

Etisk guide

Etisk guide i praksis

— HVEM GJELDER GUIDEN FOR?

Den etiske guiden gjelder for alle Rexels medarbeidere.

Rexels medarbeidere omfatter alle ansatte, direktører og styremedlemmer i Rexel-konsernet, filialene rundt om i verden og eksterne bidragsyttere, vikarer og nyansatte i Rexel-konsernet.

Rexel ønsker at denne etiske guiden skal være kjent, forstått og brukt av alle medarbeiderne.

Den etiske guiden er et hjelpemiddel for å kommunisere vårt engasjement ovenfor kundene, leverandørene, tjenesteyterne, mellommennene og partnerne våre.

— HVORDAN SKAL DEN ETISKE GUIDEN BRUKES?

Medarbeiderne skal lese guiden og eksemplene i vedleggene i sin helhet for å forstå Rexels bedriftskultur og krav når det gjelder forretningsetikk, respekt for og etterlevelse av lover og regler som gjelder for Rexel.

DEN ETISKE GUIDEN:

kan videreutvikles for å inkludere nye lover og regler eller svare på lokale problemstillinger.

erstatte ikke lover, regelverk eller andre regler som gjelder lokalt. Guiden skal veilede og gi retning for medarbeiderne som på sitt nivå skal påse at handlingene og avgjørelsene deres er i samsvar med den etiske guiden.

kan ikke anses som komplett da medarbeiderne kan møte situasjoner som kan være vanskelige å tolke.

SPØRSMÅLENE UNDER KAN HJELPE MEDARBEIDERNE MED Å KJENNE IGJEN OG DERMED UNNGÅ DELIKATE SITUASJONER.

Er denne situasjonen dekket i den etiske guiden?

Vil avgjørelsen min få negative konsekvenser for Rexel?

Tar jeg dette valget helt fritt?

Hva mener min faglige og personlige krets om handlingene mine?

Kommunikasjons- prosedyrer og varsling

Rexel oppfordrer til dialog. Medarbeidere og tredjeparter som er i kontakt med Rexel, kan fritt si fra om bekymringer eller varsle fra.

— LURER DU PÅ NOE ELLER ER DU BEKYMRET?

Medarbeidere og tredjeparter som er i kontakt med Rexel, kan være bekymret eller stille spørsmål ved visse praksiser og trenge hjelp eller råd.

Vi oppfordrer medarbeiderne og tredjepartene til å ta kontakt med kompetente personer i Rexel for å snakke åpent om saken.

Medarbeiderne kan oppsøke den direkte lederen sin eller etisk ansvarlig som har ansvaret eller Compliance Officer i Rexel.

Tredjeparter som er i kontakt med Rexel samt andre interessenter, kan ta kontakt med etisk ansvarlig eller Compliance Officer i Rexel.

— ØNSKER DU Å VARSLE?

Rexel oppfordrer alle medarbeidere om å si fra om alvorlig eller uakseptabel opptreden og forespørslar særlig på følgende områder:

Korrupsjon – inkludert brudd på Retningslinjer for antikorrupsjon

Trakassering

Diskriminering

Helse, miljø og sikkerhet

Menneskerettigheter

Interessekonflikter
Skjev konkurranse
Miljø
Skatteunndragelse
Skatte- og regnskapsjuks
Innsidehandel
Fiktive jobber
Personlig informasjon / informasjonssikkerhet
Ethvert alvorlig og åpenbart lovbrudd
Enhver trussel eller motarbeiding av allmenne interesser

Varslere kan si fra om risiko for alvorlige brudd på menneskerettigheter, grunnleggende friheter, menneskers helserettigheter og sikkerhet samt miljølovgivning. Det er valgfritt å benytte systemet under. Dersom systemet under ikke benyttes, vil ikke dette få konsekvenser for medarbeiderne. De står fritt til å bruke andre kommunikasjonskanaler. Tredjeparter som har forretningsrelasjoner med Rexel, kan også varsle om alvorlig eller uakseptabel opptreden i Rexel-konsernet, hos medarbeiderne eller filialene.

— VARSELSYSTEM

Du bør varsle ved å fylle ut skjemaet "Etikkvarsel" som du finner på <http://www.rexel.com/en/ethical-alert/>.

