

DIE GRUNDSATZ- CHARTA

der Legrand-Gruppe

UNSERE KULTUR
UNSERE
VERPFLICHTUNGEN

Jeder soll sich mit diesem Inhalt vertraut machen und **ihn im Unternehmen anwenden**

Die Legrand-Gruppe hat bewiesen, dass sie mit zahlreichen Entwicklungen Schritt halten und dabei die Interessen ihrer Mitarbeiter berücksichtigen konnte, ohne das zu verlieren, was ihr Wesen, ihre Kultur ausmacht. Daher ist es für uns wichtig, unsere großen Prinzipien zu präzisieren und formell festzuhalten, d. h. die Prinzipien, die unsere Gruppe kennzeichnen und ihr ihre Kraft verleihen, um sie dauerhaft zu machen, sie zu festigen und besser bekannt zu machen. Dies ist der Zweck dieses Dokuments mit dem Titel «Die Grundsatz-Charta der Legrand-Gruppe».

Sie ist für die gesamte Gruppe sowie deren Partner bestimmt und enthält alle Verhaltensregeln, die im Rahmen unserer Politik zu befolgen sind.

Diese Grundsatz-Charta wurde für die spezifische Tätigkeit von Legrand und die besonderen Anforderungen des Unternehmens erarbeitet; sie soll somit einen Arbeitsrahmen bilden. Darüber hinaus ist diese Charta Ausdruck unserer Vorstellung und Auffassung der Geschäfte, der Werte auf die wir uns stützen und die wir bei anderen suchen, sowie der Art und Weise auf die wir uns als Unternehmen auszeichnen möchten.

Dieses Dokument ist weiterhin fester Bestandteil unserer Politik der Dauerhaften Entwicklung.

Diese Grundsätze wurden vom Aufsichtsrat der Legrand SA für die gesamte Gruppe verabschiedet.

Ich wünsche, dass sich jeder mit seinem Inhalt vertraut macht und ihn im Rahmen des Unternehmens anwendet.



Benoît Coquart
Vorstandsvorsitzender



Die Grundsatz- Charta

der Legrand-Gruppe





Inhalt

1. GRUPPENWERTE.....	4
Verhaltensethik.....	5
Kundendienst.....	5
Wertsteigerung unserer Ressourcen.....	5
Innovation.....	5
2. ETHIK-KODEX.....	6
Aufgabe des Kodex.....	7
Der Kodex und die Gesetzgebung.....	7
Anwendungsbereich des Kodex.....	7
Achtung der Anderen.....	8
Befolgung der Regeln für Geschäftspraktiken.....	9
Einwandfreie Praktiken.....	9
Beziehungen zu Dritten.....	9
Zusätzliche Funktionen, Beschäftigungen bzw. Tätigkeiten.....	10
Schutz und richtige Verwendung von Gesellschaftsmitteln.....	11
Vertrauliche und geschützte Informationen.....	11
Finanzielle Informationen.....	12
Verantwortung.....	13
Schutz gegen Repressaliens.....	13
Befreiung und Änderungen.....	13
3. PRÄVENTIONSCHARTA.....	14
4. UMWELT-CHART.....	16
5. ZUSAMMENFASSUNG.....	18

1



Gruppen- werte



Für ein dauerhaft profitables Wachstum

"Verhaltensethik, Kundendienst, Wertsteigerung unserer Ressourcen, Innovation" sind die Werte, die unsere Geschäftsphilosophie leiten. Diese Werte sind im Laufe der Zeit im Unternehmen entstanden, sie stellen die Kultur des Unternehmens dar. Wir setzen sie firmenintern in unseren Geschäftsprinzipien und firmenextern in unseren Beziehungen zu unseren Partnern um.

VERHALTENSETHIK...

Auf Vertrauen und Respekt basierende Verhältnisse zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe einrichten und deren Fortdauer sichern, um die Schlichtheit interner Kontakte und die Verlässlichkeit des auswärtigen Austauschs zu gewährleisten.

