

A Legrand csoport ETIKAI KÓDEXE

LEGRAND
A NÉV KÖTELEZ



Kívánom, hogy Csoportunk minden dolgozója azonosulni tudjon az Etikai Kódexben rögzített alapelveinkkel, és képes legyen azokat a mindennapi gyakorlatba átültetni.

A Legrand Csoport már több ízben bizonyította, hogy számos átalakulást sikeresen, a dolgozóinak érdekeit figyelembe véve, ugyanakkor anélkül tudott véghez vinni, hogy lényegi jellemzőiről és kultúrájáról le kellett volna mondania.

Éppen ezért tartjuk fontosnak azt, hogy a Csoportunkat jellemző és mozgató legfőbb alapelveket meghatározzuk, szabályzatba foglaljuk. A Legrand Etikai Kódexének célja, hogy a Csoport alapelveit megszilárdítsa, formába öntse és ismertebbé tegye.

Az Etikai Kódexet a Csoportot alkotó valamennyi vállalat és azok partnerei figyelmébe ajánljuk. A dokumentum összegzi a különböző területekre vonatkozó vállalati politika megvalósításakor követendő viselkedési szabályokat.

Az Etikai Kódexben lefektetett alapelvek igazodnak a Csoportunk tevékenységéhez és az üzleti életre vonatkozó elvárásainkhoz, ugyanakkor egységes keretbe foglalják a vállalat üzletmenetét.

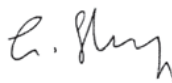
Még ennél is fontosabb azonban, hogy a Kódex megmutatja, mit tartunk magunkra nézve is kötelezőnek a működésünk során.

Pontosan meghatározza azokat az alapértékeket, amelyeket magunkénak vallunk, és amelyeket partnereinktől is elvárunk, továbbá azt, hogy miben kívánunk vállalatként különbözni a versenytársainktól.

Az Etikai Kódex szervesen beépül a Fenntartható Fejlődésről kialakított politikánkba.

A Legrand Igazgatótanácsa a Csoport egésze nevében elkötelezte magát az Etikai Kódexben lefektetett irányelvek elfogadása mellett.

Kívánom, hogy Csoportunk minden dolgozója azonosulni tudjon etikai alapelveinkkel, illetve képes legyen azokat a mindennapi gyakorlatba átültetni.



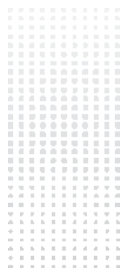
Gilles Schnepf

Elnök
Vezérigazgató



A Legrand-csoport

Etikai Kódexe



Tartalom

1. A CSOPORT ÉRTÉKRENDJE	4
Etikus viselkedés	5
Vevőközpontúság	5
Erőforrásaink optimális és hatékony kihasználása	5
Innováció	5
2. ETIKAI KÓDEX	6
Az etikai kódex szerepe	7
Az etikai kódex és az érvényes jogszabályok	7
Az etikai kódex alkalmazási területe	8
Az emberi jogok tiszteletben tartása	8
Az etikai elvek betartása az üzleti kapcsolatokban	9
Az általánosan elfogadott etikai gyakorlat követése	9
Kapcsolattartás harmadik személlyel	9
Beosztás, munkakör és szakmai tevékenység	10
A vállalat eszközvagyonának védelme és használata	11
Bizalmas és különleges információk	11
Pénzügyi adatszolgáltatási kötelezettség	12
Felelősség	13
Megtorlás elleni védelem	13
Módosítások	13
3. PREVENCIÓS KÓDEX	14
4. KÖRNYEZETVÉDELMI KÓDEX	16
5. ÖSSZEFOGLALÁS	18

Egy hosszú távon nyereséges fejlődés jegyében

„**Etikus viselkedés, vevőközpontúság, erőforrásaink hasznosítása, innováció**” – ezek azok az alapelvek, amelyek vezetési filozófiánkat alkotják. Értékrendünket a vállalati működés során, évről évre építettük fel, és a jelenlegi vállalati kultúránk alapköveinek tekintjük őket. Szervezetten belül vállalatvezetési elveinkben, szervezetten kívül pedig partnereinkkel folytatott üzleti kapcsolatainkon keresztül juttatjuk érvényre azokat.

