



Les Ravitailleurs

Charte éthique

ENSEMBLE, AGISSONS DURABLEMENT
AVEC INTÉGRITÉ ET PROFESSIONNALISME

*L'abus d'alcool est dangereux pour la santé, à consommer avec modération.

Sommaire

Introduction	1
--------------------	---

CHAPITRE 1

Une entreprise citoyenne engagée

Respecter l'environnement	4
Respecter les législations et droits humains	5
S'investir en local	6

CHAPITRE 2

Une entreprise humaine & responsable

Valoriser la diversité & l'inclusion	8
Favoriser un environnement de travail sain & sécurisé	9
Communiquer de manière ouverte & respectueuse	11

CHAPITRE 3

Un acteur économique intégré avec ses partenaires

Collaborer de manière transparente & responsable	13
Se livrer à une concurrence loyale	14
Lutter contre la corruption & les pots de vins	15
Offrir et recevoir des cadeaux & invitations	17
Prévenir les conflits d'intérêts	21

CHAPITRE 4

Mise en place de la charte

Se poser les bonnes questions	24
Lancer l'alerte	25
Commettre une violation de cette charte & sanctions	26



Introduction

Les Ravitailleurs, c'est la force de **5 sites** (Lambelin, Lampin, Vigneron, Comptoir du Littoral, Picardie), implantés dans les Hauts-de-France, unis autour d'une même mission : **simplifier la vie des lieux de convivialité** grâce à une offre de boissons, de services et d'accompagnement adaptée aux professionnels.

De la sélection des produits à la livraison sur mesure, en passant par le conseil, les solutions techniques et l'accompagnement commercial, nos équipes mettent leurs expertises au service de nos clients.

Notre ambition : être bien plus qu'un distributeur de boissons, un véritable partenaire de proximité et de confiance.

Cette charte éthique définit **les principes et valeurs** auxquels Les Ravitailleurs sont attachés. Ces fondements permettent d'agir de manière **responsable** et doivent servir de ligne directrice aux décisions et prises d'initiatives ...que ce soit en interne ou en externe de l'entreprise.

Les Ravitailleurs souhaitent par la présente charte s'engager et officialiser ses engagements envers l'ensemble de ses parties prenantes : Collaborateurs, managers, dirigeant, actionnaires, et partenaires. Ces règles s'appliquent à tous, indépendamment de sa fonction, à tous les niveaux de l'entreprise.



Chers collègues, chers partenaires,

Je suis fier de nos entreprises dynamiques et investies, qui cherchent à promouvoir une croissance durable et pérenne en créant un avenir meilleur pour nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et notre planète. Notre ambition est de devenir le **leader local de la distribution de boissons** tant sur le plan qualitatif que quantitatif mais pas à n'importe quel prix !

Aussi, nous basons nos engagements sur le respect de nos valeurs, sur une relation de confiance et éthique, sur notre professionnalisme au service de nos clients...

Message du président des Ravitailleurs

Alexis Lambelin

Je nous souhaite une réussite durable où chacun a un rôle à jouer et où tous peuvent contribuer.

A vous collaborateurs, managers, actionnaires et partenaires engagés : En respectant cette charte tous ensemble, nous contribuons au succès à long terme de l'entreprise et à notre épanouissement !

Alexis



CHAPITRE 1

Les Ravitailleurs

Des entreprises citoyennes engagées



Respecter l'environnement

Au fur et à mesure des années, Les Ravitailleurs ont développé une **politique RSE engageante** (responsabilité sociétale des entreprises) afin de respecter l'environnement et d'agir pour une planète plus verte. Ils sont devenus un acteur du développement durable et cherchent à réduire son impact écologique dans son activité.

Bonnes pratiques à adopter :

- Je participe aux groupes de travail et actions RSE proposées.
- Je fais la promotion en externe de la démarche environnementale soutenue par l'entreprise.
- Je propose de nouvelles solutions et idées.





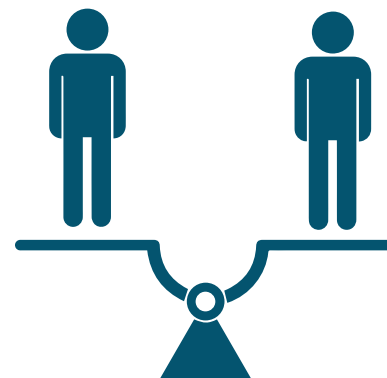
Respecter les législations et droits humains

En tant que partenaire commercial et en tant qu'employeur, Les Ravitailleurs s'engagent à respecter les conventions, les droits notamment humains et les obligations légales de son pays et de son activité. Chaque collaborateur de l'entreprise se doit d'être un acteur engagé sur ce thème.