KUNDENDIENST...

Die Qualität unserer Verpflichtungen und Dienstleistungen gegenüber unserer Kundschaft herausstreichen, um das Image Legrands als hervorragender Partner mit innovationsreichen Lösungen zu bestätigen.

WERTSTEIGERUNG UNSERER RESSOURCEN...

Die Einsetzung unserer Ressourcen optimieren, um neue Märkte zu gewinnen, stets mit dem Bestreben, unsere Rentabilität durch bessere Nutzung eingesetzter Gelder zu verbessern, als Teil einer dauerhaften Entwicklungsperspektive.

INNOVATION...

Auf allen Gebieten ständige Innovation ausbauen.

Diese vier für die Gruppe festgelegten Werte sind Ausdruck für unsere Identität und sind von grundsätzlicher Bedeutung für ein dauerhaft rentables Wachstum.



2



Ethik- kodex



Als Leitfaden gedacht

AUFGABE DES KODEX

Dieser Kodex steht für die Verpflichtung des Unternehmens, seine Geschäfte unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften und der Ethikregeln von höchstem Anspruch zu führen, um die materiellen oder moralischen Risiken bei der Arbeit sowie die Risiken produktionstechnischer, umweltspezifischer und juristischer Art zu beherrschen. Er soll als Leitfaden bei der Erkennung und Behandlung von Ethikfragen dienen, einen Mechanismus zur Meldung jeglichen gesetzwidrigen und unethischen Verhaltens bieten, und die Bewahrung einer Kultur der Ehrlichkeit und Verantwortlichkeit fördern. Er ergänzt die Hausregeln, die jeder einzuhalten sich schuldig ist.

DER KODEX UND DIE GESETZGEBUNG

Alle Mitarbeiter müssen die Gesamtheit der Regeln kennen, die auf dem Gebiet ihrer beruflichen Verantwortungen gelten, insbesondere solche Gesetze und Regulierungen welche sich auf ihre



eigene Tätigkeit anwenden. Sie müssen Wachsamkeit bei deren Anwendung zeigen und im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten nach den strengsten Regeln der Ethik handeln.

In Unsicherheits- oder Zweifelsfällen müssen sie sich die Frage stellen, wie sie selbst bzw. ihr Unternehmen beurteilt würden, wenn das betreffende Verhalten öffentlich bekannt würde.

Alle Mitarbeiter müssen sich bei Problemen, die ethische oder gesetzliche Anforderungen betreffen, an ihre direkten Vorgesetzten, die Personalleitung oder die Juristische Leitung der Gruppe¹⁾ wenden.

Der vorliegende Kodex ist in Verbindung mit allen übrigen Prozeduren, Praktiken, Politiken und Regelungen des Unternehmens zu sehen. Die Gesamtheit dieser Prozeduren, Praktiken und Politiken mit ihren laufenden Überarbeitungen wird im vorliegenden Kodex kollektiv als "Unternehmenspolitiken" bezeichnet.

ANWENDUNGSBEREICH DES KODEX

Dieser Ethikkodex gilt für alle unsere Mitarbeiter (auch für den Aufsichtsratsvorsitzenden und sämtliche Führungskräfte, einschließlich der in unseren direkten und indirekten Tochtergesellschaften), nachstehend einzeln oder kollektiv als "Mitarbeiter" bezeichnet.

1) Email-Adresse: ethics.legrand@legrandelectric.com
Dirección postal: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -
82 rue Robespierre BP 37 - 93171 Bagnolet Cedex - Frankreich

Jegliche Diskriminierung aus Gründen des Alters, Geschlechts oder der Herkunft... ist verboten

ACHTUNG DER ANDEREN

Die Legrand-Gruppe möchte jedem Mitarbeiter gerechte, angemessene und gesetzmäßige Arbeitsbedingungen zusichern. Die Personalpolitik der Gruppe basiert daher auf der Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte⁽¹⁾ und dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte in der Arbeitswelt⁽²⁾. Dieses Übereinkommen deckt folgende Themen ab – Vereinigungsfreiheit und tatsächliche Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit, tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit, Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Jegliche Diskriminierung aus Gründen des Alters, Geschlechts oder der Herkunft... ist verboten.