ETIKUS VISELKEDÉS... Bizalmon és tiszteleten alapuló munkatársi kapcsolatok kialakítása, törekedve ezzel a minél egyszerűbb, lényegre törő és megbízható belső illetve külső kapcsolattartásra.

VEVŐKÖZPONTÚSÁG... Vállalásaink és a szolgáltatásaink minőségére való odafigyelés, ezáltal is igazolva a vevőink számára, hogy a Legrand Csoport megbízható és innovatív partner.

ERŐFORRÁSAINK OPTIMÁLIS ÉS HATÉKONY KIHASZNÁLÁSA...

Erőforrásaink optimális kihasználása új piacok meghódítása érdekében, jövedelmezőségünk folyamatos növelésével és a lekötött tőke még jobb felhasználásával, a Fenntartható Fejlődés politikájának megfelelően.

INNOVÁCIÓ...

Minden területen, folyamatosan az újító, eredménynövelő ötletek keresése.

A fenti négy alapérték határozza meg identitásunkat, melyek elengedhetetlenek egy hosszú távú, nyereséges fejlődéshez.





Etikai Kódex

Az Etikai Kódex útmutatóként, irányelvként szolgál.

AZ ETIKAI KÓDEX SZEREPE

Jelen Etikai Kódex kiadásával a Csoport elkötelezi magát arra nézve, hogy minden területen az érvényes jogi szabályozás szerint jár el. A munkafolyamatokhoz kapcsolódó, testi vagy erkölcsi épséget veszélyeztető, ipari, környezeti és jogi kockázatok hatékonyabb kezelése érdekében mindenkor a legszigorúbb etikai szabályokat követi.

Az Etikai Kódex útmutatóként, irányelvként szolgál. Lehetővé kell tennie a törvénybe ütköző, illetve az etikai elveknek ellentmondó eljárások felismerését és mérlegelését. Mindemellett elő kell segítenie a becsületességen és felelősségtudaton alapuló vállalati kultúra fenntartását. Kiegészíti a vállalatnál alkalmazott, minden dolgozó számára betartandó gyakorlatot.



AZ ETIKAI KÓDEX ÉS AZ ÉRVÉNYES JOGSZABÁLYOK

Minden munkavállalónak ismernie kell a szakmai felelősségi körébe tartozó területen alkalmazandó szabályokat, ide értve a tevékenységét szabályozó törvényeket és rendeleteket. Köteles kellő elővigyázatossággal eljárni azok alkalmazásakor. Fontos, hogy munkavégzése során a legszigorúbb etikai szabályokat tartsa szem előtt.

Amennyiben a szabályokkal kapcsolatban bizonytalanság vagy kétség merülne fel, minden munkavállalónak azt kell mérlegelnie, milyen megítélést kapna ő maga és vállalata, ha viselkedése nyilvánossá válna.

Az etikai vagy törvényi követelményekkel kapcsolatos kérdésekkel és problémákkal munkatársaink közvetlen felettesükhöz, a Humánerőforrás Igazgatósághoz, vagy a Csoport Jogi Igazgatósághoz¹ fordulhatnak.

Az Etikai Kódexben foglaltakat a vállalatnál érvényes egyéb eljárásokkal, gyakorlattal és politikával összhangban kell értelmezni. Ezek az eljárások, gyakorlatok és politikák, – ide értve az egymást követő módosításokat is – „Legrand-politika” összefoglaló néven szerepelnek az Etikai Kódex szövegében.

1) E-mail cím: ethics.legrand@legrandgroup.com
Postai cím: Direction Juridique Groupe et
Direction des Ressources Humaines Groupe
LEGRAND - 82 rue Robespierre BP 37 - 93171
Bagnolet Cedex - France

A hátrányos megkülönböztetés – pl. kor, nem, származás miatt... – tilos.

