

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE



01

RAPPORT INTÉGRÉ 3

02

PRÉSENTATION DU GROUPE 15

- 2.1 – Legrand et son métier 16
- 2.2 – Une stratégie de croissance rentable basée sur le développement de leaderships 22
- 2.3 – Une organisation au service de la stratégie et des clients 29
- 2.4 – Autres informations 34

03

CONTRÔLE INTERNE ET GESTION DES RISQUES 39

- 3.1 – Environnement et organisation du contrôle interne et de la gestion des risques 40
- 3.2 – Dispositif de contrôle interne 42
- 3.3 – Dispositif de gestion des risques 43
- 3.4 – Dispositif d'audit interne 44
- 3.5 – Procédures d'élaboration et de traitement de l'information comptable et financière 44
- 3.6 – Facteurs de risques et dispositifs de maîtrise en place 46
- 3.7 – Assurances et couverture des risques 58

04

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE (RSE) 61

- 4.1 – Stratégie RSE du Groupe 62
- 4.2 – Proposer des solutions durables à l'utilisateur 69
- 4.3 – Agir de façon éthique vis-à-vis de la société 82
- 4.4 – S'engager pour nos collaborateurs 96
- 4.5 – Limiter notre impact sur l'environnement 108
- 4.6 – Synthèse des indicateurs et informations complémentaires 119
- 4.7 – Rapport des Commissaires aux comptes 132

05

RAPPORT DE GESTION SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2017 137

- 5.1 – Note préliminaire 138
- 5.2 – Événements marquants de l'exercice 138
- 5.3 – Résultat opérationnel 142
- 5.4 – Comparaison des résultats annuels 2017 et 2016 145
- 5.5 – Flux de trésorerie et endettement 152
- 5.6 – Investissements industriels 153
- 5.7 – Engagements hors bilan 153
- 5.8 – Récapitulatif des engagements 154
- 5.9 – Variation des taux de change 154
- 5.10 – Informations quantitatives et qualitatives concernant les risques financiers 155
- 5.11 – Résumé des principes comptables significatifs 155
- 5.12 – Nouvelles publications relatives aux normes IFRS 156
- 5.13 – Informations sur les tendances et perspectives d'avenir 156
- 5.14 – Résultats financiers consolidés au cours des cinq derniers exercices 157
- 5.15 – Informations financières sélectionnées 158

06

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE 161

- 6.1 – Administration et Direction de la Société 162
- 6.2 – Rémunération et avantages des mandataires sociaux 188

07

ACTIONNARIAT 217

- 7.1 – Répartition du capital social 218
- 7.2 – Options de souscription ou d'achat d'actions 220
- 7.3 – Actions de performance 222
- 7.4 – Conventions et engagements réglementés 223

08

INFORMATIONS FINANCIÈRES CONSOLIDÉES CONCERNANT LE PATRIMOINE, LA SITUATION FINANCIÈRE ET LES RÉSULTATS DU GROUPE 225

- 8.1 – États financiers consolidés en normes IFRS pour les exercices clos les 31 décembre 2017 et 31 décembre 2016 226
- 8.2 – Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés en normes IFRS pour l'exercice clos le 31 décembre 2017 272
- 8.3 – Honoraires des Commissaires aux comptes 276
- 8.4 – Politique de distribution de dividendes 277
- 8.5 – Procédures judiciaires et d'arbitrage 277
- 8.6 – Changement significatif de la situation financière et commerciale 278
- 8.7 – Contrats importants 278
- 8.8 – Investissements 279

09

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES 281

- 9.1 – Informations concernant la Société 282
- 9.2 – Capital social 285
- 9.3 – Acte constitutif et statuts 291
- 9.4 – Identité des personnes responsables du document de référence et du contrôle des comptes 294

T

TABLES DE CONCORDANCES 297

A

ANNEXES 311

- Annexe 1 312
- Annexe 2 328
- Annexe 3 343
- Annexe 4 347

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE (RSE)



4.1 – STRATÉGIE RSE DU GROUPE	62
4.1.1 – Définition des enjeux prioritaires	62
4.1.2 – Gouvernance RSE et pilotage de la performance	65
4.1.3 – Une performance RSE reconnue	69
4.2 – PROPOSER DES SOLUTIONS DURABLES À L'UTILISATEUR	69
4.2.1 – Offrir des solutions durables	69
4.2.2 – Être un moteur pour la filière électrique	76
4.3 – AGIR DE FAÇON ÉTHIQUE VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ	82
4.3.1 – Agir de façon éthique	82
4.3.2 – Assurer des achats responsables	87
4.3.3 – Permettre un accès à l'électricité pour tous	92
4.4 – S'ENGAGER POUR NOS COLLABORATEURS	96
4.4.1 – Respecter les Droits humains	96
4.4.2 – Garantir la sécurité et la santé au travail	98
4.4.3 – Développer les compétences et promouvoir la diversité	101
4.5 – LIMITER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT	108
4.5.1 – Réduire l'empreinte environnementale du Groupe	109
4.5.2 – Innover pour une économie circulaire	114
4.6 – SYNTHÈSE DES INDICATEURS ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	119
4.6.1 – Dispositifs de reporting	119
4.6.2 – Synthèse des indicateurs sociaux	119
4.6.3 – Synthèse des indicateurs environnementaux	126
4.6.4 – Table de correspondance avec l'Article 225 de la loi Grenelle 2	127
4.6.5 – Table de correspondance avec le GRI	129
4.6.6 – Table de correspondance avec les principes du Pacte Mondial	129
4.6.7 – Table de correspondance avec les Objectifs de Développement Durable de l'ONU	130
4.6.8 – Matérialité des questions centrales de l'ISO 26000 pour le Groupe	131
4.7 – RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES	132

4.1 – STRATÉGIE RSE DU GROUPE

La RSE est une composante à part entière de la stratégie de développement de Legrand. Son ambition est de **permettre à tous d'être connectés à l'électricité et aux nouvelles technologies de manière durable**, dans une logique de progrès pour l'ensemble des parties prenantes associées aux activités de Legrand. Le Groupe entend par son engagement donner du sens notamment en matière d'éthique et de transparence dans la conduite de ses opérations, et aussi dans ses relations avec ses différentes parties

prenantes pour considérer le Groupe et son environnement de façon globale dans une logique de « pensée intégrée ».

La stratégie RSE implique toutes les filiales et entités du Groupe qui sont engagées à la mettre en œuvre dans le monde entier.

En complément du chapitre 4 du présent document de référence, le lecteur est invité à prendre connaissance des informations, données et exemples publiés sur le site www.legrand.com.

4.1.1 – Définition des enjeux prioritaires

La stratégie RSE de Legrand et la définition de sa feuille de route 2014-2018 s'appuient sur trois axes structurants :

- les réalisations des précédentes feuilles de route, afin de poursuivre les engagements historiques de Legrand, tout en prenant en compte les thématiques nouvelles issues de l'évolution des métiers du Groupe et du contexte économique, social, sociétal et environnemental dans lequel ces métiers s'opèrent ;
- la prise en compte des exigences réglementaires, normatives ainsi que les standards en matière de RSE (*hard law* et *soft law*) ;
- les échanges avec des parties prenantes internes et externes pour définir les enjeux prioritaires.

Cette approche contribue à engager Legrand, acteur responsable vis-à-vis de son écosystème économique, social et environnemental, dans une perspective de moyen et long terme.

4.1.1.1 STANDARDS APPLIQUÉS EN MATIÈRE DE RSE

Legrand suit les principaux standards internationaux en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et en particulier les référentiels suivants :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'homme ;
- la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- les référentiels GRI (*Global Reporting Initiative*) et ISO 26000, qui sont également des outils d'évaluation de la démarche du Groupe (tables de correspondance présentées respectivement aux chapitres 4.6.5 et 4.6.8) ;
- les Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030 des Nations Unies (table de correspondance présentée au chapitre 4.6.7) ;
- les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (table de correspondance présentée au chapitre 4.6.6) ;

- les obligations de l'article 225 de la Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant l'engagement national pour l'environnement (Loi Grenelle 2). Cet article rend obligatoire la publication d'informations de RSE et instaure une vérification obligatoire de ces informations par un organisme tiers indépendant. La réponse du Groupe à ces obligations est détaillée dans ce document de référence ; les chapitres concernés sont précisés dans la table de correspondance présentée au chapitre 4.6.4 et le rapport de certification de ces données est présenté au chapitre 4.7. Legrand propose dès la présente édition du document de référence d'appliquer par anticipation, lorsque cela est possible, les principes de la « déclaration de performance extra-financière » qui sera pleinement applicable à compter de l'exercice 2018.

Focus : Confirmation de l'engagement du Groupe dans le Pacte Mondial

« Legrand renouvelle son engagement vis-à-vis des dix principes du Pacte Mondial.

Depuis 2006, date de notre adhésion au Pacte Mondial, nous avons cherché à faire progresser dans notre périmètre d'action les Droits humains, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces principes, en parfaite ligne avec la Charte des fondamentaux du Groupe, sont intégrés, via notre stratégie RSE, à la stratégie de notre Société.

Il en découle un modèle de développement fondé sur des valeurs sociétales, sociales et environnementales que nous nous efforçons de promouvoir dans l'ensemble de nos filiales et auprès de nos parties prenantes à l'échelle mondiale.

Dans une volonté de transparence et de progrès continu, nous communiquons donc dans ce document de référence un point d'avancement de la démarche de Legrand. »

Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand

Ces référentiels externes se déclinent dans les entités du Groupe sous forme de chartes et guides que tout collaborateur se doit d'observer :

- **Charte des fondamentaux** qui précise les règles de comportement et de conduite des affaires et qui intègre les principes de lutte contre la corruption et le respect des Droits humains. Le texte a été traduit dans une dizaine de langues et est complété par un guide pratique ;
- **Charte de la concurrence** qui définit les règles relatives au respect du droit de la concurrence ;
- **Guide des bonnes pratiques des affaires** qui met l'accent sur la prévention de la corruption et la lutte contre la fraude. Des questions complémentaires relatives au conflit d'intérêt, au lobbying, aux contributions politiques ou au respect des règles de commerce international (respect des embargos, lutte contre le blanchiment d'argent, financement du terrorisme) sont également abordées ;
- **Charte de la prévention** qui énonce les principes majeurs de la politique Legrand en matière de sécurité et santé au travail. Elle définit trois principes : la conformité aux législations et réglementations nationales, l'intégration de la sécurité à la démarche opérationnelle, l'harmonisation des stratégies de prévention ;
- **Charte des droits humains** qui détaille les règles que le Groupe souhaite voir appliquer pour ses propres opérations mais aussi par ses fournisseurs ;
- **Politique Environnement** qui présente les exigences et les fondements de la démarche environnementale du Groupe ;
- **Politique Énergétique** qui reprend les engagements en matière d'amélioration continue de la performance énergétique ;
- **Politique Qualité** qui rappelle les principes de Legrand en matière de qualité de ses produits ;
- **Politique Achats** qui établit des principes de relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique avec les fournisseurs.

La promotion et la diffusion de ces documents se font localement par l'intermédiaire des correspondants éthiques, environnementaux, des responsables ressources humaines, de la communauté achats, des correspondants qualité et de la santé/sécurité.

Ces chartes sont consultables sur le site www.legrand.com.

4.1.1.2 DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

La stratégie RSE de Legrand entraîne de fortes interactions avec ses parties prenantes. Elle repose sur :

- son implication historique auprès des acteurs de la filière électrique ;
- sa culture du dialogue social ;
- ses échanges avec les communautés locales ;
- la volonté de Legrand d'être à l'écoute des attentes des parties prenantes pour leur apporter une réponse adaptée.

8 parties prenantes sont identifiées comme prioritaires par Legrand :

- 1) ses clients et utilisateurs de ses produits et solutions, qu'ils soient prescripteurs, installateurs ou clients finaux ;
- 2) ses collaborateurs et organisations syndicales ;
- 3) ses fournisseurs et sous-traitants ;
- 4) la communauté scientifique, sectorielle et éducative ;
- 5) la communauté financière et extra-financière (notamment les banques, les agences de notation) ;
- 6) ses actionnaires ;
- 7) la société civile ;
- 8) les ONG et associations.

Legrand tient à jour une cartographie détaillée de ses parties prenantes sur laquelle il identifie leurs attentes, les réponses du Groupe et les modalités de dialogue. Cette cartographie est consultable sur le site www.legrand.com.

Les activités des Directions fonctionnelles, des *SBU* (*Strategic Business Units*) et des filiales du Groupe s'inscrivent dans une démarche durable. Elles mettent en place des relations de réciprocité et d'échange avec leurs clients, fournisseurs, collaborateurs et partenaires. Elles favorisent le partage de connaissances et le dialogue sur la RSE. Par exemple, Legrand participe à des études, enquêtes et tables rondes, qu'elles soient sectorielles ou généralistes, sources importantes d'informations et d'échanges de bonnes pratiques. Ainsi, le Groupe participe, entre autres, aux commissions RSE organisées au sein de ses syndicats professionnels (GIMELEC, FIEEC, etc.), au Club des Directeurs du Développement Durable (C3D), à l'Institut du Capitalisme Responsable, et localement, les équipes de Legrand peuvent être amenées à participer à des études, groupes de travail et commissions sur les sujets de RSE dans leurs pays.

Focus : Legrand signataire du Code de bonne conduite du CAPIEL « Diriger nos business de façon durable » depuis 2012.

Le Groupe s'engage à guider et soutenir les parties prenantes de son marché, ceci en se fixant des « normes » exigeantes dans les domaines de l'éthique, de la responsabilité sociale, de l'environnement et de la satisfaction client. Le Groupe vise une amélioration continue dans chacun de ces domaines, en se focalisant sur la création de valeur sur le long terme. Ces objectifs s'appliquent à toute la chaîne d'acteurs, des fournisseurs jusqu'à la commercialisation des produits.

4.1.1.3 ÉTUDE DE MATÉRIALITÉ

Legrand a réalisé en 2013 un premier test de matérialité qui avait permis d'établir les priorités pour le Groupe en matière de RSE et ainsi de contribuer à l'identification des enjeux clés de la feuille de route 2014-2018 (détaillée ci-après).