Die Gruppe strebt danach, den Bewerbern und Mitarbeitern eine faire Behandlung zuzusichern und alle Entscheidungen bezüglich Einstellung, Auswahl, Schulung, Beförderung, Vergütung und Karriereplanung ausschließlich auf der Grundlage objektiver, arbeitsplatz- und kompetenzabhängiger Kriterien zu treffen.

Die Mitarbeiter müssen unabhängig von ihrer Position darauf achten, dass ihr Verhalten das Engagement der Gruppe widerspiegelt.

Die Manager müssen Mobbing- oder Diskriminierungssituationen vorbeugen und ggf. in ihren Teams aufgetretene Probleme umgehend klären.

Es steht jedem offen, sich an den Ethikbeauftragten seiner Einheit oder die Personalleitung oder an die Juristische Leitung der Gruppe⁽³⁾ wenden, um ihm die begegneten Schwierigkeiten mitzuteilen. Die Anliegen und Fragen werden schnellstmöglich bearbeitet, unter Wahrung der notwendigen Vertraulichkeit und Achtung der betroffenen Personen.

BEFOLGUNG DER REGELN FÜR GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Wahrhaft ethische Geschäftspraktiken sind nicht allein durch die Furcht vor rechtlichen Komplikationen oder die Einschätzung eines guten Rufes als Wettbewerbswert begründet.

1) Verabschiedet von der Generalversammlung der Vereinten Nationen in ihrer Resolution 217 A (III) vom 10. Dezember 1948

2) Verabschiedet im Juni 1998

3) Email-Adresse: ethics.legrand@legrandelectric.com
Dirección postal: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -
82 rue Robespierre BP 37 – 93171 Bagnolet Cedex –
Frankreich

Dieser Ethikkodex gilt für alle unsere Mitarbeiter

Ethische Geschäftspraktiken beinhalten ein klares Verständnis der Anforderungen von Aufrichtigkeit und Redlichkeit sowie eine Motivation seitens der Mitarbeiter der Gruppe, jederzeit im Einklang mit diesen zu handeln. Daher definiert das Unternehmen anspruchsvolle Normen, die sich in eine Gesamtheit kohärenter Ethikgrundsätze einfügen.

Vielmehr beruhen sie auf Partnerschaften und Geschäftsabkommen, welche unter strikter Einhaltung sowohl nationaler als auch überstaatlicher (z.B. Europäischer) Vorschriften sowie der diesbezüglichen Rechtsprechung aufgesetzt und abgeschlossen werden, insbesondere, was Regeln des Marktzugangs, diskriminierungsfreie Geschäftspraktiken und die Wahrung des freien Wettbewerbs betrifft.

EINWANDFREIE PRAKTIKEN

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie aktiv die Interessen der Gruppe vertreten. Ferner fordert es, dass sie sich dabei fair nach ethischen Grundsätzen verhalten und den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften entsprechen.

Kein Mitarbeiter darf auf unlautere Weise Nutzen aus anderen ziehen, ob durch Manipulation, Verdeckung der Tatsachen, Missbrauch privilegierter Informationen, falsche Darstellung wichtiger Tatsachen oder andere absichtlich unfaire Geschäftspraktiken.

BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

Ein persönlicher "Interessenkonflikt"⁽¹⁾ liegt stets dann vor, wenn ein Mitarbeiter mit einer Wahl zwischen seinen persönlichen Interessen und denen des Unternehmens konfrontiert wird. Derartige Konflikte können die Integrität des Unternehmens in Frage stellen. Es ist daher entscheidend, dass die Dienstleistung für das Unternehmen nicht an einen persönlichen Gewinn oder Vorteil gebunden ist und dass alle Mitarbeiter sich verpflichtet fühlen, die Interessen des Unternehmens bestmöglich zu vertreten und sogar die Eventualität eines Konfliktes zu vermeiden. Der Mitarbeiter hat durch sein Handeln insbesondere dafür zu sorgen, dass seine Wahl bei zu treffenden Entscheidungen weder durch sein persönliches Interesse noch das seiner unmittelbaren Familie beeinflusst wird. Er muss in jedem Fall nach seinem Gewissen handeln und sich dabei der Gruppe gegenüber loyal verhalten. In Zweifelsfällen sollte er sich an seinen direkten Vorgesetzten, die Personalleitung oder die Juristische Leitung der Gruppe⁽²⁾ wenden, um Rat zu suchen.

1) Ohne dabei die in der Verfassung, im Arbeitsrecht usw. anerkannten unveräußerlichen Rechte des Individuums anzutasten

2) Email-Adresse: ethics.legrand@legrandelectric.com
Dirección postal: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -
82 rue Robespierre BP 37 - 93171 Bagnolet Cedex - Frankreich

In jedem Fall nach seinem Gewissen und der Gruppe gegenüber loyal handeln, **gegebenenfalls seine Vorgesetzten um Rat fragen**

ZUSÄTZLICHE FUNKTIONEN, BESCHÄFTIGUNGEN BZW. TÄTIGKEITEN

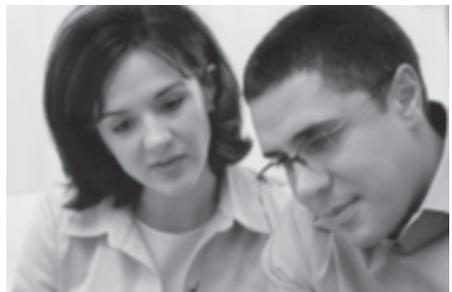
Jedwede Dienstleistung eines Mitarbeiters (ob entgeltlich, unentgeltlich, gewählt, ernannt oder sonstige) für einen Lieferanten, Kunden, Wettbewerber oder ein sonstiges Unternehmen (firmenextern), die einen Interessenkonflikt entstehen lassen oder sich negativ auf die Leistung und die Urteilkraft des besagten Mitarbeiters in seinem Dienst auswirken könnte, muss dem direkten Vorgesetzten, der Personalleitung oder die Juristischen Leitung der Gruppe gemeldet werden.

In bestimmten Ausnahmefällen können Tätigkeiten, die potentiell einen Interessenkonflikt auslösen könnten, gestattet werden, insofern sie als unschädlich für das Unternehmen angesehen werden. Eine derartige Entscheidung erfordert die schriftliche Zustimmung eines Mitglieds der Unternehmensleitung sowie die Sondergenehmigung des Aufsichtsrates, falls eine Führungskraft betroffen ist. Weiterhin ist die Tätigkeit eines Mitarbeiters als Aufsichtsratsmitglied oder als Berater in direkten Konkurrenzunternehmen von Legrand untersagt.

Vor Annahme jeglicher Ernennung in den Aufsichtsrat eines anderen Unternehmens müssen der Vorstandsvorsitzende und

die Vorstandsmitglieder von Legrand den Aufsichtsrat davon unterrichten, um potentielle Interessenkonflikte zu vermeiden und zu klären, ob die Ämterhäufung in Führungspositionen mit den entsprechenden Verantwortlichkeiten für diesen Direktor ein Hemmnis bei der ordnungsgemäßen Erledigung seiner Aufgaben sein würde.

Bei einer Beteiligung des Mitarbeiters an Funktionen des öffentlichen Lebens darf er die Gruppe bei seiner diesbezüglichen Tätigkeit in keiner Weise, weder moralisch noch finanziell, einbeziehen.