Dette skjemaet skal brukes hvis varselet gjelder en **alvorlig eller uakseptabel** hendelse som beskrevet under.

Skjemaet skal også benyttes hvis det ikke er passende å benytte de vanlige

kommunikasjonskanalene, som å ta kontakt med direkte eller indirekte leder, etikkansvarlig eller Compliance Officer i Rexel.

Informasjonen du formidler i varselet bør være tilstrekkelig og så detaljert som mulig for at vi skal kunne utføre nødvendige kontroller.

Så langt som mulig bør du også underbygge påstandene ved hjelp av dokumentasjon.

Varsel som kommer inn via skjemaet "Etikkvarsel" behandles av Rexels etikkomité.

Varsleren må oppgi navn slik at etikkomiteen i Rexel kan ta kontakt om nødvendig.

I tillegg vil varsleren da raskt motta en bekreftelse på at varselet er mottatt. Varsleren vil også få informasjon om hvor lang tid undersøkelsene vil ta (dette kan ikke ta mer enn én måned fra varselet ble mottatt).

Rexel undersøker i detalj alle meldinger om upassende opptreden fra sine medarbeidere, filialer eller tredjeparter i tilknytning til Rexel når Rexel mottar varsel.

Rexel garanterer at denne varslingsprosedyren holder varslersens identitet, hendelsene, dokumentene og navnet på de involverte personene konfidensielt. Dette gjelder også hvis denne informasjonen kommuniseres til en tredjepart for å kunne undersøke eller behandle varselet. Det er bare taushetsbelagte medlemmer av etikkomiteen som får kjennskap til informasjonen. Unntak fra denne regelen er spesielle situasjoner hvor varselet må kontrolleres eller behandles eksternt.

Informasjon som kan identifisere varsleren, kan ikke kommuniseres videre. Her gjelder et unntak for juridiske myndigheter, men varsleren må gi sitt

samtykke til dette.

Informasjon som kan identifisere innblandede personer, kan heller ikke kommuniseres videre, med unntak av til juridiske myndigheter hvis varselet anses som berettiget.

Informasjonen som kommuniseres, kan kun deles med dem som har et legitimt behov for å vite om den og for å sikre behandling av varselet.

Rexel vil i alle tilfeller ta utgangspunkt i prinsippet om at berørte personer er uskyldige til det motsatte er bevist.

Enhver som berøres av et varsel, vil bli informert om påstandene som blir satt fram mot dem. Slik informasjon vil likevel ikke være umiddelbar hvis det for eksempel er nødvendig å kontrollere fakta eller verne om bevis.

Alle undersøkelser utføres i samsvar med gjeldende lokale lover og forskrifter og på en rettferdig måte.

Varsleren vil få informasjon om resultatet av undersøkelsene såfremt dette ikke hindrer effektiviteten til undersøkelsen og ikke bryter med Rexels konfidensialitetsansvar på andre fronter.

Under undersøkelsene forventes det at alle medarbeiderne samarbeider og at de formidler informasjon og dokumenter på første oppfordring.

Varsleren samt personene som varselet gjelder, vil i alle tilfeller få beskjed om at undersøkelsene eller granskingen er avsluttet. Hvis varselet ikke krever oppfølging, vil Rexel påse at all informasjon i saken, som kan identifisere varsleren og innblandede personer, blir destruert maksimalt innen to måneder etter at undersøkelsene eller granskingen ble avsluttet. Hvis granskingen fører til en rettslig prosedyre, vil alle elementene i saken oppbevares så lenge som nødvendig.

— BESKYTTELSE AV OG ANSVAR SOM TILFALLER MEDARBEIDEREN SOM VARSLER

En Rexel-medarbeider som har rapportert i god tro og uten egeninteresse kan ikke utsettes for disiplinærsanksjoner eller represalier

(for eksempel settes til side i en ansettelsesprosedyre, kursdeltakelse, yrkesutdanning, sies opp eller diskrimineres verken direkte eller indirekte, særlig når det gjelder lønn, bonuser eller aksjer, utdanning, omskolering, oppdrag, kvalifikasjon, klassifisering, forfremmelse eller kontraktsfornyning) av den grunn.

