



UN COP

Période couverte par notre communication sur le progrès (COP) : 2012-2013.

Déclaration de soutien continu par le Président Directeur Général (en fait, Administrateur-Délégué ou CEO), Monsieur Giovanni ESPOSITO :

« Depuis sa reconnaissance, l'an dernier, comme membre actif du « United Nations Global Compact, UNGC », REIBEL n'a eu de cesse de respecter scrupuleusement et de promouvoir autour d'elle, au sein de son personnel, parmi ses actionnaires, ses fournisseurs, ses clients et prospects, les dix principes du Pacte mondial, principes auxquels elle adhère sans retenue depuis sa constitution, en 1985. Nous avons dès lors tout naturellement le plaisir de renouveler au titre de 2013 notre engagement envers ces nobles et vertueux principes, qui sont du reste inscrits dans nos gènes et nos valeurs. »

Giovanni ESPOSITO, CEO.

REIBEL et sa filiale « verte » BELPOWER INTERNATIONAL se sont résolument impliqués durant toute l'année 2012 dans la communication de leur engagement envers les dix principes du Pacte mondial. Tout d'abord, nos websites, nos courriers, nos apparitions publiques... ont fièrement arboré le sigle « The Global Compact, we support ». Et, bien entendu, nous avons scrupuleusement expliqué en quoi consistait notre engagement. Bien sûr, nous avons informé et formé l'ensemble de notre personnel à comprendre les différents messages et à contribuer à leur diffusion. Nos collaborateurs, concernés à la fois en termes de « garanties » et de « devoirs » par notre implication dans le Pacte, ont ensuite pu prendre régulièrement connaissance des éditions mensuelles du bulletin UNCOP. Nous avons progressivement informé nos fournisseurs, clients, prospects, et autres partenaires, de cet engagement permanent. Les actionnaires de REIBEL présents lors de l'Assemblée générale de mai 2012 ont également eu droit à une présentation en ce sens. Enfin, nous avons soigneusement complété l'Annual Global Compact Implementation Survey il y a quelques mois.

Ces efforts permanents de communication, combinés aux actes concrets qui la sous-tendent et à une vérification systématique du respect des dix principes par nos représentants, ont pour objectif de contribuer à ne laisser subsister aucun doute sur notre commitment envers les grands thèmes du pacte. En matière de DROITS DE L'HOMME et de DROIT DU TRAVAIL, le respect que nous observons est du reste garanti par la loi belge. Nous sommes toutefois attentifs à aller au devant des attentes telles qu'elles sont exprimées dans la charte, mais aussi à vérifier que nos partenaires adoptent également cet esprit. Concernant le point 6 (élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession), tous nos emplois disponibles sont accessibles aux candidats réunissant les critères objectifs requis, et ce sans distinction de sexe, religion, nationalité ou handicap.

De par la nature des activités de notre filiale BELPOWER INTERNATIONAL, il est évident que le thème de l'ENVIRONNEMENT nous tient particulièrement à cœur, comme en témoigne ce nouveau bâtiment, modèle de conception écologique, que nous investirons dans les prochains mois, ou encore cette valeur essentielle de développement durable qui constitue un des fils rouges de notre développement. Ainsi par exemple, nous pratiquons au quotidien le risque zéro face aux problèmes environnementaux (tri des déchets de plus en plus strict, adaptation progressive du parc automobile à des exigences de minimisation de la pollution...). Nous avons de même entrepris d'étendre notre gamme de produits et services, aujourd'hui concentrée autour de la conception d'installations photovoltaïques et de la fourniture d'une électricité garantie de sources renouvelables, à de nouvelles technologies reconnues respectueuses de l'environnement, comme les pompes à chaleur, les lampes LED ou les stations de recharge pour véhicules électriques. Et la réflexion se poursuit en ce sens. Enfin, nos ambitions d'établir prochainement une présence en Afrique ou en Asie orientale se conçoivent selon les mêmes principes de

respect (recours à la main-d'œuvre locale, conditions de travail modèles, rationalisation de l'énergie, stratégie de développement durable...)

Pour achever par la question de la LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, nous continuons – et continuerons – de réfuter catégoriquement le recours à de telles pratiques, comme nous l'avons fait concrètement par le passé.

Enfin, selon le principe « comply or explain », il s'avère que la mesure de nos réalisations en matière du respect des principes du Pacte mondial n'est pas encore, en vertu de la taille actuelle de notre entreprise (PME), une ambition pertinente dans la mesure où les objectifs que nous nous fixons d'année en année restent encore abstraits. Il est toutefois de notre intention d'établir des règles de mesure plus palpables dès que ce sera concrètement possible, c'est-à-dire dans deux ou trois années.

S.A. REIBEL N.V.

Avenue de Vilvorde, 200, Vilvoordselaan
1000 Bruxelles / Brussel - Belgium

<http://www.reibel.com>



phone (32) 2 421 99 11
fax (32) 2 421 99 40
e-mail info@reibel.be

TVA/BTW BE 426 767 732 - RCB 467264 HRB – VVC N°1333.001 LCE – DOUANE MAT 1910 - FORTIS 210-0390 043-58 - ING 310-0726350-03 - ISIN N°BE00038294 63