Jeder Mitarbeiter im Besitz vertraulicher Informationen ist verpflichtet, sie auch innerhalb des Unternehmens vertraulich zu behandeln

SCHUTZ UND RICHTIGE VERWENDUNG VON GESELLSCHAFTSMITTELN

Kein Mitarbeiter ist berechtigt, Gesellschaftsmittel unerlaubt zu persönlichem Gebrauch, zur Benutzung durch Dritte oder illegal und unzweckmäßig zu nehmen oder zu benutzen, bzw. sie bewusst zu entwenden (vgl. Betriebsordnung od. ähnl. und Informatik-Charta). Beim Austritt aus dem Unternehmen ist er insbesondere angehalten, sämtliche ihm während seiner Tätigkeit in der Gruppe zur Verfügung gestellten Summen und Mittel zurückzuerstatten (siehe Ablauf beim Austritt von Mitarbeitern)

VERTRAULICHE UND GESCHÜTZTE INFORMATIONEN

Während ihrer Tätigkeit im Unternehmen können Mitarbeiter Kenntnis bekommen von oder Zugriff haben auf Informationen über Kunden, Geschäftspraktiken, Informationssysteme, Marketing- oder Strategiepläne, Löhne und Einnahmen und sonstige Unternehmensinformationen, die vom Unternehmen oder seinen Partnern als vertraulich betrachtet und als solche gekennzeichnet werden. Derartige Informationen dürfen von den Mitarbeitern weder während noch nach Beendigung ihrer Tätigkeit im Unternehmen verbreitet oder verwendet werden, vorbehaltlich der ausdrücklichen Zustimmung ihrer Unternehmenshierarchie. Dies betrifft

auch, jedoch nicht ausschließlich, jedwede Information auf Datenträgern sowie jedwede proprietäre Software, die durch oder für das Unternehmen entwickelt wurde. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, die in seine Zuständigkeit fallenden sensiblen Daten zu identifizieren, sie bei der Weitergabe als vertraulich zu kennzeichnen und sicherzustellen, dass die Mittel zur Gewährleistung der Vertraulichkeit aufgestellt sind. Diese Forderung muss über den gesamten Lebenszyklus der Information eingehalten werden – von der Erstellung bis zur Vernichtung und unabhängig vom Datenträger (z.B. Papier, EDV, usw.) und der Verwendung (gruppenintern oder -extern). Ebenso ist jeder Mitarbeiter, der im Besitz vertraulicher Informationen ist, verpflichtet, sie auch innerhalb des Unternehmens vertraulich zu behandeln und sie intern nur soweit wie notwendig zu verbreiten. In jedem Fall müssen Mitarbeiter, sofern sie hierzu ermächtigt sind, diskret mit diesen Informationen umgehen und vermeiden, Unternehmensangelegenheiten dergestalt weiterzugeben, dass Dritten die Aneignung und Verwendung derselben möglich wird.

Es ist den Mitarbeitern untersagt,
im Rahmen eines Audits oder
einer sonstigen Aussage bei einer
Aufsichtsbehörde (wie der SEC) einem
Buchprüfer oder einem
**Bevollmächtigten gegenüber bewusst
eine irreführende, unvollständige oder
falsche Erklärung abzugeben oder
andere dazu anzuleiten**

FINANZIELLE INFORMATIONEN

Es ist unerlässlich, dass alle Rechnungsbücher, Finanzberichte und Archive des Unternehmens die zugrunde liegenden Transaktionen sowie jegliche Transaktion schlechthin vollständig, sachlich, wahrheitsgetreu und zeitgerecht aufzeigen.

Alle in den Kommunikationsprozess des Unternehmens verwickelten Mitarbeiter müssen die damit verbundenen Anforderungen im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten kennen. Sie müssen bemüht sein, die Informationen in den Unterlagen, die Legrand der Börsenaufsichtsbehörde (SEC⁽¹⁾ in den USA bzw. AMF⁽²⁾ in Frankreich) vorlegt oder auf andere Weise veröffentlicht, daraufhin zu überprüfen, ob sie vollständig, sachlich, wahrheitsgetreu, zeitgerecht und verständlich sind.

