

# FUNDAMENTELE FUNDAMENTELE

Het Legrand Group

## HANDVEST

# FUNDAMENTELE PRINCIPES

ONZE CULTUUR  
EN BETROKKENHEID



# Iedereen moet zich dit document eigen maken en het binnen de onderneming implementeren

De Legrand Group heeft bewezen aan talrijke veranderingen het hoofd te kunnen bieden en tegelijkertijd rekening te houden met de belangen van haar medewerkers en trouw te blijven aan haar wezenlijke kenmerk: de bedrijfscultuur.

Wij achten het dan ook noodzakelijk om de belangrijke leidende principes die onze groep kenmerken en die haar drijvende kracht zijn, vast te leggen en te formaliseren. Het doel van dit document, getiteld "Het Handvest van de Fundamentele Principes van de Legrand Group", is het in stand houden en handhaven van de principes en de bewustwording van deze principes te stimuleren.

Dit document is bedoeld om te worden verspreid over de hele groep en onder al haar partners. Het document beschrijft alle gedragsregels die in het kader van ons beleid moeten worden gevolgd.

De hierin beschreven principes passen in het bijzonder bij de werkterreinen van Legrand en de specifieke eisen en bieden als zodanig een praktisch kader. Belangrijker nog, is dat dit document weergeeft hoe onze groep denkt over zakendoen:

het beschrijft ook de waarden die wij naleven en zoeken in anderen en hoe wij ons als onderneming willen onderscheiden.

Bovendien maakt dit document integraal deel uit van ons Duurzaam Ontwikkelingsbeleid.

De Raad van Bestuur van Legrand SA te Frankrijk heeft deze principes voor de hele groep vastgesteld.

Ik wil graag dat iedereen het volgende handvest zich eigen maakt en het binnen zijn onderneming implementeert.



**Benoît Coquart**  
CEO



Het Legrand Group Handvest van

# Fundamentele Principes





# Inhoud

1. GROEPSWAARDEN	4
Ethische Gedragsnormen	5
Klantbewustzijn	5
Verbetering van Middelen	5
Innovatie	5
2. ETHISCHE CODE	6
Rol van de Ethische Code	7
De Ethische Code en Toepasselijk Recht	7
Reikwijdte van de Ethische Code	8
Respect voor het Individu	8
Naleving Regelgeving Inzake Handelspraktijken	9
Naleving Goed Ondernemerschap	9
Relaties met Derden	9
Relaties, Werkgelegenheid of Activiteiten	10
Bescherming en Correct Gebruik van de Activa	10
Eigendomsrechtelijke en Vertrouwelijke Informatie	11
Financiële Informatie	12
Verantwoordingsplicht	13
Bescherming tegen Represailles	13
Vrijstellingen en Aanpassingen	13
3. HANDVEST PREVENTIE	14
4. HANDVEST MILIEU	16
5. CONCLUSIE	18

1



# Group waarden

# Naar duurzame winstgevende ontwikkeling

*“Ethische gedragsnormen, Klantbewustzijn, Verbetering van middelen, Innovatie”* zijn de kernwaarden die ten grondslag liggen aan onze managementfilosofie. Deze waarden zijn in de loop der tijd binnen de onderneming opgebouwd en vormen de essentie van onze bedrijfscultuur. We geven ze intern door via onze managementprincipes en extern via onze relaties met onze partners.

## ETHISCHE GEDRAGSNORMEN...

Het bevorderen van duurzame relaties van respect en vertrouwen tussen mannen en vrouwen uit de groep, waardoor eenvoudige interne contacten en betrouwbaarheid bij externe contacten worden gestimuleerd.

## KLANTBEWUSTZIEN...

De kwaliteit van onze verbintenissen en diensten ten opzichte van onze klanten benadrukken, om het imago van Legrand als premium partner met innovatieve oplossingen te versterken.

## VERBETERING VAN MIDDELEN...

Optimaliseren van het gebruik van onze middelen om nieuwe markten te veroveren, terwijl we voortdurend proberen onze winstgevendheid te verhogen door een beter gebruik van het ingezette kapitaal vanuit het oogpunt van duurzame ontwikkeling.

## INNOVATIE...

Ontwikkelen van voortdurende innovatie op alle gebieden.

