

# Etikguiden

## Etikguiden i praktiken

---

### — VEM BERÖRS?

## Etikguiden berör alla Rexels medarbetare.

Rexels medarbetare är alla anställda, företagets tjänstemän, medlemmar i Rexel-koncernens ledningsgrupp och ledningskommittéer och dess globala dotterbolag samt externa och tillfälliga medarbetare eller nya medarbetare inom Rexel-koncernen.

Rexel vill att alla medarbetare känner till, har förstått och tillämpar etikguiden.

Syftet med etikguiden är också att kommunicera vårt engagemang till våra kunder, leverantörer, tjänsteleverantörer, mellanhänder och partners.

### — HUR SKALL ETIKGUIDEN ANVÄNDAS?

Medarbetarna måste läsa hela etikguiden och de koder som bifogas den för att förstå Rexels kultur och krav när det gäller affäretik och överensstämmelse med de lagar och förordningar som gäller för Rexel.

#### **ETIKGUIDEN:**

kan kompletteras, framförallt för att ta i beaktande ny lagar och regler eller för att möta lokala behov.

ersätter inte lokalt tillämpliga lagar, bestämmelser och andra regler. Detta är en guide och ett ramverk för medarbetarna som bland annat måste försäkra sig om att deras handlingar och beslut även följer etikguiden.

Guiden kan inte vara uttömmande och medarbetarna kan konfronteras med en situation som är svår att tolka.

#### **FRÅGORNA NEDAN KAN HJÄLPA MEDARBETARE ATT IDENTIFIERA OCH UNDVIKA SVÅRA SITUATIONER:**

Nämns denna situation i etikguiden?

Kommer mitt beslut att påverka Rexel negativt?

Fattar jag detta beslut under fria former?

Vad skulle min professionella och privata omgivning säga om mina handlingar?

## Kommunikations- och rapporteringsförfaranden

---

*Rexel uppmuntrar dialog: dess medarbetare och de tredje parter som Rexel är i kontakt med kan öppet uttrycka sina farhågor eller anmäla oegentligheter*

### — HAR DU EN FRÅGA ELLER OROAR DU DIG FÖR NÅGOT?

Medarbetarna samt de tredje parter som Rexel är i kontakt med kan ha problem eller frågor som gäller viss praxis och de kan behöva hjälp eller råd.

I detta fall uppmanas medarbetarna samt berörda tredje parter att kontakta behöriga personer inom Rexel för att på ett öppet sätt kunna diskutera frågorna.

Medarbetarna kan ta kontakt med sin närmaste chef direkt eller indirekt eller ta kontakt med behörig kontaktperson för etik eller med en Compliance Officer på Rexel.

De tredje parter som Rexel arbetar tillsammans med och de andra intressenterna kan ta kontakt med en kontaktperson för etik eller med en Compliance Officer på Rexel.

### — VILL DU ANMÄLA OEGENTLIGHETER

Rexel uppmuntrar alla medarbetare att rapportera allvarliga eller oacceptabla beteende eller förfrågningar, särskilt på följande områden:

Korruption inklusive alla typer av brott mot uppförandekoden

Trakasserier

Diskriminering

Hälsa, hygien och säkerhet

Mänskliga rättigheter

Intressekonflikter

Verksamhet som strider mot konkurrensregler

Miljö

Skattebedrägeri

Finans- eller bokföringsbedrägeri

Insiderhandel

Fiktiva jobb  
Personuppgifter/datasäkerhet  
Allvarlig och uppenbar överträdelse av lagen  
Hot eller allvarliga intrång av allmänt intresse

Uppgiftslämnaren kan även rapportera alla risker för kränkningar av mänskliga rättigheter, grundläggande friheter samt hälsa och säkerhet för människor och miljö. Användning av den metod som beskrivs nedan är frivillig. Om den inte används kommer detta inte att orsaka några konsekvenser för medarbetarna som har friheten att använda andra kommunikationsmedel. De tredje parter som Rexel har ett etablerat affärsförhållande med kan också informera Rexel om allvarliga eller oacceptabla beteenden rörande koncernen Rexel, en av dess medarbetare eller något av dess dotterbolag.

## — HUR OEGENTLIGHETER SKALL ANMÄLAS

När oegentligheter anmäls måste formuläret "etisk anmälan" fyllas i och formuläret hittar du på adressen <http://www.rexel.com/en/ethical-alert/>.

