

UN GUIDE D'ÉTHIQUE

POUR SE POSER
LES BONNES QUESTIONS

PAGE 2 ÉDITO

PAGE 3 UNE DÉMARCHE
DE PROGRÈS

PAGE 4 NOS PRINCIPES

PAGE 6 NOS PRATIQUES



© PHIL BOORMAN - GETTY



LES SIX VALEURS CLÉS DE REXEL

- Offrir la meilleure expérience client
- Unir nos forces pour réussir
- Encourager l'innovation
- Impliquer les collaborateurs pour développer leurs talents
- Développer une confiance mutuelle
- Nous épanouir en créant la différence

ÉDITO

Rexel a fait évoluer sa stratégie autour d'un projet d'entreprise ambitieux baptisé *Energy in Motion* et défini six valeurs clés qui incarnent notre identité. Dans cette nouvelle étape de l'histoire de Rexel, il était essentiel de faire vivre ce nouvel environnement dans notre Guide d'éthique. La démarche éthique du Groupe est une démarche de progrès trouvant son fondement dans notre activité professionnelle et qui contribue à préserver notre réputation, renforcer la confiance de nos partenaires et rendre notre croissance durable.

Chaque collaborateur de Rexel se doit d'adhérer aux standards de l'éthique professionnelle la plus rigoureuse, dont les principes et les pratiques sont détaillés à travers ce Guide, résultat d'un travail auquel ont été associés de nombreux collaborateurs de plusieurs pays. Lisez-le attentivement et conservez-le à portée de main pour le consulter régulièrement. En cas de doute sur le comportement à suivre, n'hésitez pas à vous adresser à votre manager ou aux correspondants éthiques locaux qui sont à votre écoute.

C'est de l'engagement individuel de tous que dépendra le succès de cette démarche. Nous vous encourageons à vous poser les bonnes questions.

Les membres du Comité exécutif

UNE DÉMARCHE DE PROGRÈS

Rexel attend de ses collaborateurs qu'ils agissent de manière toujours intègre et conforme à l'éthique afin de **mériter et de préserver la confiance mutuelle et le respect des clients, des actionnaires, des fournisseurs, des collaborateurs, des partenaires et des collectivités.** Cette démarche dans laquelle Rexel s'inscrit fera l'objet d'évaluations internes annuelles afin de mesurer ses résultats et de maintenir une dynamique de progression.

1

COMMENT RECONNAÎTRE UNE SITUATION DÉLICATE ?

Le Guide d'éthique n'aborde pas toutes les situations concrètes auxquelles vous êtes susceptible d'être confronté(e). Les questions ci-dessous peuvent vous aider à reconnaître et à éviter des situations délicates.

- 1- Cette situation est-elle prévue dans le Guide d'éthique ?
- 2- Ma décision aura-t-elle des conséquences négatives pour Rexel ?
- 3- Est-ce que je fais ce choix en toute liberté ?
- 4- Que penserait mon entourage de mes actions ?

2

COMMENT ADRESSER VOS QUESTIONS ?

Posez vos questions à votre superviseur ou responsable qui est le mieux placé pour vous aider à résoudre un problème éthique. Vous pouvez aussi vous adresser à votre correspondant éthique local. Ses coordonnées sont disponibles sur le site <http://www.rexel.com/fr/engagements/ethique>

3

DIALOGUE ET CONFIDENTIALITÉ

Vos interrogations seront traitées dans le respect de la confidentialité. Rexel encourage la discussion franche et interdit toute mesure de représailles envers quiconque aurait signalé ou tenté de résoudre un problème d'éthique. Des réponses seront apportées à vos questions.



NOS PRINCIPES

Ils font partie des **règles de gouvernance de Rexel** et sont applicables à tous les niveaux de l'organisation du Groupe. Ils constituent le cadre des pratiques socialement responsables de Rexel en interne et également dans ses relations avec les parties prenantes externes (actionnaires, clients, fournisseurs et prestataires et collectivités). Toute partie prenante interne ou externe a la possibilité de contacter un correspondant éthique d'une filiale ou du Groupe grâce à un formulaire en ligne disponible sur le site <http://www.rexel.com/fr/engagements/ethique>.

4

APPLICATION DU GUIDE

Le Guide d'éthique **est applicable dans l'ensemble des pays où est implanté Rexel et concerne tous ses collaborateurs sans aucune distinction tenant à leur fonction ou position**. Il peut être complété dans les pays par des dispositions spécifiques visant à élargir son champ d'application eu égard aux législations locales.