*Deze vier waarden op groepsniveau onderstrepen onze identiteit en zijn essentieel voor een duurzame en winstgevende ontwikkeling.*



2



# Ethische code





# De Ethische Code is bedoeld als leidraad

## ROL VAN DE ETHISCHE CODE

Deze Ethische Code belichaamt het commitment van de groep om zaken te doen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en de hoogste ethische normen om fysieke of morele risico's in de beroeps-, industriële, milieu- of juridische context te beheersen. Het is bedoeld als leidraad bij het herkennen van en omgaan met ethische kwesties. Deze Ethische Code biedt handvaten om onethisch of onwettig gedrag te herkennen en te beoordelen en om bij te dragen aan het behoud van een cultuur van eerlijkheid en verantwoording. Het staat op één lijn met de interne gedragsregels die iedereen verplicht is te respecteren.



## DE ETHISCHE CODE EN TOEPASSELIJKE RECHT

Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om op de hoogte te zijn van alle regels die van toepassing zijn in het kader van de verantwoordelijkheden van zijn of haar functie, in het bijzonder de wetten en regels die van toepassing zijn op zijn of haar eigen activiteiten. Medewerkers zullen deze met uiterste zorgvuldigheid toe passen en zullen werken volgens de hoogste ethische normen bij het zakendoen.

In geval van onzekerheid of twijfel moeten de werknemers nagaan hoe zij of de onderneming zouden worden beoordeeld als dit gedrag openbaar gemaakt zou worden. Werknemers dienen hun directe leidinggevende, de Secretaris van de groep<sup>1)</sup> of de Afdeling HR te raadplegen over kwesties die betrekking hebben op ethische of wettelijke voorschriften.

Deze Ethische Code moet worden gelezen in samenhang met alle andere beleidslijnen, praktijken en procedures van de onderneming. Al deze beleidslijnen, werkwijzen en procedures, samen met de opeenvolgende herzieningen ervan, worden in deze Ethische Code gezamenlijk aangeduid als "Bedrijfsbeleid".

1) E-mailadres: [ethics.legrand@legrandelectric.com](mailto:ethics.legrand@legrandelectric.com)  
Postadres: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND –  
82 rue Robespierre BP 37 – 93171 Bagnole Cedex - France

# Iedere vorm van discriminatie

## - bijvoorbeeld op leeftijd, geslacht of herkomst, etc. -

## is verboden

### REIKWIJDTE VAN DE ETHISCHE CODE

Deze Ethische Code is van toepassing op alle werknemers (met inbegrip van de voorzitter van de raad van bestuur, leidinggevend en functionarissen, alsook op die van onze directe en indirecte dochtermaatschappijen), hierna individueel aangeduid als "werknemer" of collectief als de "werknemers".

### RESPECT VOOR HET INDIVIDU

De Legrand Group streeft ernaar dat elke werknemer recht heeft op eerlijke en redelijke arbeidsomstandigheden, zoals de wet dat voorschrijft. Het personeelsbeleid van de groep is gebaseerd op de naleving van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens<sup>(1)</sup> en de International Labour Code van de ILO<sup>(2)</sup>, daarin worden de volgende onderwerpen geregeld: de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen; de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid; de effectieve afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie op het gebied van arbeid en beroep.

Alle vormen van discriminatie - bijvoorbeeld met betrekking tot leeftijd, geslacht of herkomst, enz. - is verboden. De groep beoogt te garanderen dat sollicitanten en medewerkers gelijk worden behandeld en dat alle besluiten met betrekking tot personeelswerving, selectie, opleiding, bevordering, compensatie en

loopbaanmanagement uitsluitend gebaseerd zijn op objectieve criteria, verband houdende met de functie en de vaardigheden van de betrokken personen.

Elke werknemer dient, ongeacht zijn functie, ervoor te zorgen dat zijn/haar gedrag in overeenstemming is met het standpunt van de groep. Managers spannen zich in om situaties van intimidatie of discriminatie te voorkomen en gaan onverwijld in op eventuele problematische situaties die zich binnen hun teams voordoen.

Iedere persoon heeft de mogelijkheid om contact op te nemen met de contactpersoon voor ethische kwesties die verantwoordelijk is voor zijn of haar domein, of met de Group Human Resources Department of de Group Legal Department<sup>(3)</sup> om eventuele problemen die hij of zij heeft ondervonden te bespreken. Verzoeken en vragen worden zo snel mogelijk behandeld, met volledige inachtneming van de noodzakelijke vertrouwelijkheid en respect voor de betrokken personen.

1) Aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in resolutie 217 A (III) d.d. 10 december 1948

2) Aangenomen in juni 1998

3) E-mailadres: [ethics.legrand@legrandelectric.com](mailto:ethics.legrand@legrandelectric.com)  
Postadres: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -  
82 rue Robespierre BP 37 – 93171 Bagnolet Cedex - France

# Deze Ethische Code is van toepassing op alle werknemers

## NALEIVING REGELGEVING INZAKE HANDELSPRAKTIJKEN

Echt ethische handelspraktijken zijn gebaseerd op meer dan de angst voor juridische gevolgen voor niet-naleving van de wetgeving en het concurrentievoordeel die daaruit kunnen voortvloeien. Ethische handelspraktijken vereisen een duidelijk begrip van de vereisten van eerlijkheid en billijkheid en motivatie van de werknemers van de groep om te allen tijde in overeenstemming met deze vereisten te handelen. De onderneming definieert dan ook strenge normen die passen in een sterke lijst van ethische principes.

De ethische principes zijn gebaseerd op samenwerkingsverbanden en commerciële overeenkomsten die zijn opgesteld en gesloten met strikte inachtneming van de nationale en supranationale (bijv. EU-) regelgeving en de daarmee verband houdende jurisprudentie, in het bijzonder wat betreft de regels voor markttoegang, niet-discriminerende handelspraktijken en het beginsel van vrije concurrentie.

## NALEIVING VAN GOEDE PRAKTIJKEN

De onderneming verwacht van haar werknemers dat zij de belangen van de groep actief behartigen. Ook wordt verwacht dat zij dit op eerlijke en ethische wijze doen en op een manier die volledig in overeenstemming is met alle toepasselijke wet- en regelgeving. Daarom mag geen enkele werknemer op oneerlijke

wijze van iemand gebruik maken door

middel van manipulatie, verzwijging of misbruik van voorkennis, onjuiste voorstelling van materiële feiten of enige andere opzettelijke oneerlijke handel of praktijk.

## RELATIES MET DERDEN

Van persoonlijke "belangenconflicten"<sup>(1)</sup> is sprake wanneer werknemers geconfronteerd worden met een keuze tussen hun persoonlijke belangen en de belangen van het bedrijf. Dergelijke conflicten kunnen leiden tot twijfel over de integriteit van de onderneming.

Het is derhalve cruciaal dat de dienstverlening aan de onderneming niet onderhevig is aan persoonlijk gewin en voordeel. Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor het handelen in het beste belang van de onderneming en de schijn van een belangenconflict te vermijden.

In het bijzonder dienen alle werknemers ervoor te zorgen dat hun persoonlijk belangen noch dat van naaste familieleden in strijd zijn met de belangen van de onderneming of dat hun keuze niet beïnvloed wordt indien zij een beslissing moeten nemen. Werknemers behoren, indien van toepassing, hun beslissing te nemen in volledige overeenstemming en eerlijkheid ten opzichte van de groep en, in geval van twijfel, een beroep te doen op de direct leidinggevende, de Afdeling Human Resources van de groep of de Juridische Afdeling van de groep<sup>(2)</sup>.

1) Zonder afbreuk te doen aan de onvervreembare rechten van het individu zoals erkend door de Grondwet, het Burgerlijk Wetboek, etc.

2) E-mailadres: ethics.legrand@legrandelectric.com  
Postadres: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -  
82 rue Robespierre BP 37 – 93171 Bagnolet Cedex - France

# Werknemers moeten hun beslissing nemen in volledige overeenstemming en eerlijkheid ten aanzien van de Group, en bij twijfel de hulp invoeren van hun leidinggevende.

## RELATIES, INZET OF ACTIVITEITEN

Elke werknemer die een dienst verleent (betaald, onbetaald, gekozen, benoemd of anderszins) aan een leverancier, klant of concurrent of enig ander bedrijf (anders dan dat van de onderneming) die aanleiding kan geven tot een belangenconflict meldt deze dienst aan de direct leidinggevende, de Afdeling HR van de Group of de Juridische Afdeling van de Group<sup>1)</sup>.

