

Ethikleitfaden

Der Ethikleitfaden in der Praxis

– FÜR WEN GILT ER?

Der Ethikleitfaden gilt für alle Rexel-Mitarbeiter.

Als Rexel-Mitarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die Mitglieder der Verwaltungsorgane, Vorstände und der Geschäftsführungen der Rexel-Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften weltweit sowie externe Mitarbeiter und gelegentlich Beschäftigte oder neu in die Rexel-Gruppe eingetretene Arbeitnehmer.

Rexel möchte, dass der Ethikleitfaden allen Mitarbeitern bekannt ist, von ihnen verstanden wurde und angewandt wird.

Mit dem Ethikleitfaden kommunizieren wir unser Engagement auch unseren Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, Vermittlern und Partnern.

– WIE IST DER ETHIKLEITFADEN ZU VERWENDEN?

Die Mitarbeiter müssen den Ethikleitfaden und die Vorschriften in den Anlagen vollständig zur Kenntnis nehmen, um in die Kultur und die Anforderungen von Rexel einzutauchen, die die Themen Ethik im Geschäftsverkehr sowie Beachtung der gesetzlichen und sonstigen Vorschriften, denen Rexel unterliegt, betreffen.

FÜR DEN ETHIKLEITFADEN GILT WIE FOLGT:

1. Er kann ergänzt werden, insbesondere, wenn neue gesetzliche und sonstige Vorschriften zu beachten oder lokal besondere Voraussetzungen zu berücksichtigen sind.
2. Er tritt nicht an die Stelle von Gesetzen, sonstigen Vorschriften und weiteren lokalen Regelungen. Er steckt allgemeine Leitlinien und den Rahmen für die Mitarbeiter ab, die sich insbesondere zu vergewissern haben, dass ihre Handlungen und Entscheidungen auch dem Ethikleitfaden entsprechen.
3. Er kann nicht alle Fragen abdecken, so dass die Mitarbeiter durchaus mit schwierig zu handhabenden Situationen konfrontiert werden können.

DIE NACHFOLGEND GENANNTEN FRAGEN KÖNNEN DIE MITARBEITER DABEI UNTERSTÜTZEN, PROBLEMATISCHE SITUATIONEN ZU ERKENNEN UND DAMIT UMZUGEHEN:

1. Ist diese Situation im Ethikleitfaden vorgesehen?
2. Hat meine Entscheidung negative Folgen für Rexel?
3. Treffe ich diese Entscheidung vollkommen frei und unabhängig?
4. Wie würde mein geschäftliches und persönliches Umfeld meine Handlungsweise einstufen?

Kommunikations- und Hinweisverfahren

Rexel fördert den Dialog, und so können unsere Mitarbeiter und Dritte, mit denen Rexel in einer Beziehung steht, offen ihre Bedenken ansprechen oder auf dubiose Umstände hinweisen.

– SIE HABEN EINE FRAGE ODER HEGEN EINE BESORGNIS?

Es kann vorkommen, dass die Mitarbeiter oder Dritte, mit denen Rexel in einer Beziehung steht, bei bestimmten Praktiken unsicher sind oder Fragen haben und Unterstützung oder Beratung benötigen.

In einem solchen Fall sind die Mitarbeiter sowie betroffene Dritte dazu eingeladen, sich an die hierfür zuständigen Personen bei Rexel zu wenden, um das Thema offen anzusprechen.

Die Mitarbeiter können sich an ihren direkten oder einen sonstigen Vorgesetzten oder an ihren jeweiligen Ethikbeauftragten oder aber an den Compliance Officer von Rexel wenden.

Dritte, mit denen Rexel in einer Beziehung steht, und weitere Stakeholder können sich an einen Ethikbeauftragten oder an den Compliance Officer von Rexel wenden.