Detta formulär bör användas vid alla de tillfällen då en anmälan sker till följd av **allvarliga eller oacceptabla** försummelser som t.ex. det som beskrivs ovan.

Detta formulär bör även användas i de fall då de vanliga kommunikationskanalerna inte är lämpliga, d.v.s. att ta kontakt med närmaste chef direkt eller indirekt, med kontaktpersonen för etik eller med en Compliance Officer på Rexel.

Informationen som lämnas i samband med anmälan måste vara tillräckligt exakt och detaljerad så att nödvändiga kontroller kan utföras.

Vi rekommenderar att du med hjälp av dokument styrker dina anklagelser på bästa sätt.

De oegentligheter som anmäls och där formuläret "etisk anmälan" är ifyllt kommer att behandlas av Rexels etiska kommitté.

Den person som anmäler måste uppge namn så att Rexels etiska kommitté kan ta kontakt med personen i fråga om detta skulle behövas.

Alla personer som anmäler oegentligheter informeras snabbt om att rapporten tagits emot. Uppgiftslämnaren informeras också om de rimliga och förutsebara tidsramarna för genomgång av anmälan (det får dock inte ta mer än en månad från det att anmälan kommit in).

Rexel vill säkerställa att ett olämpligt beteende hos en av sina medarbetare, ett av dess dotterbolag eller till och med hos en tredje part med vilken Rexel har ett etablerat affärsförhållande skall utredas i detalj omedelbart efter det att Rexel har fått kännedom om detta.

Rexel säkerställer att det under förfarandet för anmälan av oegentligheter råder strikt sekretess vad gäller anmälarens identitet, fakta och dokument gällande anmälan och de personer som utpekats i anmälan. Detta gäller även då det är nödvändigt att kommunicera med tredje part för att kunna kontrollera eller behandla ärendet. Medlemmarna i den etiska kommittén har skyldighet att bevara strikt sekretess och det är endast dessa medlemmar som kommer att ha kunskap om denna information, förutom när det gäller särskilda krav för kontroll eller behandling av anmälan.

De delar av utredningen som skulle kunna identifiera uppgiftslämnare får inte lämnas ut, förutom till rättsväsendet, utan samtycke från uppgiftslämnaren.

De delar av utredningen som skulle kunna identifiera den person som anmälan handlar om får inte lämnas ut, förutom till rättsväsendet, förrän grunderna för anmälan har fastställts.

Informationen får enbart delas med de personer som har ett legitimt behov av den för att säkerställa korrekt behandling av anmälan.

Under alla omständigheter säkerställer Rexel principen om att berörda personer är oskyldiga tills dess att motsatsen bevisats.

Alla personer som är inblandade i en anmälan kommer att informeras om vad anmälan handlar om. Informationen kan dock inte ges omedelbart om det exempelvis är nödvändigt att kontrollera fakta eller att bevara bevis.

All eventuell utredning sker i enlighet med gällande lokala lagar och förordningar och på ett rättvist sätt.

Uppgiftslämnaren informeras om utredningens resultat då detta inte på något sätt kan undergräva effektiviteten i utredningen och då det ej heller finns någon risk för Rexel vad gäller sekretessförpliktelser om sådana finns.

Under utredning är alla medarbetare skyldiga att till fullo samarbeta och omedelbart tillhandahålla all nödvändig information och dokumentation.

Anmälaren samt de personer som omfattas av anmälan kommer att informeras i god tid om när inspektionen eller utredningen avslutas. I de fall då utredning inte leder till några påföljder kommer Rexel att säkerställa att alla delar av utredningen som på något sätt kan avslöja anmälaren eller de utpekade personerna förstörs, senast 2 månader efter det att inspektionen och utredningen avslutats. I de fall då utredningen leder till ett rättsligt förfarande förvaras utredningsdokumentationen på ett korrekt sätt så länge som det behövs.

