

La CHARTE DES
FONDAMENTAUX
du groupe Legrand

NOTRE CULTURE
NOS ENGAGEMENTS



Que chacun s'approprié le contenu de cette Charte et le mette en œuvre au sein de l'entreprise

Le Groupe Legrand a su prouver qu'il pouvait faire face à de nombreuses évolutions et prendre en compte les intérêts de ses salariés sans perdre ce qui constitue son essence, sa culture.

Il nous paraît donc important de préciser et de formaliser nos grands principes, ceux qui caractérisent notre Groupe et lui donnent sa force, de façon à les pérenniser, les affirmer et mieux les faire connaître. C'est l'objectif de ce document intitulé "la Charte des Fondamentaux du Groupe Legrand".

Il est destiné à l'ensemble du Groupe et à ses partenaires. Il reprend l'ensemble des règles de conduite à suivre dans le cadre de nos politiques.

Les principes repris ici sont adaptés à nos activités et à nos exigences particulières. Ils fournissent un cadre de travail. Plus important encore, ce document reflète la façon qu'a notre Groupe de concevoir et d'appréhender les affaires ; il précise les valeurs sur lesquelles nous nous appuyons et que nous recherchons chez autrui, et la manière dont nous souhaitons nous distinguer en tant qu'entreprise.

Ce document est par ailleurs partie intégrante de notre politique de Développement Durable.

Le conseil d'administration de Legrand SA a adopté ces principes pour l'ensemble du Groupe.

Je souhaite que chacun s'approprié ce contenu et le mette en œuvre au sein de l'entreprise.



Benoît Coquart
Directeur Général



La
Charte des
fondamentaux
du groupe Legrand



Sommaire

1. VALEURS DU GROUPE.....	4
Éthique du comportement.....	5
Écoute clients.....	5
Valorisation des ressources.....	5
Innovation.....	5
2. CHARTE D'ÉTHIQUE.....	6
Rôle de la Charte.....	7
Charte et législation.....	7
Champ d'application de la Charte.....	8
Respect des personnes.....	8
Respect des règles sur les pratiques commerciales.....	9
Respect des bonnes pratiques.....	9
Relations avec un tiers.....	9
Fonctions, emplois ou activités.....	10
Protection et utilisation des actifs de l'entreprise.....	11
Informations confidentielles et exclusives.....	11
Information financière.....	12
Responsabilité.....	13
Protection contre les représailles.....	13
Dérogations et modifications.....	13
3. CHARTE DE LA PRÉVENTION.....	14
4. CHARTE DE L'ENVIRONNEMENT.....	16
5. CONCLUSION.....	18

1



Valeurs

du Groupe



Pour un développement rentable dans la durée

“Éthique du comportement, Écoute clients, Valorisation des ressources, Innovation” sont les valeurs qui fondent notre philosophie de management. Ces valeurs sont issues de l’entreprise, elles se sont construites au fil du temps, elles constituent la culture d’entreprise. Nous les transmettons en interne dans nos principes de management et en externe dans les relations que nous entretenons avec nos partenaires.

ÉTHIQUE DU COMPORTEMENT...

Instaurer et pérenniser des relations de respect et de confiance entre les femmes et les hommes du Groupe et favoriser ainsi la simplicité des contacts en interne et la fiabilité dans les échanges avec l’extérieur.

ÉCOUTE CLIENTS...

Mettre l’accent sur la qualité de nos engagements et de nos services vis-à-vis de nos clients afin de conforter l’image du Groupe Legrand comme partenaire de choix avec des solutions innovantes.

VALORISATION DES RESSOURCES...

Optimiser l’utilisation de nos ressources pour conquérir de nouveaux marchés, avec le souci permanent d’accroître notre rentabilité par une meilleure utilisation des capitaux employés dans une perspective de Développement Durable.

INNOVATION...

Développer dans tous les domaines l’innovation permanente.

Ces quatre valeurs définies pour le Groupe soulignent notre identité et sont fondamentales pour un développement rentable dans la durée.