En 2017, Legrand a souhaité continuer à placer le principe de matérialité au cœur de sa démarche RSE et réaffirmer pleinement son alignement avec la « déclaration de performance extra-financière », et sa volonté de se concentrer sur les enjeux prioritaires pour ses parties prenantes ayant un impact significatif sur le développement de ses activités.

Méthodologie

Une large enquête de matérialité a été conduite au premier semestre 2017 auprès de l'ensemble des parties prenantes du Groupe au travers d'un questionnaire afin de réactualiser la matrice réalisée en 2013 et ainsi préparer l'élaboration de la prochaine feuille de route du Groupe (post-2018). La méthodologie se base sur les principes de l'AA1000 Assurance Standard d'AccountAbility qui propose, en l'absence de norme qualifiée internationalement, des principes de base pour la consultation des parties prenantes.

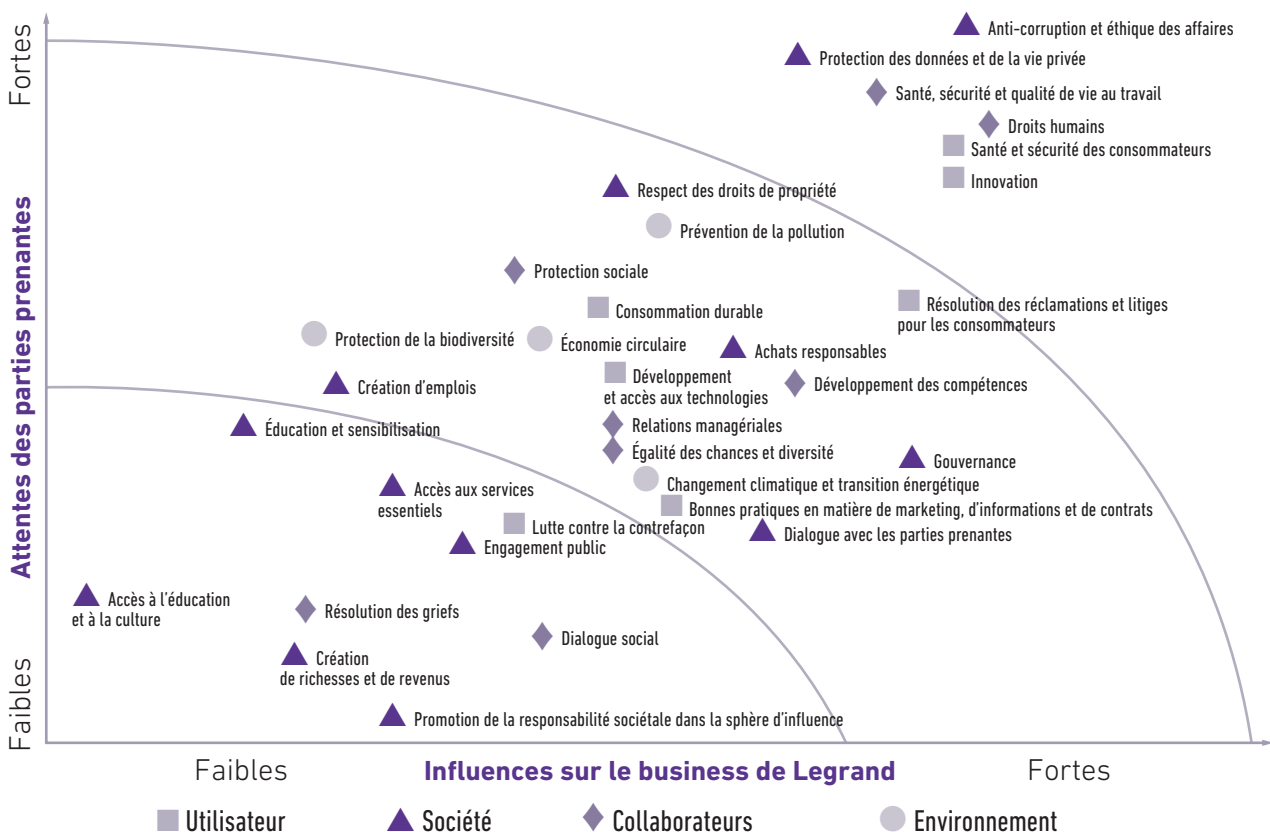
Les enjeux clés soumis à la consultation ont été sélectionnés au regard des pratiques en matière de RSE de nombreux acteurs institutionnels (notamment les Objectifs de Développement Durable de l'ONU, OCDE, Global Compact), des standards applicables (notamment les questions centrales de l'ISO 26000), et des entreprises de l'écosystème proche ou plus lointain. Cette recherche des enjeux matériels pour l'humanité et l'environnement, tous secteurs confondus, a permis d'identifier 33 enjeux soumis à consultation.

Cette liste d'enjeux a pris la forme d'un questionnaire accessible en ligne en 9 langues à l'ensemble des parties prenantes et cette démarche a permis de recueillir près de 3 700 réponses de parties prenantes internes et externes dans 70 pays, avec une distribution représentative de l'ensemble des parties prenantes. Des détails complémentaires sur les résultats de cette enquête sont disponibles sur le site www.legrand.com le Groupe ayant souhaité présenter les résultats de cette enquête en toute transparence.

Résultats

Cette enquête a permis de produire la matrice de matérialité présentée ci-dessous. Elle fait ressortir les enjeux prioritaires pour lesquels les attentes des parties prenantes sont fortes et l'influence sur le business de Legrand élevée (en classant les enjeux par niveau de priorité de 1 à 3, 1 étant le niveau le plus élevé).

Elle a permis de **confirmer les 10 enjeux prioritaires** pour le Groupe et ses parties prenantes et qui ont été intégrés dans la feuille de route RSE 2014-2018 du Groupe (pour plus d'informations sur ces 10 enjeux se référer à l'analyse comparée avec l'ISO 26000 présentée au paragraphe 4.6.8. de ce document).



Lien entre l'identification des enjeux prioritaires et les priorités de la feuille de route RSE

Une fois les enjeux prioritaires identifiés grâce au test de matérialité, le Groupe prend des engagements au travers d'une feuille de route RSE et communique l'avancement annuel de cette

feuille de route dans le document de référence (voir ci-après dans le chapitre 4.1.1.4 et 4.1.2.2).

4.1.1.4 PRÉSENTATION DE LA FEUILLE DE ROUTE 2014-2018

Depuis 2007, Legrand définit et pilote sa stratégie RSE au travers de feuilles de route pluriannuelles, construites autour des enjeux prioritaires et de leurs indicateurs de mesure. Les deux premières feuilles de route ont couvert les périodes 2007-2010 et 2011-2013.

En 2014, Legrand a poursuivi cette dynamique en publiant sa troisième feuille de route RSE pour la période 2014-2018. Elle est structurée autour de 4 axes et de 10 enjeux prioritaires présentés ci-après et précise les 21 priorités à atteindre sur la période 2014-2018 pour ses différents métiers et entités (ces priorités sont détaillées dans le chapitre 4.1.2.2 du présent document de référence). Chaque année le résultat global de cette feuille de route est publié en même temps que les résultats financiers annuels. Quant aux résultats détaillés, ils sont publiés dans le document de référence du Groupe.

Utilisateur

1. Offrir des solutions durables
2. Être un moteur pour la filière électrique

Société

3. Agir de façon éthique
4. Assurer des achats responsables
5. Permettre un accès à l'électricité pour tous

Collaborateurs

6. Respecter les Droits humains
7. Garantir la sécurité et la santé au travail
8. Développer les compétences et promouvoir la diversité

Environnement

9. Réduire l'empreinte environnementale du Groupe
10. Innover pour une économie circulaire

Le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.1.2.2 du présent document de référence pour la feuille de route 2014-2018 dans son intégralité, accompagnée des indicateurs d'avancement au terme de sa quatrième année d'exécution.

4.1.2 – Gouvernance RSE et pilotage de la performance

4.1.2.1 INSTANCES DE GOUVERNANCE DE LA RSE

La **Direction de la RSE**, chargée de piloter et déployer la stratégie RSE du Groupe est rattachée à la Direction de la stratégie et du développement, dont le Directeur est membre du Comité de Direction du Groupe.

Cette structure centrale s'appuie sur plusieurs **Directions fonctionnelles expertes** notamment Direction juridique et *compliance*, Direction des ressources humaines, Direction des achats Groupe, *SBU*s (*Strategic Business Units*). Elles animent des réseaux de correspondants (environ 300 personnes) localisés dans les filiales du Groupe, et qui interviennent directement sur les différents axes de la stratégie RSE du Groupe.

À titre d'exemple, les thématiques de gouvernance liées à l'éthique des affaires sont sous le pilotage de la Direction juridique et *compliance*, rattachée à la Direction financière du Groupe. Les thématiques liées au respect des Droits humains sont sous le copilotage de la Direction de la RSE et de la Direction des ressources humaines.

Un **Comité de pilotage RSE**, regroupant l'ensemble des Directions fonctionnelles du Groupe, les *SBU*s (*Strategic Business Units*) et les principales Directions pays et avec la participation du Directeur Général, se réunit environ 3 fois par an pour valider et suivre les actions de la stratégie RSE du Groupe.

Au sein du Conseil d'administration de Legrand, le **Comité de la stratégie et de la responsabilité sociétale**, composé de cinq administrateurs dont 3 indépendants, est le garant de la conformité de la stratégie du Groupe avec la RSE. La Direction RSE présente une fois par an à ce comité les résultats de l'année écoulée, ainsi que les objectifs pour l'année à venir (se référer au paragraphe 6.1.3 du présent document de référence).

Cette organisation assure à Legrand un pilotage cohérent de ses actions RSE, de la Direction générale vers les entités du Groupe (y compris progressivement les acquisitions).

Enfin, conformément aux exigences de l'article 225-102-1 du Code du commerce (loi Grenelle 2), le contenu du présent chapitre a fait l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant pour l'exercice 2017. L'un des Commissaires aux comptes du Groupe, le cabinet Deloitte & Associés, qui a été mandaté pour cette tâche, a établi une attestation de présence des informations relatives à la RSE ainsi qu'un avis motivé d'assurance modéré sur la sincérité de ces informations. De plus, Legrand a souhaité sur une base volontaire avoir un avis d'assurance modéré sur l'ensemble des 31 indicateurs constituant la feuille de route RSE. Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 4.7 pour prendre connaissance de cette attestation.

4.1.2.2 PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

Le déploiement et le pilotage de la feuille de route sont assurés conjointement par la Direction de la RSE auprès des Directeurs des *SBU*s et des filiales et par les Directions fonctionnelles (RH, Achats, Sécurité/Santé au Travail, Environnement, etc.) auprès des correspondants locaux concernés. Le suivi de la performance RSE de Legrand se fait au travers d'un processus organisé de reporting des données extra-financières. Ce processus implique :

- les Directions et pays, directement responsables de la production des données ;
- les Directions fonctionnelles et *SBU*s (*Strategic Business Units*), en charge d'analyser ces données ;
- la Direction RSE, chargée de les consolider puis de les comparer aux engagements de la feuille de route.

Le reporting permet aux différentes unités de capitaliser sur les bonnes pratiques et de les partager au sein du Groupe.

Ce déploiement s'accompagne de différents dispositifs : guides méthodologiques (définitions et raison d'être des enjeux et priorités, mode de contribution de chaque entité, grille d'évaluation de leur performance, tableaux de bord individualisés et consolidés pour le Groupe), outils de communication et de partage de bonnes pratiques accessibles sur l'Intranet du Groupe.

L'avancement et l'évaluation des 21 priorités de la feuille de route sont consolidés par le biais de 31 indicateurs. Les données permettant la mesure de ces indicateurs sont issues pour la plupart des outils de reporting du Groupe, notamment les reporting Santé/Sécurité au Travail, Ressources Humaines, Environnement et *Marketing*.

Pour plus d'informations sur les outils de reporting du Groupe, se référer au paragraphe 4.6.1 du présent document de référence.

Les 31 indicateurs mentionnés ci-avant sont déployés à deux niveaux :

- local : pour chaque priorité, les réalisations de chaque entité du Groupe sont classées selon 4 niveaux, « Insuffisant », « Déploiement », « Performance » et « Excellence ». Un tableau de bord RSE est mis à leur disposition annuellement ; il leur permet de positionner leur performance dans le temps, et au regard de celle du Groupe ;
- consolidé : la performance RSE globale du Groupe est issue des résultats consolidés de toutes ses entités. La performance mesurée sur des indicateurs quantitatifs, est évaluée à partir d'une base de comparaison établie à fin 2013.

La performance RSE locale telle que précisée ci-avant constitue, à hauteur d'environ 10 %, un des critères de la mesure de la performance individuelle des Directeurs de filiales/zones/*SBU*. À fin 2017, ce sont ainsi plus de 50 périmètres (filiales, zones, ou entités), représentant l'intégralité des activités du Groupe (hors nouvelles entités acquises et non intégrées dans les reporting du Groupe selon les règles précisées au chapitre 4.6.1 du présent document), qui ont été évalués sur leurs niveaux de performance RSE. Sur l'ensemble de ces périmètres :

- 83 % se classent dans le niveau « Performance » (notation supérieure ou égale à 2,5, sur une échelle de 1 à 4) versus 78 % en 2016 ;
- 13 % se classent dans le niveau « Déploiement » (notation comprise entre 2,5 et 2) versus 20 % en 2016 ;
- 4 % présentent un niveau évalué à « Insuffisant » (notation inférieure à 2) versus 2 % en 2016.

Des plans d'actions personnalisés sont déterminés et déployés avec l'ensemble de ces périmètres pour leur permettre d'atteindre l'objectif fixé par le Groupe à savoir une notation supérieure ou égale à 3 à fin 2018.

Par ailleurs, en 2017, la part variable de la rémunération de la plupart des membres du Comité de Direction dont le Directeur Général, est indexée à hauteur de 10 % sur la performance RSE globale. À compter de 2016, un tiers des critères de performance attachés aux actions de performance attribuées sur la base de plans à 3 ans aux membres du Comité de Direction dont le Directeur Général ainsi qu'aux managers clés est indexé sur la performance RSE globale en lien avec la feuille de route.

