
CHARTE ETHIQUE

L'activité de location-entretien de linge et services associés conduite par ANETT est une activité de services opérée à partir de blanchisseries industrielles et de centres logistique implantés sur le territoire français, au bénéfice d'établissements du secteur de la santé, des entreprises notamment industrie, commerce et hôtellerie-restauration ainsi que des acteurs professionnels de l'activité hygiène.

Depuis sa création en 1935, ANETT s'attache à être fidèle à ses principes fondamentaux que sont la solidarité, la responsabilité, la sobriété et la circularité, ainsi qu'à ses valeurs d'engagement, de culture client, de bienveillance, dans la conduite des affaires avec ses collaborateurs, ses clients, fournisseurs et prestataires et à les associer pleinement à sa conduite éthique et responsable.

La présente charte éthique a vocation à constituer le référentiel sur lequel doivent s'appuyer l'ensemble des collaborateurs du groupe ANETT dans l'exercice de leurs activités et dans toutes leurs relations, internes et externes.

1. APPLICATION DE LA CHARTE ETHIQUE

La charte éthique s'applique à tous les collaborateurs d'ANETT, en toutes circonstances et quels que soient leur métier, leur niveau de responsabilité et leurs interlocuteurs.

Les collaborateurs doivent ainsi agir en accord avec les principes d'éthique d'ANETT.

Les dirigeants et managers sont les promoteurs de cette charte éthique et de son application au quotidien auprès de leurs collaborateurs et de toutes les parties prenantes.

ANETT associe par ailleurs ses parties prenantes, notamment ses fournisseurs et ses prestataires, au respect de ses règles de conduite en leur demandant de s'engager dans une démarche similaire à celle de la présente charte.

2. LES REGLES DE CONDUITE D'ANETT

2.1. L'engagement contre le harcèlement, les agissements sexistes et la violence au travail

Principe fondamental

ANETT s'engage à offrir à chaque collaborateur·rice un environnement de travail respectueux, sécurisé et inclusif. Aucune forme de harcèlement sexuel, de harcèlement moral, d'agissements sexistes ou de violence ne sera tolérée, qu'elle émane de supérieur·e hiérarchique, de collègue, de client·e, de fournisseur·euse ou de toute autre personne en relation avec l'entreprise.



Cet engagement repose sur le respect des droits fondamentaux de chacun·e, conformément aux lois en vigueur, notamment la loi française du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et moral, ainsi que les conventions internationales ratifiées par la France.

Définitions et champs d'application

- **Harcèlement sexuel** : Comportements, propos ou agissements à connotation sexuelle, imposés à une personne, de manière répétée ou non, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- **Harcèlement moral** : Agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- **Agissements sexistes** : Tout comportement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- **Violences au travail** : Tout acte de violence physique, verbale ou psychologique commis dans le cadre professionnel.

Ces comportements sont interdits, quels que soient leur forme (écrite, orale, physique, numérique) ou leur contexte (en présentiel, en télétravail, lors d'événements professionnels, etc.).

Signalement et écoute

Toute personne victime ou témoin de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences est fortement encouragée à en faire le signalement, sans crainte de représailles. Les canaux de signalement sont :

- l'adresse mail dédiée : alertethique@anett.fr
- un·e référent·e harcèlement désigné·e au sein de l'entreprise,
- la direction des ressources humaines.

Toute alerte sera traitée avec la plus grande confidentialité, rapidité et impartialité, conformément à la procédure interne.

Protection des victimes et des témoins

L'entreprise garantit :

- la protection contre toute mesure discriminatoire ou sanction à l'encontre des personnes ayant signalé de bonne foi des faits de harcèlement ou de violence ;
- l'accompagnement des victimes (soutien psychologique, juridique, etc.) si elles le souhaitent.

Sanctions

Tout manquement à ces principes fera l'objet d'une enquête approfondie et impartiale. En cas de confirmation des faits, des sanctions disciplinaires seront prises, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, sans préjudice des poursuites pénales éventuelles.