## **SPECIFIKT SKYDD OCH ANSVAR GÄLLANDE EN UPPGIFTSLÄMNARE INOM FÖRETAGET**

### **En Rexel-medarbetare som gör en anmälan i god tro och på ett osjälviskt sätt, kan inte bli föremål för disciplinära åtgärder eller motåtgärder**

(som till exempel att utestängas från ett rekryteringsförfarande eller att inte få tillgång till en kurs eller en utbildning, bli föremål för uppsägning eller diskriminering, direkt eller indirekt, i synnerhet när det gäller ersättningar, incitamentsåtgärder eller utdelning av andelar, utbildning, omklassificering, uppdrag, kvalifikationer, klassificering, befordran, förflyttning eller förnyelse kontrakt) av detta skäl.

Alla Rexel-medarbetare som tror att hen blivit föremål för repressalier enligt vad som definieras ovan efter det att en anmälan lämnats in måste omedelbart signalera detta.

I "god tro" betyder här att i det ögonblick då anmälan gjordes trodde anmälaren att informationen var komplett, ärlig och exakt även om det senare visade sig att anmälan var ogrundad. Om en medarbetare upptäcker att en anmälan var ogrundad måste hen omedelbart underrätta Rexel om detta med hjälp av formuläret "etisk anmälan".

På ett "själviskt sätt" betyder att anmälaren agerar i allmänhetens intresse och att hen inte förväntar sig någon form av vinst eller belöning i gengäld.

Falska anklagelser eller oärliga anmälningar kan ge upphov till disciplinära åtgärder och straffrättsligt förfarande.

### **— PERSONUPPGIFTER**

Detta anmälningsförfarande innebär att personuppgifter behandlas och det är Rexel Développement S.A.S. som ansvarar för hanteringen av dess personuppgifter. Företaget har fått ett godkännande från den franska tillsynsmyndigheten för data- och personuppgifter (Commission nationale de l'informatique et des libertés, CNIL).

Som en fysisk person vars personuppgifter behandlas har medarbetaren vissa rättigheter som det finns detaljerad information om på formuläret "etisk anmälan".

### **Rexel: rexel är ett ansvarfullt och medborgarvänligt företag**

---

*Rexel sätter stor vikt på de principer som gör företaget till ett ansvarsfullt företag med medborgarengagemang och detta gäller även bestämmelser för hur företaget förvaltas oavsett nivå inom koncernen. Dessa principer utgör ramen för Rexels ansvarstagande och medborgarengagemang vad gäller relationerna med externa intressenter som t.ex. aktieinnehavare, kunder, leverantörer, tjänsteleverantörer eller samhället. Rexel är aktivt engagerad i hållbar utveckling. Koncernen deltar i FN:s globala pakt sedan 2011 och har åtagit sig att respektera och främja de 10 principerna om mänskliga rättigheter, arbetsnormer, miljö samt kampen mot korruption.*

## **— TILLÄMPNING OCH RESPEKT FÖR LAGEN**

### **Rexel har åtagit sig att respektera nationella och internationella lagar och förordningar**

framför allt vad gäller skydd av mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöskydd, kampen mot korruption och penningtvätt, respekt för öppenhet, beskattning, finansiell och icke-finansiell kommunikation, konkurrenslagstiftning, skydd av personuppgifter och alla andra tillämpliga lagar i sociala, ekonomiska, tekniska och miljömässiga frågor. Rexels intresse kan aldrig användas för att motivera att en medarbetare bryter mot lagar eller lokala föreskrifter. Om en medarbetare har frågor om hur lagen skall tillämpas bör hen ta kontakt med sin närmaste chef eller kontaktperson för etik.

## **— ANSVAR OCH INTERN KONTROLL**

Rexel uppmanar sina dotterbolag att bidra till en effektiv och kontrollerad användning av resurser så att handlingar utförs på ett hållbart sätt.

Rexel strävar ständigt efter att identifiera och hantera risker i samband med verksamheten. Företaget har ett internt kontrollsystem som ger rimlig säkerhet om att verksamheten genomförs i enlighet med gällande föreskrifter och i enlighet med den vägledning som tillhandahålls av ledningen och bidrar till att bekämpa bedrägeri.

Detta kontrollsystem är också ett verktyg för utbyte av god praxis mellan dotterbolagen och främjar ett ömsesidigt förtroende mellan koncernen och dess aktieägare.

## — INKÖP

De inköp som görs på uppdrag av Rexel uppfyller kraven för legitima affärsbehov som är riktade till och formulerade på ett tydligt sätt till leverantörerna. De utförs under förhållanden som gynnar öppenhet, konkurrensutsatta anbudsförfaranden och formalisering av åtaganden.