– SO KÖNNEN SIE EINEN HINWEIS ABGEBEN

Rexel ermutigt alle Mitarbeiter, Hinweise zu schwerwiegenden oder nicht tolerierbaren Verhaltensweisen oder Vorhaben abzugeben, insbesondere dann, wenn folgende Bereiche betroffen sind:

- **Korruption einschließlich aller Verstöße gegen den Verhaltenskodex**
- **Belästigung**
- **Diskriminierung**
- **Gesundheit, Hygiene oder Sicherheit**
- **Menschenrechte**
- **Interessenskonflikte**
- **Unlauterer Wettbewerb**
- **Umwelt**
- **Steuerhinterziehung**
- **Finanzbetrug oder Bilanzfälschung**
- **Insidergeschäfte**
- **Scheinbeschäftigung**
- **Personenbezogene Daten/IT-Sicherheit**
- **Alle schwerwiegenden, eindeutigen Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften**
- **Alle schwerwiegenden Bedrohungen oder Schädigungen von Interessen der Allgemeinheit**

Hinweisgeber können auch auf alle Risiken für Gesundheit und Sicherheit von Personen und für die Umwelt sowie von schweren Verstößen gegen die Menschenrechte und die Grundfreiheiten aufmerksam machen. Hinweise können gemäß dem nachfolgend beschriebenen Verfahren abgegeben werden, allerdings muss nicht zwingend das System verwendet werden. Dies hat keinerlei negative Konsequenzen für die Mitarbeiter, die lieber andere Kommunikationsmittel benutzen. Dritte, mit denen Rexel feste Geschäftsbeziehungen unterhält, können uns ebenfalls alle schweren oder nicht tolerierbaren Verfehlungen melden, die die Rexel-Gruppe, einen Rexel-Mitarbeiter oder eine Tochtergesellschaft betreffen.

– HINWEISGEBERVERFAHREN

Meldungen sind grundsätzlich über das Hinweisgeberformular für Verstöße gegen die Firmenethik abzugeben, das unter folgender Adresse zu finden ist:
<http://www.rexel.com/fr/alerte-ethique/>.

Dieses Formular sollte außerdem immer dann verwendet werden, wenn der Hinweis eine **schwere oder nicht tolerierbare** Verfehlung betrifft; siehe hierzu vorstehende Auflistung.

Weiterhin sollte dieses Formular auch in den Fällen verwendet werden, in denen die üblichen Kommunikationskanäle, über

die man seinen direkten und weitere Vorgesetzte(n), den zuständigen Ethikbeauftragten oder den Compliance Officer von Rexel erreicht, nicht geeignet sind.

Angaben im Rahmen des Hinweisgeberverfahrens müssen mit der nötigen Präzision und Ausführlichkeit gemacht werden, damit die notwendige Überprüfung erfolgen kann.

Wir möchten Hinweisgeber dazu ermutigen, ihre Meldung nach Möglichkeit anhand von Dokumenten zu belegen.

Warnhinweise, die durch Ausfüllen des Hinweisgeberformulars für Verstöße gegen die Firmenethik abgegeben werden, werden vom Rexel-Ethikausschuss bearbeitet.

Hinweisgeber müssen ihre Identität offenlegen, damit sich der Ethikausschuss von Rexel für Rückfragen bei Bedarf mit ihnen in Verbindung setzen kann.

Alle Hinweisgeber werden so auch zügig über den Eingang ihrer Meldung informiert. Zudem erfahren sie, in welchem Zeitrahmen sie normalerweise damit rechnen können, dass die notwendige Überprüfung ihrer Meldung auf Stichhaltigkeit erfolgt. Dies darf nicht länger als einen Monat (ab Eingang der Meldung) dauern.

Rexel achtet darauf, dass alle unangemessenen Verhaltensweisen eines Mitarbeiters, einer Tochtergesellschaft oder sogar eines Dritten, mit dem Rexel eine feste Geschäftsbeziehung pflegt, in allen Einzelheiten geprüft werden, sobald Rexel hiervon Kenntnis erhält.

