSE. Transformation en politique Groupe. Signature par le nouveau conseil de surveillance