La performance de certaines fonctions au sein du Groupe est en outre partiellement évaluée à partir de critères RSE, par exemple, le taux de réalisation des entretiens individuels de performance pour certaines fonctions des ressources humaines ou le taux d'évaluation des fournisseurs selon des critères de développement durable pour les acheteurs.

Annuellement, Legrand s'engage à publier l'état d'avancement de sa feuille de route dans son document de référence. Celui-ci est calculé à partir d'objectifs annuels intermédiaires prédéfinis et les taux de réalisation annuels sont calculés sur ces objectifs intermédiaires. Les taux de réalisation des objectifs annuels à fin 2017 ont fait l'objet d'une vérification volontaire en assurance modérée par l'un des Commissaires aux comptes, Deloitte & Associés. Le lecteur est invité à se reporter à la partie 4.7 du présent document de référence pour plus d'informations sur cette démarche et les résultats associés.

Feuille de route 2014-2018 : Objectifs 2018	Taux de réalisation des objectifs 2014	Taux de réalisation des objectifs 2015	Taux de réalisation des objectifs 2016	Taux de réalisation des objectifs 2017	Réf.
Axe : Utilisateur					4.2
Enjeu n° 1 : Offrir des solutions durables					4.2.1
■ Augmenter de 50 % le chiffre d'affaires du Groupe réalisé avec des solutions améliorant les conditions de vie et de confort	57 %	47 %	51 %	47 %	4.2.1.1
■ Poursuivre activement le déploiement de dispositifs en faveur de la qualité des produits et de lutte contre la contrefaçon au sein de la filière électrique	93 %	94 %	89 %	96 %	4.2.1.2
■ Fournir des informations environnementales produits conformes à l'ISO 14025 pour les 2/3 du chiffre d'affaires	101 %	101 %	102 %	106 %	4.2.1.3
■ Permettre d'éviter l'émission de 1,5 million de tonnes de CO ₂	74 %	105 %	100 %	110 %	4.2.1.4
Enjeu n° 2 : Être un moteur pour la filière électrique					4.2.2
■ Poursuivre la dynamique de formation des acteurs de la filière, en continuant d'innover pour répondre aux besoins et aux spécificités locales	122 %	130 %	146 %	153 %	4.2.2.1
■ Poursuivre le développement de partenariats universitaires, de projets de recherche collaboratifs et mettre en œuvre les innovations issues de ces collaborations	83 %	131 %	114 %	110 %	4.2.2.2
■ Avoir des dispositifs d'écoute et de mesure de la satisfaction clients pour 95 % du chiffre d'affaires du Groupe	109 %	112 %	104 %	104 %	4.2.2.3
Axe : Société					4.3
Enjeu n° 3 : Agir de façon éthique					4.3.1
■ Former 3 000 collaborateurs supplémentaires à l'éthique des affaires	273 %	198 %	152 %	131 %	4.3.1.1
■ Couvrir 100 % du chiffre d'affaires du Groupe avec un dispositif de contrôle du programme de conformité	110 %	105 %	107 %	88 %	4.3.1.2
Enjeu n° 4 : Assurer des achats responsables					4.3.2
■ Accompagner 100 % des fournisseurs sensibles dans une démarche de progrès en matière d'environnement, de droits fondamentaux au travail et d'éthique des affaires	100 %	124 %	131 %	116 %	4.3.2
Enjeu n° 5 : Permettre un accès à l'électricité pour tous					4.3.3
■ Viser à permettre, directement ou indirectement, à 800 000 personnes supplémentaires de bénéficier d'accès à l'électricité	141 %	167 %	153 %	165 %	4.3.3.1
■ Faire bénéficier le plus grand nombre des actions mises en œuvre par la Fondation Legrand	100 %	100 %	100 %	100 %	4.3.3.2

Feuille de route 2014-2018 : Objectifs 2018	Taux de réalisation des objectifs 2014	Taux de réalisation des objectifs 2015	Taux de réalisation des objectifs 2016	Taux de réalisation des objectifs 2017	Réf.
Axe : Collaborateurs					4.4
Enjeu n° 6 : Respecter les Droits humains					4.4.1
■ Cartographier et évaluer annuellement l'exposition de l'ensemble des effectifs du Groupe aux risques de non-respect des Droits humains au travail et mettre en place, le cas échéant, des actions de progrès	100 %	108 %	100 %	100 %	4.4.1
Enjeu n° 7 : Garantir la sécurité et la santé au travail					4.4.2
■ Étendre et maintenir un plan de maîtrise des risques professionnels couvrant 90 % des effectifs du Groupe	106 %	100 %	100 %	102 %	4.4.2.1
■ Déployer et maintenir à 90 % des effectifs du Groupe le processus de surveillance et d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail dans le but de réduire de 20 % le taux de fréquence des accidents du travail au sein du Groupe	211 %	235 %	184 %	182 %	4.4.2.2
Enjeu n° 8 : Développer les compétences et promouvoir la diversité					4.4.3
■ Maintenir une démarche dynamique de gestion des compétences et des talents, adaptée aux attentes des collaborateurs et aux besoins des marchés	71 %	90 %	104 %	107 %	4.4.3.1
■ Augmenter de 25 % le nombre de femmes dans les postes clés	127 %	125 %	113 %	136 %	4.4.3.2
■ Réduire de 15 % l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur les positions non managériales	274 %	94 %	142 %	184 %	4.4.3.3
Axe : Environnement					4.5
Enjeu n° 9 : Réduire l'empreinte environnementale du Groupe					4.5.1
■ Atteindre un taux de certification ISO 14001 de plus de 90 % des sites industriels et logistiques du Groupe	102 %	104 %	102 %	102 %	4.5.1.1
■ Réduire l'intensité énergétique de 10 %	315 %	175 %	247 %	213 %	4.5.1.3
Enjeu n° 10 : Innover pour une économie circulaire					4.5.2
■ Mettre en place les principes de l'économie circulaire dès la conception des produits, et jusqu'à la revalorisation des produits en fin de vie	100 %	87 %	118 %	103 %	4.5.2
TAUX DE RÉALISATION GLOBAL	123 %	120 %	122 %	122 %	

4.1.3 – Une performance RSE reconnue

Dans un objectif de transparence et d'ouverture notamment vers les investisseurs et actionnaires, Legrand répond régulièrement à des sollicitations portant sur ses performances extra-financières. Celles-ci sont reconnues et récompensées par sa présence dans les indices internationaux les plus significatifs en matière de RSE, notamment à fin 2017 :

- FTSE4Good ;
- ESI Excellence Europe et Excellence Global ;
- Euronext Vigeo : Eurozone 120, Europe 120 ;
- MSCI SRI Index : World, ACWI, Europe ;
- STOXX® Global ESG Leaders, STOXX® Global ESG Environmental Leaders, STOXX® Global ESG Governance Leaders, STOXX® Global ESG Social Leaders, EURO STOXX® Sustainability Index.

Legrand a également obtenu les classements et reconnaissances suivants :

- statut « Prime » au sein de la notation Corporate d'Oekom Research ;
- intégration au sein du « 2017 Sustainability Yearbook », publié par le gestionnaire d'actif RobecoSAM ;
- 51^e position dans le classement « Corporate Knights 2018 Global 100 Most Sustainable Corporations in the World » ;
- Grand Prix de l'Assemblée Générale (AG) du CAC 40 décerné par l'Institut du Capitalisme Responsable qui a récompensé Legrand pour avoir été la première AG du CAC 40 à avoir construit sa présentation autour de la création de valeur par partie prenante.

Afin de faciliter l'accès aux informations, un espace dédié aux analystes ISR a été créé sur le site institutionnel www.legrand.com.

4.2 – PROPOSER DES SOLUTIONS DURABLES À L'UTILISATEUR

Legrand place l'utilisateur et ses besoins au centre de ses attentions et de ses préoccupations. L'utilisateur Legrand représente aussi bien le consommateur final que l'électricien ou l'installateur professionnel. Ainsi, le Groupe mise sur l'innovation pour offrir à tous des solutions durables et pour faire progresser la filière électrique.

4.2.1 – Offrir des solutions durables

Les solutions développées par Legrand sont une réponse à certains des grands défis mondiaux d'aujourd'hui et de demain. Tout d'abord, les **défis environnementaux**, liés à la raréfaction des matières premières et l'impact du réchauffement climatique. Mais encore, les **défis sociétaux**, liés notamment au vieillissement de la population et à l'urbanisation croissante (en particulier dans les nouvelles économies). Et enfin, les **défis technologiques**, avec la digitalisation croissante : avènement des réseaux intelligents et augmentation rapide des flux numériques.

L'objectif du Groupe est ainsi de développer des solutions pour que chacun puisse utiliser l'électricité de manière durable :

- Legrand contribue à rendre accessible au plus grand nombre les fonctions de l'installation électrique, qu'elles répondent à

des besoins essentiels ou à des attentes de fonctions enrichies et intelligentes. Le Groupe développe ainsi des produits et solutions qui permettent d'améliorer les **conditions de vie et le confort** des populations ;

- **leader** de la filière, Legrand s'engage en faveur de la sécurité des utilisateurs de matériel électrique, en œuvrant pour la **qualité des produits** et en luttant activement contre la contrefaçon ;
- considérant que l'amélioration de l'**efficacité énergétique** des bâtiments est une priorité, le Groupe s'attache à informer les utilisateurs de l'**impact environnemental de ses produits** et conçoit des solutions permettant de limiter la consommation électrique.

4.2.1.1 AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE ET LE CONFORT DES UTILISATEURS

L'amélioration des conditions de vie et de confort *via* l'usage des produits Legrand se décline suivant plusieurs axes dont principalement :

- des gammes de produits dites économiques, permettant au plus grand nombre d'accéder à des solutions de qualité et garantissant la sécurité électrique du logement ;
- des produits et solutions permettant de limiter les interruptions d'alimentation électrique et d'optimiser l'efficacité énergétique dans le bâtiment, conduisant ainsi à la réduction de la facture énergétique des occupants ;
- des systèmes résidentiels d'assistance à l'autonomie permettant à chacun de mieux vivre chez soi et plus longtemps.

Le contour général de l'offre répondant au critère d'amélioration des conditions de vie et de confort est défini par les équipes *marketing* du Groupe, en fonction de la nature des produits et solutions. Des coefficients de pondération peuvent être utilisés sur certaines familles qui ne sont pas dédiées dans leur totalité à ce contour, ces coefficients pouvant être actualisés d'une année sur l'autre en fonction des évolutions des gammes, sur la base d'enquêtes réalisées auprès d'un échantillon de filiales et extrapolé ensuite à l'ensemble du Groupe.

Priorité Groupe 2014-2018

Augmenter de 50 % le chiffre d'affaires du Groupe réalisé avec des solutions améliorant les conditions de vie et de confort.

Indicateur suivi de la performance :

Quote-part du chiffre d'affaires réalisé dans le bâtiment résidentiel avec :

- des gammes d'interrupteurs, prises et disjoncteurs dites économiques (pour tous) ;
- des solutions limitant les interruptions d'alimentation électrique et optimisant l'efficacité énergétique ;
- des systèmes résidentiels permettant de mieux vivre chez soi, plus longtemps.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Croissance de la quote-part du chiffre d'affaires réalisé avec ces solutions par rapport à 2013	+ 4 %	+ 10 %	+ 19 %	+ 32 %	+ 50 %

Réalisations 2017 :

La quote-part du chiffre d'affaires du Groupe réalisé avec ces offres a augmenté de 15 % entre 2013 et 2017, ce qui représente une sous-performance par rapport à l'objectif de croissance que s'était fixé le Groupe à fin 2017 (+ 32 %). Les ventes sur ce contour d'offres ont été inférieures en contribution totale au chiffre d'affaires à l'objectif fixé pour l'année, en particulier dans certaines économies matures. De plus, la croissance

externe du Groupe s'est portée sur des sociétés ne contribuant pas nécessairement aux familles de produits incluses dans ce segment d'offres. Le Groupe poursuit néanmoins le renforcement de ses positions dans le domaine de l'assistance à l'autonomie, ainsi que ses lancements de gammes dans les nouvelles économies.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	57 %	47 %	51 %	47 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Des produits issus d'une démarche d'innovation frugale

La démarche d'innovation frugale du Groupe se concrétise par le développement de **gammes de produits répondant à des besoins essentiels**. Elle consiste à repenser certaines offres en remodelant les produits en fonction des besoins primaires des utilisateurs. Il s'agit d'innover pour répondre aux attentes d'utilisateurs qui ne sont pas encore consommateurs, à la fois pour des raisons de coûts et de non-adéquation des produits à leurs besoins.

Concrètement, il ne s'agit pas de dégrader l'offre existante mais de concevoir une offre spécifique, qui réponde aux contraintes locales en termes de juste coût et de fonctionnalités essentielles, avec des produits de qualité, garantissant la sécurité électrique et faciles d'utilisation, pourvus si besoin des technologies les plus récentes.

La démarche d'innovation frugale de Legrand se concrétise par la conception, le développement et la commercialisation de gammes d'appareillages (prises, interrupteurs) et de disjoncteurs qui permettent, d'équiper durablement et en toute sécurité les bâtiments, à des conditions économiques accessibles pour le plus grand nombre. Ceci principalement à destination des nouvelles économies :

- en Chine, avec les gammes Yi Pin et K2 conçues pour équiper les nouvelles constructions du programme *Social Housing Project* ;
- en Inde, avec la filiale du Groupe Indo Asian et sa gamme d'appareillage Glint destinée aux projets résidentiels, et répondant aux contraintes budgétaires spécifiques à ce type de besoin ;
- en Amérique du sud et centrale avec les gammes d'appareillage Domino Sencia ou encore Luzica et New Galica en Colombie.

Pour plus d'informations sur les solutions répondant à des besoins essentiels, se référer au site www.legrand.com.

Des produits favorisant l'efficacité énergétique

Pour lutter contre la précarité énergétique, Legrand conçoit des **solutions limitant les interruptions d'alimentation électrique et optimisant l'efficacité énergétique**. Il s'agit de consommer moins d'électricité et de réduire la facture énergétique avec des solutions simples, pour tous.

Dans la maison, par exemple, les solutions vont des détecteurs de présence aux équipements domotiques complets, permettant de piloter et de programmer l'éclairage, le chauffage et les autres postes de consommation électrique, avec pour effet d'optimiser la consommation électrique et donc in fine le montant de la facture.