Hvis en Rexel-medarbeider mener de er utsatt for represalier, som nevnt ovenfor, og som følge av en varslings sak, skal de umiddelbart si fra.

Med "i god tro" menes det at varsleren på varslings tidspunktet trodde at informasjonen var fullstendig, ærlig og korrekt, til tross for at videre undersøkelser viste at det ikke var belegg for varselet. Hvis en medarbeider blir klar over at de varslet om en sak uten at det var belegg for det, skal de umiddelbart informere Rexel om dette via skjemaet "Etikkvarsel".

"Uten egeninteresse" innebærer at varsleren handlet i allmennhetens interesse, og at de ikke forventer noen form for fordel eller belønning av noe slag som følge av varselet.

Ærekrenkende varsel og varsel gjort i ond tro kan føre til disiplinære sanksjoner og

rettsforfølgelse.

— PERSONLIGE OPPLYSNINGER

Denne varslingsprosedyren innebærer at personlige opplysninger behandles, og det er Rexel Développement S.A.S. som står som ansvarlig for dette. Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) [Nasjonal kommisjon for informatikk og friheter] har gitt godkjenning til dette.

Medarbeideren, som fysisk person hvis personlige opplysninger blir behandlet, har rettigheter som står nevnt i skjemaet "Etikkvarsel".

Rexel: en ansvarlig bedrift med samfunnsborgerskap

Rexel legger vekt på prinsippene som gjør bedriften ansvarlig og bidrar til samfunnsborgerskap – også for styringsreglene som gjelder på alle nivåer i konsernet. Disse prinsippene utgjør rammen for ansvarlig opptreden og samfunnsborgerskap internt og i relasjoner med eksterne interessenter som aksjonærer, kunder, leverandører, tjenestetilbydere eller offentlige aktører. Rexel engasjerer seg aktivt i bærekraftig utvikling. Konsernet har deltatt i United Nations Global Compact siden 2011 og har vedtatt å respektere og fremme de 10 prinsippene knyttet til menneskerettigheter, arbeidsstandarder, miljø og korrupsjonsbekjempelse.

— MEDLEMSKAP OG RESPEKT FOR LOVEN

Rexel er forpliktet til å overholde nasjonale og internasjonale lover og forskrifter,

særlig når det gjelder beskyttelse av menneskerettigheter, arbeidsrett, miljøvern, bekjempelse av korrupsjon og hvitvasking av penger, respekt for åpenhet, skatt, finansiell og ikke-finansiell kommunikasjon, konkurranserett, beskyttelse av personopplysninger og all annen relevant sosial, økonomisk, teknisk og miljømessig lovgivning. Rexels interesser kan aldri brukes til å rettferdiggjøre at en medarbeider bryter loven eller de lokale forskriftene. Hvis en medarbeider har spørsmål til hvordan loven skal følges, må de ta kontakt med lederen sin eller etikkansvarlig.

— ANSVAR OG INTERNKONTROLL

Rexel anmoder datterselskapene om å bidra til en effektiv og kontrollert bruk av ressurser for å kunne forvalte aktivitetene på en bærekraftig måte.

Rexel arbeider kontinuerlig med å identifisere og håndtere risiko forbundet med virksomheten. Bedriften har et internt kontrollsystem som gir rimelig sikkerhet for at virksomheten utføres i samsvar med gjeldende forskrifter og retningslinjer bestemt av ledelsen, og som bidrar til å bekjempe svindel.

— Dette systemet bidrar også til deling av beste praksis mellom datterselskapene og fremmer et forhold med gjensidig tillit mellom konsernet og dets aksjonærer.

— INNKJØP

Innkjøp som utføres på vegne av Rexel, svarer til legitime forretningsbehov. De er målrettede og klart formulert ovenfor leverandørene. Innkjøpene gjøres på klare betingelser, på anbud og ved opplisting av forpliktelser.

Medarbeiderne skal ha lest [Retningslinjer for antikorrupsjon](#) som gjelder for Rexel.