Rexel trägt dafür Sorge, dass durch das Hinweisgeberverfahren die Identität des Hinweisgebers, die gemeldeten Sachverhalte und die überlassenen Dokumente sowie die Identität der von der Meldung betroffenen Personen streng vertraulich behandelt werden, selbst wenn Dritte benachrichtigt werden, immer vorausgesetzt, diese Benachrichtigung ist für die Überprüfung oder die Bearbeitung des Hinweises erforderlich. Von diesen Informationen erhalten nur die Mitglieder des Ethikausschusses Kenntnis, die einer besonders strengen Geheimhaltungspflicht unterliegen, es sei denn, besondere Gründe stehen dem ausschließlich zum Zweck der Überprüfung oder Bearbeitung des Hinweises entgegen.

Angaben, über die der Hinweisgeber identifiziert werden kann, dürfen auch ohne seine Zustimmung an die Justizbehörden weitergegeben werden; in allen anderen Fällen muss er der Weitergabe zustimmen.

Angaben, durch die eine Person, die Gegenstand eines Hinweises ist, identifiziert werden kann, dürfen zunächst nur an die Justizbehörden weitergegeben und erst dann bekannt gemacht werden, wenn feststeht, dass der Hinweis begründet ist.

Alle gemachten Angaben dürfen nur mit den Personen besprochen werden, die sie zur Bearbeitung des Hinweises berechtigterweise benötigen.

Rexel achtet jedoch generell darauf, dass für Personen, die von einem Hinweis betroffen sind, zunächst die Unschuldsvermutung gilt.

Alle Personen, denen durch einen Hinweis etwas vorgeworfen wird, werden über den sie betreffenden Sachverhalt informiert. Die Unterrichtung kann allerdings zeitverzögert erfolgen, falls sich herausstellt, dass z.B. zunächst der Sachverhalt überprüft werden muss oder Beweise zu sichern sind.

Es wird generell unter Beachtung der gesetzlichen und sonstigen einschlägigen lokalen Vorschriften und fair ermittelt.

Der Hinweisgeber wird immer dann über das Ermittlungsergebnis unterrichtet, wenn dies die Effizienz der Ermittlung nicht beeinträchtigt und Rexel nicht Gefahr läuft, gegen sonstige Geheimhaltungspflichten zu verstoßen.

Bei Ermittlungen sind alle Mitarbeiter aufgefordert, daran vollumfänglich mitzuwirken und auf erstes Ersuchen alle

verlangten Angaben und Dokumente zu liefern.

Der Hinweisgeber und die vom Hinweis betroffenen Personen werden ggf. ordnungsgemäß über den Abschluss der Überprüfung bzw. der Ermittlungen informiert. Liefert ein Hinweis keine Anhaltspunkte für einen weiteren Handlungsbedarf, achtet Rexel darauf, dass alle Angaben zum Vorgang, die eventuell Rückschlüsse auf die Identität des Hinweisgebers sowie der vom Hinweis betroffenen Personen zulassen, spätestens zwei Monate nach Abschluss der Überprüfung bzw. der Ermittlungen vernichtet werden. Falls die Ermittlungen zu einem Gerichtsverfahren führen, werden die Informationen aus dem Vorgang für den erforderlichen Zeitraum ordnungsgemäß archiviert.

– SPEZIELLE SCHUTZMAßNAHMEN UND BESONDERE VERANTWORTUNG DES MITARBEITERS, DER EINEN HINWEIS ABGIBT

Gegen Rexel-Mitarbeiter, die in gutem Glauben und uneigennützig einen Warnhinweis abgegeben haben, dürfen deswegen keine Disziplinarmaßnahmen verhängt werden, und sie dürfen auch keinen Repressalien ausgesetzt werden (z.B. Ausschluss von Stellenbesetzungsverfahren oder Streichung von

Praktika oder Ausbildungsmaßnahmen, Kündigung oder Verhängung von Maßnahmen, die direkt oder indirekt diskriminierend wirken, so insbesondere im Bereich Bezahlung, Gewinnbeteiligung oder Aktienzuteilung, aber auch bei Schulungen und Umschulungen, Entsendungen, Qualifizierungen, Einstufungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzungen oder Vertragsverlängerungen).

Ist ein Rexel-Mitarbeiter der Ansicht, dass er nach Abgabe eines Warnhinweises Repressalien - Beispiele siehe vorstehend - ausgesetzt ist, hat er dies umgehend mitzuteilen.