AZ ETIKAI KÓDEX ALKALMAZÁSI TERÜLETE

Az Etikai Kódex minden munkatársunkra egyaránt vonatkozik (ide értve az Igazgatótanács elnökét, a menedzsereket, a közvetve és közvetlenül irányított leányvállalatok alkalmazottait is).

AZ EMBERI JOGOK TISZTELETBEN TARTÁSA

A Legrand Csoport minden munkavállalója részére azonos, és a munkakörének megfelelő munkakörülményeket biztosít. A Csoport humán erőforrás-politikája megfelel Az emberi jogok egyetemes nyilatkozatában¹ foglaltaknak és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a munkavállalók alapvető munka- és szociális jogainak védelméről szóló² alapelveinek. Az ILO 4 alapelve a következő: az egyesülési szabadság és a kollektív alku joga; a kényszermunka minden formájának felszámolása; a gyermekmunka eltörlése; a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés felszámolása.

Tilos a dolgozók közötti hátrányos megkülönböztetés például életkor, bőrszín, nem, vallás, politikai vélemény, nemzetiség és társadalmi helyzet miatt.

A Csoport vállalja, hogy minden munkavállalót egységes mérce szerint kezel, és a toborzással, kiválasztással, képzéssel, jutalmazással és karrierlehetőségekkel kapcsolatos döntéshozatal során kizárólag a munkaköri követelményeken és a személyi kompetencián alapuló objektív kritériumokat veszi figyelembe.

Minden munkavállalónak, bármi is legyen a munkaköre, úgy kell viselkednie, hogy az megfeleljen a Csoport alapelveinek.

A menedzserek feladata, hogy megakadályozzák a zaklatáshoz vagy diszkriminációhoz köthető esetleges problémák felmerülését.

Az etikai kérdésekkel és problémákkal kapcsolatban munkatársaink közvetlen felettesükhöz vagy a Humán erőforrás Igazgatósághoz illetve a Csoport Jogi Igazgatósághoz³ fordulhatnak. Természetesen az ilyen jellegű kéréseket, kérdéseket a lehető leggyorsabban és bizalmasan kezeljük.

1) Jogalkotó: ENSZ Közgyűlés 1948. december 10-i, 217 A (III) sz. határozata

2) Keletkezés dátuma: 1998 június

3) E-mail cím: ethics.legrand@legrandgroup.com
Postai cím: Direction Juridique Groupe et
Direction des Ressources Humaines Groupe
LEGRAND - 82 rue Robespierre BP 37 - 93171
Bagnolet Cedex - France.

Az Etikai Kódex minden munkatársunkra egyaránt vonatkozik.

AZ ETIKAI ELVEK BETARTÁSA AZ ÜZLETI KAPCSOLATOKBAN

Az üzleti kapcsolatok során tanúsított etikus magatartás nem csupán abból fakad, hogy tartunk a jogi következményektől, vagy hogy a versenytársakhoz képest szeretnénk versenyelőnyhöz jutni.

Az etikus üzleti magatartás azt feltételezi, hogy világosan értjük, mit jelent a becsületesség és a lojalitás követelménye, és minden munkatársunk ezekkel az elvárásokkal összhangban jár el. A vállalat ennek megfelelően olyan szigorú erkölcsi normákat állít fel, amelyek az etikai elvek egymással szorosan összefüggő rendszerébe illeszkednek.

A partneri és a kereskedelmi szerződések esetében ezek az etikai alapelvek a nemzeti és nemzetközi (pl. Európai Közösség) törvények szigorú betartásán alapszanak, figyelembe véve a hozzájuk kapcsolódó bírói gyakorlatot is – különösen a piacra lépés szabályai, a nem diszkriminatív kereskedelmi gyakorlat alkalmazása és a szabad verseny tiszteletben tartása tekintetében.