In bepaalde beperkte gevallen kunnen activiteiten die aanleiding geven tot potentiële belangenconflicten worden toegestaan als wordt vastgesteld dat ze niet schadelijk zijn voor de onderneming. Een dergelijke beslissing vereist de schriftelijke goedkeuring van een uitvoerend functionaris of de specifieke goedkeuring van de Raad van Bestuur in gevallen indien het gaat om een hogere leidinggevende. Bovendien is inzet van een werknemer in een raad van bestuur of in een adviserende positie van andere bedrijven die direct concurreren met Legrand niet toegestaan.

De voorzitter en de uitvoerende directeurs van Legrand brengen de Raad van Bestuur op de hoogte voordat een benoeming in de Raad van Bestuur van een andere onderneming wordt aanvaard, om potentiële belangenconflicten te voorkomen en om te kunnen beoordelen of het geheel van bestuursfuncties en bijbehorende

verantwoordelijkheden, het vermogen van deze werknemer om zich naar behoren van zijn taken te kwijten belemmert.

In geval van deelname aan het openbare leven onthoudt de werknemer zich ervan de groep op welke wijze dan ook, zowel moreel als financieel, bij deze activiteiten te betrekken.

## BESCHERMING EN CORRECT GEBRUIK VAN DE ACTIVA VAN DE ONDERNEMING

Het is werknemers verboden ongeoorloofd gebruik te maken van de eigendommen van de onderneming of zich deze bewust toe te eigenen (zie het Bedrijfsreglement of een equivalent daarvan en het IT-Handvest) voor eigen gebruik, voor het gebruik van een ander of voor een ongeoorloofd of onwettig doel.

Indien een werknemer het bedrijf verlaat, moet deze met name alle bedragen en hulpmiddelen die hem tijdens zijn werkzaamheden bij de groep ter beschikking zijn gesteld, teruggeven (zie de ontslagprocedure voor werknemers).

1) E-mailadres: [ethics.legrand@legrandelectric.com](mailto:ethics.legrand@legrandelectric.com)

Postadres: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND - 82 rue Robespierre BP 37 - 93171 Bagnolet Cedex - France



# Elke werknemer die in het bezit is van vertrouwelijke informatie heeft de verantwoordelijkheid om die informatie vertrouwelijk binnen de Onderneming te houden

## EIGENDOMSRECHTELIJKE EN VERTROUWELIJKE INFORMATIE

In de loop van het dienstverband bij de onderneming kunnen werknemers toegang krijgen of worden verleend tot informatie over klanten, handelspraktijken, informatiesystemen, marketing- of strategische plannen, vergoedingen en inkomsten van de onderneming en andere kennis die door de onderneming of haar partners als bedrijfseigendom wordt beschouwd en als zodanig is aangeduid.

Dergelijke informatie mag door geen enkele werknemer worden bekendgemaakt of gebruikt, noch tijdens noch na het dienstverband bij de onderneming, tenzij met uitdrukkelijke toestemming van de direct leidinggevende. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, informatie die is opgeslagen op een computersysteem, evenals bedrijfseigen software die is ontwikkeld door of voor de Onderneming.

Werknemers zijn verplicht om alle gevoelige informatie waarvoor zij verantwoordelijk zijn te noteren, deze informatie altijd als vertrouwelijk aan te duiden indien het nodig is om deze informatie door te geven en om ervoor te zorgen dat de juiste vertrouwelijkheidsmaatregelen zijn genomen. Aan deze eis moet gedurende de gehele levenscyclus van de informatie worden voldaan, d.w.z. vanaf de totstandkoming tot aan de vernietiging ervan op alle media (bv. gedrukt, elektronisch, etc.) en voor elk gebruik (zowel intern als buiten de groep).

In alle gevallen dienen werknemers, wanneer zij daartoe gemachtigd zijn, discreet met deze informatie om te gaan en te voorkomen dat zaken die de onderneming betreffen zodanig worden gecommuniceerd dat deze door derden onderschept of gebruikt kunnen worden.

Daarnaast is het van cruciaal belang dat jaarrekeningen en de bijbehorende toelichtingen geen wezenlijke fouten bevatten.

# Het is van cruciaal belang dat jaarrekeningen en de daarmee samenhangende toelichtingen geen wezenlijke fouten bevatten.