2



Charte d'éthique

La Charte d'Éthique doit servir de guide

RÔLE DE LA CHARTE

Cette Charte représente l'engagement du Groupe à conduire ses affaires dans le respect de la législation en vigueur et des règles d'éthique les plus exigeantes pour une maîtrise des risques physiques ou moraux au travail, industriels, environnementaux ou juridiques.

Elle doit servir de guide pour identifier et traiter les questions d'éthique, pour fournir un mécanisme d'identification et d'appréciation de toute conduite illégale ou contraire à l'éthique, et pour favoriser le maintien d'une culture d'honnêteté et de responsabilité.

Elle vient en complément des bonnes pratiques internes que chacun se doit de respecter.



CHARTRE ET LÉGISLATION

Chaque salarié doit connaître l'ensemble des règles applicables dans le champ de ses responsabilités professionnelles et notamment, les lois et règlements applicables à son activité. Il doit être vigilant dans leur application et agir selon les règles d'éthique les plus exigeantes dans la conduite des affaires.

En cas d'incertitude ou de doute, il doit prendre en considération la manière dont lui-même ou l'entreprise serait perçu si cette conduite venait à être rendue publique.

Chaque salarié doit consulter son supérieur hiérarchique direct, la Direction des Ressources Humaines Groupe ou la Direction Juridique Groupe⁽¹⁾, pour tout problème relatif à des exigences éthiques ou légales.

La présente Charte doit être lue en liaison avec toutes les autres procédures, pratiques et politiques de l'entreprise. L'ensemble de ces procédures, pratiques et politiques, avec leurs révisions successives, est désigné collectivement dans cette Charte comme les "Politiques de l'entreprise".

1) Adresse mail : ethics.legrand@legrandelectric.com
Adresse postale : Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -
82 rue Robespierre BP 37 – 93171 Bagnolet Cedex - France

Toute discrimination

- telle que celle liée
à l'âge, au sexe, à l'origine... -
est interdite

CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE

Cette Charte d'Éthique s'applique à tous les salariés (y compris au président du conseil, à l'ensemble des cadres dirigeants, ainsi qu'à ceux des filiales directes et indirectes), désignés ci-après séparément comme "salarié" ou collectivement comme les "salariés".

RESPECT DES PERSONNES

Le Groupe Legrand entend assurer à chaque salarié des conditions de travail justes, équitables et conformes aux lois. La politique ressources humaines du Groupe est ainsi fondée sur le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme⁽¹⁾ et de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail⁽²⁾ ; cette dernière faisant référence aux sujets suivants : liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Toute discrimination - telle que celle liée à l'âge, au sexe, à l'origine... - est interdite. Le Groupe s'efforce de garantir que les candidats et employés sont traités équitablement, et que toutes les décisions de recrutement, sélection, formation, promotion, rémunération,

et gestion de carrière sont uniquement basées sur des critères objectifs liés au poste et aux compétences des personnes.

Les Employés, quelle que soit leur position, doivent s'assurer que leur comportement est en adéquation avec l'engagement du Groupe.

Les Managers doivent prévenir les situations de harcèlement ou de discrimination et traiter rapidement les éventuels problèmes apparus dans leurs équipes.

Chacun a la possibilité de contacter le correspondant éthique de son périmètre, ou la Direction des Ressources Humaines Groupe ou la Direction Juridique Groupe⁽³⁾ pour faire part de difficultés rencontrées. Les demandes et questions seront traitées le plus rapidement possible, en respectant la confidentialité indispensable et les personnes concernées.

1) Adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies dans sa résolution 217 A (III) du 10 Décembre 1948

2) Adoptée en juin 1998

3) Adresse mail : ethics.legrand@legrandelectric.com
Adresse postale : Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -
82 rue Robespierre BP 37 - 93171 Bagnolet Cedex - France.

Cette Charte d'Éthique s'applique à tous les salariés

RESPECT DES RÈGLES SUR LES PRATIQUES COMMERCIALES

Des pratiques commerciales véritablement éthiques ne se fondent pas uniquement sur la crainte de complications juridiques ni sur l'avantage compétitif qui peut en résulter.