Dans les bâtiments tertiaires ou industriels, l'offre concerne, par exemple, la gestion de l'éclairage, la gestion des équipements bureautiques, l'éclairage de sécurité ou encore la mesure et la surveillance des infrastructures. Peuvent également être cités, les batteries de condensateurs qui accroissent le rendement de l'installation ou les analyseurs de réseaux qui permettent d'effectuer des mesures sur la consommation et la qualité de l'énergie.

Pour plus d'informations sur les solutions d'efficacité énergétique du Groupe, se référer au chapitre 4.2.1.4 ou au site www.legrand.com.

Des produits dédiés à l'assistance à l'autonomie

Legrand accompagne la personne en perte d'autonomie avec des solutions de confort et de sécurité. Ces **systèmes résidentiels permettent de mieux vivre chez soi, plus longtemps**, de manière sécurisée.

D'ici 2050, la population mondiale âgée de plus de 80 ans devrait plus que tripler par rapport à 2017 (source ONU). Ces évolutions sociétales représentent de nouveaux défis pour l'infrastructure électrique et numérique, en particulier pour :

- garantir la sécurité des personnes fragiles, avec des gammes d'appareillage d'usage quotidien, notamment des interrupteurs et des prises de courant facilement manipulables, ou des fonctions domotiques enrichies, tels que *My Home* qui propose des commandes déportées ou centralisées. Ou encore des chemins lumineux qui rendent les obstacles visibles, facilitent le repérage dans le bâtiment et ainsi préviennent les chutes, favorisant leur réduction notable, jusqu'à 30 % (source : expérimentation réalisée avec le Conseil général de Corrèze, France). Dernier exemple, la sécurisation du logement qui passe aussi par l'emploi de détecteurs techniques, notamment de fumée, gaz, monoxyde de carbone ;
- faciliter l'accès aux fonctions du bâtiment, tels que les volets roulants ou le chauffage, avec les solutions domotiques, par exemple l'interscénario Legrand *Céliane* ou le portier *Bticino* (classe 300 X connecté) qui permettent de piloter des scénarios de vie à partir d'un unique point de commande et en fonction des besoins de chacun (éclairage, chauffage, accès extérieurs). Ou encore l'appareillage *Céliane* associé à la télé-thèse, une télécommande de scénarios adaptée aux déficiences motrices ou sensorielles spécifiques ;
- faciliter les relations avec l'environnement social, en transmettant à un service de téléassistance l'état du logement et donc des informations sur l'activité de la personne qui l'occupe, ceci avec des fonctions domotiques qui permettent de prendre le relais et de gérer l'alerte à distance de façon maîtrisée. Les solutions des filiales Intervox Systèmes, NEAT et Tynetec permettent *via* des systèmes d'alerte portés par la personne elle-même un déclenchement volontaire ou automatique (détecteur de chute) et une transmission vers un centre de téléassistance, en cas de malaise par exemple ;

- évoluer avec les technologies, en utilisant par exemple la numérisation des réseaux de télécommunication qui transmettent les appels entre les maisons pour personnes âgées et les centrales d'assistance. L'offre de boîtes en technologie NOVO proposée par Neat et REACH IP proposée par Tynetec permettent au Groupe de s'adapter au basculement des réseaux de télécommunication vers la technologie IP. De même, les plates-formes de monitoring proposées par Jontek (acquisition 2016) participent de la même volonté pour Legrand, à savoir de proposer des solutions technologiquement en pointe.

Pour plus d'informations sur les solutions d'assistance à l'autonomie du Groupe, se référer au site www.legrand.com. Pour plus d'informations sur les actions du Groupe en faveur de la *Silver Economy*, se référer au chapitre 2.1.1.2.3.

4.2.1.2 ASSURER LA SÉCURITÉ DES UTILISATEURS DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

Compte tenu des risques potentiels liés à l'utilisation de l'électricité, Legrand fait de la sécurité des utilisateurs un impératif. Le Groupe a ainsi le souci de mettre sur le marché des produits de qualité, conformes aux normes en vigueur. Pour protéger l'utilisateur, Legrand agit aussi de manière permanente contre la contrefaçon, en coordination avec la filière électrique.

Cette priorité de la feuille de route s'appuie sur le déploiement et le maintien de moyens de lutte contre la contrefaçon et en faveur de la promotion de la qualité produits. Concrètement, le Groupe se donne comme objectif de réaliser annuellement au moins une action significative de lutte contre la contrefaçon, la notion de significativité correspondant à la possibilité de mener cette action par implication de plusieurs partenaires, et potentiellement dans plusieurs pays.

Concernant la qualité produit, l'objectif est de s'assurer que la politique de gestion du risque produit est bien appliquée dans le Groupe.

Priorité Groupe 2014-2018

Poursuivre le déploiement de dispositifs en faveur de la qualité des produits et de lutte contre la contrefaçon au sein de la filière électrique.

Indicateurs de suivi de la performance : nombre de produits contrefaits saisis, actions menées contre la contrefaçon, pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe respectant la politique de gestion du risque produits.

Objectifs annuels :

Suivre le nombre de produits contrefaits saisis et mettre en place au moins une action significative de lutte contre la contrefaçon, et couvrir 100 % du chiffre d'affaires par la politique de traitement du risque produits.

Réalisations 2017 :

Le Groupe affiche une légère sous-performance sur l'indicateur portant sur l'application de la procédure de gestion du risque

produits, puisque 93 % de son chiffre d'affaires est réalisé au sein d'entités qui en appliquent les principes, contre un objectif à 100 % annuellement. L'évolution entre 2015 et 2016 sur cet indicateur s'explique par la redéfinition des points clés de contrôle de la procédure pour intégrer un degré d'exigence supérieur. En 2017, une communication globale sur le sujet du risque produit a été réalisée et se poursuivra en 2018 ce qui permettra au Groupe de se conforter sur ce processus. Les objectifs fixés sur la contrefaçon ont quant à eux été atteints, avec la saisie et la destruction d'environ 945 000 produits contrefaits et la mise en place d'actions de lutte contre la contrefaçon dans plusieurs pays.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	93 %	94 %	89 %	96 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels ; chaque sujet étant pondéré à 50 % dans l'atteinte de l'objectif.

Politique qualité

La politique qualité du Groupe, pilotée par la Direction des opérations du Groupe, est déployée au niveau de chaque *SBU* (*Strategic Business Unit*), et au niveau de chaque pays. Elle définit les engagements du Groupe en matière de qualité et en particulier le respect des exigences réglementaires, le besoin de fiabilité des produits, l'organisation, la maîtrise, la mesure et la surveillance des processus. Des systèmes de *management* (certifiés selon les référentiels ISO) permettent de réduire et prévenir les risques.

La politique Qualité du Groupe se déploie notamment *via* :

- la **certification ISO 9001** des sites du Groupe concernant le système de *management* de la qualité délivré par des organismes indépendants. À fin 2017, ce sont 93 % des sites qui sont certifiés ce qui valide l'inscription de boucles d'améliorations dans les systèmes qualité du Groupe (dispositifs de contrôle et de surveillance) ;
- les **procédures de maîtrise de la qualité en production** qui imposent la mise en place de contrôles de type fréquents ou systématiques en fonction des caractéristiques de production des produits tout en y adjoignant une liste de fonctions de sécurité à contrôler systématiquement du fait de leur criticité (par exemple la continuité de terre), ainsi qu'un dispositif de surveillance de la qualité des produits dont l'objectif est la confirmation de la qualité des produits par des essais complémentaires établis dans le cadre d'un plan revu annuellement pour s'assurer que les performances essentielles d'un produit restent conformes aux standards initiaux de qualité et de qualification, tout au long de sa fabrication et de sa commercialisation. Un plan de surveillance est établi pour une période prédéterminée au bout de laquelle il doit être révisé. Il comprend la liste des produits à surveiller, la réalisation d'essais, des analyses de rapports d'essais et un bilan ;
- ces dispositions peuvent être complétées par un audit produit reprenant les spécifications techniques et de qualité en production, ainsi que les documents de l'offre (pages catalogues, notices, fiches techniques, etc.) pour examen ;

- les **processus de qualification en laboratoire** des produits, sous le pilotage des *SBU*s, et ceci avant toute mise sur le marché ;
- la **procédure de gestion des risques produits**, applicable pour l'ensemble des produits du Groupe indépendamment des marques et des marchés de destination, prévoit un processus de traitement interne accéléré pour les situations potentiellement critiques. Dans les cas les plus sensibles, des opérations de retrait ou de rappel marché peuvent être enclenchées. Au titre de 2017, 1 opération de ce type a été menée sur le périmètre du Groupe ;
- le **processus de gestion des insatisfactions clients** classe les insatisfactions selon différents niveaux de gravité ; celles pouvant avoir des conséquences pour la sécurité des biens ou des personnes, ou présentant un enjeu financier important, sont prises en compte suivant les règles établies dans la procédure de gestion des risques produits.

Les **indicateurs de non-qualité produits** sont étroitement suivis au niveau des Directions pays et des *SBU*s (*Strategic Business Unit*). Toute dérive de ces indicateurs est systématiquement analysée et corrigée par la mise en place de plans d'actions. La responsabilisation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe est encouragée par l'application de la politique qualité, consultable sur www.legrand.com.

Pour plus d'informations sur le processus de traitement des insatisfactions, le lecteur est invité à se reporter à la partie 4.2.2.3 du présent document de référence.

Lutte contre la contrefaçon

Pilotée par le Service Propriété Intellectuelle, rattaché à la Direction des Opérations du Groupe, la lutte permanente du Groupe contre la contrefaçon et pour la protection du consommateur final, est réalisée à deux niveaux :

- par des dispositifs internes de lutte contre la contrefaçon (*cf. Copytracer* – ci-après), en particulier par les correspondants de propriété intellectuelle des *SBU*s ;
- par une participation active à des actions de saisie-destruction de produits électriques contrefaits, en étroite collaboration avec les services douaniers des pays concernés. Également, par des démarches de communication globale *via* les syndicats professionnels ou la filière (Fédération Française du Bâtiment – FFB, Industries du Génie Numérique Énergétique et Sécuritaire – *Ignes, British Electrical and Allied Manufacturers' Association* – *Beama* en Grande Bretagne, etc.), ceci pour renforcer l'alerte auprès de tous les acteurs, installateurs et distributeurs notamment.

En 2017, le Groupe a saisi 945 000 produits contrefaits. Près de 80 % de ces saisies proviennent d'actions menées à l'initiative directe des équipes de Legrand en Chine. Le reste de ces saisies est issu de la participation de Legrand à des actions menées conjointement par les membres de la filière électrique et des surveillances douanières mises en place.

Plus généralement, depuis janvier 2006, plus de 6,5 millions de produits d'appareillages électriques (principalement des interrupteurs et prises de courant), de disjoncteurs contrefaits de

l'ensemble des marques du Groupe et 21 moules de production ont été saisis et détruits. Legrand a également fait fermer près de 10 000 liens Internet de sites commercialisant des produits contrefaits.

Copytracer, protéger l'utilisateur

La satisfaction clients passe également par la capacité de Legrand à rassurer ses clients sur l'authenticité de ses produits. Pour lutter contre la contrefaçon, Legrand a mis en place un dispositif baptisé Copytracer Legrand. Il s'agit d'un numéro d'immatriculation unique apposé sur certaines familles de produits Legrand (nouvelles générations de disjoncteurs modulaires, appareillage Valena en Russie par exemple).

Ce système assure un marquage spécifique des produits du Groupe et permet par là même une différenciation des produits originaux d'avec les copies et autres contrefaçons, souvent synonymes de risques pour les utilisateurs. Il est progressivement étendu à l'ensemble des filiales et marques du Groupe. Depuis 2014, les filiales égyptienne, polonaise, italienne, russe, indienne, hongroise et sud-africaine l'ont ainsi mis en place en plus d'autres filiales historiques.

Focus : action significative au Pérou dans la lutte contre la contrefaçon

Legrand est l'un des membres fondateurs de l'EPEI au Pérou (Association des producteurs internationaux de matériels électriques) dont l'une des missions principales est la lutte contre la contrefaçon. En 2017, l'EPEI a travaillé avec Indecopi (l'agence de protection de la propriété intellectuelle péruvienne), la Sunat (douanes du Pérou) et un conseil juridique local afin de mettre en place un dispositif permettant de saisir dès la douane, sur la base des modèles industriels enregistrés, des lots de produits contrefaits. À ce jour, ce sont près de 130 000 prises et interrupteurs qui ont été saisis grâce à ce dispositif qui engage l'ensemble des parties prenantes de la filière électrique dans la lutte contre la contrefaçon.

Pour plus d'informations concernant la lutte contre la contrefaçon dans le Groupe, se référer au chapitre 3.6.1.5 du présent document de référence – Risques liés à la propriété intellectuelle.

4.2.1.3 INFORMER LES CLIENTS DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES PRODUITS

La réduction de l'impact des bâtiments sur l'environnement passe par des choix de conception. L'information environnementale produits, conforme à l'ISO 14025, permet précisément d'informer l'utilisateur de l'impact environnemental des produits électriques qu'il utilise, ce qui constitue un atout réel et différenciant pour l'utilisateur de produits Legrand.

Priorité Groupe 2014-2018

Fournir des informations environnementales produits conformes à l'ISO 14025 pour les 2/3 du chiffre d'affaires du Groupe.

Indicateur de suivi de la performance :

Pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe réalisé avec des produits disposant d'un PEP (Profil Environnemental Produit), en conformité avec la norme ISO 14025.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Atteindre un taux de couverture du chiffre d'affaires de :	51 %	55 %	59 %	63 %	66 %

Réalisations 2017 :

67 % du chiffre d'affaires du Groupe sont réalisés avec des produits disposant de PEP. à fin 2017, ce qui permet au Groupe d'atteindre l'objectif 2018 avec un an d'avance.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	101 %	101 %	102 %	106 %	

* Calculés sur le chiffre d'affaires à fin d'année (hors services et acquisitions réalisées en 2017) par rapport aux objectifs annuels.

Une démarche sectorielle

Le Profil Environnemental Produit (PEP) est l'outil de référence concernant l'information des impacts environnementaux des produits électriques. Il s'appuie sur une norme internationale de référence, l'ISO 14025 – Marquages et déclarations environnementaux, déclarations environnementales de type III.