„In gutem Glauben“ ist hier so zu verstehen, dass der Hinweisgeber zum Zeitpunkt seiner Meldung der Ansicht war, dass die übermittelten Informationen vollständig, ausgewogen und richtig waren, selbst wenn sich hinterher herausstellen sollte, dass die Meldung grundlos war. Wird einem Mitarbeiter bewusst, dass ein Warnhinweis unbegründet war, hat er dies Rexel sofort über das Hinweisgeberformular für Verstöße gegen die Firmenethik mitzuteilen.

„Uneigennützig“ ist so zu verstehen, dass der Hinweisgeber im Interesse der Allgemeinheit handelt und für sein Handeln keinerlei Vorteil oder Belohnung gleich welcher Art als Gegenleistung für seinen Hinweis erwartet.

Verleumdungen und in bösem Glauben abgegebene Warnhinweise können Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben und gerichtlich verfolgt werden.

– PERSONENBEZOGENE DATEN

Dieses Hinweisgeberverfahren stellt eine Verarbeitung personenbezogener Daten dar. In diesem Zusammenhang tritt Rexel Développement S.A.S. als der Verantwortliche auf. Diese Datenverarbeitung wurde von der französischen Datenschutzbehörde CNIL genehmigt.

Ein Mitarbeiter, dessen persönliche Daten verarbeitet werden, ist eine natürliche Person, und als solche hat er bestimmte Rechte, die im Hinweisgeberformular näher erläutert werden.

Rexel: ein sozial verantwortungsvolles Unternehmen

Rexel legt großen Wert auf die Prinzipien, mit denen wir ein verantwortungsvolles, bürgernahes Unternehmen geworden sind. Sie gelten auch für unsere Governance-Regeln, die für alle Organisationsebenen im Konzern maßgeblich sind. Diese Prinzipien stecken den Rahmen für die verantwortungsbewussten, bürgernahen Praktiken innerhalb des Rexel-Konzerns und für die Beziehungen zu externen Partnern (z. B. Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Dienstleister oder Gebietskörperschaften) ab. Rexel engagiert sich aktiv für nachhaltige Entwicklung. Der Konzern engagiert sich seit 2011 im Zuge des Globalen Pakts der Vereinten Nationen (UN Global Compact) für die Umsetzung und Unterstützung der 10 Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

– EINHALTUNG VON RECHTSVORSCHRIFTEN

Rexel verpflichtet sich zur Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und sonstiger Vorschriften,

insbesondere derjenigen zum Schutz der Menschenrechte, aber auch solcher in Bezug auf Arbeitsrecht, Umweltschutz, Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche sowie zu Transparenz, zur ordnungsgemäßen Besteuerung, zur Abgabe finanzieller und nicht finanzieller Berichte, zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts, zum Schutz personenbezogener Daten sowie zur Beachtung aller sonstigen Rechtsvorschriften aus dem Sozial- und Wirtschaftsrecht sowie derjenigen, die für Technik und Umwelt gelten. Firmeninteressen von Rexel dürfen von den Mitarbeitern nie als Vorwand für die Missachtung von Gesetzesvorschriften oder lokalen Regelungen benutzt werden. Hat ein Mitarbeiter Rückfragen zur Anwendung einer Gesetzesvorschrift, hat er Rücksprache mit seinem direkten Vorgesetzten oder seinem Ethikbeauftragten zu halten.

– VERANTWORTUNG UND INNENREVISION

Rexel verlangt von den Tochtergesellschaften, dass sie einen Beitrag zum effizienten, kontrollierten Einsatz ihrer Ressourcen leisten, damit unser Geschäft langfristig auf einer stabilen Grundlage aufbaut.

Rexel ist ständig bemüht, Risiken für unser Geschäft zu identifizieren und zu managen. Der Konzern verfügt über eine Innenrevision, die uns ausreichende Gewissheit verschafft, dass unsere Geschäfte unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften und der Vorgaben durch die Geschäftsleitung geführt werden, und die an der Bekämpfung von Betrug mitwirkt. Sie wirkt aber auch am Austausch von guten Praktiken unter den Tochtergesellschaften mit und fördert ein Klima des gegenseitigen Vertrauens zwischen Konzern und Aktionären.