Des pratiques commerciales éthiques impliquent une compréhension claire des exigences d'honnêteté et de loyauté, et une motivation de la part des salariés du Groupe pour agir à tout moment en accord avec celles-ci. L'entreprise définit donc des normes exigeantes s'intégrant dans un ensemble cohérent de principes éthiques.

Elles s'appuient sur des partenariats et accords commerciaux établis et conclus dans le strict respect des lois nationales et supra-nationales (ex: Communauté Européenne) et de la jurisprudence s'y rapportant, notamment en termes de règles d'accès aux marchés, de pratiques commerciales non discriminatoires et de respect de la libre-concurrence.

RESPECT DES BONNES PRATIQUES

L'entreprise attend de ses salariés qu'ils promeuvent activement les intérêts du Groupe. Elle exige d'eux également que, ce faisant, ils se conduisent loyalement, de manière éthique et d'une façon qui satisfasse pleinement toutes les lois et réglementations en vigueur.

À cette fin, aucun salarié ne devra profiter de manière déloyale d'une autre personne par manipulation, dissimulation, abus d'informations privilégiées, présentation inexacte de faits importants ou par toute autre pratique ou opération déloyale intentionnelle.

RELATIONS AVEC UN TIERS

Un "conflit d'intérêts"⁽¹⁾ personnel existe chaque fois qu'un salarié est confronté à un choix entre ses intérêts personnels et ceux de l'entreprise. De tels conflits peuvent mettre en cause l'intégrité de l'entreprise. Il est donc essentiel que le service rendu à l'entreprise ne soit pas subordonné à un gain ou un avantage personnel et que tous les salariés se sentent tenus d'agir au mieux des intérêts de celle-ci et d'éviter jusqu'à la possibilité d'un conflit. En particulier, le salarié agira pour que ni son intérêt personnel ni celui de sa famille immédiate n'influencent son choix en cas de décision à prendre. Il se déterminera le cas échéant en toute conscience et en toute loyauté vis-à-vis du Groupe, et se fera aider en cas de doute par sa hiérarchie (ou la Direction des Ressources Humaines Groupe ou la Direction Juridique Groupe)⁽²⁾.

1) Sans remise en cause des droits inaliénables de l'individu reconnus par la Constitution, le Code du travail...

2) Adresse mail : ethics.legrand@legrandelectric.com
Adresse postale : Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -
82 rue Robespierre BP 37 - 93171 Bagnolet Cedex - France

Le salarié se déterminera en toute conscience et **loyalement vis-à-vis du Groupe**, et se fera **aider en cas de doute par sa hiérarchie**

FONCTIONS, EMPLOIS OU ACTIVITÉS

Tout service rendu par un salarié (rémunéré, bénévole, élu, désigné ou autre) à un fournisseur, un client, un concurrent, qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts, doit être signalé par le salarié à son supérieur hiérarchique direct, à la Direction des Ressources Humaines Groupe ou à la Direction Juridique Groupe⁽¹⁾.

Dans certains cas limités, une activité susceptible d'entraîner un conflit d'intérêts peut être admise si elle est jugée ne pas être préjudiciable à l'entreprise. Une telle activité nécessitera l'approbation préalable et écrite d'un membre de la Direction ainsi que l'approbation spéciale du Conseil, lorsqu'un cadre dirigeant sera concerné. Par ailleurs, la participation d'un salarié en tant que membre d'un conseil d'administration ou à titre consultatif dans d'autres entreprises directement concurrentes de Legrand, n'est pas autorisée.

Avant d'accepter toute nomination au conseil d'administration d'une autre entreprise, le Président et les Directeurs exécutifs de Legrand devront alors en informer le Conseil, de manière à éviter de possibles conflits d'intérêts et afin d'examiner si le cumul de fonctions dirigeantes et de responsabilités associées

détenues par un salarié n'est pas de nature à entraver la capacité de ce dernier à s'acquitter correctement de ses attributions.

En cas de participation à la vie publique, le salarié devra, dans le cadre de ces activités, s'abstenir d'engager le Groupe, de quelque manière que ce soit, moralement ou financièrement..