Bonnes pratiques à adopter :

→ Lorsque je reçois une information juridique impactant l'entreprise, j'étudie les impacts sur les métiers de l'entreprise, et si besoin, j'informe les personnes concernées en proposant des solutions.

→ Si j'ai un doute sur un point juridique dans mon métier, j'en échange avec mon manager. Cela permettra à l'entreprise de faire un point avec un spécialiste externe (juriste, expert-comptable...) pour clarifier le point et prendre les décisions adéquates.





S'investir en local

Les Ravitailleurs sont ancrés localement, en soutenant et en contribuant au développement de **la vie locale** (vie économique, vie associative...)

Ainsi, l'entreprise noue des **partenariats locaux**, promeut des actions et produits locaux et s'engage à adopter un comportement citoyen investi envers la communauté locale.

Bonnes pratiques à adopter :

→ Je peux solliciter l'entreprise pour un don pour une association dont je suis membre actif, en lien avec la politique associative de l'entreprise.



CHAPITRE 2

Les Ravitailleurs

Des entreprises humaines et responsables



Valoriser la diversité et l'inclusion

Les Ravitailleurs souhaitent promouvoir une **culture inclusive** favorisant la diversité autour du handicap, des situations de genres, de culture, de nationalités, de religion, d'âge...

Ils s'engagent en faveur de **l'équité et de l'égalité** des chances, basées sur les savoirs faire et les savoirs être de chacun.

Bonnes pratiques à adopter :

- Je soutiens l'engagement et les actions de l'entreprise en faveur du respect des personnes et de la diversité.
- Si je suis victime ou j'observe une situation de discrimination et/ou de harcèlement moral ou sexuel, j'en réfère à un manager ou au référent harcèlement de l'entreprise.





Favoriser un environnement de travail sain et sécurisé

Les Ravitailleurs sont soucieux de proposer un **espace de travail sain et sécurisé** pour ses collaborateurs et pour les intervenants. L'animation régulière du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) permet de mettre en place les mesures de prévention adaptées.

Nos entreprises souhaitent développer une culture au service de la santé, la sécurité physique, et le bien-être de chacun !

Bonnes pratiques à adopter :

- Je m'assure que mes actes ne me mettent pas en danger moi ou d'autres personnes.
- Si je constate une situation de danger et/ou de mal être, j'alerte mon manager et je peux suggérer des améliorations.
- En cas d'accident, je prends en compte les remarques / alertes pour éviter que cela ne se reproduise.



Exemples :

Lors d'un événement chez un client, vous constatez que votre collègue a trop bu. **Que faire ?**

- Vous l'incitez à utiliser son éthylotest et à prendre un taxi.

Un intérimaire trie les emballages vides sans équipement de protection. **Que faire ?**

- Vous lui rappelez de mettre ses EPI pour sa sécurité.



Les Ravitailleurs prônent une communication claire et transparente entre les collaborateurs, les clients et partenaires, afin de favoriser un **climat de confiance dans les relations**.

Nos entreprises s'engagent à respecter la liberté d'expression et d'opinions de chacun dans la limite où ces opinions sont respectueuses et posées avec discernement.



Communiquer de manière ouverte et respectueuse

Bonnes pratiques à adopter :

- J'accompagne les clients/partenaires avec un discours transparent et honnête, portant sur des engagements fiables.
- J'écoute les avis de chacun sans poser hâtivement de jugement.

CHAPITRE 3

Les Ravitailleurs

Un acteur économique intégré avec ses partenaires



Collaborer de manière transparente et responsable

Les Ravitailleurs s'engagent à respecter le principe de transparence avec ses partenaires commerciaux, tout en **respectant ses engagements**.

Nous nous engageons à honorer nos contrats en fournissant une information financière et extra financière exacte et fiable dans le respect de nos obligations réglementaires.

Bonnes pratiques à adopter :

- Je fais part à mon manager des situations suivantes :
 - De tout conflit d'intérêt dans une situation ou un dossier particulier,
 - En cas de situations de dépendances réciproques avec certains fournisseurs
 - En cas de problèmes de trésorerie/paiement... du fournisseur.
- Je m'assure que les factures et notes de frais présentent toutes les informations utiles pour la bonne tenue des comptes et la transparence des informations.



Se livrer à une concurrence loyale

Nos entreprises s'engagent au libre jeu de la concurrence. Elles s'interdisent de pratiquer la concurrence déloyale de toute sorte que ce soit le parasitisme, le dénigrement, l'imitation ou la désorganisation.