2.2. Une culture de service

ANETT met la culture du service et de l'attention client au cœur de ses préoccupations avec une symétrie d'attention portée au bien-être de ses collaborateurs.

La confiance qu'ANETT peut inspirer à ses clients et à ses collaborateurs et, de manière générale, à toutes ses parties prenantes, est un élément clé de son efficience et de son développement.

2.3. Droits humains et conditions de travail

ANETT veille en permanence au respect de la réglementation et des normes sociales applicables en matière de droit du travail.

ANETT s'engage à entretenir un modèle d'intégration sociale des salariés, en améliorant la sécurité dans l'exercice de leurs missions, en établissant des relations de confiance avec eux et en développant l'équité interne.

ANETT s'attache ainsi à entretenir un dialogue social de qualité avec les représentants de son personnel. Des comités sociaux et économiques (CSE) sont mis en place dans chaque établissement.

ANETT a également pour préoccupation permanente de veiller à la bonne organisation du travail, pour tous ses collaborateurs.

La direction d'ANETT reste par ailleurs très vigilante à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Elle s'attache à ce que les rémunérations, les augmentations et les promotions respectent le principe d'équité.

ANETT s'attache également à demander à ses fournisseurs et prestataires de respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail et celles protectrices des droits de l'enfant.

ANETT s'engage à garantir, chaque année jusqu'en 2030, que 100 % de ses salariés perçoivent une rémunération annuelle au moins égale au seuil de salaire décent applicable. Une évaluation annuelle permettra de mesurer et de vérifier l'atteinte de cet objectif.

2.4. L'intégration et le dialogue social

Une implication forte

ANETT propose des emplois avec peu de qualification et non délocalisables sur l'ensemble du territoire français. Ses établissements sont des partenaires essentiels du tissu économique local.

L'implantation géographique des établissements d'ANETT lui permet d'être un employeur significatif dans certaines villes ou agglomérations ayant un faible tissu industriel. Du fait de ces localisations, ANETT offre localement des emplois pérennes, ainsi que des emplois à durée déterminée pour gérer les effets de pointe de son activité.

Afin d'accompagner les salariés qui font confiance à ANETT pour leur avenir, de nombreuses formations internes sont réalisées pour développer les compétences et leur donner des bases solides.

Une harmonisation sociale

Le 5 octobre 2009, un premier accord de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) a été négocié avec l'ensemble des organisations syndicales. Depuis, des approfondissements ont été négociés et renouvelés notamment le 31/01/2022.

Des accords sur la politique salariale sont signés ; ils formalisent une harmonisation de la structure des rémunérations des établissements dans une démarche équitable. Les établissements du groupe ANETT (excepté les sociétés holding) sont couverts par un accord d'intéressement.

Une démarche volontaire d'intégration

ANETT est fière de compter plus de 48 nationalités différentes parmi ses collaborateurs, reflétant ainsi un engagement fort pour la diversité.

ANETT maintient aussi une parité équilibrée entre hommes et femmes dans ses effectifs et toutes les tranches d'âge sont représentées équitablement, avec une ancienneté moyenne de dix ans au sein de l'entreprise.

Pour assurer une intégration réussie de ses nouveaux employés et stagiaires, ANETT met en place un système de tutorat visant à valoriser l'expérience et à faciliter le transfert de compétences.

Les gestionnaires des ressources humaines sont les référent-e-s « Emploi Handicap » de chaque site. Ils-Elles interviennent en support des personnes souhaitant obtenir la reconnaissance de leur handicap, pour s'assurer de la bonne intégration des personnes handicapées et pour développer les relations avec les entreprises adaptées.

Consciente de la nécessité de s'impliquer auprès des communautés locales, ANETT organise des visites de ses unités de production et participe au soutien d'associations culturelles ou sportives.

Un dialogue social de qualité

Chaque établissement d'ANETT est doté d'un-e gestionnaire des ressources humaines qui s'occupe de recevoir le personnel pour toute demande spécifique à ses droits. Si nécessaire, ils-elles trouvent auprès du siège des spécialistes du droit social à même de pouvoir répondre à toutes les questions sur ces thèmes.