— GAVER OG INVITASJONER

Medarbeiderne skal ikke tilby eller akseptere gaver eller invitasjoner som bryter med lover som er – eller kan oppfattes å være – upassende eller uønskede, eller som kan skade Rexel eller den andre parten direkte eller indirekte. Gaver og eventuelle invitasjoner som godtas, skal være av rimelig og symbolsk verdi og ikke påvirke dømmekraften til personen som mottar gaven eller invitasjonen. I alle tilfeller – uansett verdi – skal direkte leder informeres om gaver, goder og invitasjoner på forhånd. Avslutningsvis skal gaver aldri gis i form av kontanter, gavekort e.l.

Medarbeiderne skal ha lest [Retningslinjer for antikorrupsjon](#) som gjelder for Rexel.

— KORRUPSJON OG ULOVLIGE BETALINGER

Rxel avviser korrupsjon i alle former og forplikter seg til å ikke å benytte ulovlige metoder eller handlinger for å oppnå uberettigede fordeler eller lovstridige fritak. Ulovlige betalinger eller overlevering av verdisaker, donasjoner, lån, rabatter eller overdrevne underholdningsutgifter, bruk av Rexels midler eller eiendeler, gitt for å påvirke en beslutning – uansett type – er strengt forbudt.

Medarbeiderne skal ha lest [Retningslinjer for antikorrupsjon](#) som gjelder for Rexel.

— KUNDER

Tillit fra kundene er Rexels prioritet. For å tilfredsstille dem lytter Rexel til behovene deres, informerer om vilkår og betingelser for salg av varer og tjenester og opplyser om de klare og tydelige forpliktelsene. Rexel behandler reklamasjonene deres, bidrar til å løse uenigheter raskt og på rettferdig vis, uten overdrevne kostnader eller formaliteter. Rexel ønsker å prioritere tillitsrelasjoner med kundene, særlig når det gjelder respekt for konsernets etiske prinsipper. Konsernet kan kontrollere at disse er forstått og at de respekteres om nødvendig.

Medarbeiderne skal ha lest [Retningslinjer for antikorrupsjon](#) som gjelder for Rexel.

— INTERESSEKONFLIKTER

Ansatte skal unngå reelle eller tilsynelatende interessekonflikter og å ta beslutninger som primært tjener Rexels interesser i forbindelse med den faglige virksomheten. Interessekonflikter er uakseptable. En interessekonflikt oppstår når en person har en

personlig eller privat interesse som kan påvirke den objektive utøvelsen av de faglige pliktene og yrkesansvaret. Det kan dreie seg om private eller personlige interesser til en medarbeider, et familiemedlem, en fysisk person eller en juridisk enhet. Medarbeiderne skal unngå enhver situasjon hvor et familiemedlem, en nærstående person eller dem selv kan dra nytte av, eller gi inntrykk av å dra nytte av, Rexels kunder eller leverandører. Alle situasjoner som kan tolkes som en interessekonflikt eller tolkes som risiko for interessekonflikt, skal rapporteres til direkte leder, etisk ansvarlig eller Compliance Officer.

— MILJØ

Rexel arbeider for stadig å redusere miljøpåvirkningen fra aktivitetene sine, særlig når det gjelder ressursforbruk (energi, papir, emballasje og vann), avfall og utslipp av CO2 fra logistikkjeden. I tillegg utvikler og formidler Rexel løsninger som forbedrer energieffektiviteten til kundenes bygninger og industrianlegg.

Det forventes at medarbeiderne gjør seg kjent med Rexels [miljøengasjement](#), som finnes på alle avdelinger i Rexel-konsernet.

— LEVERANDØRER

Rexel prioriterer partnerskap med leverandører som tilbyr de mest passende produktene og de beste tjenestene til kundene. Rexel er upartisk i leverandørforholdet og tar hensyn til alles interesser. Rexel forventer at forretningspartnerne og leverandørene respekterer konsernets etiske prinsipper, og at de respekterer menneskerettighetene, grunnleggende friheter, miljøet, helsen og sikkerheten til mennesker. Rexel kontrollerer at de etiske prinsippene er forstått og respektert når leverandører og forretningspartnere velges. Dette undersøkes også gjennom hele forretningsforholdet med de valgte leverandørene og partnerne.