Bonnes pratiques à adopter :

- Je ne conclus jamais d'entente avec un concurrent, par voie écrite ou orale.
- Je prête toujours une attention particulière aux termes des contrats commerciaux notamment exclusifs.
- Je respecte scrupuleusement les règles de confidentialité et je ne dévoile pas nos stratégies commerciales à des contacts externes (prix, stratégie commerciales, réponses à des appels d'offre...)



Nous devons notre position de leader à notre activité, à notre stratégie, à notre sens du client...et non à des pratiques illicites !

Nous appliquons une **tolérance zéro** en matière de corruption quel qu'en soit la nature. Nous ne proposons ni n'acceptons jamais de paiements, d'avantages ou autres dans l'intention d'exercer une influence induue sur une décision de nature commerciale.

Définition :

La corruption est l'acte d'offrir ou d'accepter un avantage indu (argent, cadeau, invitation, service rendu...) en échange d'une décision ou d'un acte favorable.

Lutter contre la corruption et les pots de vins

Bonnes pratiques à adopter :

- Je signale toute tentative de corruption.
- Je ne propose jamais, ni ne promet, aucun avantage dans l'espoir d'obtenir quelque chose en retour.
- Je n'oublie jamais que toute chose de valeur peut être considérée comme un pot-de-vin, y compris une faveur, une promesse d'emploi ou de don à une œuvre caritative.
- J'inscris les relations dans un cadre contractuel.





Offrir et recevoir cadeaux et invitations



Entretenir une bonne relation commerciale, remercier un partenaire engagé à nos côtés, contribuer à renforcer nos relations avec des tiers... sont des pratiques courantes dans la vie professionnelle. **Offrir et recevoir des cadeaux et invitations n'est donc pas interdit.**

Il est cependant interdit de les utiliser pour exercer une influence induue sur des décisions professionnelles, car cela pourrait alors être considéré comme un acte de corruption, proscrit par l'entreprise.



Bonnes pratiques à adopter :

Les cadeaux et invitations doivent être proportionnés, raisonnables et appropriés :

→ La valeur doit être symbolique et proportionnée. La fréquence doit être limitée. Il est interdit d'accepter des sommes en argent ou équivalent, sauf accord du manager.

Les cadeaux et invitations ne doivent pas influencer la relation commerciale :

→ Ne jamais accepter un cadeau en contrepartie d'un engagement commercial. Si vous acceptez un cadeau, vous ne devez pas vous sentir obligé de prendre un engagement et devez garder votre libre arbitre.

Le cadeau doit être proposé de manière spontanée par le partenaire :

→ Ne jamais solliciter de cadeaux en direct auprès d'un fournisseur.

L'offre de cadeaux / invitations doit être transparente et non cachée à l'entreprise :

→ Vous acceptez le cadeau au nom de l'entreprise dans le cadre de votre poste et au non en votre nom personnel.

Les incentives/challenges commerciaux mis en place par des fournisseurs doivent être validés par le manager :

→ Il vérifiera si la promotion des produits mis en avant par le fournisseur rentre bien dans notre politique commerciale et d'approvisionnement et que la valeur du cadeau est appropriée.



Le test de nouveaux produits offerts par un fournisseur est autorisé puisqu'il permet à l'équipe commerciale (a minima) de s'informer sur le produit pour ensuite décider d'une intégration dans nos gammes.

En cas de cadeaux de convivialité partageables, nous encourageons les collaborateurs à partager ces cadeaux avec les autres collaborateurs de l'entreprise :

→ ex : places de foot (sans échange avec le fournisseur), chocolats, galettes des rois, bouteilles...

Ne pas se sentir coupable de rejeter un cadeau ou une invitation si l'on craint d'être influencé.e ou manipulé en l'acceptant !

Avant d'offrir ou d'accepter un cadeau, se poser quelques questions :

- Dans quel contexte le cadeau est-il offert ? Durant une négociation commerciale, durant les périodes de fête, par courtoisie ?
- La valeur du cadeau est-elle proportionnée ?
- A quelle récurrence mon partenaire commercial m'offre-t-il des cadeaux ?
- Le cadeau peut-elle porter atteinte à la réputation de l'entreprise ou à la mienne ?
- Serais-je embarrassé.e si mes collègues apprenaient le bien que j'ai reçu ? comment mon geste serait perçu s'il était rendu public ?



Exemples concrets

Un fournisseur met en place un défi commercial pour vendre ses produits et offre un scooter en récompense au meilleur vendeur.

→ J'en informe mon manager. Mon manager va vérifier que la promotion de ces produits rentre bien dans notre politique commerciale et que la valeur du cadeau est appropriée (ici peu probable). Il validera ou non l'accès à ce challenge.