Medarbetarna uppmanas att ta del av Rexels [uppförandekod för att motverka korrupktion](#).

## — GÅVOR OCH INBJUDNINGAR

Medarbetarna får inte erbjuda och ej heller acceptera gåvor eller inbjudningar som bryter mot lagar som är eller kan tyckas vara olämpliga eller otillbörliga eller som kan skada Rexel eller den andra parten direkt eller indirekt. Gåvor och inbjudningar som eventuellt är godtagbara måste vara av marginellt och symboliskt värde och får inte vara av ett slag som skulle kunna påverka omdömet hos den person som tar emot dem. Oavsett värdet måste utbytet eller överlämnandet av en gåva, presentkort och inbjudningar föregås av ett meddelande till den närmaste chefen. Gåvor får aldrig vara i form av kontanter eller något som kan likställas vid kontanter.

Medarbetarna uppmanas att ta del av Rexels [uppförandekod för att motverka korrupktion](#).

## — KORRUPTION OCH OLAGLIGA BETALNINGAR

Rexel motsätter sig all form av korrupktion och åtar sig att inte använda sig av olagliga metoder eller åtgärder för att erhålla olagliga eller otillbörliga undantag. Olagliga betalningar eller överlämning av andra typer av värdefulla objekt, donationer, lån,



rabatter eller överdrivna representationskostnader, användning av Rexels medel eller egendom i syfte att påverka beslut oavsett natur är strängt förbjudet.

Medarbetarna uppmanas att ta del av Rexels [uppförandekod för att motverka korrupktion](#).

## — KUNDER

Förtroende hos Rexels kunder är en prioritet. För att tillfredsställa våra kunder på bästa sätt, lyssnar Rexel på kundernas behov och vi informerar dem om villkoren för försäljning av våra varor och tjänster och uppmärksammar dem på våra tydliga och transparenta åtaganden. Rexel tar hänsyn till deras krav och bidrar till en rättvis och snabb lösning av tvister utan överdrivna kostnader eller formaliteter. Rexel vill privilegiera förtroendefulla relationer med sina kunder, särskilt med hänsyn till de etiska principer som erkänts av koncernen och vid behov genomföra kontroller för att säkerställa att man har förståelse för dessa principer och att de respekteras.

Medarbetarna uppmanas att ta del av Rexels [uppförandekod för att motverka korrupktion](#).

## — INTRESSEKONFLIKTER

Medarbetarna har inom ramen för sin yrkesverksamhet krav på sig att undvika verkliga eller skenbara intressekonflikter och ta beslut som i första hand tjänar Rexels. En eventuell intressekonflikt är skadlig. En intressekonflikt är en situation där en person har ett personligt eller privat intresse som kan påverka det objektiva utövandet av hans eller hennes yrkesuppgifter och ansvar. Det kan handla om medarbetarens personliga eller privata intressen, en familjemedlems, en nära släkting, en fysisk eller juridisk persons intressen. Medarbetarna måste framför allt undvika alla situationer där en familjemedlem, en släkting eller de själva kan dra nytta av eller tro att de kan dra nytta av Rexels relationer med sina kunder eller leverantörer. Alla situationer som kan tolkas som en intressekonflikt eller risk för en intressekonflikt måste uppmärksammas av chefen, av kontaktperson för etik eller av Compliance Officern.

## — MILJÖ

Rxel strävar ständigt efter att minska de effekter som verksamheten har på miljön, detta gäller framför allt resursförbrukning (energi, papper, förpackningar), avfallsproduktion och utsläpp av växthusgaser främst från logistikkedjan. Dessutom uppmuntrar Rexel till utveckling och spridning av lösningar för att förbättra energieffektiviteten hos kunderna

och i deras byggnader och industrianläggningar.

Medarbetarna uppmanas att läsa Rexels [miljöstadgar](#) som gäller på alla platser inom Rexel-koncernen.