La formation

ANETT tient à donner la possibilité à chacun de ses collaborateurs de développer ses compétences et d'exprimer son potentiel, via des formations internes et externes.

ANETT dispense ainsi des formations qualifiantes à travers Form'anett, son académie interne, pour assurer l'apprentissage de nouvelles connaissances, favoriser la promotion interne, fidéliser ses collaborateurs en leur permettant de valoriser leurs compétences et de construire leur parcours professionnel. Ainsi, chaque année ce sont plus de 1 000 heures de formation qui sont dispensées lors de sessions spécifiques, animées par des experts métiers du groupe.

ANETT sollicite également des organismes de formations externes. Les formations qu'ils dispensent visent pour la plupart à l'adaptation, l'évolution ou le maintien des compétences des collaborateurs. La majorité de ces formations a pour objectif d'améliorer la prévention, la santé et la sécurité au travail des collaborateurs et les connaissances nécessaires au poste. Les autres domaines de formation concernent le management de production, ou encore l'expertise propre aux métiers des services clients, du service commercial, de la distribution ou de la maintenance.

2.5. La santé et la sécurité du personnel

La politique santé et sécurité au travail (S&ST) représente un enjeu majeur pour ANETT. Elle contribue fortement à sa stratégie ainsi qu'aux ambitions impulsées par la direction générale et portées par l'ensemble des collaborateurs.

Dans le cadre de cette politique, la direction générale alloue les ressources nécessaires et s'engage à tout mettre en œuvre pour promouvoir et s'assurer du respect de la santé et de la sécurité au travail, en s'appuyant sur 3 piliers :

- le développement d'une culture S&ST à travers la vigilance partagée « **je veille sur toi, tu veilles sur moi** », la mise en place d'un comité santé & sécurité (COSSEC) mensuel sur chaque site et une communication systématique des accidents survenus et de leur analyse ;
- le renforcement de l'intégration et la formation des collaborateurs aux règles et procédures sécurité et modes opératoires applicables sur ses établissements et chez ses clients ;
- le suivi de l'accidentologie avec rigueur dans l'analyse, l'identification et la correction des situations à risques au moyen de plans d'action propres à chaque site.

ANETT vise en permanence à améliorer ses services tout en protégeant ses employés et leur environnement de travail dans une symétrie d'attention.

Ainsi, depuis de nombreuses années, la direction générale d'ANETT réaffirme régulièrement son engagement et rappelle que préserver l'intégrité physique et morale des hommes et des femmes salarié-e-s d'ANETT est, et doit rester, une préoccupation première.

Dans la suite directe de la montée en puissance de notre organisation S&ST, et soutenant notre volonté de développer une culture sécurité à tous les niveaux de l'entreprise, nous avons passé avec succès la certification ISO 45001 fin 2025.

2.6. Développement durable

L'activité d'ANETT s'inscrit au cœur de l'économie des usages et des expériences ; elle favorise l'économie circulaire et permet de réduire les impacts de l'entretien des textiles sur l'environnement tout en étant solidairement et éthiquement responsable.

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue environnementale, ANETT a mis en place système de management de l'environnement basé sur les principes suivants :

- Le respect de la réglementation environnementale applicable aux Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (« ICPE ») à laquelle sont soumises les unités de production ainsi que le maintien de relations de confiance avec les institutions en charge de son suivi ;
- La réduction de l'impact de son activité sur l'environnement par la sélection des consommables tenant compte de ce critère, la maîtrise de ses rejets et l'optimisation de la gestion de ses déchets ;
- Le suivi, la maîtrise et l'optimisation des consommations des matières premières, des consommables, des fluides et de l'énergie.

3. LES RELATIONS D'ANETT AVEC SES PARTENAIRES

De manière générale, ANETT entend se conformer à la réglementation applicable à son activité et aux règles de déontologie professionnelle.

ANETT entend également veiller au respect de l'ensemble de ses politiques, notamment son dispositif d'alerte interne, la protection des données personnelles et ses engagements en matière environnementale et de développement durable.