Dans le cadre d'une relation commerciale, un fournisseur m'invite 2 fois par an au restaurant.

→ Je suis en droit d'accepter l'invitation pour échanger sur le partenariat.

Un constructeur de camions avec lequel nous ne travaillons pas encore me propose un week-end tous frais payés en avion, avec mon épouse pour aller sur un salon du camion.

→ Je refuse car je sais que la valeur de ce cadeau est disproportionnée et peut influencer ensuite mes choix d'achat de camions.

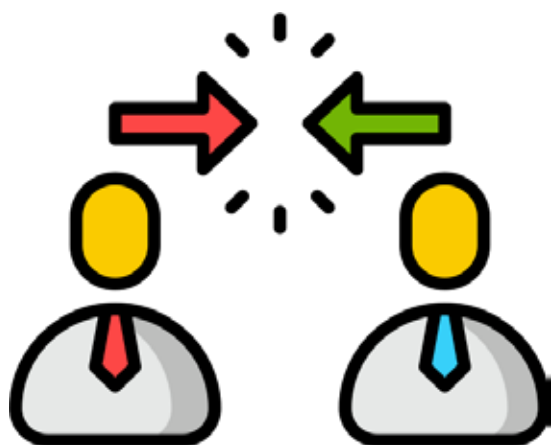
Je ne sollicite pas un fournisseur de bière pour qu'il m'offre des bières gratuites pour la communion de ma fille.

Ces exemples et cette liste de bonnes pratiques n'est pas exhaustive. Chacun doit faire preuve de bon sens en fonction de la situation rencontrée.

En cas de doute, parlez-en avec votre manager !



Prévenir les conflits d'intérêts



Nous sommes vigilants à toujours agir **dans l'intérêt de l'entreprise** et à déclarer tout conflit d'intérêts, avéré ou potentiel.

Un conflit d'intérêts se déclare lorsque nos intérêts personnels directs ou indirects (financiers, amicaux, ceux de nos proches etc.) entrent, ou semblent entrer, en contradiction avec les intérêts de l'entreprise.

Un conflit d'intérêts n'est pas une situation reprehensible en soi. Toutefois, dans cette situation, nous risquons de ne pas agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise.



Bonnes pratiques à adopter :

- Je déclare tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel lors de mon embauche ou lorsque cela se produit ensuite.
- Lorsque je suis amené à embaucher, je me fonde uniquement sur des critères objectifs comme les qualifications, l'expérience, les compétences.



Exemple : Mon neveu en recherche d'emploi a le profil parfait pour un poste dans mon équipe. Puis je le recruter ?

- Vous pouvez transmettre son CV au service RH qui étudiera sa candidature au même titre que les autres. J'évite ensuite d'intervenir dans le processus de recrutement.

CHAPITRE 4

Mise en place de cette chartre



Se poser les bonnes questions

Nous ne pouvons pas aborder toutes les situations à risque dans ce document. Si vous avez un doute sur le caractère éthique d'une décision, **posez-vous les questions suivantes** :

- Cette décision est-elle conforme aux lois et règlements en vigueur dans mon pays ?
- Cette décision respecte-t-elle les grands principes éthiques et loyales énoncés dans la présente charte ?
- Cette décision est-elle prise dans le meilleur intérêt pour l'entreprise ?
- Serais-je à l'aise si cette décision était divulguée dans la presse ou sur les réseaux sociaux ? Serais-je capable d'expliquer mon choix ?
- Est-ce que je serais ok pour endosser la responsabilité de mon acte ?



Lancer l'alerte



Si vous êtes personnellement témoin de pratiques frauduleuses ou de comportements illicites au sein de leur entreprise, la loi vous permet d'être lanceur d'alerte.

Comment procéder ? envoyer un mail à lanceur-alerte@les-ravitailleurs.fr en étant le plus précis possible ou prendre contact avec le référent : Sylvie Dhainaut.

Cette démarche est strictement confidentielle. Dans la mesure où l'alerte est lancée de bonne foi, Les Ravitailleurs s'engagent à vous protéger et ne toléra aucunes représailles.



Non respect de la charte

Vous devez considérer cette charte comme une référence, ou comme une exigence minimale dans la **continuité du règlement intérieur**, que vous devez toujours respecter sauf si cela devait vous conduire à enfreindre une loi locale. Si cette situation devait se produire, veuillez contacter votre manager.

En cas de non-respect des principes définis dans cette charte, votre responsabilité personnelle peut être engagée et vous pouvez vous exposer à des sanctions disciplinaires.

.Les. Ravitailleurs

**Ensemble, agissons durablement
avec intégrité et professionnalisme**

communication@les-ravitailleurs.fr