Weiterhin hat jeder an der Ausarbeitung der Finanzberichte des Unternehmens beteiligte Mitarbeiter die allgemein anerkannten Bilanzierungsgrundsätze (GAAP⁽³⁾ oder IFRS⁽⁴⁾) zu beachten und regelmäßig anzuwenden sowie sämtliche sonstigen Buchführungsnormen und –regeln, so dass die Finanzberichte die

Handelsgeschäfte und die Finanzlage des Unternehmens sachlich, wahrheitsgetreu und vollständig widerspiegeln.

Es ist des weiteren von höchster Wichtigkeit, dass die Finanzberichte und die damit verbundenen Erklärungen frei von sachlichen Fehlern sind.

Es ist den Mitarbeitern untersagt, im Rahmen eines Audits oder einer sonstigen Aussage bei einer staatlichen oder Aufsichtsbehörde (wie der SEC) einem Buchprüfer oder einem Bevollmächtigten gegenüber bewusst eine irreführende, unvollständige oder falsche Erklärung abzugeben oder andere dazu anzuleiten.

In dem Zusammenhang darf kein Mitarbeiter und keine Person die seiner Weisung untersteht direkt oder indirekt auf eine Weise handeln, die Auditoren des Unternehmens in betrügerischer Weise nötigen, manipulieren, irreführen oder fälschlich beeinflussen, wenn er weiß (oder wissen müsste), dass seine Handlungen, falls erfolgreich, sachlich irreführende Finanzberichte des Unternehmens ergeben könnten.

1) Securities and Exchange Commission

2) Autorité des Marchés Financiers

3) Generally Accepted Accounting Principles

4) International Financial Reporting Standards

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den vorliegenden Ethikkodex aufmerksam zu lesen

...Ein Ethikproblem zu melden darf keine Repressalien mit sich bringen

VERANTWORTUNG

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den vorliegenden Ethikkodex aufmerksam zu lesen und einzuhalten und nötigenfalls bei seinen Vorgesetzten Erklärungen zu bestimmten Punkten zu verlangen. Personen, die sich nicht an den vorliegenden Kodex halten, einschließlich Vorgesetzte, die Verstöße nicht melden, müssen mit dem im Arbeitsrecht und in der Betriebsordnung (od. ähnl.) vorgesehenen Maßnahmen rechnen.

Bei einem Verstoß gegen bestimmte Politiken des Unternehmens können die betreffende Person sowie andere Personen dafür haftbar gemacht bzw. Schadensersatz von ihnen verlangt sowie Sanktionen bzw. strafrechtliche Maßnahmen gegen sie ergriffen werden.

Jeder ist daher gehalten, bei Feststellung einer Störung durch Unterlassen, Nichtbeachtung der gesetzlichen Bestimmungen oder Vorschriften, durch die das Interesse des Unternehmens geschädigt werden könnte, dies den Vorgesetzten zu melden. Er kann sich dazu auch an die Personalleitung oder an die Juristische Leitung der Gruppe wenden^[1]. Weiterhin ist jeder verpflichtet, den zuständigen Vorgesetzten von ihm festgestellte Konformitätsmängel und Risikosituationen zu melden.

SCHUTZ GEGEN REPRESSALIEN

Niemand darf Repressalien (oder die Androhung von Repressalien) erleiden, wenn er im guten Glauben ein Ethikproblem meldet. Jede Person, die meint, dass sie Repressalien erlitten habe (bzw. bedroht oder belästigt wurde), die einen Verstoß gegen diese Politik darstellen, muss dies unverzüglich ihrem direkten Vorgesetzten, der Personalleitung oder der Juristischen Leitung der Gruppe melden.

BEFREIUNG UND ÄNDERUNGEN

Jedwede Abänderung des vorliegenden Ethikkodex bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrates. Das Unternehmen muss seine Mitarbeiter über jede Überarbeitung des Kodex in Kenntnis setzen und jeder Mitarbeiter sich darüber informieren.