Medarbeiderne skal ha lest [Retningslinjer for antikorrupsjon](#) som gjelder for Rexel.

— ÅPENHET

Rexel sikrer at nøyaktig, pålitelig og relevant informasjon om virksomheten, strukturen, den økonomiske situasjonen og resultatene kommuniseres regelmessig og i tide. Rexel har høye kvalitetsstandarder for publisering av ikke-finansiell informasjon, særlig når det

gjelder selskapsledelse og risikostyring, samt for sosial- og miljøpolitikk.

— RIKTIG BOKFØRING

Rexel legger stor vekt på at årsregnskapet skal være oppriktig, og at den økonomiske informasjonen som formidles skal være oppriktig og av høy kvalitet. All praksis som fører til uriktig bokføring er forbudt. Konsernets medarbeidere skal ikke gjennomføre, godkjenne eller foreta betalinger på vegne av konsernet eller datterselskapene til annet formål – helt eller delvis – enn det som er beskrevet i dokumentasjonen.

— BEDRIFTENS EIENDELER

Bedriftens eiendeler skal kun brukes til legitime forretningsformål. Selskapets eiendeler inkluderer selskapets navn, informasjon om selskapet, dets lokaler, varer, utstyr, datamaskiner, programvare og firmabiler. Hver og én skal sørge for at det profesjonelle utstyret som gjøres tilgjengelig brukes riktig, repareres og vedlikeholdes med tanke på langvarig bruk.

— KONFIDENSIALITET

Medarbeiderne er forvaltere av informasjon knyttet til Rexel, og sistnevnte er konsernets eiendom. Alle skal ta nødvendige skritt for å holde den informasjonen som de har tilgang på i faglig sammenheng helt konfidensiell. Alle skal overholde reglene for diffusjon, reproduksjon, oppbevaring og destruksjon av dokumentene. Konfidensiell eller privilegert informasjon skal ikke avdekkes eller brukes til egen vinning på noen som helst måte.

— KONKURRANSE

Rexel har som mål å gjøre forretninger i henhold til konkurranseretten, samtidig som det opprettholdes en sunn og effektiv konkurranse som kan føre til vekst og innovasjon. I denne sammenhengen forplikter Rexel seg til å ta forretningsbeslutninger uavhengig av konkurrentene, ikke å inngå avtaler som begrenser konkurranseforholdet, ikke å misbruke en dominerende stilling i noe marked og sende inn salgs- og oppkjøpsprosjekter til konkurransemyndighetene.

Medarbeiderne skal ha lest Rexel-guiden som tar for seg hovedlinjene i Konkurranseloven.

— BESKYTTELSE AV PERSONLIGE OPPLYSNINGER

Rexel er forpliktet til å respektere de ansattes og partnernes personopplysninger og personvern. Rexel samler derfor inn og oppbevarer personlig informasjon som er nødvendig for å drive sine aktiviteter, sikrer at disse brukes rettferdig til et bestemt, tydelig og legitimt formål, og at denne informasjonen oppbevares sikkert så lenge som det er nødvendig for behandlingen.

Siden Rexel også driver forretninger i hele verden, er Rexel også forpliktet til å respektere lovgivningen som gjelder i de landene datterselskapene opererer.

Rexel: en ansvarlig arbeidsgiver og ansvarlige medarbeidere

I sin rolle som arbeidsgiver, fremmer og presiserer Rexel adferd og opptreden som skal tillate hver ansatt å forutse vanskeligheter og velge det riktige alternativet i vanskelige situasjoner.

— VERDIGHET, MANGFOLD OG RESPEKT FOR MENNESKER

Rexel respekterer verdigheten til hver enkelt medarbeider og tolererer ikke trakassering eller diskriminering av noe slag. Rexel sikrer like muligheter når det gjelder ansettelse, opplæring, lønn, oppgaver og faglig utvikling i henhold til de grunnleggende kravene til

hver stilling og ferdighetene og de personlige evnene til hver enkelt.

— **KOMPENSASJON**

Rexel baserer sin kompensasjonspolitik på likhetsprinsippet og tar i betraktning kravene til stillingen og stillingsnivået, eksisterende lønnsnivå internt og markedsforholdene eksternt på det lokale markedet, individuell ytelse og selskapets resultater.