## FINANCIËLE INFORMATIE

Het is van cruciaal belang dat alle boeken, jaarrekeningen en verslagen van de onderneming een volledige, eerlijke, nauwkeurige en tijdige afspiegeling vormen van onderliggende transacties en de overdracht van activa.

Alle werknemers die betrokken zijn bij het publicatieproces van de onderneming, dienen op de hoogte te zijn van en inzicht te hebben in de publicatievereisten die van toepassing zijn in het kader van hun verantwoordelijkheden. Deze werknemers trachten ervoor te zorgen dat de informatie in documenten die Legrand indient bij of voorlegt aan de Autoriteit Financiële Markten (AFM), Securities and Exchange Commission (SEC<sup>(1)</sup>) of aan de Franse beurstoezichthouder AMF<sup>(2)</sup>, of aan het publiek bekend maakt, op een volledige, eerlijke, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke manier wordt gepresenteerd.

Bovendien dient iedere werknemer die betrokken is bij het opstellen van de jaarrekening van de onderneming deze overzichten op te stellen in overeenstemming met de algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving (GAAP<sup>(3)</sup> of IFRS<sup>(4)</sup>). Deze dienen consistent te worden toegepast en met alle andere toepasselijke standaarden en regels voor jaarrekeningen, zodat de jaarrekening een wezenlijk, getrouw en

volledig beeld geeft van de zakelijke transacties en de financiële situatie van de Onderneming. Het is verder van cruciaal belang dat jaarrekeningen en de bijbehorende toelichtingen geen wezenlijke fouten bevatten.

Het is werknemers verboden om bewust een wezenlijk misleidende, onvolledige of valse verklaring af te leggen, of af te laten leggen aan een accountant of een advocaat in verband met een audit of een indiening bij een overheidsinstantie of regelgevende instantie (zoals de SEC<sup>(1)</sup>).

Derhalve mag geen enkele werknemer, noch een persoon die onder diens leiding opereert, direct of indirect handelingen verrichten om een accountant van de onderneming te dwingen, te manipuleren, te misleiden of frauduleus te beïnvloeden, indien hij/zij weet (of zou moeten weten) dat diens handelingen, indien succesvol, zouden kunnen leiden tot een materieel misleidende weergave van de financiële verslaggeving van de onderneming.

Iedere werknemer dient deze Ethische Code zorgvuldig te lezen.

1) Securities and Exchange Commission

2) Autorité des Marchés Financiers

3) Generally Accepted Accounting Principles

4) International Financial Reporting Standards

# Het melden van ethische bezwaren mag niet leiden tot vergelding.

## ...Iedere werknemer moet deze Ethische Code zorgvuldig lezen

### VERANTWOORDINGSPLICHT

Het is de verantwoordelijkheid van iedere werknemer om deze Ethische Code zorgvuldig te lezen en na te leven en indien nodig, nadere uitleg te vragen omtrent bepaalde onderwerpen aan zijn of haar leidinggevende.

Personen die zich niet aan deze Ethische Code houden, met inbegrip van leidinggevenden die geen melding maken van een misstand, kunnen worden onderworpen aan de maatregelen die zijn voorzien in de arbeidswetgeving en de bedrijfsregels of een equivalent daarvan.

Schending van bepaalde onderdelen van het beleid van de onderneming kan ertoe leiden dat de onderneming en de betrokkenen worden onderworpen aan wettelijke aansprakelijkheid en schadevergoedingen, wettelijke sancties en/of strafrechtelijke vervolging.

Een ieder is verantwoordelijk om zijn/haar leidinggevenden onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn/haar zorgen ten aanzien van een tekortkoming of een wettelijke/reglementaire verplichting die de belangen van de onderneming zou kunnen schaden. Dergelijke kwesties kunnen ook worden besproken met de Afdeling Human Resources van de Group of de Juridische Afdeling van de Group<sup>(1)</sup>. Een ieder is tevens verantwoordelijk voor het melden aan de bevoegde managers van afwijkingen van naleving of van gevaarlijke situaties waarvan hij/zij op de hoogte is.