1) Adresse mail : ethics.legrand@legrandelectric.com
Adresse postale : Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND -
82 rue Robespierre BP 37 - 93171 Bagnolet Cedex - France



Tout salarié qui a des informations confidentielles est responsable d'en **maintenir la confidentialité au sein même de l'entreprise**

PROTECTION ET UTILISATION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Un salarié n'a pas le droit de prendre ou d'utiliser sans autorisation, ou de détourner sciemment tous biens (cf. : règlement Intérieur et Charte informatique) de l'entreprise pour son propre usage, l'usage d'un tiers, ou dans un but illégal ou inconvenant.

En cas de départ de l'entreprise, il est notamment tenu de restituer l'ensemble des sommes et outils mis à sa disposition durant son activité dans le Groupe (cf procédure de sortie des salariés).

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES

Au cours de leur service dans l'entreprise, les salariés peuvent connaître ou être amenés à accéder à des informations concernant ses clients, ses pratiques commerciales, ses systèmes d'information, ses plans stratégiques ou de marketing, ses salaires et ses recettes, et d'autres éléments considérés comme confidentiels par l'entreprise ou par ses partenaires et signalés comme tels.

De telles informations ne devront pas être divulguées ni utilisées par les salariés, que ce soit pendant ou après leur service dans l'entreprise, sauf

accord express de leur hiérarchie. Ceci inclut, mais à titre non limitatif, toute information stockée sur un système informatique, ainsi que tout logiciel propriétaire développé par ou pour l'entreprise.

Chaque salarié est tenu de recenser les données sensibles dont il a la responsabilité, de les identifier comme confidentielles lorsqu'il doit les transmettre, et de s'assurer que les moyens permettant d'en garantir la confidentialité sont en place. Cette exigence devra être respectée tout au long du cycle de vie de l'information: de la création à la destruction et quel qu'en soit le support (ex : papier, informatique...) et quel qu'en soit l'usage (interne ou externe au Groupe).

En tout état de cause, lorsqu'ils y sont autorisés, les salariés doivent agir avec discrétion dans la communication de ces informations, en évitant notamment de communiquer les affaires de l'entreprise dans des conditions qui seraient susceptibles d'en permettre l'appropriation ou l'utilisation par des tiers.

Il est fondamental que les états financiers et les déclarations associées soient **exempts d'erreurs substantielles**

INFORMATION FINANCIÈRE

Il est indispensable que tous les livres de comptes, les états financiers et les archives de l'entreprise reflètent les transactions sous-jacentes et toute transaction d'une manière complète, loyale, exacte, et opportune.

Tous les salariés qui sont impliqués dans le processus de communication de l'entreprise doivent connaître et comprendre les exigences qui entrent dans le cadre de leurs responsabilités. Ils doivent s'efforcer de vérifier que les informations contenues dans les documents que Legrand pourrait soumettre à la Commission Américaine des Opérations de Bourse (SEC⁽¹⁾) ou à l'AMF⁽²⁾, ou qu'elle rend publique d'une autre façon, sont présentées de manière compréhensible, exhaustive, loyale et exacte.

De plus, chaque salarié participant à la préparation des états financiers de l'entreprise doit respecter les principes comptables généralement reconnus (GAAP⁽³⁾ ou IFRS⁽⁴⁾), appliqués de façon régulière, et toutes autres normes et règles comptables applicables, de sorte que les états financiers reflètent substantiellement, loyalement et complètement les transactions commerciales et la situation financière de l'entreprise.

Il est par ailleurs fondamental que les états financiers et les déclarations associées soient exempts d'erreurs substantielles.

Il est interdit aux salariés de faire, ou d'entraîner sciemment d'autres personnes à faire, une déclaration trompeuse, incomplète ou inexacte à un comptable ou un mandataire, dans le cadre d'un audit ou de toute déposition auprès d'un organisme gouvernemental ou de régulation (tel que la SEC⁽¹⁾).

À cet effet, aucun salarié, ni aucune personne agissant sous sa responsabilité, ne devra agir directement ou indirectement, pour contraindre, manipuler, induire en erreur ou influencer de manière frauduleuse les auditeurs de l'entreprise, s'il sait (ou devrait savoir) que ses actions, en cas de réussite, tendraient à rendre les états financiers de l'entreprise substantiellement trompeurs.