– EINKAUF

Beschaffungen auf Rechnung von Rexel dienen der Deckung eines rechtmäßigen, gezielten Bedarfs im Geschäftsverkehr und werden den Lieferanten gut verständlich übermittelt. Der Einkauf erfolgt zu Konditionen, die Transparenz, den Wettbewerb unter den Anbietern und die vertragliche Regelung von Verpflichtungen fördern.

1. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, den [Rexel-Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung](#) zur Kenntnis zu nehmen.

– GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Die Mitarbeiter dürfen keine Geschenke anbieten bzw. annehmen und keine Einladungen aussprechen bzw. annehmen, die gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, die unangemessen oder ungerechtfertigt sind oder erscheinen können oder bei denen die Gefahr besteht, dass dadurch Rexel oder die Gegenpartei direkt oder indirekt geschädigt wird. Geschenke und Einladungen, die ggf. angenommen werden können, dürfen nur einen geringen, symbolischen Wert haben und nicht darauf ausgelegt sein, das Urteil des Begünstigten zu beeinflussen. Unabhängig vom Wert von ausgetauschten oder übergebenen Geschenken und Belohnungen und bei Einladungen ist vorher der direkte Vorgesetzte zu informieren. Und zu guter Letzt gilt, dass Geschenke nie in Bargeldform oder vergleichbar erfolgen dürfen.

1. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, den [Rexel-Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung](#) zur Kenntnis zu nehmen.

– KORRUPTION UND BESTECHUNGSGELDER

Rexel lehnt Korruption gleich welcher Form energisch ab und verpflichtet sich, keine ungesetzlichen Verfahren oder Handlungsweisen anzuwenden, um in den Genuss von illegalen oder unberechtigten Vorteilen oder Ausnahmeregelungen zu kommen. Bestechungsgelder oder die Übergabe sonstiger Wertgegenstände, Spenden, Darlehen, Preisnachlässe oder unbotmäßig hohe Repräsentationskosten, die Verwendung von Geldern oder Gütern von Rexel mit dem Ziel der Einflussnahme auf eine Entscheidung gleich welcher Art sind strengstens verboten.

1. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, den [Rexel-Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung](#) zur Kenntnis zu nehmen.

– KUNDEN

Das Vertrauen der Kunden in Rexel steht für uns an erster Stelle. Im Sinne einer höheren Kundenzufriedenheit hat Rexel stets ein offenes Ohr für ihre Bedürfnisse, informiert sie über die Bedingungen und Konditionen für den Verkauf unserer Waren und Serviceleistungen und kommuniziert ihnen klar und deutlich unser Engagement. Rexel nimmt

Kundenreklamationen ernst und bemüht sich um eine ausgewogene, schnelle und kostenlose Beilegung von Streitigkeiten ohne übermäßige Formalitäten. Rexel ist bestrebt, vertrauensvolle Beziehungen zu den Kunden zu unterhalten, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung der konzernweit anerkannten ethischen Prinzipien, und bei Bedarf überprüfen wir, ob sie tatsächlich verstanden wurden und eingehalten werden.

1. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, den [Rexel-Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung](#) zur Kenntnis zu nehmen.

– INTERESSENSKONFLIKT

Die Mitarbeiter haben im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit alle tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenskonflikte zu vermeiden und Entscheidungen zu treffen, die vorrangig den Interessen von Rexel dienen. Schon der Anschein eines Interessenskonflikts ist schädlich. Ein Interessenskonflikt ist eine Konstellation, in der eine Person persönliche oder private Interessen verfolgt, die von der Art her einen Einfluss auf die objektive Ausübung ihrer geschäftlichen Funktionen und Verantwortung haben können. Es können dies persönliche oder private Interessen des Mitarbeiters selbst, eines Familienmitglieds, eines nahen Angehörigen, einer natürlichen oder einer juristischen Person sein. Die Mitarbeiter haben insbesondere alle Situationen zu vermeiden, in denen ein Familienmitglied, ein naher Angehöriger oder sie selbst von den Beziehungen zwischen Rexel und den Kunden oder Lieferanten profitieren könnten bzw. der Eindruck entsteht, dass dies der Fall sein könnte. Alle Konstellationen, die zu einem tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenskonflikt führen könnten, sind mit dem direkten Vorgesetzten, dem Ethikbeauftragten oder dem Compliance Officer zu besprechen.