AZ ÁLTALÁNOSAN ELFOGADOTT ETIKAI GYAKORLAT KÖVETÉSE

A vállalat elvárja munkavállalóitól, hogy a vállalatcsoport érdekeit aktívan érvényesítsék. Ezt természetesen a lojalitás, az etikus magatartás szabályainak és az érvényes törvényi és jogszabályi rendelkezéseknek maradéktalanul eleget téve kell megtenniük.

Egyetlen munkavállaló sem engedheti meg magának, hogy tisztességtelenül kihasználjon másokat, vagy manipulációval, megtévesztéssel, titkos vagy bizalmas információkkal való visszaéléssel, fontos tények pontatlan közlésével, vagy bármely más tisztességtelen módszerrel másokat szándékosan megkárosítson.

KAPCSOLATTARTÁS HARMADIK SZEMÉLYEL

Előfordulhat, hogy egy munkavállaló személyes érdekei¹ ellentmondásba kerülnek a vállalat érdekeivel. A személyes érdekek előtérbe helyezése megkárosíthatja a vállalatot. Semmiképpen nem fordulhat tehát elő olyan eset, amikor a vállalat részére nyújtott munka háttérbe szorul a személyes előnyök vagy anyagi hasznok megszerzése miatt. Minden munkavállalónak kötelessége előtérbe helyezni a vállalat érdekeit és az ilyen jellegű ellentmondások lehetőségét elkerülni. Ennek megfelelően a munkavállalók nem hozhatják magukat olyan helyzetbe, hogy személyes, vagy családtagjaikhoz köthető érdekeik befolyásolják őket a döntéshozatalban. Minden munkatársunknak lelkiismeretesen és lojálisan kell viselkednie a Csoporttal szemben. Ha bármilyen helyzetben kétsége merülne fel, segítségért feletteseihez (vagy a HR Igazgatósághoz, illetve a Csoport Jogi Igazgatósághoz)² fordulhat.

1) Ezzel nem kívánjuk kétségbe vonni az egyén alkotmányos, illetve a Munka Törvénykönyvében biztosított elidegeníthetetlen jogait!

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

Minden munkatársunknak lelkiismeretesen és lojálisan **kell viselkednie a Csoporttal szemben.** Ha kétsége merülne fel, **segítségért feletteseikhez fordulhat.**

BEOSZTÁS, MUNKAKÖR ÉS SZAKMAI TEVÉKENYSÉG

A munkavállaló köteles közvetlen felettesének, a HR Igazgatóságnak, vagy a Csoport Jogi Igazgatóságának¹ jelenteni minden olyan esetet, amikor az általa ügyfelekkel, beszállítókkal, piaci versenytársakkal kapcsolatosan végzett bármilyen (fizetett, önkéntesen vállalt, megbízatás vagy kijelölés útján, esetleg más módon részére kiszabott) feladat teljesítésekor a személyes és a vállalati érdekek ellentétbe kerülnek egymással.

Egyes kivételes esetekben előfordulhat, hogy érdekellentéthez vezető tevékenységet mégis jóváhagynak, amennyiben az nem károsítja a vállalatot. Ilyen tevékenység végzéséhez mindenképpen szükséges a vállalati vezetőség egy tagjának előzetes írásos engedélye. Olyan esetekben, amikor az adott tevékenység egy vezető beosztású munkatársat közvetlenül érint, az Igazgatótanács külön engedélyét kell kérni. Fentieken kívül a munkavállalóknak a Legrand Csoport közvetlen piaci versenytársainál igazgatótanácsai tagságot, vagy bármilyen szakértői feladatot ellátniuk tilos.

Azt megelőzően, hogy a Legrand elnöke és igazgatói bármely más vállalatnál igazgatótanács-tagsági felkérésnek tennének eleget, kötelesek az Igazgatótanácsot előzetesen értesíteni az esetleges érdekellentétek elkerülése érdekében. Egyúttal meg kell vizsgálni, hogy a munkavállaló által betöltött vezető beosztások halmozása, vagy a kapcsolódó felelősségi körök vállalása nem akadályozza-e abban, hogy elsődleges feladatát megfelelően el tudja látni.