Les informations fournies résultent de la démarche d'ACV (Analyse du Cycle de Vie) qui permet de calculer les impacts environnementaux d'un service ou d'un produit sur la totalité de son cycle de vie et de l'utilisation du logiciel de calcul EIME (*Environmental Improvement Made Easy*), appliquant les règles définies par la série de normes ISO 14040 – *management environnemental* – ACV.

À noter : les techniques et les calculs d'ACV sont également utilisés pour l'optimisation de la performance environnementale des produits en phase de conception. Ce sujet est traité dans le chapitre 4.5.2.

D'abord développé en France avec les acteurs de l'industrie électrique rassemblés dans l'« Association PEP » dont Legrand est membre fondateur, le programme PEP *ecopassport*® a acquis une portée internationale en étant aujourd'hui reconnu par de nombreux opérateurs de programmes de déclaration environnementale et de certification du bâtiment durable dans le monde. À travers un jeu de règles défini par le programme, et actuellement en cours de normalisation, PEP *ecopassport*® encadre rigoureusement la démarche d'ACV et caractérise les informations environnementales à fournir : bilan des matériaux utilisés, information sur les

substances dangereuses lorsqu'elles sont présentes, impacts environnementaux dans l'air, dans l'eau et sur les ressources naturelles à partir du calcul d'au minimum 8 indicateurs. Toutes les phases de la vie du produit ou service sont prises en compte depuis l'extraction des matières premières nécessaires à la fabrication jusqu'à la fin de vie des produits en passant par les étapes de production, distribution, mise en œuvre et utilisation.

En 2015, avec la publication de la troisième édition du document cadre « Products Category Rules » (ou PCR ed3), les règles du programme PEP ecopassport ont évolué afin de faciliter l'utilisation des PEP dans la réalisation des ACV du bâtiment. Les PEP conformes à ces nouvelles règles sont désormais alignés sur les exigences de la norme EN 15804 (*Contribution des ouvrages de construction au développement durable - Déclarations environnementales sur les produits*), référence pour les déclarations environnementales de type III pour les produits de construction. Ainsi les PEP Legrand proposent tous les indicateurs environnementaux nécessaires aux calculs de l'ACV du bâtiment.

Un outil reconnu

La déclaration environnementale PEP et le programme associé PEP ecopassport® sont reconnus par plusieurs systèmes de rating du bâtiment. Il en est ainsi du programme LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*), système de standardisation des bâtiments à haute qualité environnementale et premier standard mondial en la matière qui valorise, dans sa version v.4, la mise à disposition d'informations environnementales ISO 14025 pour le matériel électrique installé dans le bâtiment. À ce titre, les PEP permettent non seulement à Legrand de se positionner sur des projets à plus forte valeur ajoutée, mais permettent aussi à sa filière la réalisation de projets de meilleure performance environnementale, valorisant par là même le bâtiment dans lequel ces solutions sont installées.

Plus de 1 650 PEP disponibles

En proposant dans un document unique la totalité des données environnementales, le PEP fournit à la chaîne économique des informations sérieuses et fiables, autorisant un choix technique enrichi de la dimension environnementale en particulier dans le cadre de constructions certifiées selon un référentiel environnemental (HQE, LEED, BREEAM, etc.).

Pour Legrand, plus de 1 650 PEP sont déposés dans la base de données officielle du programme PEP ecopassport® (pep-ecopassport.org). Ces documents sont par ailleurs disponibles sur les sites Internet des différentes marques du Groupe ou sur demande auprès des services clients. À titre d'exemple, sur l'année 2017, près de 5 400 téléchargements de ces documents ont été constatés sur le site Internet de Legrand en France.

Grâce aux efforts réalisés par les équipes de R&D à fin 2017, 67 % du chiffre d'affaires du Groupe est réalisé avec des produits couverts par des PEP.

En 2017, environ 250 nouveaux PEP ont été réalisés pour les différentes offres internationales du Groupe. L'ensemble des centres de R&D impliqués dans le Legrand Way for Eco-conscious Design ont participé à cet effort de création de PEP ecopassport® destiné à leur marché, et ont de plus mis ces informations environnementales à disposition de leurs clients, comme par exemple les États-Unis, la Chine, le Brésil, l'Inde.

Pour plus d'informations sur le programme PEP ecopassport®, se référer au site www.legrand.com.

4.2.1.4 AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DANS LES BÂTIMENTS

Parce que les bâtiments sont responsables de 35 % de la consommation énergétique et de 20 % des émissions de CO₂ (données mondiales, source : *International Energy Agency*), la réduction de la consommation d'énergie des bâtiments est un enjeu majeur de la lutte contre le réchauffement climatique. L'installation d'équipements permettant d'améliorer l'efficacité énergétique dans les bâtiments est ainsi une priorité pour Legrand. L'objectif est de contribuer à réduire les émissions de CO₂, grâce à des solutions permettant de mieux consommer l'énergie.

Priorité Groupe 2014-2018

Permettre d'éviter l'émission de 1,5 million de tonnes de CO₂ par l'usage des produits du Groupe.

Indicateur de suivi de la performance : nombre de tonnes d'émissions de CO₂ évitées grâce aux solutions d'efficacité énergétique vendues chaque année par le Groupe.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Million de tonnes de CO ₂ évitées par l'usage des solutions d'efficacité énergétique commercialisées par le Groupe	0,18	0,43	0,83	1,2	1,5

Réalisations 2017 :

Les émissions de CO₂ évitées par la commercialisation de solutions d'efficacité énergétique du Groupe ont atteint 1,28 million de tonnes, contre un objectif de 1,2 million de tonnes à fin 2017 ce qui permet au Groupe d'atteindre son objectif sur cette priorité en 2017.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	74 %	105 %	100 %	110 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Des solutions simples et accessibles

Le Groupe propose des solutions d'efficacité énergétique pour les bâtiments résidentiels, tertiaires et industriels, qu'ils soient neufs ou qu'ils fassent l'objet d'une rénovation. Elles sont faciles à installer, à faire évoluer et à utiliser et peuvent être mises en œuvre par les acteurs de la chaîne économique habituelle de Legrand. Ces solutions répondent aux besoins des investisseurs et des prescripteurs qui travaillent dans le domaine de l'efficacité énergétique (*Energy Service Companies, Facility Managers, System Integrators, Technical Consultants on Green Buildings, etc.*).

Dans la distribution d'énergie, Legrand participe à la performance énergétique du bâtiment avec les solutions suivantes :

- **compensation d'énergie réactive, filtrage des harmoniques** : Alpes Technologies propose une gamme complète de services et de produits contribuant à la qualité de l'énergie et à la réduction de l'impact environnemental en particulier des émissions de CO₂ ;
- **transformateurs et busbars à haute efficacité énergétique** pour optimiser la distribution d'énergie et limiter les pertes dans l'installation ;
- **alimentation électrique continue et de qualité** : les gammes d'*UPS* du Groupe reposent sur un circuit intelligent de correction du facteur de puissance, qui optimise l'absorption d'énergie en entrée ; l'efficacité demeure à un niveau élevé et constant même à un faible taux de charge. Legrand à travers ses filiales Inform (Turquie), SMS (Brésil), Meta System Energy et Borri (Italie), Numeric (Inde), S2S (France), Primetech (Italie) et Fluxpower (Allemagne), propose des gammes d'*UPS* conventionnels, des *UPS* modulaires à haute technicité dédiées aux installations à criticité importante (*datacenters* ou établissements financiers) et des onduleurs photovoltaïques de puissance.

Dans la gestion de l'énergie, Legrand participe à la performance énergétique du bâtiment, avec les solutions suivantes :

- **gestion de l'éclairage, du chauffage ou des équipements** : les solutions du Groupe permettent de gérer l'énergie, de diminuer les gaspillages et ainsi de réduire la facture électrique, ceci avec un retour sur investissement rapide pour les utilisateurs. Le Groupe s'est récemment renforcé dans ce domaine avec les acquisitions de Q-Motion et Solarfective pour la gestion de l'éclairage naturel, et de CP Electronics *leader* du contrôle d'éclairage à efficacité énergétique au Royaume-Uni. En complément, des solutions de gestion digitale de l'éclairage permettent l'optimisation de l'énergie en s'adaptant aux usages (*digital lighting management*) ;
- **analyse, mesure et supervision de l'installation électrique** : ce sont des étapes essentielles pour établir un bilan énergétique (*i.e.* audit ISO 50001) et piloter les équipements. La *SBU* Distribution de l'Énergie continue à développer des solutions innovantes et connectées (en lien avec le programme des objets connectés de Legrand : Eliot) de supervision et de contrôle pour

la gestion de l'énergie dans les bâtiments. Par exemple, avec la nouvelle solution EMS CX³ (*Energy Management System*), il devient très simple de vérifier le bon fonctionnement, de maîtriser et de superviser une installation électrique, dans le tableau lui-même ou à distance, et cela sur ordinateurs, tablettes et smartphones. Le Groupe s'est renforcé dans ce domaine avec l'acquisition en 2015 d'IME, acteur italien de premier plan et spécialiste européen de la mesure des paramètres de l'installation électrique ;

- **raccordement des panneaux photovoltaïques** : Legrand propose des solutions de raccordement des panneaux photovoltaïques pour les installations résidentielles et tertiaires ;
- **solutions de recharge pour véhicule électrique** : Legrand propose une prise de type domestique, *Green'up Access*, permettant de charger à 14 A (3,2 kW), une gamme de bornes de recharge, *Green'up Premium*, adaptée principalement à la maison individuelle, aux parkings d'entreprises ou publics, aux immeubles d'habitation, ainsi qu'une gamme connectée (IRVE 3.0) lancée en 2017 ;
- **économie d'énergie pour les centres de données** : grâce notamment à Minkels, acquisition néerlandaise dans les équipements pour *datacenter*, le Groupe fournit des solutions économes en énergie pour les centres de données. La solution Varicondition Cold Corridor[®], par exemple, est un système basé sur la séparation complète des flux d'air chaud et froid, pour gagner en efficacité et réaliser des économies d'énergie. Les acquisitions de Raritan et de Servertech permettent de compléter l'offre *datacenter* avec des *smart PDU* ⁽¹⁾ permettant de faire des analyses sur la consommation de l'énergie et agir pour améliorer la performance.

Des émissions de CO₂ évitées

La mise en œuvre des solutions d'efficacité énergétique du Groupe permet une réduction de la consommation d'énergie et une réduction correspondante des émissions de GES (Gaz à effets de serre).

L'énergie économisée par l'utilisation des solutions d'efficacité énergétique du Groupe est calculée à partir du chiffre d'affaires du Groupe réalisé avec des solutions d'efficacité énergétique, d'un retour sur investissement (ROI) et du coût de l'électricité respectivement retenus pour la France à 5 ans et 90 euros/MWh, conformément aux études sectorielles de place. Pour les autres pays il faut noter que le coût local de l'électricité et la modulation consécutive du ROI se compensent dans le calcul de l'énergie économisée. Par ailleurs, le calcul des émissions de GES évitées dans chacun des pays considérés prend en compte le contenu carbone de l'électricité locale. La combinaison de toutes ces données permet, pour chaque pays de commercialisation des solutions d'efficacité énergétique Legrand, d'estimer à partir du chiffre d'affaires correspondant réalisé dans le pays depuis 2014

(1) PDU : Power Distribution Unit ; Unité de Distribution d'Alimentation.

le total des émissions de CO₂ évitées par l'utilisation durant une année de ces produits vendus. L'estimation conduit à une valeur de GES évités égale à 1,3 million tonnes eq. CO₂ en 2017. À noter que les ventes réalisées dans l'année 2017 sont considérées à hauteur de 50 % dans le calcul pour retenir une valeur la plus proche de la durée réelle d'utilisation en 2017 des équipements achetés en 2017.

Au total depuis 2014, les offres d'efficacité énergétique du Groupe ont permis d'éviter en cumulé l'émission de 2,7 millions de tonnes de CO₂.

Focus : Une information responsable et clairement affichée

Les offres d'efficacité énergétique sont identifiables par un symbole qui se retrouve sur l'ensemble des marques commerciales du Groupe. Pour faciliter le choix de ses clients, Legrand a entrepris de communiquer les bénéfices de ses solutions efficacité énergétique au travers de 3 indicateurs : l'économie financière, la durée d'amortissement et les émissions de CO₂ évitées. Le calcul de ces données s'appuie sur une base réglementaire ou normative et/ou sur la validation d'experts reconnus, extérieurs à l'entreprise. Ces informations sont associées à des cas concrets d'installation où la solution est clairement décrite pour un type de bâtiment précis.

4.2.2 – Être un moteur pour la filière électrique

Les professionnels de l'installation électrique et les prescripteurs, sont les utilisateurs des produits du Groupe, utilisateurs que Legrand entend accompagner dans une démarche de progrès, notamment face aux évolutions sociétales, environnementales et technologiques que connaissent les métiers de la filière électrique. L'enjeu est de favoriser la montée en compétences de l'ensemble des acteurs de la filière et de stimuler l'innovation. Legrand accorde aussi une attention toute particulière à l'écoute et la satisfaction clients, afin d'améliorer en permanence les produits et services offerts aux utilisateurs.

4.2.2.1 FAVORISER LA MONTÉE EN COMPÉTENCE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE ÉLECTRIQUE

Parce que les métiers de l'électricité intègrent de plus en plus de technologies, un accompagnement technique est souvent nécessaire pour des systèmes aujourd'hui à forte valeur ajoutée. Ce sont l'ensemble des acteurs de la filière que Legrand entend former pour les aider à développer leurs compétences. Des acteurs qui veulent pouvoir se former partout, à tout moment et sur toutes formes d'outils. Pour répondre à ces besoins, Legrand utilise les nouvelles technologies de communication et de formation. Le Groupe met ainsi en place de multiples dispositifs de formation en ligne (*e-learning*) et des classes virtuelles.

Priorité Groupe 2014-2018

Poursuivre la dynamique de formation des acteurs de la filière, en continuant d'innover pour répondre aux besoins et aux spécificités locales.