1) Securities and Exchange Commission

2) Autorité des Marchés Financiers

3) Generally Accepted Accounting Principles

4) International Financial Reporting Standards

Chaque salarié se doit de lire attentivement la Charte

...Signaler un problème d'éthique ne peut engendrer de représailles

RESPONSABILITÉ

Chaque salarié se doit de lire attentivement et de respecter la présente Charte d'Éthique et, si besoin est, de demander des explications à sa hiérarchie sur des points particuliers. Les personnes qui ne se conformeraient pas à la présente Charte, et y compris les responsables hiérarchiques qui omettraient de signaler des infractions, s'exposeraient aux mesures prévues par le Code du travail et le Règlement Intérieur.

La violation de certaines politiques de l'entreprise peut entraîner pour celle-ci, ainsi que pour les personnes concernées, une responsabilité civile et des dommages et intérêts, une sanction réglementaire et/ou des poursuites pénales.

Chacun se doit donc d'avertir rapidement la hiérarchie s'il constate un dysfonctionnement tenant à un manquement à une obligation légale ou réglementaire susceptible de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise. Il peut également s'en entretenir avec la Direction des Ressources Humaines Groupe ou avec la Direction Juridique Groupe⁽¹⁾. De même, chacun doit signaler aux responsables habilités les défauts de conformité ou d'éventuelles situations à risque dont il aurait connaissance.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Personne ne pourra encourir de représailles (ni de menace de représailles) pour avoir signalé en toute bonne foi un problème d'éthique. Toute personne qui pense avoir subi des représailles (ou a été menacée ou harcelée) en violation de cette politique devra le signaler immédiatement, soit à son supérieur hiérarchique direct, soit à la Direction des Ressources Humaines Groupe soit à la Direction Juridique Groupe⁽¹⁾.

DÉROGATIONS ET MODIFICATIONS

Toute modification apportée à la présente Charte d'Éthique devra faire l'objet d'approbation de la part du Conseil. L'entreprise devra informer ses salariés de toute modification de la Charte et chaque salarié devra s'en tenir informé.

1) Adresse mail : ethics.legrand@legrandelectric.com
Adresse postale : Direction Juridique Groupe et Direction des Ressources Humaines Groupe LEGRAND - 82 rue Robespierre BP 37 - 93171 Bagnolet Cedex - France



3



Charte de la **prévention**



La politique de Prévention s'inscrit dans une démarche de **progrès continu**

Dans le cadre du respect de la personne, le Groupe Legrand a établi une Charte de la Prévention. Cette Charte s'applique à toutes les sociétés et établissements du Groupe et elle énonce les principes majeurs de la politique Legrand en matière de Prévention.

La Direction du groupe Legrand s'est toujours attachée à prévenir les risques professionnels, tout en préservant l'Environnement et en assurant la protection de son patrimoine. Elle considère que chacun, quel que soit son niveau hiérarchique, doit faire de ces thèmes une préoccupation permanente en les intégrant, au quotidien, dans toutes ses activités.

Cet état d'esprit qui appartient à la culture de Legrand est prôné dans l'ensemble du Groupe et doit s'inscrire impérativement dans la durée afin que notre politique de prévention des risques professionnels, environnementaux et patrimoniaux accompagne nos efforts de développement. La politique du Groupe en la matière s'articule autour de trois axes fondamentaux résumant à eux seuls les objectifs et les moyens.

LA CONFORMITÉ INDISPENSABLE AU DROIT APPLICABLE, AUX CONVENTIONS COLLECTIVES dans tous les pays où le Groupe exerce son activité et **aux principes directeurs de l'ILO-OSH2001**. A minima, il faut évaluer les risques qui ne peuvent être évités, mettre en oeuvre les actions nécessaires pour les maîtriser et organiser la surveillance de la santé du personnel. La hiérarchie est le garant local du respect des exigences de prévention.

L'INTÉGRATION DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT À LA DÉMARCHE INDUSTRIELLE, tant sur les plans de la technique et du management que pour le financement des mesures appropriées.