## — LEVERANTÖRER

Rexel främjar utvecklingen av partnerskap med leverantörer som tillhandahåller det bästa utbudet av produkter och tjänster till sina kunder. Rexel uppträder opartiskt i dess relationer med leverantörer och tar hänsyn till allas intressen. Rexel förväntar sig att affärspartners och leverantörer tar till sig de etiska principerna som erkänts av koncernen och att de respekterar mänskliga rättigheter, grundläggande friheter, miljön samt individers hälsa och säkerhet. Rexel kommer att genomföra kontroller när leverantörer skall väljas för att säkerställa att våra leverantörer och affärspartners förstår och respekterar de etiska principerna. Detta kommer även att följas upp under affärsrelationen med de leverantörer och partners som valts ut.

Medarbetarna uppmanas att ta del av Rexels [uppförandekod för att motverka korrupktion](#).

## — ÖPPENHET

Rexel säkerställer att korrekt, tillförlitlig och relevant information om verksamhet, struktur, ekonomisk situation och resultat kommuniceras regelbundet och i rätt tid. Rexel tillämpar också höga kvalitetskrav när vi publicerar icke-finansiell information, framför allt vad gäller metoder för bolagsstyrning och hantering av risker samt även vad gäller vår policy i sociala och miljömässiga frågor.

## — RÄKENSKAPERNAS RIKTIGHET

Rexel ägnar stor uppmärksamhet åt räkenskapernas riktighet och kvaliteten och tillförlitligheten av den finansiella informationen som kommuniceras. Det är förbjudet att manipulera informationen i räkenskaperna. Koncernens medarbetare kan inte utföra, godkänna eller erbjuda betalning på koncernens eller avdelningarnas vägnar så att hela eller en del av betalningen tjänar ett annat syfte än det som beskrivs i stöddokumentationen.

## — FÖRETAGS EGENDOM

Företagets egendom ska enbart användas i giltiga arbetssyften. Bolagets egendom inkluderar dess företagsnamn, information som berör företaget, dess lokaler, dess varor, utrustning, datorer, programvara och företagets fordon. Var och en säkerställer korrekt användning, service och underhåll av den professionella utrustning som ställs till förfogande för att kunna bevara den på lång sikt.

## — SEKRETESS

Medarbetarna är förvaltare av information om Rexel, men informationen förblir koncernens egendom. Alla vidtar nödvändiga åtgärder för att skydda sekretessen för den information som är tillgänglig för dem under sin yrkesverksamhet. Medarbetarna säkerställer att regler för spridning, reproduktion, bevarande och förstörelse av dokument respekteras. Ingen konfidentiell eller intern information får på något sätt röjas eller nyttjas för personlig vinning.

## — KONKURRENS

Rxel har för avsikt att anta affärsmetoder som respekterar konkurrenslagstiftningen, samtidigt som den upprätthåller sund och effektiv konkurrens som en faktor för tillväxt och innovation. I detta sammanhang åtar sig Rexel att fatta affärsbeslut helt oberoende av konkurrenterna, att inte ingå avtal som begränsar konkurrensutbytet, att inte missbruka en dominerande ställning på marknaden och att lämna in avyttrings- och förvärvsprojekt till konkurrensmyndigheterna.

Medarbetarna uppmanas att läsa Rexels guide där principerna för konkurrensrätten förklaras.

## — SKYDD AV PERSONUPPGIFTER

Rxel åtar sig att respektera våra medarbetares och partners personuppgifter och privatliv. I detta syfte samlar Rexel in och förvarar personuppgifter som är nödvändiga för verksamheten, försäkras sig om att dessa används på ett lojalt sätt, med ett tydligt, uttryckligt och legitimt syfte och att de förvaras på ett säkert sätt så länge som det behövs tills hanteringen är avslutad.

Med sin världsomspännande närvaro har Rexel också åtagit sig att respektera den lagstiftning som gäller angående personuppgifter i respektive dotterbolag.

## Rexel: ansvarstagande arbetsgivare och medarbetare

---

*Som arbetsgivare värderar och preciserar Rexel uppföranden och beteenden som ska göra det möjligt för medarbetarna att förutse svårigheter och hitta rätt metod vid svåra situationer.*

### — VÄRDIGHET, MÅNGFALD OCH RESPEKT FÖR MÄNNISKOR

Rexel respekterar varje medarbetares värdighet och tolererar inte trakasserier eller diskriminering av något slag. Rexel säkerställer lika möjligheter när det gäller rekrytering, utbildning, ersättning, uppdrag och professionell utveckling i enlighet med kraven för varje position vad gäller färdigheter och kunskaper hos var och en av medarbetarna.