5

ADHÉSION ET RESPECT DU DROIT

Rexel respecte les principes de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, et agit conformément aux principes reconnus dans les Conventions de l'O.I.T. et aux législations nationales en matières sociale, économique, technique et environnementale. **L'intérêt de Rexel ne saurait jamais être utilisé pour justifier qu'un collaborateur puisse enfreindre la loi ou les réglementations locales**. Si un collaborateur a des questions au sujet de l'application de la loi, il devra consulter son supérieur hiérarchique ou son correspondant éthique local. Rexel s'engage aussi activement dans une économie socialement responsable en soutenant depuis décembre 2011 le « Global Compact », un pacte mondial conclu à l'initiative de l'ONU.



© RICKARD KILSTRÖM



NOS PRINCIPES

6

RESPONSABILITÉ ET CONTRÔLE INTERNE

Rexel demande à ses filiales de contribuer à une utilisation efficace et maîtrisée de leurs ressources afin de gérer ses activités de façon pérenne. Rexel prend en compte l'environnement, la santé et la sécurité de ses collaborateurs dans ses activités. Rexel s'efforce en permanence d'identifier et de gérer les risques associés à ses activités. Il maintient un dispositif de contrôle interne qui lui donne l'assurance raisonnable que ses activités sont exercées conformément aux réglementations applicables et aux orientations données par la Direction. **Ce dispositif participe également à un échange de bonnes pratiques entre les filiales et favorise une relation de confiance mutuelle entre le Groupe et ses actionnaires.**

7

DIGNITÉ, DIVERSITÉ ET RESPECT DES PERSONNES

Rexel **respecte la dignité de chacun de ses collaborateurs et ne tolère aucun harcèlement, ni aucune discrimination de quelque nature que ce soit.** Rexel **assure l'égalité des chances** en matière de recrutement, de formation, de rémunération, d'affectation et d'évolutions professionnelles en fonction des exigences intrinsèques de chaque poste, des compétences et des aptitudes personnelles de chacun.

8

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET DIALOGUE SOCIAL

Rexel promeut la libre expression de ses collaborateurs, respecte le droit d'appartenance syndicale et développe un dialogue constructif avec les salariés sur des sujets d'intérêt commun. Rexel met à disposition des représentants des salariés les informations et les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

9

TRANSPARENCE

Rexel s'assure que des **informations fiables et pertinentes concernant son activité, sa structure, sa situation financière et ses résultats sont communiquées de façon régulière et en temps voulu.** Rexel applique également des normes de qualité élevée en ce qui concerne la publication d'**informations à caractère non-financier**, notamment sur ses pratiques de gouvernance et de gestion des risques, ainsi que sur les politiques en matière sociale et environnementale.

10

CONCURRENCE

Rexel défend les principes de la concurrence libre et non faussée. Le groupe Rexel forme ses collaborateurs pour garantir la conformité de ses pratiques aux lois et réglementations de concurrence. Il livre une concurrence rigoureuse et loyale, et fixe de manière autonome ses stratégies commerciales.

NOS PRATIQUES

Elles sont spécifiques au cœur de métier de Rexel. Elles précisent les conduites et les comportements qui doivent permettre à chacun d'anticiper les difficultés et de trouver la bonne réponse face à des situations délicates.

11

ACHATS

Les achats effectués pour le compte de Rexel répondent à des **besoins commerciaux légitimes, ciblés et formulés en termes clairs auprès des fournisseurs**. Ils sont effectués dans des conditions qui favorisent **la transparence, la mise en concurrence des offres et la formalisation des engagements**.

12

CADEAUX

Les collaborateurs ne doivent **ni offrir, ni accepter de cadeaux qui contreviennent aux lois ou qui risquent de porter atteinte directement ou indirectement à Rexel ou à l'autre partie**. Les cadeaux doivent être raisonnables, **de valeur marginale et symbolique**, et ne pas être de nature à influencer de manière inappropriée le jugement de la personne qui les reçoit. Dans le cadre d'une offre promotionnelle, les cadeaux ne doivent pas se substituer à l'acte de vente. Quelle qu'en soit la valeur, **l'échange ou la remise de cadeaux et gratifications doit faire l'objet d'une information préalable auprès du supérieur hiérarchique**. Enfin, les cadeaux ne doivent jamais être en espèces ou en quasi-espèces.



13

CORRUPTION ET PAIEMENTS ILLICITES

Rexel rejette la corruption sous toutes ses formes et s'engage à ne pas recourir à des procédés ou agissements illicites en vue d'obtenir des avantages ou des exemptions non prévus par les législations locales. Des paiements illicites ou la remise d'autres objets de valeur, des dons, des prêts, des rabais ou des frais de représentation excessifs, l'utilisation de fonds ou de biens des entités juridiques de Rexel, accordés dans le but d'influencer une décision, de quelque nature que ce soit, sont strictement interdits.