### BESCHERMING TEGEN REPRESAILLES

Geen enkele persoon zal worden onderworpen aan enige vorm van vergelding (of dreiging met vergelding) voor het te goeder trouw rapporteren van ethische bezwaren. Iedere persoon die van mening is dat hij/zij in strijd met dit beleid represailles heeft ondervonden (of is bedreigd of geïntimideerd), dient dit onmiddellijk te melden aan zijn/haar directe leidinggevende of aan de Afdeling HR van de Group of de Juridische Afdeling van de Group.

### AFSTANDSVERKLARINGEN EN AANPASSINGEN

Eventuele aanpassingen van deze Ethische Code moeten door de Raad van Bestuur worden goedgekeurd.

De onderneming houdt haar werknemers op de hoogte van elke aanpassing van deze Ethische Code en iedere werknemer houdt zich op de hoogte van dergelijke aanpassingen.

1) E-mailadres: [ethics.legrand@legrandelectric.com](mailto:ethics.legrand@legrandelectric.com)  
Postadres: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -  
82 rue Robespierre BP 37 – 93171 Bagnole Cedex - France



3



# Preventie

## handvest





# Dit beleid is onderdeel van een aanpak die gericht is op continue vooruitgang

Met het oog op het persoonlijk welzijn heeft de Legrand Group een preventiehandvest opgesteld. Dit handvest beschrijft de belangrijkste principes van het beleid van Legrand op het gebied van gezondheid en veiligheid op de werkplek en is van toepassing op alle entiteiten en vestigingen van de groep.

Het management van de Legrand Group heeft zich altijd ingespannen om risico's te voorkomen en tegelijkertijd het milieu te respecteren en haar activa te beschermen. Het management is van mening dat elke persoon, ongeacht zijn of haar positie in de onderneming, van deze doelen een continue aandachtspunt moet maken door ze dagelijks in elke activiteit te integreren.

Deze aanpak, die intrinsiek deel uitmaakt van de Legrand-cultuur, wordt in de hele groep gepropageerd en moet op lange termijn worden toegepast, zodat ons beleid ter voorkoming van beroeps-, milieu- en vermogensrisico's zijn beslag krijgt in onze ontwikkelingsinspanningen. Het beleid van de groep is op dit gebied gebaseerd op drie basisprincipes die gezamenlijk de doelstellingen en middelen samenvatten.

**ABSOLUTE NALEVING VAN DE TOEPASSELIJKE WETGEVING EN COLLECTIEVE OVEREENKOMSTEN** en met de **ILO-OSH 200-richtlijnen** is vereist in ieder land waar Legrand Group actief is. Op zijn minst dienen de onvermijdelijke risico's worden beoordeeld, de nodige maatregelen om de risico's te beheersen, moeten worden genomen en het toezicht op de gezondheid van de werknemers moet worden georganiseerd. Het management staat op elk niveau ter plaatse garant voor de naleving van de preventie-eisen.

**DE INTEGRATIE VAN VEILIGHEID EN BESCHERMING VAN HET MILIEU IN ONZE INDUSTRIËLE AANPAK**, zowel wat betreft

technische en beheer kwesties als de financiering van de passende maatregelen verdient een belangrijke plek. Het management wordt in deze rol ondersteund en geadviseerd door de preventie functie. Werknemers en hun relevante vertegenwoordigers worden aan deze aanpak gekoppeld door middel van de overlegondes zoals voorzien in de referentieteksten.

**DE AFSTEMMING VAN PREVENTIEVE STRATEGIEËN** om, waar mogelijk, gemeenschappelijke methoden en instrumenten te ontwikkelen, die zijn afgestemd op de behoeften van de onderneming en om de inzet van de middelen van de groep te optimaliseren. Daartoe moet de geleidelijke invoering van een beheersysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk voor de hele groep het mogelijk maken om een gemeenschappelijke basis van minimumeisen en voortgangsindicatoren op te zetten.

Dit beleid maakt deel uit van een coöperatieve aanpak die gericht is op voortdurende vooruitgang. Om aan dit proces leiding te geven moeten de managers van de dochterondernemingen, het management van de groep op alle niveaus betrekken, daarbij bijgestaan door de lokale preventie functie en de deskundigheid van de ondersteunende functies op corporate niveau. Bovendien zou deze globale aanpak de hele groep in staat moeten stellen om te profiteren van de lessen die worden getrokken uit iedere belangrijke gebeurtenis die zich in een van haar entiteiten voordoet.