Indicateur de suivi de la performance : nombre de clients formés grâce à la mise à disposition d'outils et de formations adaptés à leurs besoins.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Clients formés (en cumulé)	100 000	200 000	300 000	400 000	500 000

Réalisations 2017 :

Legrand a formé près de 613 000 clients depuis 2014, pour un objectif à 400 000 clients, ce qui représente une surperformance de l'ordre de plus de 50 %. Cette bonne performance s'explique notamment par les résultats des filiales américaines, chinoises, chilienne et péruvienne.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	122 %	130 %	146 %	153 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Des centres de formation dédiés

Legrand s'engage à créer des programmes innovants afin de former ses clients directs et indirects aux caractéristiques de ses produits, leurs bénéfices et applications, les tendances de marché et les bonnes pratiques en termes d'installation. Les formations permettent à la fois d'acquérir une expérience pratique et de se former en ligne pour les distributeurs, les installateurs, les bricoleurs, afin de connaître les nouveaux produits et comment installer en toute sécurité et efficacement l'offre Legrand.

Legrand propose des formations aux distributeurs, prescripteurs et installateurs électriques locaux, notamment dans ses centres de formation internationaux en Europe, au Moyen Orient, en Amérique du Sud, aux États-Unis, ou encore en Asie. Au total, ce sont plus de 20 centres de formation à travers le monde qui accueillent et forment les acteurs de la filière électrique. Par ailleurs, les filiales Legrand continuent d'étendre le nombre de centres de formation comme cette année avec l'Afrique du Sud, l'Algérie, le Maroc et le Sénégal par exemple.

Les formations proposées permettent aux installateurs électriques de rester en prise avec les dernières innovations et méthodes d'installation du Groupe et d'élargir leur savoir-faire et leur offre de services. Elles sont un moyen pour maintenir leur expertise, consolider leurs acquis et développer leur offre commerciale.

Les centres de formation Innoval proposent ainsi plus de 60 stages pratiques qui reproduisent les conditions réelles des chantiers, ceci dans des domaines variés qui vont de la domotique, du câblage des armoires électriques et des câblages fibres optiques, à l'installation des systèmes d'éclairage de sécurité ou la formation aux réglementations et normes techniques en vigueur. Des stages sur mesure sont également proposés pour accompagner les professionnels à chaque étape de leurs projets tertiaires.

En 2017, les centres Innoval en France ont accueilli plus de 7 300 clients en visite et près de 5 200 stagiaires en formation.

Pour plus d'informations sur la stratégie de formation du Groupe, se référer au chapitre 2.3.1.3. Pour plus d'informations sur les dispositifs de formation, se référer au site www.legrand.com.

4.2.2.2 STIMULER L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE

Pour encourager et accélérer l'innovation, Legrand collabore avec les communautés scientifiques, sectorielles et éducatives. Le Groupe participe ainsi à des projets collaboratifs de recherche et travaille au sein de pôles de compétitivité ou de centres de transferts de technologies. Il coopère également avec des start-up et des PME sous diverses formes (projets collaboratifs de recherche, co-développement de produits et/ou services, prises de participation), ce qui contribue à entraîner la filière en particulier sur les domaines novateurs et porteurs d'opportunités que sont la *Silver Economy*, le confort et le bien-être, l'efficacité énergétique, la sécurité dans le bâtiment, le véhicule électrique, les objets connectés, les réseaux numériques et l'accès à l'électricité. Le Groupe s'implique aussi largement auprès du monde pédagogique à travers des partenariats avec des établissements de formation, des échanges réguliers avec des écoles d'ingénieurs et le soutien à la création de nouveaux cursus spécialisés.

Cette démarche d'innovation partagée lui permet d'accélérer son développement et de contribuer à faire progresser l'ensemble de la filière électrique.

Priorité Groupe 2014-2018

Poursuivre le développement de partenariats universitaires et de projets de recherche collaboratifs, et mettre en œuvre les innovations issues de ces collaborations.

Indicateur de suivi de la performance : nombre de partenariats ou de projets de recherche collaboratifs nouveaux et significatifs engagés au cours de l'année.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Partenariats engagés (en cumulé)	6	13	21	30	40

Réalisations 2017 :

Legrand a engagé 9 nouveaux partenariats et projets de recherche collaboratifs significatifs au cours de l'année 2017, ce qui porte à 33 le nombre de partenariats significatifs engagés depuis 2014

pour un objectif à 30 traduisant ainsi la volonté de Legrand d'accélérer dans la mise en place de partenariats technologiques et de recherche.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	83 %	131 %	114 %	110 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Des projets collaboratifs

Legrand est membre de plusieurs pôles de compétitivité, structures ayant pour but de réunir, sur un territoire donné, des entreprises, centres de formation, laboratoires de recherche et universités, engagés dans une démarche partenariale pour développer des projets collaboratifs innovants. Le Groupe est en particulier membre fondateur du pôle ALPHA RLH, créé en janvier 2017 en région Nouvelle Aquitaine en France, fusion de ELOPSYS et de Route des lasers pour donner un ensemble renforcé travaillant sur les domaines de la photonique et des hyperfréquences.

Legrand est aussi membre fondateur de S2E2 (Science et Système de l'Énergie Électrique) sur le thème de l'énergie électrique pour les régions Centre-Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine en France.

Le Groupe s'implique également dans de nombreux projets collaboratifs, par exemple :

- Legrand est l'acteur *leader* du projet Cocaps, un projet de Recherche collaborative labellisé par le pôle de compétitivité S2E2 dans le cadre d'un FUI (fonds unique interministériel). Il vise au développement de capteurs à faibles coûts fournissant des informations enrichies sur la détection de présence et l'activité à l'intérieur des bâtiments, informations essentielles pour automatiser des fonctionnalités d'assistance à l'autonomie, de maîtrise de l'énergie, de confort et en dernier ressort de sécurité.
- À partir de 2016, Legrand poursuit ses développements d'anticipation sur les réseaux de capteurs et d'objets connectés en partenariat avec le CEA Tech (Centre de l'Énergie Atomique). Cette collaboration à fort potentiel vise entre autres à développer des solutions d'alimentation autonome pour les capteurs et les commandes sans fil. D'autres projets avec le CEA Tech et ses différents laboratoires ont été engagés pour innover dans les domaines des matériaux, de l'énergie et du numérique.
- En 2015, Legrand a participé à la levée de fonds de Netatmo, spécialiste des objets connectés pour la maison. Legrand contribue ainsi à apporter à Netatmo les ressources nécessaires à la poursuite de sa forte croissance. Les produits Netatmo (station météo pour smartphone, thermostat pour smartphone, caméra de sécurité connectée à reconnaissance faciale) sont commercialisés avec succès en Europe, aux États-Unis et en Asie. En plus d'apporter à Legrand une proximité accrue avec l'écosystème de l'Internet des Objets dans le bâtiment et ses tendances avancées, ce rapprochement permet des collaborations pour développer des produits d'infrastructure

électrique et numérique interopérables et à plus forte valeur d'usage comme l'offre « Céliane™ with Netatmo » présentée au CES de Las Vegas en 2017. Cette offre innovante devrait être lancée dans le courant 2018 dans plus de 20 pays.

- Legrand est membre de nombreuses **alliances** dans le domaine de l'interopérabilité comme l'Open Connectivity Foundation, Zigbee Alliance ou Thread Group, qui visent à promouvoir l'adoption au niveau mondial de produits, de systèmes et de services de l'Internet des Objets basés sur des technologies communes et des langages ouverts.

La coopération avec des grands acteurs internationaux est également un axe fort de la stratégie technologique de Legrand :

- un accord de partenariat a été signé avec **Samsung** sur 2 volets à savoir le développement de solutions globales connectées pour les chambres d'hôtel pour lesquelles Legrand apporte l'expertise dans le contrôle-commande de la chambre et Samsung l'offre de TV connectées et services associés, et le co-développement de Smart Home System pour les marchés américains, sur la base de plates-formes digitales Samsung Artik et de produits d'infrastructures électriques de Legrand ;
- en 2017, Legrand s'est associé à **Renault** pour proposer une première expérience de connectivité continue entre la maison connectée et la voiture connectée, permettant ainsi de recevoir des informations et agir sur sa maison depuis le tableau de bord de son véhicule, du portier vidéo à la gestion du thermostat connecté ;
- Legrand et **La Poste** coopèrent depuis 2015 pour intégrer le Hub Numérique de la Poste et les offres connectées de Legrand (via le Cloud Legrand) avec des réalisations installées dans des écoquartiers en France.

Pour permettre l'ouverture de l'écosystème Legrand à ses partenaires, Legrand a lancé en janvier 2018 au CES de Las Vegas le programme **Works with Legrand**, visant à permettre à des tiers de se connecter à ses solutions pour offrir de nouveaux services et fonctionnalités, et ainsi créer de la valeur ajoutée à l'utilisateur final. Works with Legrand est incarné dans un portail dans lequel sont accessibles toutes les ressources permettant d'échanger avec les produits Legrand.

Legrand et L'Intelligence Artificielle :

Le nouveau et vaste domaine de l'Intelligence Artificielle va transformer l'expérience utilisateur, et les applications du bâtiment en particulier. Legrand a engagé un programme au travers de partenariats avec des acteurs de l'Intelligence Artificielle, sur la reconnaissance vocale, reconnaissance d'images ou l'auto-apprentissage. Prédire, agir, dialoguer et visualiser sont les différentes fonctions que Legrand est en train d'intégrer dans ses solutions. Les partenaires de Legrand sont les grands acteurs du domaine comme Apple avec Siri, Amazon avec Alexa, Google avec Assistant.

Focus : Legrand et les start-up

Legrand a été signataire de l'« Alliance pour l'Innovation Ouverte », visant à promouvoir l'innovation entre les grandes entreprises et les start-up et à porter les valeurs d'une collaboration mutuellement bénéfique. Le Groupe a par ailleurs

participé en 2017 au premier « Baromètre French Tech » qui vise à évaluer les collaborations entre les start-up et les grands groupes, et à partager les bonnes pratiques en matière d'achats, de co-développement, de coopération commerciale et d'investissement. Legrand a été distingué et a été un des lauréats de ce Baromètre French Tech 2017.

La relation avec les start-up est établie au niveau international avec des initiatives significatives de coopération et d'investissements dans des start-up aux États-Unis en particulier. Le Groupe participe également en France au programme French Tech, plus particulièrement sur les réseaux thématiques Santé et Bâtiments Intelligents.

Pour plus d'informations sur la gestion de l'innovation, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 2.2.2.1.1 du présent document de référence.

Une proximité avec le monde pédagogique

Le Groupe s'implique auprès du monde pédagogique, en particulier sur des domaines novateurs et porteurs d'opportunités pour la filière électrique, tels que l'accès à l'électricité, la maîtrise des consommations d'énergie, les fonctions de bien-être, santé et de sécurité dans le bâtiment, ainsi que l'Assistance à l'Autonomie et le Véhicule Électrique. Les filiales du Groupe travaillent avec des universités proches de leurs implantations et sur les domaines d'intérêt pour le Groupe afin de faire monter en compétence les futurs professionnels de la filière électrique.

Pour plus d'informations sur la démarche d'innovation de Legrand, se référer au site www.legrand.com.

Une participation aux évolutions normatives et réglementaires

Legrand s'implique dans la normalisation environnementale à travers les travaux du TC111X du CENELEC en charge des aspects environnementaux pour les produits et systèmes électriques et électroniques. Ces travaux s'intéressent en particulier aux thèmes efficacité énergétique et efficacité des ressources. À titre d'exemple des experts de Legrand, membres des comités miroirs français et italien, se sont directement impliqués dans la rédaction de la future norme traitant des règles de catégories de produits (*product category rules* ou PCR) applicables à l'Analyse de Cycle de Vie (ACV) des produits et systèmes électriques et électronique.

À travers le TS (*technical secretariat*) dédié aux UPS dont il est membre, Legrand s'implique également dans le projet PEF (*Product Environmental Footprint*). Ce projet, porté par la Commission européenne, a pour objectif de mettre en place des guides méthodologiques pour la définition des PCR (Product Category Rules), règles de définition des catégories de produits nécessaires à une pratique de l'ACV qui vise à réduire les impacts environnementaux des services et des biens sur la totalité de leur cycle de vie complet.

D'autre part, Legrand soutient les différentes démarches Green building (LEED, Green Star, BREEAM, HQE, etc.). Il est membre du *Green Building Council* (GBC) dans plusieurs pays, tels que les États-Unis, les Émirats Arabes Unis, le Vietnam, Singapour, la Chine, etc.

Le Groupe s'implique également auprès des instances gouvernementales dans la construction du cadre réglementaire régissant l'efficacité énergétique dans les bâtiments, par exemple, en France (label Effinergie), au Royaume-Uni (Part L et Smart Home), et aux États-Unis (Ashrae). Le Groupe participe au débat national français sur la transition Énergétique (nucléaire, énergies renouvelables, *smart grids*...). Aux États-Unis, le Groupe est partenaire d'*Alliance to save energy* (Alliance pour l'économie d'énergie). Cette organisation regroupe des chefs d'entreprise, des décideurs politiques et des responsables d'associations de protection de l'environnement et de consommateurs souhaitant promouvoir l'efficacité énergétique dans le monde, à travers des initiatives dans le domaine politique, la recherche, le déploiement technologique, la communication et la sensibilisation du public.

Focus : Nouveau portail bâtiment durable de l'EGBC (Emirates Green Building Council)

Membre actif de l'Emirates Green Building Council depuis 2008, Legrand Dubaï a participé aux côtés de BASF à l'élaboration du portail « Green Building Tooltips ». Ce portail web, lancé en juin 2017, propose un vaste ensemble de ressources digitales, des indications et conseils pour l'instauration de bonnes pratiques en faveur de l'efficacité énergétique et du développement durable, tant pour les usagers que pour les professionnels du secteur du bâtiment.

<http://emiratesgbc.org/green-building-tooltips/home/>

Un engagement dans les associations professionnelles

Legrand, acteur mondial est présent aux côtés d'autres entreprises et de la société civile dans un certain nombre d'associations et d'organisations de portée locale ou internationale. Legrand est très majoritairement présent auprès des associations professionnelles telles que les associations de fabricants de matériels électriques, électroniques, ainsi que les Chambres de commerce par exemple.