NOS PRATIQUES

14

CLIENTS

La confiance des clients de Rexel est prioritaire. Rexel est à l'écoute de leurs besoins pour mieux les satisfaire. À titre de règle de bonne gestion, Rexel informe ses clients des termes et conditions de vente de ses biens et services. Il porte à leur connaissance ses **engagements clairs et transparents**. Il prend en compte leurs réclamations, contribue au règlement juste et rapide des différends, sans frais ou formalités excessifs.

15

CONCURRENCE

Rexel respecte les règles de fonctionnement du marché. Sont notamment prohibés tout accord et comportement visant à s'accorder avec un concurrent sur le prix ou une composante du prix des biens vendus, à limiter l'accès au marché à un tiers concurrent ou à se répartir les marchés et sources d'approvisionnement. Rexel traite de manière équitable ses clients et/ou fournisseurs. Les collaborateurs utilisent des moyens légaux pour obtenir des informations sur les concurrents. Lorsque les collaborateurs participent à des instances professionnelles, ils établissent ou font établir un agenda et un compte rendu de réunion. Ils quittent la réunion si des informations commerciales sont échangées.

16

CONFLIT D'INTÉRÊTS

Les collaborateurs évitent tout conflit d'intérêts, réel ou apparent, dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle. Il est entendu par conflit d'intérêts toute situation ou arrangement en vertu duquel les activités ou les intérêts personnels d'un collaborateur entrent en conflit avec ses responsabilités au sein de Rexel. **Les collaborateurs placent les intérêts de Rexel avant leurs intérêts personnels directs ou indirects et ne cherchent à en tirer aucun avantage personnel.** Les collaborateurs doivent éviter une situation dans laquelle un membre de leur famille ou l'un de leurs proches, ou lui-même, pourrait profiter ou donner l'impression de profiter personnellement des relations du Groupe avec ses clients ou ses fournisseurs. Toute situation qui pourrait être interprétée comme un conflit d'intérêts potentiel, ou futur, doit être portée à la connaissance de son supérieur hiérarchique ou du correspondant éthique local.



NOS PRATIQUES

© LAURENT ZYLBERMAN

17

ENVIRONNEMENT

Rexel s'efforce de réduire constamment les impacts environnementaux de ses activités, en particulier ses consommations de ressources (énergies, papier, emballages), sa production de déchets et ses émissions de gaz à effet de serre, provenant principalement de sa chaîne logistique. De plus, **Rexel encourage le développement et la diffusion de solutions permettant d'améliorer l'efficacité énergétique** des bâtiments et installations industrielles de ses clients.

18

FOURNISSEURS

Rexel favorise le **développement de partenariats avec les fournisseurs qui lui permettent d'offrir la gamme de produits la plus adaptée et les meilleurs services à ses clients**. Rexel se comporte de manière impartiale dans ses relations avec les fournisseurs et veille à prendre en considération les intérêts de chacun. **Rexel s'attend à ce que ses partenaires commerciaux et fournisseurs se réfèrent aux principes éthiques reconnus auxquels ce Guide renvoie.**

19

SINCÉRITÉ DES COMPTES

Rexel attache une grande attention à la sincérité de ses comptes, à la qualité et fiabilité de l'information financière diffusée. Sont interdites toutes pratiques altérant la sincérité des comptes. **Les collaborateurs du Groupe ne peuvent ni effectuer, ni approuver, ni accorder un paiement au nom du Groupe ou des entités pour que tout ou partie de ce paiement serve à une autre fin que celle décrite dans la documentation justificative.**

20

LOYAUTÉ ET COURTOISIE ENTRE COLLABORATEURS

Chaque collaborateur fait preuve de loyauté et de courtoisie dans ses relations avec ses collègues. Chaque collaborateur, sans différence de fonction ni de statut, se doit d'être franc et sincère dans ses relations avec autrui et de ne pas tromper intentionnellement ses collègues. Un **langage correct, transparent et professionnel** est attendu de tous, que ce soit en matière de communication écrite ou d'échange verbal.

21

BIENS DE L'ENTREPRISE

Les biens de la société ne doivent servir qu'à des fins professionnelles légitimes. Parmi les biens de l'entreprise figurent sa raison sociale, les informations qui la concernent, ses locaux, ses marchandises, les matériels, ordinateurs, logiciels et véhicules de l'entreprise. **Chacun s'assure de la bonne utilisation, de la maintenance et de l'entretien du matériel professionnel mis à sa disposition en ayant le souci de sa préservation à long terme.**

22

CONFIDENTIALITÉ

Les collaborateurs sont dépositaires d'informations relatives à Rexel, ces dernières restant la propriété du Groupe. **Chacun prend les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose à l'occasion de son activité professionnelle.** Il veille au respect des règles de diffusion, de reproduction, de conservation et de destruction des documents. Aucune information confidentielle ou privilégiée ne saurait être divulguée ou détournée à son profit personnel de quelque manière que ce soit.