– UMWELT

Wir sind stets bemüht, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren, vor allem den Verbrauch an Ressourcen wie Energie, Papier, Verpackungen und Wasser, aber auch das Abfallaufkommen und den Treibhausgasausstoß, der hauptsächlich durch unsere Logistik erzeugt wird. Außerdem fördert Rexel die Entwicklung und Verbreitung von Lösungen zur Steigerung der Energieeffizienz von Gebäuden und Industrieanlagen bei unseren Kunden.

1. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, von der [Rexel-Umweltcharta](#) Kenntnis zu nehmen, die für alle Standorte des Konzerns gilt.

– LIEFERANTEN

Rexel fördert die Entwicklung von Partnerschaften mit den Lieferanten, denn dadurch können wir unseren Kunden eine auf ihren Bedarf zugeschnittene Produktpalette und beste Serviceleistungen bieten. Rexel ist in den Beziehungen zu den Lieferanten unparteiisch und achtet darauf, die Interessen eines jeden Einzelnen zu berücksichtigen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie die im Rexel-Konzern verbindlichen Ethikprinzipien, die Menschenrechte und die Grundfreiheiten, die Umwelt sowie Sicherheit und Gesundheit von Personen (be)achten. Rexel überprüft bei der Auswahl von Lieferanten und Geschäftspartnern sowie während der gesamten Geschäftsbeziehungen zu den Konzernlieferanten und Vorzugspartnern, ob die Ethikprinzipien verstanden wurden und beachtet werden.

1. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, den [Rexel-Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung](#) zur Kenntnis zu nehmen.

– TRANSPARENZ

Rexel trägt dafür Sorge, dass regelmäßig und fristgerecht präzise, verlässliche und aussagekräftige Informationen über unser Geschäft, die Rexel-Struktur, unsere finanzielle Lage und unsere Ergebnisse kommuniziert werden. Rexel stellt außerdem hohe Qualitätsanforderungen an die Veröffentlichung von Informationen nicht-finanzieller Art, insbesondere über unsere Governance-Praktiken und unser Risikomanagement sowie über unsere Sozial- und Umweltpolitik.

– RICHTIGKEIT DER ABSCHLÜSSE

Rexel verwendet große Sorgfalt darauf, dass unsere Abschlüsse richtig und die in Umlauf gebrachten Finanzinformationen aussagekräftig und verlässlich sind. Praktiken, die Abschlüsse verfälschen, sind untersagt. Rexel-Mitarbeiter dürfen im Namen des Konzerns oder einzelner Firmen keine Zahlungen leisten, genehmigen oder zuweisen, die insgesamt oder in Teilen zu anderen Zwecken als zu den im jeweiligen Beleg genannten verwendet werden.

– EIGENTUM DES UNTERNEHMENS

Eigentum des Unternehmens darf nur für legitime berufliche Zwecke verwendet werden. Dazu zählen die Firmenbezeichnung, Informationen über Rexel, die Geschäftsräume, Waren, Material, Computer, Software und

Firmenwagen. Die Mitarbeiter haben auf eine ordnungsgemäße Verwendung, Wartung und Instandhaltung der ihnen überlassenen Arbeitsmittel zu achten und dafür zu sorgen, dass sie möglichst lange genutzt werden können.