Közéleti szerepvállalás esetén a munkavállaló nem cselekedhet a vállalat nevében, sem morális, sem pénzügyi kötelezettséget a vállalatra nem róhat.

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



Minden munkavállaló, aki bizalmas információval rendelkezik, felelősséggel tartozik annak bizalmas jellegéért a vállalaton belül is.

A VÁLLALAT ESZKÖZVAGYONÁNAK VÉDELME ÉS HASZNÁLATA

A munkavállalók a vállalati eszközöket engedély nélkül nem használhatják vagy vehetik el, illetve tudatosan nem fordíthatják saját hasznukra, harmadik személynek használatra át nem engedhetik, törvénybe ütköző, vagy nem rendeltetésszerű céllal azokat fel nem használhatják (lásd Belső Szabályzat és Informatikai Charta).

Kilépéskor mindenféle eszközt, amit a munkavállaló a munkája során használt, vissza kell adni a vállalatnak.

BIZALMAS ÉS KÜLÖNLEGES INFORMÁCIÓK

A vállalatnál betöltött állásuk során előfordulhat, hogy a munkavállalók a vállalat vevőiről, üzletmenetéről, adatfeldolgozó rendszereiről, stratégiai vagy marketing terveiről, munkavállalóinak jövedelméről, üzleti forgalmáról és egyéb területeiről olyan információk birtokába vagy tudomására jutnak, amelyeket a vállalat vagy a vállalat üzletfelei bizalmasnak ítélnék meg.

A munkavállalóknak a tudomásukra jutott információkat a vállalatnál betöltött megbízatásuk ideje alatt, vagy azt követően kiszolgáltatniuk, nyilvánosságra hozniuk és felhasználniuk tilos –

kivéve, ha erre a vezetője külön engedélyt adott. Ide tartoznak többek között (de nem kizárólag) az informatikai rendszerekben tárolt adatok, a vállalat által vagy megbízásából kifejlesztett és kizárólagos tulajdonát képező számítógépes programok, szoftverek.

Minden munkavállaló köteles összeírni azokat a bizalmas adatokat, amikért ő a felelős. Meg kell győződnie arról, hogy amikor ilyen adatokat másvalakinek át kell adnia, azok nem tudódnak ki és a jövőben is fenntartható marad a bizalmas jellegük. Ezt a követelményt az információ egész életciklusa alatt be kell tartani: a megalkotástól a megsemmisítésig – a tárolás módszerétől (papír, számítógép...), vagy a felhasználó személyétől (Csoporton belül vagy kívül) függetlenül.

Még olyan esetben is, amikor a munkavállalók a bizalmas információk közlésére felhatalmazást kapnak, kötelesek azokat a kommunikáció során diszkréten kezelni. El kell kerülniük minden olyan, a vállalat üzletmenetére vonatkozó adatközlést, amellyel az adatok harmadik fél birtokába vagy használatába kerülhetnek.

Alapvető elvárás, hogy a pénzügyi kimutatások és az ahhoz kapcsolódó bevallások durva hibáktól mentesek legyenek.

PÉNZÜGYI ADATSZOLGÁLTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

A számviteli nyilvántartásoknak, a pénzügyi kimutatásoknak és a vállalati iratoknak világosan kell rögzíteniük, illetve teljeskörűen, szabályszerűen, pontosan és szakszerűen kell tükrözniük azokat a gazdasági eseményeket, amelyekre vonatkoznak.

A vállalat kommunikációs folyamatában résztvevő minden munkavállalónak egyaránt tudnia kell, mi tartozik a felelősségi körébe. A munkavállalóknak törekedniük kell annak ellenőrzésére, hogy minden olyan információ, amely a Legrand részéről az Amerikai Értékpapír és Tőzsde Felügyeleti Bizottságnak (SEC¹), vagy a Pénzpiaci Felügyeletnek (AMF²) benyújtandó dokumentumokban előfordul, illetve más úton nyilvánosságra kerül, közérthető, teljes, valós és pontos legyen.