1) Email-Adresse: ethics.legrand@legrandelectric.com
Dirección postal: Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -
82 rue Robespierre BP 37 - 93171 Bagnolet Cedex - Frankreich



3



Präventions- charta



Die Präventions Politik ist Teil einer auf kontinuierlichen Fortschritt ausgerichteten Einstellung

Für Zwecke der Sicherstellung des Mitarbeiterwohlergehens hat die Legrand-Gruppe eine Präventionscharta verfasst. Diese Charta legt die wichtigsten Grundsätze der Legrand-Politik in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz dar und ist für alle Einrichtungen und Betriebe der Gruppe gültig.

Die Direktion der Legrand-Gruppe war stets darauf bedacht, berufsbedingte Risiken zu vermeiden und gleichzeitig die Umwelt zu schützen und Vermögenswerte zu bewahren. Sie ist der Ansicht, dass jeder Einzelne diese Themen unabhängig von seiner Stellung im Unternehmen ständig vor Augen haben und in seine tägliche Arbeit einbeziehen muss.

Diese Einstellung, die zur Legrand-Kultur gehört, ist in der gesamten Gruppe verbreitet und muss unser Handeln dauerhaft prägen, damit unsere Politik der Prävention berufsbedingter, umwelt- und vermögensbezogener Risiken unsere Entwicklungsbestrebungen begleitet. Die diesbezügliche Gruppenpolitik beruht auf drei Schwerpunkten, die zugleich die Ziele und Mittel zusammenfassen.

UNBEDINGTE EINHALTUNG GELTENDER GESETZE UND TARIFVERTRÄGE in jedem Land, in dem die Gruppe ihre Tätigkeit ausübt, sowie Einhaltung der ILO-OSH-2001-Richtlinien. Zumindest müssen die unvermeidbaren Risiken abgeschätzt, die zu ihrer Beherrschung erforderlichen Maßnahmen eingeleitet und die Überwachung der Gesundheit der Mitarbeiter gewährleistet werden. Das Management auf allen Ebenen ist lokaler Garant für die Einhaltung der Präventionsregeln.

EINBEZIEHUNG VON SICHERHEIT UND UMWELT IN UNSER INDUSTRIEKONZEPT, sowohl im Hinblick auf Technik- und Managementbelange als auch hinsichtlich Finanzierung der geeigneten Maßnahmen. Das Management findet in dieser Rolle Unterstützung und Beratung bei der

Abteilung Prävention. Die Mitarbeiter und ihre jeweiligen Vertreter werden an diesem Konzept im Rahmen von Konsultationen beteiligt, die in den einschlägigen Dokumenten vorgesehen sind.

HARMONISIERUNG DER PRÄVENTIONSSTRATEGIEN zur möglichst häufigen Ausarbeitung von gemeinsamen Methoden und Werkzeugen, die den Bedürfnissen des Unternehmens angepasst sind, und zur optimalen Verwendung der Gruppenressourcen. Folglich besteht die schrittweise Umsetzung eines gruppenweiten Berufsgesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems darin zu ermöglichen, eine gemeinsame Basis von Mindestanforderungen und Aufspürindikatoren zu schaffen.

Diese Politik ist Bestandteil einer kooperativen Einstellung zu kontinuierlichem Fortschritt. Zu ihrer Realisierung müssen die Niederlassungs- und Filialleiter das Management auf allen Ebenen einbinden, unterstützt von der lokalen Präventionsabteilung und dem Fachwissen der Supportabteilungen auf Gruppenebene. Dieser Globalansatz muss darüber hinaus der Gesamtheit der Gruppe erlauben, Lehren aus jedem wesentlichen Ereignis in einer ihrer Einrichtungen zu ziehen.

Das Risikomanagement ist nicht nur ein Produktivitätsfaktor, es ist in erster Linie die notwendige Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung.