– VERTRAULICHKEIT

Die Mitarbeiter verfügen über Informationen zu Rexel, die Eigentum des Konzerns bleiben. Jeder hat die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Vertraulichkeit der Informationen zu gewährleisten, von denen er im Rahmen seiner Tätigkeit Kenntnis erhält. Die Mitarbeiter achten auf die Einhaltung der Regeln zur Weitergabe, Wiedergabe, Speicherung und Vernichtung von Unterlagen. Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen oder Insiderinformationen nicht so verwenden, dass sie daraus einen persönlichen Vorteil gleich welcher Art erlangen.

– WETTBEWERBER

Wir beachten im Geschäftsalltag die Vorgaben des Wettbewerbsrechts, indem wir einen gesunden, effizienten Wettbewerb als Motor für Wachstum und Innovation betreiben. In diesem Zusammenhang verpflichtet sich Rexel, geschäftliche Entscheidungen völlig unabhängig vom Wettbewerb zu treffen, keine Absprachen zur Beschränkung des freien Wettbewerbs zu treffen, marktbeherrschende Stellungen nicht auszunutzen und vor der Veräußerung und dem Kauf von Unternehmen die Zustimmung der Kartellbehörden einzuholen.

1. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, den Rexel-Leitfaden zur Kenntnis zu nehmen, in dem die Prinzipien des Wettbewerbsrechts erläutert werden.

– SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

Rexel verpflichtet sich zum achtsamen Umgang mit personenbezogenen Daten und zum Schutz der Privatsphäre von Mitarbeitern und Partnern. Zu diesem Zweck werden bei Rexel die für die Geschäftstätigkeit erforderlichen personenbezogenen Daten erhoben und gespeichert und stellen wir sicher, dass diese gewissenhaft und zu einem eindeutigen, ausdrücklich genannten und rechtmäßigen Zweck verwendet und verschlüsselt so lange gespeichert werden, wie dies für den Zweck ihrer Verarbeitung notwendig ist. Da Rexel weltweit vertreten ist, verpflichten wir uns auch zur Einhaltung der für jede unserer Tochtergesellschaften geltenden einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

Rexel: Verantwortungsbewusstsein von Arbeitgeber und Arbeitnehmern

Als Arbeitgeber fördert Rexel Handlungsanweisungen und Verhaltensweisen, mit denen jeder Mitarbeiter Probleme im Voraus erkennen und in schwierigen Situationen angemessen reagieren kann.

– WÜRDE, DIVERSITÄT UND ACHTUNG DES ANDEREN

Rexel achtet die Würde eines jeden Mitarbeiters und duldet keinerlei Mobbing oder Diskriminierung gleich welcher Art. Rexel garantiert Chancengleichheit bei der Einstellung, Schulung, Vergütung sowie bei Entsendungen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, sofern der Mitarbeiter aufgrund seiner Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten die Voraussetzungen für die jeweilige Stelle erfüllt.

– VERGÜTUNGEN

Die Gehaltspolitik bei Rexel richtet sich nach dem Prinzip der Angemessenheit und berücksichtigt folgende Kriterien: Anforderungen und Niveau der Stelle, die firmeninternen Gehaltsniveaus und die Gegebenheiten auf dem lokalen Arbeitsmarkt außerhalb von Rexel, die individuelle Leistung und die Ergebnisse des Unternehmens.

– PERSÖNLICHE KARRIEREMÖGLICHKEITEN

Rexel bietet den Arbeitnehmern im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse interessante Karrieremöglichkeiten. Rexel bietet Anreize zur internen Mobilität, investiert in Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter und respektiert die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

– HYGIENE, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Bei Rexel halten sich alle Mitarbeiter an die Hygiene- und Sicherheitsvorschriften und -praktiken. Fällt dem Mitarbeiter ein Risiko auf, ergreift er nach Möglichkeit die notwendigen Maßnahmen und unterrichtet seinen direkten Vorgesetzten sofort über alle potenziellen Gefahren oder alle Möglichkeiten zur Verbesserung der Hygiene- und Sicherheitspraktiken. Es ist den

Mitarbeitern untersagt, ihrer Arbeit unter dem Einfluss von Substanzen nachzugehen, die ihre Gesundheit, ihre Urteilsfähigkeit oder ihren gesunden Menschenverstand beeinträchtigen oder negative Folgen für das Unternehmen haben könnten.