3.1. Éthique des relations commerciales

ANETT œuvre à développer avec ses partenaires des relations loyales afin d'instaurer et de maintenir des relations de confiance durables. Ils doivent conduire leurs activités conformément aux principes

d'honnêteté et d'équité ainsi qu'au respect de libre concurrence et à l'interdiction de la corruption dans les transactions commerciales.

La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

ANETT s'engage à traiter avec honnêteté et équité tous ses partenaires, quelles que soient leur taille et leur condition.

ANETT s'attache également à faire respecter par ses partenaires commerciaux les lois et réglementations applicables dans les pays dans lesquels ils exercent leurs activités. A cet effet, ANETT demande à ses partenaires de respecter sa charte Achats Responsables.

3.2. Lutte contre la corruption

ANETT s'engage à mener ses activités avec intégrité, transparence et conformité aux lois en vigueur. La lutte contre la corruption, sous toutes ses formes, est une priorité absolue. Nous refusons toute pratique de corruption active ou passive, de trafic d'influence, de détournement de fonds, ou de toute autre forme de malversation.

Principes directeurs

- **Intégrité** : Chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, doit agir avec honnêteté et probité dans toutes ses interactions professionnelles.
- **Transparence** : Les décisions et les transactions doivent être claires, documentées et justifiables.
- **Conformité légale** : Le respect des lois nationales et internationales, notamment la loi Sapin II en France, est impératif. Toute infraction sera sanctionnée conformément aux dispositions légales et internes.
- **Responsabilité collective** : La lutte contre la corruption est l'affaire de tous. Chaque membre de l'entreprise est responsable de signaler toute situation suspecte ou contraire à ces principes.

Comportements interdits

Sont strictement prohibés :

- le versement, la sollicitation ou l'acceptation de pots-de-vin, commissions occultes ou avantages induits, directs ou indirects (est considéré comme pot-de-vin tout cadeau dont la valeur dépasse les 50€) ;
- l'utilisation de biens ou de services de l'entreprise à des fins personnelles ou frauduleuses ;
- la falsification de documents ou la dissimulation d'informations pour obtenir un avantage illégitime ;
- toute forme de conflit d'intérêts non déclaré ou non géré conformément aux procédures internes.

3.3. Protection des données personnelles

Le respect de la vie privée et de la protection des données personnelles constitue un facteur de confiance, valeur à laquelle tient particulièrement ANETT, en s'attachant au respect des libertés et droits fondamentaux de chacun-e.

A ce titre, ANETT s'attache à respecter la réglementation sur la protection des données personnelles dans le cadre de ses activités quotidiennes pour une utilisation responsable de ces données. En conformité avec les dispositions légales et la réglementation applicable dont le règlement du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données personnelles et à la libre circulation de ces données (« RGPD »).

3.4. Respect de la confidentialité

Les collaborateurs d'ANETT et toute autre personne ou entité travaillant pour ANETT peuvent avoir accès des informations confidentielles, à savoir des informations non encore rendues publiques, qui peuvent être d'une grande valeur pour l'entreprise.

Les collaborateurs ou tiers doivent respecter la confidentialité de ces informations dans la mesure où leur divulgation ou leur utilisation risquerait d'être dommageable aux intérêts d'ANETT.

Les partenaires d'ANETT doivent également s'engager à préserver la confidentialité des informations auxquelles ils auraient accès.

4. SIGNALEMENT ET PROTECTION

Un dispositif de signalement sécurisé et confidentiel est mis à disposition pour permettre à chacun de rapporter, sans crainte de représailles, toute violation ou suspicion de violation de ces principes. Les signalements seront traités avec la plus grande confidentialité et feront l'objet d'une enquête approfondie.

Les canaux de signalement sont :

- l'adresse mail dédiée : alertethique@anett.fr
- la direction des ressources humaines,
- la hiérarchie,
- pour les cas de harcèlement, un-e référent-e harcèlement désigné-e au sein de l'entreprise.

Toute alerte sera traitée avec la plus grande confidentialité, rapidité et impartialité, conformément à la procédure interne.

Thouars,

16/06/2026



Xavier KLEIN

Directeur Général Délégué RSE et RH