De plus, Legrand participe à des associations dont le rôle est de faire progresser dans la société civile des sujets liés au changement climatique et à l'adaptation nécessaire de notre environnement (par exemple la *Green building association* ou encore l'*Alliance to save Energy*).

Le montant total des engagements de ce type payé à des tierces parties est inférieur à 0,1 % du total du chiffre d'affaires du Groupe. En 2017, aucun moyen n'a été consacré pour financer des partis politiques en accord avec la Charte des bonnes pratiques des affaires qui impose toute validation préalable par le Groupe de ce type de participation, et en complément un reporting en fin d'année a été conduit à des fins de vérification.

4.2.2.3 GARANTIR L'ÉCOUTE ET LA SATISFACTION CLIENTS

Le suivi de la satisfaction des clients apporte des éléments essentiels pour améliorer les produits et services et connaître les besoins des clients. L'écoute client est ainsi l'une des valeurs fondamentales de Legrand. Le Groupe entend conforter son image de partenaire de choix en optimisant le traitement des éventuelles insatisfactions clients, en livrant ses produits dans des délais attendus par sa filière et en améliorant constamment la relation avec ses clients. La gestion des relations clients est formalisée au travers des contrats types qui précisent les conditions générales de vente et qui sont adaptés aux différentes zones géographiques, sous la responsabilité des Directeurs commerciaux de chacun des pays.

Les quatre valeurs et la politique qualité du Groupe sont consultables sur www.legrand.com.

Priorité Groupe 2014-2018

Avoir des dispositifs d'écoute et de mesure de la satisfaction clients pour 95 % du chiffre d'affaires du Groupe.

Indicateurs de suivi de la performance :

- pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe couvert par un indicateur de taux de service clients ;
- pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe réalisé par des entités disposant d'un outil de CRM (*Customer Relationship Management*) ;
- pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe réalisé par des entités disposant de l'outil Solutio (gestion des insatisfactions clients) ;
- pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe réalisé par des entités déployant des enquêtes de satisfaction clients.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'atteinte de couverture du chiffre d'affaires sur au moins 2 des 4 indicateurs	75 %	80 %	85 %	90 %	95 %

Réalisations 2017 :

Le déploiement des outils de gestion de la relation clients et de l'écoute clients s'est poursuivi sur l'année 2017.

À fin 2017, les principaux indicateurs sur cette priorité sont les suivants (exprimés en part du chiffre d'affaires couvert) :

- indicateur de taux de service clients : 95 % ;
- outil de CRM déployé : 92 % ;
- outil Solutio déployé : 95 % ;
- enquêtes de satisfaction clients : 74 %.

En 2017, le déploiement de la mesure du taux de service s'est poursuivi (+ 11 points par rapport à 2015) et les enquêtes de

satisfaction clients sont également encouragées (74 % du chiffre d'affaires du Groupe couvert contre 65 % en 2014).

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	109 %	112 %	104 %	104 %	

* Calculés par rapport à la moyenne des deux taux de réalisation les plus élevés parmi les 4 indicateurs ci-dessus, à savoir Solutio et le taux de service en 2014, le CRM et Solutio en 2015, le taux de service – le CRM – Solutio en 2016 et 2017, par rapport aux objectifs annuels.

La satisfaction clients

La disponibilité des produits du Groupe vis-à-vis de ses clients est un élément clé de la satisfaction client. Ainsi, Legrand suit le **taux de service** de ses différentes filiales, mesurant la capacité du Groupe à servir les commandes de ses clients dans le respect des quantités et des délais souhaités. Ce taux de service est consolidé par la Direction de la *supply chain* Groupe.

Des outils homogènes et optimisés de **gestion de la relation clients** sont déployés dans le Groupe. Ils permettent d'améliorer la satisfaction des clients et de les fidéliser en répondant toujours mieux à leurs attentes. Ainsi, 92 % du chiffre d'affaires du Groupe est couvert par un outil de CRM (*Customer Relationship Management*) dont Salesforce. Il intègre un réseau social d'entreprise Chatter, qui permet un partage des projets et des informations plus largement. D'un point de vue *marketing*, il facilite la remontée des informations du marché.

Les Services Clients des filiales sont responsables localement de la satisfaction de leurs clients. Ils transmettent les remarques ou demandes d'améliorations portant sur les offres aux *SBU*s pour alimenter les réflexions sur les évolutions des produits, ceci avec le logiciel de **suivi des insatisfactions** Solutio, qui permet une connexion directe entre les services après vente de chaque filiale, les services qualité des *SBU*s et le service central de gestion des risques produits. L'information est partagée en temps réel, l'enregistrement des questions techniques ou des insatisfactions est immédiat pour un traitement optimisé. À fin 2017, 95 % du chiffre d'affaires du Groupe destiné à disposer de l'outil Solutio est d'ores et déjà inclus dans le périmètre de remontée de cet outil.

Par ailleurs, des **enquêtes de satisfactions** sont réalisées à différents niveaux :

- des enquêtes multicritères sont réalisées régulièrement par les filiales du Groupe, afin de mesurer la perception de la marque, de la qualité, du prix, du service, etc., auprès de panels larges ou ciblés de clients. Les filiales sont encouragées à réaliser ces enquêtes annuellement ce qui est le cas pour la plupart des filiales les ayant mises en œuvre ;
- tous les ans, les principaux clients distributeurs évaluent les performances et les services du Groupe (*marketing*, assistance technique, chaîne d'approvisionnement, politique de distribution, coopération). Ces évaluations sont réalisées par des prestataires indépendants. La Direction de la stratégie et du développement analyse ces résultats et les partage avec les différents

pays. Des réunions sont organisées tous les 2 ans avec les distributeurs pour développer, suivre et échanger sur la relation commerciale. Des réunions régulières sont aussi organisées avec les prescripteurs pour échanger sur leurs attentes.

Innovation collaborative

L'intérêt et la qualité d'usage des produits du Groupe sont essentiels à la satisfaction de ses clients. Ils sont ainsi impliqués dans les processus d'innovation du Groupe à travers des ateliers de créativité partagée, par exemple à travers le projet UCD (*User Centered Design*) qui permet d'introduire l'utilisateur final dans le processus de développement des produits. Basé sur la norme ISO 13407, ce projet propose un mode de conception centré sur l'utilisateur et sur l'usage des produits.

Legrand a également mis en place un programme appelé « Future Home » pour lequel des utilisateurs ont participé à la définition des grandes tendances qui impactent le logement et son usage et à l'identification des nouvelles attentes liées aux produits de l'installation électrique. Ce programme a débouché sur des concepts innovants concrets qui sont désormais à l'étude dans les *SBU*s (*Strategic Business Units*) du Groupe.

Une communication responsable

Le Groupe s'engage à respecter des principes et codes de communication responsables pour toutes ses communications (publicité, *marketing* direct, relations publiques, actions de promotions des offres) et tous les outils (digitaux, plaquettes, brochures, etc.).

Le Directeur de la communication externe Groupe, rattaché à la Direction de la stratégie et du développement, est garant de l'application de ces principes dans les filiales, avec plus de 190 personnes dédiées à ce domaine. Les équipes locales pilotent leurs propres communications dans le respect des réglementations et, en l'absence d'organisme d'autorégulation local, les communications sont systématiquement validées par le Groupe qui vérifie la conformité à ses valeurs ainsi qu'aux particularités culturelles de certains pays.

Pour tous les lancements internationaux de produits, ainsi que pour toutes les activités de Communication Corporate, les outils de communication traditionnels et numériques sont réalisés par la Direction de la communication externe Groupe, ceci en conformité avec les règles Groupe. Ils sont validés par le Directeur de la communication externe Groupe et par son équipe. Les outils de communication et en particulier les fichiers sources sont stockés dans une base de données accessible exclusivement aux responsables communication de cette Direction et aux Responsables communication des Filiales du Groupe.

La validation de la conformité aux règles du Groupe est ainsi réalisée avant diffusion dans les filiales qui ne peuvent pas au niveau local effectuer d'adaptation sur les concepts créatifs. De plus, une information est également relayée auprès des Directeurs de filiales, afin qu'ils appliquent ces principes dans leurs relations avec les médias. Aucune non-conformité à ces principes et codes n'a été relevée dans le Groupe depuis la mise en place de ce dispositif.

Le Groupe adhère à des associations élaborant des principes de communication volontaires et des codes d'autodiscipline, par exemple l'UDA (Union Des Annonceurs) en France et l'UPA (*Utenti Pubblicità Associati*) en Italie.

Ces associations se conforment aux différentes réglementations européennes ou nationales, par exemple :

- le Code ICC n° 240-46/557 du 3 février 2010 : Cadre pour une Communication Environnementale responsable en matière de *marketing* et le Code ICC consolidé sur les pratiques de publicité et de communication commerciale ;
- la charte d'engagement et d'objectifs pour une publicité éco-responsable du Ministère français de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du Territoire, du Secrétariat d'État à l'Industrie et à la Consommation et du Bureau de vérification de la Publicité (BVP) en France ;
- le Code d'autodiscipline de la communication commerciale (*Codice di Autodisciplina della Comunicazione Commerciale*) de l'IAP (*Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria*) en Italie.

L'UDA a mis en place un organe d'arbitrage, l'ARPP (Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité), qui intervient en cas de non-respect des principes et codes établis. Le Groupe s'engage à respecter les décisions de l'ARPP, par exemple concernant les publicités qui lui sont soumises avant lancement. L'UDA a publié la Charte pour une Communication Responsable, une *check-list* pour une communication responsable à destination des Marketeurs, ainsi qu'une charte sur le respect de l'image de la personne humaine dans la publicité qui est reconnue par le Ministère français des Solidarités et de la Cohésion Sociale. L'UDA adhère au Pacte Mondial (*Global Compact*) depuis 2004 mais également au WFA (*World Federation of Advertisers*) et à deux programmes : *Responsible Advertising and Children Programme* et *Responsible Marketing Pact*.

Traitement des données à caractère personnel

Legrand s'engage à respecter la confidentialité de ses clients, partenaires, dirigeants et employés, à protéger leurs données à caractère personnel et à les traiter dans le respect des règles et lois en vigueur.

Legrand est pleinement conscient du contexte de digitalisation de l'économie et de développement rapide des objets connectés. Pour répondre à ces nouveaux enjeux, le Groupe a nommé un *Chief Digital Officer* et a mis en place le programme Eliot visant à développer des solutions et objets connectés interopérables apportant un bénéfice durable à l'utilisateur particulier ou professionnel. Legrand, fidèle à sa politique de développement respectueuse des normes et règlements en vigueur, s'appuie pour le sujet des données sur les travaux internationaux en cours (norme ISO 27001) et reste à l'écoute des clients utilisateurs en s'appuyant sur le triptyque de la confiance numérique (valeur d'usage, sécurité, vie privée). Partant du constat qu'il existe une relation étroite entre les valeurs d'usages, la sécurité des utilisateurs et leurs vies privées, Legrand participe et partage les travaux de l'Acsef (l'association de l'économie numérique), qui est le hub français de la transformation digitale.

L'Internet des Objets (IoT) entraîne le traitement de données à caractère personnel de plus en plus nombreuses. Dans ce contexte, Legrand entend rester fidèle à ses valeurs et fait du respect des utilisateurs de ses produits un impératif. Dans cette perspective, Legrand a établi une démarche promouvant la protection des données à caractère personnel et la sécurité de ces données dès le stade du développement des objets connectés du programme Eliot (*Privacy by Design*), anticipant ainsi l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD) prévue pour mai 2018. Notamment, des audits de sécurité et des tests intrusions réguliers sont effectués par Legrand ou des sociétés faisant référence en matière de cybersécurité. Ils sont réalisés sous forme de simulation de *hacking* tout au long du développement à la commercialisation. Legrand met également en place des PIA (*Privacy Impact Assessment*) pour bien mesurer et minimiser l'impact des traitements de données personnelles sur la vie privée des utilisateurs.

Legrand est également particulièrement attentif au traitement des données à caractère personnel de ses employés, et a mis en place dès 2016 des Règles Internes d'Entreprise, qui encadrent les transferts de données hors Europe.

4.3 – AGIR DE FAÇON ÉTHIQUE VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ

La responsabilité sociétale de Legrand s'applique à l'ensemble des partenaires avec lesquels le Groupe interagit. Cette interaction doit se faire dans le plus grand respect des règles éthiques, notamment en matière de pratiques des affaires et de politique d'achats. Acteur solidaire, le Groupe s'engage en outre pour permettre au plus grand nombre d'accéder durablement à l'électricité.

4.3.1 – Agir de façon éthique

Engagements du Groupe

Le respect des règles d'éthique est l'un des fondements de la responsabilité sociétale de Legrand. Les thèmes couverts par cette démarche sont le respect des règles de concurrence, le déploiement des bonnes pratiques des affaires et notamment la lutte contre la corruption, la prévention des conflits d'intérêt et la gestion du risque de fraude, le respect des embargos et sanctions internationales ainsi que la prévention du blanchiment et du financement du terrorisme. Ces thèmes sont repris dans les quatre piliers du Programme de *compliance* du Groupe.

Concernant le respect des règles de concurrence, le Groupe interdit les ententes entre entreprises, formelles ou implicites, qu'elles soient horizontales entre des entreprises directement concurrentes, ou verticales entre acteurs intervenant à des niveaux différents de la chaîne économique. De telles ententes auraient pour conséquence d'altérer ou de réduire le jeu de la concurrence. Le Groupe interdit également les échanges d'informations commercialement sensibles avec les concurrents et les abus de position dominante qui pourraient entraîner la fermeture du marché à l'arrivée de nouveaux acteurs ou exclure des concurrents déjà présents, ceci au préjudice des clients et consommateurs finaux.

Le Groupe définit la corruption comme le fait d'offrir un avantage de manière illicite ou abusive en contrepartie d'une faveur ou d'un avantage ou bien pour influencer la conduite de quelqu'un. Legrand bannit la corruption dans les relations avec les pouvoirs publics, les clients, fournisseurs ou autres partenaires (par pots de vins, commissions ou paiements illicites par exemple). Le Groupe est très attentif à d'autres situations qui peuvent s'avérer licites ou illicites selon les circonstances ou le contexte juridique local, par exemple les paiements de facilitation et le lobbying. Des procédures strictes encadrent, par ailleurs, l'octroi de cadeaux, repas ou divertissements dans le cadre de relations d'affaires. Les dons aux œuvres caritatives sont également réglementés.