Ezen kívül a pénzügyi kimutatások elkészítésében részt vevő összes munkavállalónak kötelessége az általánosan elfogadott számviteli szabályok (GAAP³), illetve a nemzetközi pénzügyi beszámoló standardok (IFRS⁴) betartása. Minden rendszeresen alkalmazott és egyéb betartandó számviteli szabványt és szabályt figyelembe kell venni annak érdekében, hogy a pénzügyi kimutatások részletesen, szabályszerűen és átfogóan a vállalat tényleges üzleti eseményeit és pénzügyi helyzetét tükrözzék.

Alapvető elvárás, hogy a pénzügyi kimutatások és az ahhoz kapcsolódó bevallások durva hibáktól mentesek legyenek.

Auditok alkalmával, kormányzati és hatósági jogkörrel rendelkező szervezeteknek (pl. SEC¹) történő beadványok benyújtásakor a munkavállalók részéről szigorúan tilos szándékosan félrevezető, hiányos vagy pontatlan bevallást adni vagy közlést tenni, illetve más személyeket ilyen nyilatkozatok tételére bármilyen úton rávenni.

Sem a vállalat munkavállalói, sem az irányításuk alatt dolgozók nem hajthatnak végre közvetlenül vagy közvetetten olyan cselekedetet, amellyel a vállalat auditálását végző személyeket kényszeríthetik, manipulálhatják, félrevezethetik, vagy jogszerűtlenül befolyásolhatják, amennyiben tudják (vagy tudniuk kell), hogy cselekedetük eredményessége esetén a vállalat pénzügyi kimutatásai jelentős mértékben félrevezetővé válnak.

1) Securities and Exchange Commission

2) Európai Értékpapír-piaci Hatóság

3) Generally Accepted Accounting Principles

4) International Financial Reporting Standards

Minden munkavállaló kötelessége, hogy figyelmesen elolvassa az Etikai Kódexet. Etikai problémák jelzése miatt senki sem részesülhet megtorlásban.

FELELŐSSÉG

Minden munkavállaló kötelessége, hogy figyelmesen elolvassa az Etikai Kódexet, és betartsa az abban foglaltakat.

Amennyiben annak értelmezésével kapcsolatosan kérdései merülnek fel, azokat feletteseivel tisztáznia kell. Ha valaki nem tartja magát az Etikai Kódexben lefektetett alapelvekhez (ide értve a feletteseit is, amennyiben elhallgatják az észlelt szabálytalanságot), a Munka Törvénykönyvében és a vállalat Belső Szabályzatában leírt szankciókban részesül.

A különböző területekre vonatkozó vállalati szabályok megsértésével a szabálysértés elkövetője az ebben érintettekkel együtt polgári, kártérítési és büntetőjogi felelősséggel tartozik.

Fenti okból következően minden munkavállalónak kötelessége az általa észlelt szabálytalanságokat felettesének jelenteni, amelyek valamely jogszabályi vagy törvényi kötelezettség be nem tartása miatt a vállalatot hátrányos helyzetbe hozhatják. A szabálytalanságokat a HR Igazgatóságnak és a Csoport Jogi Igazgatóságnak is jelentheti¹. Mindenki kötelessége, hogy az illetékes vezetőknek jelezze a tudomására jutott, szabályoktól való eltéréssel, vagy ennek kockázatával járó eseteket.

MEGTORLÁS ELLENI VÉDELEM

Nem szabad előfordulnia, hogy bárki megtorlásban részesüljön (akár tényleges megtorlás, akár azzal való fenyegetés formájában) azért, mert jóhiszeműen etikai problémára hívta fel a figyelmet. Bármelynek, aki úgy véli, hogy megtorlásban volt része (esetleg megfenyegetett, vagy zaklatták), mert az előbb megfogalmazott elvet vele szemben nem tartották be, az esetet azonnal jelentenie kell a közvetlen felettesének, a HR Igazgatóságnak vagy a Csoport Jogi Igazgatóságnak¹.