### — LÖNER

Rexel baserar sin lönepolicy på jämställdhet med hänsyn tagen till: krav och anställningsnivå, existerande ersättningsnivåer internt och lokala förhållanden på den externa marknaden för företaget samt individuell prestation och affärsresultat.

### — PERSONLIG UTVECKLING

Rexel erbjuder inom ramen för sin verksamhet motiverande karriärmöjligheter till sina medarbetare. Rexel uppmuntrar och underlättar intern rörlighet, investerar i utbildning och utveckling för medarbetarna och respekterar balansen mellan det privata och det professionella livet.

### — HYGIEN, HÄLSA OCH SÄKERHET

Inom Rexel följer alla medarbetare regler och praxis beträffande hygien- och säkerhet. I den mån det är möjligt vidtar medarbetarna de nödvändiga åtgärder som behövs då en risk identifieras och informerar omedelbart sin närmaste chef om eventuella förbättringar av hygien- och säkerhetsmetoder. Det är förbjudet för medarbetarna att utöva sina arbetsuppgifter under påverkan av en substans som kan försämra deras hälsa, urskillningsförmåga, omdömesförmåga eller som kan ha en negativ inverkan på företagets verksamhet.

## **— LOJALITET OCH ARTIGHET MELLAN MEDARBETARE**

Medarbetarna visar lojalitet och artighet i sina relationer med kollegorna. Varje medarbetare, utan att någon skillnad görs vad gäller funktion eller status, måste vara ärlig och uppriktig i sina relationer med andra och inte avsiktligt vilseleda sina kollegor.

Ett korrekt, öppet och professionellt språkbruk förväntas av alla, och detta gäller både skriftlig och muntlig kommunikation.

## **— DELTAGANDE I DET POLITISKA LIVET OCH I FÖRENINGSLIVET**

Rexel respekterar sina medarbetares individuella politiska engagemang eller föreningsverksamhet. Detta åtagande får dock inte påverka Rexels verksamhet eller bild och får inte påverka Rexels offentliga positioner. Framför allt får inte anställda eller företrädare för Rexel direkt eller indirekt engagera koncernen i en stödaktivitet oavsett typ för ett politiskt parti eller utnyttja sin tillhörighet i Rexel för politiska aktiviteter.

## **— OFFENTLIGA UTTALANDEN**

All kommunikation som är avsedd för media måste stämma överens med koncernens uttryck och bild (överensstämmelse med värderingar, koncernens strategi, visuell identitet och grafik). Medarbetare som inte har behörighet att representera koncernen måste innan ett offentligt uttalande görs om koncernen ange att han eller hon talar för egen räkning.

## **— YTTRANDEFRIHET OCH SOCIAL DIALOG**

Rexel främjar arbetstagarnas frihet att yttra sig, respekterar rätten till fackligt medlemskap och utvecklar en konstruktiv dialog med medarbetarna om ämnen av

gemensamt intresse. Rexel ger medarbetarna den information och de resurser de behöver för att utföra sina uppgifter.

## **— TRAKASSERIER**

Ett korrekt genomförande av företagets uppgifter innebär att varje anställd i Rexel-koncernen är verksam i en positiv miljö som är fri från trakasserier särskilt av moralisk eller sexuell karaktär. Rexel vidtar nödvändiga åtgärder för att förebygga och straffa den typen av handlingar.

## **— DISKRIMINERING**

Alla former av diskriminering av anställda vad gäller anställning eller yrke på grund av etniskt ursprung, hudfärg, kön, religion, politisk åsikt, härkomst eller socialt ursprung är förbjudet. Beslut vad gäller rekrytering och villkor för utveckling och befordran grundar sig uteslutande på nödvändiga krav för en anställning och de kompetenser som är absolut nödvändiga.

## **— DATAUTRUSTNING**

Rxel-koncernens datautrustning ställs till medarbetarnas förfogande för att användas i tjänsten. Ett rimligt bruk i privat syfte kan godtas i den mån intern praxis respekteras. Rexels Internet-åtkomst och datorer får aldrig användas för att visa, överföra eller ladda ner innehåll som är olämpligt eller som strider mot allmän ordning, moral och denna etikguide. Vidare, vad gäller sociala medier måste alla ha en lojal inställning mot företaget och personliga uttalanden kan på inget sätt involvera Rexel.