Gilles Schnepf,
Verwaltungsratsvorsitzender

4



Umwelt- charta



Dem Willen der Fraktion wird auch weiterhin innovative Lösungen

Die Vorwegnahme und Kontrolle von Risiken sowie die Konformität mit den Anforderungen und Regelungen bilden die Grundlage unseres Umweltansatzes. Unter der Perspektive nachhaltiger Entwicklung und für mehr Umweltschutz hat die Legrand-Gruppe prioritäre Maßnahmen festgelegt, die innerhalb ihrer Geschäftstätigkeit Anwendung finden. Durch die Umweltcharta wird dieses Engagement formalisiert.

EINBEZIEHUNG DER UMWELTDIMENSION AN DEN STANDORTEN DER GRUPPE

Kontrolle der Umweltverschmutzungsrisiken und Aufstellung eines freiwilligen Umweltmanagements an unseren nach ISO 14001 zertifizierten Industriestandorten. Kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen und Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Standorte.

BERÜCKSICHTIGUNG DER UMWELTDIMENSION AB DER ENTWICKLUNG UNSERER PRODUKTE, SYSTEME UND LÖSUNGEN

Implementierung eines innovativen Ansatzes der Ökokonzeption in allen Entwicklungsbüros der Gruppe zur Messung und Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus.

INFORMATION UNSERER KUNDEN ALS HILFESTELLUNG BEI DER WAHL DER OPTIMALEN LÖSUNGEN

Bereitstellung für unsere Kunden klarer und transparenter Umweltinformationen zu unseren Produkten, Systemen und Lösungen durch Erläuterung ihrer Umweltauswirkungen (Zusammensetzung, Herstellung, Logistik, Nutzung und Lebensende)

ANBIETEN VON LÖSUNGEN ZUR VERBESSERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ VON GEBÄUDEN FÜR UNSERE KUNDEN

Entwurf und Gestaltung von Lösungen zur Förderung von Energieeinsparungen für Installationen in Wohn-, Büro- oder Gewerberäumen.

Dank dem Einsatz und der Mitverantwortung aller Akteure findet tagtäglich eine Einbindung dieses Umweltengagements in unsere Geschäftstätigkeit statt, entsprechend unserem Ansatz nachhaltiger Entwicklung, der durch den Willen zu kontinuierlicher Verbesserung und regelmäßiger Kommunikation unserer Fortschritte gekennzeichnet ist.

Wir streben außerdem danach, unsere Partner auf dieses Engagement nachhaltiger Entwicklung aufmerksam zu machen und sie dafür zu gewinnen. Im Gegenzug bemühen wir uns, konstante Aufmerksamkeit bezüglich ihrer Erwartungen und neuen Praktiken unter Beweis zu stellen.



Zusammen- fassung



Für ein dauerhaft profitables Wachstum

Die Grundsatz-Charta der Gruppe ist allen neuen Mitarbeitern bei deren Eintritt auszuhändigen. Deren Grundsätze müssen von jedem, der in unserem Unternehmen tätig ist, im alltäglichen Betrieb befolgt werden.

Weiterhin wird diese Charta auch unseren externen Partnern, d. h. den Kunden, den Zulieferern und anderen Interessierten zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt.

Dementsprechend ist sie auch über die Webseiten der Gruppe zugänglich. Änderungen und Aktualisierungen der Charta müssen intern und extern mitgeteilt werden. Im Rahmen dieser Charta werden wir gemeinsam handeln können, um ein profitables Wachstum der Gruppe auf Dauer zu gewährleisten.



Die aktualisierte

Grundsatz- Charta

der **Legrand-Gruppe** ist auf Dialleg verfügbar





**Gruppeninterne Kommunikation und
Außenbeziehungen**

128, av. de Lattre de Tassigny
87045 Limoges Cedex - France
Tél. : 33 (0)5 55 06 87 87
télèx : 580048 F
fax : 33 (0)5 55 06 88 88