MÓDOSÍTÁSOK

Jelen Etikai Kódex szövege kizárólag az Igazgatótanács beleegyezésével módosítható. A vállalat köteles dolgozóit tájékoztatni az Etikai Kódex minden változásáról.

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





Prevenções Kódex

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

A prevenciós politika egy folyamatos fejlődést célzó törekvés része.

Az emberi jogok védelmének elősegítése érdekében a Legrand Csoport Prevenciós Kódexet hozott létre. A Kódex a Csoport minden tagvállalatára és intézményére vonatkozik, és meghatározza a Legrand-politika főbb irányelveit a prevencióval kapcsolatban.

A Legrand Csoport vezetősége a kezdetektől fogva aktív megelőzési politika életbe léptetésével törekszik a munkakörülmények és a munkahelyi biztonság javítására, a környezet védelmére és a kulturális örökség megtartására. A Csoport azt vallja, hogy ezeket az alapelveket beosztásától függetlenül minden munkatársának előtérbe kell helyeznie gondolkodásmódjában és a munkavégzés során.

A Legrand kultúra szerves részét képező látásmód elfogadása elvárás a Csoport egészére nézve. Az etikai alapelveket hosszú távon kell alkalmazni annak érdekében, hogy a munkafolyamatokhoz és a környezethez kapcsolódó kockázatok megelőzését előíró Legrand-politika a Csoport fejlődési törekvésének elengedhetetlen részévé váljon. A területen érvényes Legrand-politika három alappillére a következő:

A működési területen érvényes nemzeti jogszabályok és törvények, valamint az ILO alapelveinek (ILO-OSH2001) maradéktalan betartása. Fel kell mérni az elkerülhetetlen kockázatokat, majd minden intézkedést meg kell hozni azok megfelelő kezelése érdekében, illetve meg kell szervezni a személyzet egészségvédelmi felügyeletét. Helyi szinten a vállalat felsővezetői garantálják a kockázatmegelőzési követelmények betartását.

A biztonságpolitikai és környezetvédelmi elveket a műszaki, a vállalatirányítási és a megfelelő intézkedések finanszírozásáért felelős területnek egyaránt be kell építenie az ipari folyamatokba.

Ennek megvalósítása érdekében a felsővezetők a kockázatmegelőzéssel megbízott szakterületre támaszkodhatnak, amely segítséget nyújt és tanácsot ad. A személyzetnek és az érintett képviselőknek már a folyamat kezdetén előre meghatározott konzultációs alkalmat biztosítunk.

A prevenciós stratégiák összehangolása annak érdekében, hogy a vállalat működéséhez szükséges módszerek és eszközök közös használata a lehető leggyakrabban megvalósulhasson. Törekedni kell arra, hogy a Csoport erőforrásainak kihasználása optimális legyen. A Csoport egész területén bevezetendő Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Irányítási rendszernek meg kell alapoznia egy egységes követelmény- és mérési rendszert.

Ez a politika egy, a folyamatos fejlődést célzó, a munkatársaink részvételén alapuló eljárás része. Megvalósításához a vállalatvezetők és a leányvállalataink megbízott felelős vezetői – a vállalati hierarchia egészét bevonva – a helyi munkabiztonsági szakterület és a támogató szakterületek tudására támaszkodnak.

Ez az átfogó eljárás az egész Csoport számára lehetővé teszi, hogy valamely egységünknel előfordult események tanulságaiból a Csoport egésze tanulhasson.

„A kockázatkezelés nem csupán a termelékenységet meghatározó egyik tényező. Mindenekelőtt a Fenntartható Fejlődés alapfeltételéről van szó.”
Gilles Schnepf, Elnök Vezérigazgató



Környezetvédelmi kódex

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80																				

A Csoport célja, hogy továbbra is innovatív megoldások szülessenek.