– LOYALITÄT UND HÖFLICHKEIT UNTER DEN MITARBEITERN

Alle Mitarbeiter zeigen sich im Umgang mit ihren Kollegen loyal und höflich. Alle Mitarbeiter müssen im Umgang mit anderen unabhängig von ihrer Funktion oder ihrer Stellung ehrlich und offen sein und dürfen die Kollegen nicht absichtlich täuschen.

Von allen wird in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation eine korrekte, transparente und professionelle Ausdrucksweise erwartet.

– POLITISCHE BETÄTIGUNG UND MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN

Rexel respektiert das persönliche Engagement der Mitarbeiter in der Politik oder in Verbänden. Dieses Engagement darf sich jedoch nicht nachteilig auf die Geschäfte oder das Image von Rexel auswirken und keinen Einfluss auf öffentlich von Rexel bezogene Positionen haben. Arbeitnehmer und Vertreter von Rexel sind so insbesondere nicht berechtigt, den Konzern direkt oder indirekt mit Aktivitäten gleich welcher Art zur Unterstützung von politischen Parteien in Verbindung zu bringen oder sich bei der politischen Arbeit mit der Zugehörigkeit zu Rexel zu brüsten.

– ÖFFENTLICHE MEINUNGSÄUßERUNGEN

Bei Äußerungen gegenüber den Medien ist auf ein kohärentes Auftreten und ein stringentes Konzernimage zu achten (Konformität mit den Werten und der Konzernstrategie, Corporate Identity und Corporate Design). Alle Mitarbeiter, die keinen Auftrag zur Vertretung des Konzerns haben, müssen vor allen öffentlichen Aussagen über Rexel darauf hinweisen, dass es sich um Äußerungen in eigenem Namen handelt.

– FREIE MEINUNGSÄUßERUNG UND SOZIALER DIALOG

Rexel fördert die freie Meinungsäußerung unter den Mitarbeitern, respektiert die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und entwickelt einen konstruktiven Dialog mit den Arbeitnehmern über Themen, die für beide Seiten von Interesse sind. Rexel stellt den Arbeitnehmervertretern die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Mittel zur Verfügung.

– BELÄSTIGUNG

Zur erfolgreichen Geschäftsabwicklung in unserem Unternehmen gehört auch, dass alle Mitarbeiter in einem positiven Umfeld tätig sein können, in dem sie nicht belästigt und insbesondere nicht gemobbt oder sexuell belästigt werden. Rexel trifft die erforderlichen Vorkehrungen, um derartige Verhaltensweisen im Keim zu unterbinden und zu sanktionieren.

– DISKRIMINIERUNG

Die Arbeitnehmer dürfen bei der Stellenbesetzung oder in ihrem Beruf aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer politischen Ansichten, ihrer Abstammung oder ihres sozialen Milieus grundsätzlich nicht diskriminiert werden. Entscheidungen über Einstellungen sowie die Voraussetzungen für die Karriereentwicklung und die Aufstiegsmöglichkeiten hängen ausschließlich von den Anforderungen der jeweiligen Stelle und den hierfür benötigten Kompetenzen ab.

– IT

Den Mitarbeitern werden die IT- und Kommunikationstools der Rexel-Gruppe zu geschäftlichen Zwecken zur Verfügung gestellt. Eine maßvolle Nutzung zu privaten Zwecken wird toleriert, wenn dies nicht gegen gesetzliche Vorschriften und die Firmenpraxis verstößt. Computer von Rexel und die Einwahl ins Internet über sie dürfen grundsätzlich nicht zur Abfrage, zur Übertragung oder zum Herunterladen von unangemessenem Inhalt oder Seiten, die gegen die öffentliche Ordnung, die guten Sitten und diesen Ethikleitfaden verstoßen, genutzt werden. Im Übrigen hat jeder Mitarbeiter in den sozialen Medien eine Treuepflicht seinem Unternehmen gegenüber, und aus rein persönlichen Äußerungen erwachsen Rexel grundsätzlich keine Pflichten.