23

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Au sein de Rexel, chacun observe les règlements et les pratiques en matière d'hygiène et de sécurité. Dans la mesure du possible, chacun prend les mesures nécessaires en cas de risque identifié **et signale immédiatement à son supérieur hiérarchique tout danger potentiel ou toute possibilité d'amélioration des pratiques pour l'hygiène et la sécurité.** Les collaborateurs s'interdisent d'exercer leurs fonctions sous l'emprise d'une substance susceptible d'altérer leur santé, leur faculté de discernement, leur bon jugement ou d'avoir un impact négatif sur l'entreprise.

24

OUTILS INFORMATIQUES

Les outils informatiques et de communication du groupe Rexel sont **mis à la disposition des collaborateurs à des fins professionnelles.** Un **usage raisonnable pour des motifs privés** peut être accepté dans le respect de la loi et des pratiques internes. L'accès Internet et les ordinateurs de Rexel ne doivent **jamais être utilisés pour consulter, transmettre ou télécharger des contenus inappropriés ou contraires à l'ordre public, aux bonnes mœurs et au présent Guide d'éthique.** Par ailleurs, concernant les médias sociaux, chacun se doit d'être loyal vis-à-vis de son entreprise, et les propos tenus dans un cadre personnel ne pourraient en aucun cas engager Rexel.

NOS PRATIQUES



25

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Rexel propose dans le cadre de son fonctionnement des opportunités de carrière motivantes à ses salariés. Rexel encourage et facilite la mobilité interne, investit dans la formation continue et le développement de ses salariés et respecte l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

26

RÉMUNÉRATION

Rexel fonde sa politique de rémunération sur l'équité, en prenant en considération : les exigences et le niveau du poste, les niveaux de rémunération existants en interne et les conditions locales du marché extérieur à l'entreprise, la performance individuelle et les résultats de l'entreprise.



NOS PRATIQUES

27

DISCRIMINATION

Toute forme de discrimination envers les salariés en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que l'origine ethnique, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance ou l'origine sociale est interdite. Les décisions de recrutement et les conditions d'évolution et de promotion sont fondées exclusivement sur les exigences intrinsèques d'un emploi et des compétences qu'il nécessite.

28

HARCÈLEMENT

La bonne exécution des missions de l'entreprise implique que chaque salarié du groupe Rexel évolue dans un **environnement positif exempt de harcèlement, notamment à caractère moral ou sexuel.** Rexel prend les dispositions nécessaires en vue de prévenir et de sanctionner tout agissement de ce genre.

29

EXPRESSION PUBLIQUE

Toute communication à destination des médias doit être faite par l'intermédiaire ou avec l'accord de la Direction de la Communication de Rexel afin d'assurer la cohérence de l'expression et de l'image du Groupe (conformité aux valeurs, stratégie du Groupe, identité visuelle et graphique). Tout salarié non mandaté aux fins de représenter le Groupe est tenu de préciser, préalablement à toute prise de parole en public concernant le Groupe, qu'il s'exprime en son nom personnel.

30

PARTICIPATION À LA VIE POLITIQUE ET ASSOCIATIVE

Rexel respecte l'engagement individuel de ses collaborateurs dans des activités politiques ou associatives. Toutefois, **cet engagement ne doit pas porter atteinte à l'activité ou à l'image de Rexel et ne doit avoir aucune incidence sur les positions publiques de Rexel.** Notamment, aucun salarié et aucun représentant de Rexel n'est habilité à engager directement ou indirectement le Groupe dans une activité de soutien, de quelque nature que ce soit, à un parti politique ou à se prévaloir de son appartenance à Rexel dans des activités politiques.

Posez vos questions à votre superviseur ou responsable qui est le mieux placé pour vous aider à résoudre un problème éthique. Vous pouvez aussi vous adresser à votre correspondant éthique local. Ses coordonnées sont disponibles sur le site

<http://www.rexel.com/fr/engagements/ethique>

REXEL

Direction des Ressources humaines

13, BOULEVARD DU FORT-DE-VAUX

75017 PARIS – FRANCE

TÉL. +33 (0)1 42 85 85 00

FAX +33 (0)1 42 85 92 05

www.rexel.com