— **PERSONLIG UTVIKLING**

Rexel tilbyr motiverende karrieremuligheter for sine ansatte. Rexel oppfordrer til og tilrettelegger for intern mobilitet, investerer i videreutdanning og i de ansattes utvikling samt respekterer balansen mellom privatlivet og jobben.

— **HELSE, MILJØ OG SIKKERHET**

Alle hos Rexel følger regler og forskrifter om helse og sikkerhet. Så langt som mulig skal alle ta nødvendige tiltak hvis de identifiserer en risiko. De skal rapportere omgående til direkte leder om eventuell fare eller mulighet for forbedring av helse- og sikkerhetspraksis. Medarbeiderne skal ikke utføre arbeidet under påvirkning av stoffer som kan forringe helsen deres, påvirke evnen til å ta riktige avgjørelser eller bruke godt skjønn eller som kan få negative konsekvenser for bedriften.

— **LOJALITET OG HØFLIGHET MELLOM MEDARBEIDERE**

Hver medarbeider skal være lojal og høflig mot sine kollegaer. Den ansatte skal, uten å diskriminere ut fra stilling eller status, opptre ærlig og oppriktig i forhold til andre og ikke med vilje villedde sine kollegaer.

Korrekt, klart og profesjonelt språk forventes av alle, både i skriftlig og muntlig kommunikasjon.

— **DELTAKELSE I POLITISK OG ASSOSIATIVT LIV**

Rexel respekterer de ansattes individuelle engasjementer i foreninger eller politiske partier. Dette engasjementet skal likevel ikke påvirke Rexels virksomhet eller image, og det skal ikke ha noen innvirkning på Rexels offentlige standpunkter. Ingen ansatt eller

representant for Rexel er autorisert til direkte eller indirekte å engasjere konsernet i en støtteaktivitet av noe slag til et politisk parti eller å bruke sin tilknytning til Rexel i politiske aktiviteter.

— OFFENTLIGE UTTALELSER

Enhver kommunikasjon beregnet på media, skal være i tråd med konsernets standpunkt og image (samsvare med verdiene, konsernstrategien, den visuelle identiteten og grafikken). Ansatte som ikke har mandat til å uttale seg på vegne av konsernet, skal opplyse om at de uttaler seg personlig før de tar ordet offentlig om konsernet.

— YTRINGSFRIHET OG SOSIAL DIALOG

Rexel fremmer medarbeidernes ytringsfrihet, respekterer retten til å melde seg inn i en fagforening og utvikler en konstruktiv dialog med ansatte om temaer av felles interesse. Rexel gir de tillitsvalgte den informasjonen og ressursene de trenger for å utføre sine oppgaver.

— TRAKASSERING

Riktig utførelse av bedriftens oppgaver innebærer at alle ansatte i Rexel-konsernet kan utvikle seg i et positivt miljø uten trakassering – og da særlig av moralsk eller seksuell natur. Rexel tar nødvendige tiltak for å forhindre og sanksjonere slike handlinger.

— DISKRIMINERING

Enhver form for diskriminering av ansatte når det gjelder ansettelse eller yrke på grunnlag av etnisk opprinnelse, hudfarge, kjønn, religion, politisk ståsted, avstamning eller sosial opprinnelse er forbudt. Avgjørelser om ansettelse, utvikling og forfremmelse er utelukkende basert på de grunnleggende kravene til en stilling og de ferdighetene den krever.

— IT-VERKTØY

Rexel-konsernets IT- og kommunikasjonsverktøy blir gjort tilgjengelig for de ansatte til profesjonell bruk. Rimelig bruk av utstyret av private grunner kan aksepteres i henhold til loven og intern praksis. Rexels Internettilgang og datamaskiner må aldri brukes til å vise, overføre eller laste ned innhold som er upassende eller i strid med offentlig orden,

moral eller denne etiske guiden. Når det gjelder sosiale medier, forventes det at alle er lojale mot bedriften, og kommentarer som gjøres i en personlig sfære kan på ingen måte forplikte Rexel på noe vis.