**'Risicobeheersing is niet alleen een factor van productiviteit. Het is vooral een essentiële voorwaarde voor duurzame ontwikkeling.'**  
Gilles Schnepf, Chairman en CEO

4



# Milieu handvest



# Het is de wens van de Group om door te gaan met het ontwikkelen van innovatieve oplossingen

## INTEGRATIE VAN HET MILIEUASPECT IN ALLE GROEPSONDERDELEN

Beheersing van risico's en het opzetten van een vrijwillig milieubeheersysteem bij alle industriële eenheden van Legrand die gecertificeerd zijn volgens ISO 14001. De prestaties van onze bedrijfsonderdelen dienen voortdurend verbeterd te worden en hun impact op het milieu dient verminderd te worden.

## VANAF DE ONTWERPFASE VAN ONZE PRODUCTEN, OPLOSSINGEN EN SYSTEMEN REKENING HOUDEN MET HET MILIEUASPECT.

Een innovatieve eco-designaanpak wordt toegepast in alle ontwerpafdelingen van de Legrand Group, zodat de milieu-impact van onze producten gedurende hun hele levenscyclus kan worden gemeten en verminderd.

## ONZE KLANTEN OP DE HOOGTE HOUDEN OM HEN TE HELPEN BIJ HET KIEZEN VAN DE BESTE OPLOSSINGEN

Onze klanten worden voorzien van begrijpelijke en transparante milieu-informatie over onze producten, systemen en oplossingen, die de impact ervan op het milieu toelicht (op het gebied van samenstelling, productie, logistiek, gebruik en einde levenscyclus).

Vroegtijdige planning en risicobeheersing vormen de basis van onze milieubewuste benadering, gekoppeld aan de naleving van voorschriften en eisen. De Legrand Group heeft een aantal kernactiviteiten vastgesteld die bij alle bedrijfsactiviteiten moeten worden ingezet om zowel duurzame ontwikkeling als meer respect voor het milieu te bevorderen. Dit handvest formaliseert deze verplichtingen.

## ONZE KLANTEN OPLOSSINGEN BIEDEN DIE DE ENERGIE-EFFICIËNTIE VAN GEBOUWEN VERBETEREN

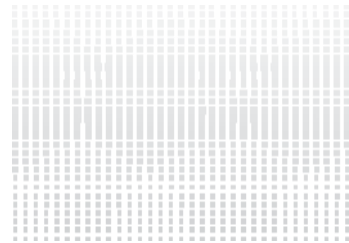
Oplossingen worden bedacht en ontworpen die energiebesparing voor woon-, handels- of industriële voorzieningen stimuleren.

Dit commitment aan het milieu past naadloos in onze dagelijkse activiteiten door alle spelers erbij te betrekken en hen bewust te maken van hun verantwoordelijkheden. Het past ook bij onze duurzame ontwikkelingsbenadering, die wordt gekenmerkt door een toewijding aan continue verbetering en regelmatige communicatie over de voortgang.

We proberen ook het bewustzijn van onze partners te verhogen en hen te laten instemmen met dit commitment voor duurzame ontwikkeling, terwijl we er tegelijkertijd naar streven om voortdurend op de hoogte te zijn van hun verwachtingen en de methoden die zij introduceren.



# Conclusie



# Richting duurzame winstgevende ontwikkeling

Iedere nieuwe werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van het Handvest van de Fundamentele Principes van de groep. De principes van het Handvest dienen te worden toegepast in elk aspect van het dagelijks gedrag van alle personen die tot de groep behoren.

Het Handvest is beschikbaar op de website van de groep, zodat het toegankelijk is voor externe partners zoals klanten en leveranciers of ter informatie ingezien kan worden.

Eventuele herzieningen of updates van het Handvest worden zowel intern als extern gemeld.

Door te handelen in het kader van dit Handvest kunnen we de duurzame winstgevende ontwikkeling van de groep waarborgen.



Het geactualiseerde **Legrand Group** Handvest

# Fundamentele Principes

is beschikbaar op Dialleg







**Afdeling Interne Communicatie en  
Externe Relaties van de Group**  
128, av. de Lattre de Tassigny  
87045 Limoges Cedex - France  
Telefoon: 33 (0)5 55 06 87 87  
telex: 580048 F  
fax: 33 (0)5 55 06 88 88