Pour cela, la hiérarchie trouve assistance et conseil auprès de la fonction prévention. Le personnel et ses représentants concernés sont associés à la démarche au travers des consultations prévues par les textes de référence.

L'HARMONISATION DES STRATÉGIES DE PRÉVENTION pour élaborer, aussi souvent que possible, des méthodes et des outils communs adaptés au besoin de l'entreprise et pour optimiser l'utilisation des ressources du Groupe. A cet effet, la mise en œuvre progressive d'un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail sur l'ensemble du Groupe doit permettre la constitution d'un socle commun d'exigences minimales et d'indicateurs de suivi.

Cette politique s'inscrit dans une démarche participative de progrès continu. Pour la conduire, les chefs d'établissements et responsables de filiales doivent impliquer la ligne hiérarchique et s'appuyer sur la fonction prévention locale et sur l'expertise des fonctions support au niveau Groupe. Cette démarche globale doit permettre en outre à l'ensemble du Groupe de profiter des enseignements tirés de tout événement significatif survenu dans l'une de ses entités.

La maîtrise des risques n'est pas seulement un facteur de productivité, elle est surtout la condition nécessaire à un développement durable.

Benoît Coquart, Directeur Général.

4



Charte de l'environnement



La volonté du Groupe est de continuer à **développer** **des solutions** **innovantes**

INTÉGRER LA DIMENSION ENVIRONNEMENTALE SUR LES SITES DU GROUPE

Maitriser les risques de pollution et mettre en place un management de l'environnement volontaire sur nos sites industriels certifié ISO 14001.

Améliorer de façon continue nos performances et réduire l'impact environnemental de nos sites.

PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION ENVIRONNEMENTALE DÈS LA CONCEPTION DE NOS PRODUITS, SYSTÈMES ET SOLUTIONS

Déployer une démarche d'éco-conception innovante dans l'ensemble des Bureaux d'Etude du groupe, permettant de mesurer et de réduire l'impact environnemental des produits sur tout leur cycle de vie.

INFORMER NOS CLIENTS POUR LES AIDER À CHOISIR LES MEILLEURES SOLUTIONS

Mettre à disposition de nos clients une information environnementale claire et transparente sur nos produits, systèmes et solutions en expliquant leur impact environnemental (composition, fabrication, logistique, utilisation et fin de vie).

L'anticipation et la maîtrise des risques ainsi que la conformité aux exigences et réglementations est le fondement de notre démarche environnement. Dans une perspective de Développement Durable et pour un plus grand respect de l'environnement, le groupe Legrand a identifié des actions prioritaires déclinées au sein de ses activités. Cette charte formalise ces engagements.

PROPOSER À NOS CLIENTS DES SOLUTIONS PERMETTANT D'AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS

Imaginer et concevoir des solutions qui favorisent les économies d'énergie pour les installations résidentielles tertiaires, ou industrielles.

Ces engagements environnementaux s'intègrent au quotidien dans nos activités avec l'implication et la responsabilisation de l'ensemble des acteurs, en cohérence avec notre démarche développement durable caractérisée par une volonté d'amélioration continue et de communication régulière de nos progrès.

Nous cherchons de plus à sensibiliser et faire adhérer nos partenaires à cet engagement développement durable et réciproquement nous nous efforçons d'être en veille permanente quant à leurs attentes et nouvelles pratiques.



Conclusion



Pour un développement rentable dans la durée

La Charte des Fondamentaux du Groupe doit être remise à tous les nouveaux salariés lorsqu'ils rejoignent l'entreprise. Ses principes doivent être mis en œuvre dans les comportements quotidiens de l'ensemble des individus qui composent le Groupe.

Cette Charte est également à la disposition de tous nos partenaires externes, qu'ils soient clients, fournisseurs ou à titre d'information. C'est pourquoi elle est disponible sur les sites Internet du Groupe.

Les évolutions ou mises à jour devront être communiquées tant en interne qu'en externe. Cette Charte constitue le cadre de référence dans lequel nous saurons agir pour assurer au Groupe son développement rentable dans la durée.



Retrouvez la

Charte des Fondamentaux

du **Groupe Legrand** actualisée sur Dialég





**Communication Interne Groupe et
Relations Extérieures**

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