KÖRNYEZETIRÁNYÍTÁSI RENDSZEREK BEVEZETÉSE A CSOPORT LEÁNYVÁLLALATAINÁL

A szennyeződés kockázatának kezelése és önkéntes környezetvédelmi menedzsment létrehozása az ISO 14001 környezetirányítási tanúsítással rendelkező leányvállalatainknál.

Hatékonyágunk folyamatos javítása és gyáregységeink környezetre gyakorolt hatásának csökkentése.

KÖRNYEZETTUDATOS GONDOLKODÁS A TERMÉKEK, RENDSZEREK FEJLESZTÉSÉTŐL KEZDVE

A Csoport minden fejlesztési területén olyan innovatív, környezetkímélő eljárásokat, megoldásokat kell alkalmazni, amelyek lehetővé teszik, hogy mérjük és csökkentjük a termékek környezetre gyakorolt hatását az életciklus minden fázisában.

VEVŐINK SEGÍTÉSE, HOGY A LEGJOBB MEGOLDÁSOKAT VÁLASSZÁK

Világos, egyértelmű környezetvédelmi tájékoztatás nyújtása vevőinknek a termékeink, rendszereink, megoldásaink környezetre gyakorolt hatásairól (termékösszetétel, gyártás, logisztika, használat és életciklus).

Környezetvédelmi eljárásunk alapja a kockázat megelőzése és kezelése, valamint a szabályzásoknak, követelményeknek való megfelelés. A Legrand Csoport a környezet iránt érzett felelősségét a Környezetvédelmi Kódexben foglalt irányelvekben fogalmazta meg a Fenntartható Fejlődés stratégiájának megfelelően. Ennek legfontosabb elemei a következők:

ENERGIATAKARÉKOS MEGOLDÁSOK AJÁNLÁSA A VEVŐINKNEK

Olyan megoldások kidolgozása és ajánlása, amelyekkel vevőink csökkenthetik az épületek (lakóházak, szolgáltató és ipari létesítmények) energiafelhasználását.

Ezek a környezetvédelmi elköteleződések beleolvadnak a Csoport mindennapi tevékenységébe minden résztvevő bevonásával és felelősségtudatával a Fenntartható Fejlődés stratégiájának megfelelően. A stratégia célja a folyamatos fejlődés és ennek rendszeres kommunikálása.

Egyre inkább arra törekszünk, hogy partnereink fogékonnyá váljanak és csatlakozzanak a Fenntartható Fejlődés eszméjéhez, mi pedig folyamatosan próbálunk megfelelni elvárásaiknak.



Összefoglalás

Cél a hosszú távú, nyereséges fejlődés.

A Legrand Csoport alapelveit tartalmazó Etikai Kódexet a vállalati hierarchia minden szintjén a vállalathoz belépő új munkavállalók rendelkezésére kell bocsátani munkakörük betöltésekor. A benne foglalt alapelveket a Csoport valamennyi munkatársa napi viselkedési normaként köteles érvényesíteni.

A Kódex a külső partnereinkhez is szól, legyenek azok akár a vevőink, akár beszállítóink – ezért tettük azt közzé a Csoport honlapján.

A szöveg megváltoztatása, frissítése esetén minden külső és belső érintettet tájékoztatni kell. Az Etikai Kódex egy olyan referencia értékű szabályzat, amellyel biztosítható a Csoport hosszú távú, nyereséges fejlődése.



Keresse a

Legrand-csoport Etikai Kódexének

aktualizált változatát a Dialég-en.

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200



**Communication Interne Groupe et
Relations Extérieures (Csoporton
Belüli Kommunikáció és Külső
Kapcsolatok**

128, av. de Lattre de Tassigny
87045 Limoges Cedex - France
Tel.: +33 (0)5 55 06 87 87
Telex: 580048 F
Fax: +33 (0)5 55 06 88 88