Le Groupe définit la fraude comme un acte intentionnel de la part d'un ou plusieurs individus parmi les membres de la Direction, les responsables de la gouvernance, les salariés ou les tiers, impliquant le recours à une tromperie pour obtenir un avantage indu et/ou illégal. La notion de fraude regroupe différents concepts : premièrement le détournement d'actif à l'initiative d'un salarié, et toute démarche visant à tirer un bénéfice personnel de ses relations de travail au détriment de la Société ;

deuxièmement le non-respect des normes comptables et la communication au Groupe de données financières volontairement et significativement erronées ; et enfin le non-respect des lois. La fraude est strictement bannie au sein de Legrand.

Le non-respect des lois sur le contrôle des exportations ou des embargos à l'encontre d'un pays ou d'individus est strictement interdit au sein du Groupe, et en particulier les sanctions financières et économiques imposées par le Conseil de Sécurité des Nations Unies, le Gouvernement américain et l'Union européenne. En complément, il appartient à chaque filiale du Groupe de veiller au respect des réglementations nationales qui peuvent avoir été édictées par certains pays et qui imposent des sanctions économiques, commerciales ou financières à l'égard de certains États.

Enfin, Legrand souhaite se conformer aux législations anti-blanchiment et souhaite avoir des clients de bonne réputation ayant des activités légitimes, financées par des fonds d'origine légitimes.

Les engagements et règles du Groupe en matière d'éthique des affaires sont formalisés dans les guides et chartes du Groupe. Le guide des Bonnes Pratiques des Affaires reflète la façon qu'a le Groupe de concevoir et d'appréhender les affaires ; il précise les valeurs que les hommes et les femmes du Groupe partagent. La Charte de la concurrence du Groupe précise, dans le domaine des relations commerciales, les bonnes pratiques à adopter et le respect du droit de la concurrence. Ces documents complètent la Charte des fondamentaux du Groupe. Tous les collaborateurs du Groupe, doivent respecter ces règles, et en particulier ceux en contact avec les clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux du Groupe. Tous ces documents sont consultables sur www.legrand.com.

Le Groupe affirme son engagement sur ces sujets à travers deux priorités de sa feuille de route RSE : la sensibilisation et la formation de ses équipes d'une part, et le contrôle de la bonne application de son programme de conformité d'autre part.

Focus : Tous les Directeurs pays affichent leur implication dans le Programme de *compliance* à travers une lettre d'engagement.

Depuis juin 2015, l'engagement de la Direction générale est repris dans les différentes Directions et pays du Groupe avec la signature de la Lettre d'engagement pour le respect des règles d'éthique des affaires. Cette lettre est relayée par les pays, Directions et *SBUs* au

plus haut niveau de leur organisation. Reprenant les deux priorités de la feuille de route RSE, la lettre confirme l'engagement des signataires sur la formation des équipes locales et le déploiement effectif des règles et procédures du Programme de *compliance* du Groupe. Ils réaffirment leur implication forte dans le déploiement local des actions de ce programme, et renforcent ainsi le bon relais des messages au sein des organisations. Cette lettre fait l'objet d'une publication sur chacun des Intranets locaux des filiales et Départements ou *SBU*s.

Les règles d'éthiques des affaires que le Groupe applique ne s'arrêtent pas à ses filiales : elles s'appliquent également à ses fournisseurs et sous-traitants. Legrand attend qu'ils adhèrent aux standards de responsabilité repris dans son code éthique de la relation fournisseur. Le respect de ces règles est un critère important dans le choix et la gestion des fournisseurs.

Le registre des règles et obligations *compliance* du Groupe reprend les règles et obligations à respecter par tous les collaborateurs du Groupe.

L'engagement fort de la Direction générale en matière d'éthique des affaires a été affirmé à travers la signature du Pacte Mondial et l'adhésion aux grands principes universels et aux textes de référence internationaux, notamment : la Déclaration universelle des Droits de l'homme et les pactes additionnels, les Objectifs de Développement Durable de l'ONU, les principes directeurs de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales, la Convention des Nations Unies sur la corruption, les législations ou réglementations transnationales ou nationales relatives à la concurrence ou à l'anti-corruption.

Organisation de l'éthique des affaires dans le Groupe

L'éthique des affaires est sous la responsabilité de la Direction juridique et *compliance* Groupe. La Directrice juridique Groupe occupe la fonction de *compliance Officer* Groupe. Elle a pour mission de limiter les risques de non-conformité en définissant un cadre visant à respecter les réglementations et les règles d'éthique des affaires.

Le Groupe a mis en place un Programme de *compliance* qui s'appuie sur le cadre réglementaire et normatif, les règles de bonnes pratiques définies par le Groupe et une analyse des risques relatifs à l'éthique des affaires pour le Groupe (le lecteur est invité à se référer au chapitre 4.3.1.2 du présent document de référence).

Ce programme est animé par un Comité interne, pluridisciplinaire, le Comité *compliance* Groupe, qui regroupe les directeurs des fonctions centrales (DRH, Direction des achats Groupe, Direction des opérations Groupe, Direction financière, Direction export et Direction de la stratégie) et qui se réunit trimestriellement. Ses deux missions principales consistent en une définition des axes prioritaires de travail, et en un suivi des résultats obtenus sur ces actions.

Le Comité *compliance* Groupe rend compte annuellement de ses travaux au Comité des risques Groupe, lequel reporte au Comité d'audit et au Conseil d'administration. La *Compliance Officer* du Groupe intervient directement auprès de ces Comités. Elle a un accès direct au Directeur Général du Groupe pour l'informer sur

les sujets relatifs à l'éthique des affaires et pour la validation des orientations proposées dans le cadre du programme de conformité.

La démarche d'éthique des affaires du Groupe implique donc fortement les fonctions centrales qui participent ainsi au renforcement des règles établies et au développement d'actions de sensibilisation, de formation ou de contrôle.

Les politiques et dispositifs de contrôle associés à la *compliance* sont également pleinement intégrés au programme de contrôle interne du Groupe. Les risques de non *compliance* sont ainsi évalués suivant une matrice occurrence/impact. La gestion des risques est assurée par le Département d'audit et de contrôle interne Groupe.

Le Comité des fraudes et alertes traite des cas de non-conformités sous le pilotage de la *Compliance Officer* Groupe.

Les filiales du Groupe mettent en place localement les règles définies et les adaptent aux législations et réglementations locales. Les Responsables Administratifs et Financiers Pays ont été nommés *Compliance Officers* Pays et s'assurent que l'ensemble des entités dans leur périmètre met en place le programme.

Programme de *compliance* Groupe

Le Programme de *compliance* du Groupe regroupe l'ensemble des domaines constitutifs de l'éthique des affaires : le respect des règles de concurrence, le déploiement des bonnes pratiques des affaires et notamment la lutte contre la corruption, la prévention des conflits d'intérêt et la gestion du risque de fraude, le respect des embargos et sanctions internationales, ainsi que la prévention du blanchiment et du financement du terrorisme.

Ce programme se décline autour de cinq axes :

1. Engagement fort de la Direction générale du Groupe : relayé par les Directions locales avec la signature de la lettre d'engagement pour le respect des règles d'éthique des affaires. Le programme fait l'objet localement de plans d'actions en fonction des priorités identifiées et d'un plan de communication spécifique ; les *Compliance Officers* Pays sont chargés de piloter le programme et reportent aux Comités *Compliance* Pays sur l'atteinte des objectifs.
2. Méthodologie d'analyse des risques *compliance* du Groupe : Legrand a identifié les risques *compliance* sur les quatre piliers constitutifs du programme à savoir la concurrence, l'anti-corruption, la fraude et les embargos et le blanchiment. Les risques font l'objet d'une auto-évaluation annuelle par les pays et entités du Groupe dans le cadre du processus de contrôle interne.
3. Politiques et des mécanismes de contrôle clairs : ils doivent être appliqués localement et répondre aux exigences du Groupe et sont complétés de guides pratiques d'application adaptés au contexte local visant à préciser les règles et les outils du Groupe (exemple : Guide de type *Do's/Don'ts*). Des contrôles de détection des pratiques inadéquates sont effectués, par exemple sur les registres relatifs aux invités et notes de frais, sur les processus achats, sur les contrats avec les partenaires d'affaires.

4. Formation et communication : un plan de communication fait la promotion du programme, les messages du Groupe et les outils sont traduits dans la langue locale et diffusés aux collaborateurs. Les formations proposées par le Groupe (*e-learning* anti-corruption ou webcasting par exemple) sont suivies par les collaborateurs concernés (le lecteur est invité à se référer au point 4.3.1.1.).
5. Démarche d'audit interne, de mise en place de plans d'actions en réponse aux risques identifiés et de progrès continu : chaque filiale du Groupe fait l'objet d'une auto-évaluation de son dispositif de contrôle interne qui inclut des contrôles relatifs au respect de l'éthique des affaires (pour plus d'information, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 3.2.2.). Par ailleurs, l'éthique des affaires est intégrée dans les programmes de travail de l'audit interne.

Améliorations et actions correctives

Les cas de non-conformité sont adressés à la Direction juridique et *compliance* Groupe ainsi qu'à l'Audit Interne Groupe par différents moyens : les audits ou auto-évaluations des entités, les alertes éthiques et fraudes, la voie hiérarchique, les *Compliance Officers* ou les correspondants éthiques.

Le Groupe s'engage à communiquer sur les non-conformités s'il y en a. Suivant ce principe, le Groupe considère qu'il n'existe pas à ce jour de fait exceptionnel ni de procédure gouvernementale, judiciaire ou d'arbitrage risquant d'affecter ou ayant récemment affecté significativement et avec une probabilité sérieuse, sa situation financière, son patrimoine ou son activité.

5 cas de fraudes avérés ont été relevés au cours de l'exercice 2017, auxquels s'ajoutent de multiples tentatives de fraudes externes au Groupe, toutes déjouées. Aucun de ces cas n'a présenté d'enjeu significatif à l'échelle de la filiale concernée, ni du Groupe. Des plans d'actions correctifs ont été systématiquement mis en place pour répondre aux risques soulevés. Conformément aux principes de gouvernance du Groupe, ces cas ont été présentés au Comité d'audit du Groupe.

Pour 2017, 7 alertes éthiques et fraudes ont été remontées au Groupe. Aucune de ces alertes n'a représenté une zone de risque significative. Ces alertes ont été considérées et traitées dans le respect des principes du Groupe tels que détaillés dans la Charte des fondamentaux et sur legrand.com.

Aucune action en justice pour comportement anticoncurrentiel, infractions aux lois antitrust ou pratiques monopolistiques n'est en cours contre le Groupe. Aucune action en justice pour non-respect des lois et réglementations relatives à l'éthique des affaires n'est en cours contre le Groupe, à l'exception de l'affaire relative aux conditions d'application du programme des Nations Unies « Pétrole contre Nourriture » pour laquelle une des filiales du Groupe a été relaxée en première instance en juin 2015. Sur ces deux derniers domaines, le Groupe n'a pas fait l'objet de sanctions financières ou non financières majeures.

Le Programme de *compliance* mis en place par le Groupe et décrit ci-dessus constitue un dispositif visant à prévenir ce type de risque.

Une optimisation du Programme de *compliance* avec la loi Sapin II

En 2017, le Groupe a évalué son Programme de *compliance* au regard des exigences de la loi française Sapin II n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la prévention des faits de corruption et de trafic d'influence.

(i) Engagement de la Direction générale de Legrand dans la prévention et la détection de faits de corruption

La Direction générale du Groupe est intransigeante en matière de comportement contraire à l'éthique des affaires, en général, et tout risque de corruption ou de fraude en particulier : aucune forme n'est tolérée. Cette politique de tolérance zéro constitue un élément fondateur de la démarche de prévention et de détection de la corruption et marque la volonté de la Direction générale d'assurer des comportements et une éthique des affaires répondant à des règles strictes.

(ii) Guide des bonnes pratiques des Affaires

Il reprend la volonté de la Direction générale d'engager Legrand dans une démarche de prévention et de détection des faits de corruption et de fraude, sans réserve et sans équivoque. Il a pour objectif de favoriser le développement d'une culture de *compliance*. Il est applicable à l'ensemble des collaborateurs et est décliné, partout où le Groupe exerce une activité y compris à l'étranger, sans préjudice de l'application de références anticorruption plus exigeantes le cas échéant. Le guide définit et illustre les situations et comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de fraude et qu'il faut proscrire. Les comportements non conformes aux engagements et principes de ce document peuvent entraîner les sanctions définies par les règlements intérieurs du Groupe ou toute autre mesure locale.

(iii) Dispositif d'alerte interne

Legrand a mis en place un dispositif qui permet, premièrement, le recueil des signalements émanant des collaborateurs du Groupe et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires aux chartes et guides du Groupe et deuxièmement le recueil des signalements émanant de collaborateurs et de prestataires extérieurs et occasionnels et relatifs à des faits et risques en matière de corruption et trafic d'influence. Le dispositif d'alerte éthique et fraude du Groupe est complété par des procédures de protection des lanceurs d'alerte qui ont pour objectif de garantir leurs droits et notamment la stricte confidentialité de leur identité, mais également des faits objets du signalement et des personnes visées par le signalement.

(iv) La cartographie des risques

Legrand réalise une cartographie des risques de *compliance*. Elle permet d'appréhender les facteurs susceptibles d'affecter l'activité et la performance du Groupe, de mieux connaître et donc maîtriser ces risques, et de se prémunir contre les conséquences juridiques, humaines, économiques et financières que pourrait générer une vigilance insuffisante. Elle a pour objectif de garantir que le Programme de *Compliance* du Groupe est efficace et adapté. La cartographie des risques *compliance* est évaluée

chaque année et mise à jour en fonction de l'évolution de l'activité ou du contexte réglementaire ou économique.

(v) Procédures d'évaluation des tiers

Dans le cadre de son activité, le Groupe est en relations d'affaires avec différents tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires, sous-traitants, banques, etc.). L'association avec des tiers ne présentant pas des garanties suffisantes en termes d'intégrité est un risque pour Legrand sur le plan juridique, commercial et financier. L'image du Groupe et sa réputation peuvent également en être affectées. Afin de ne pas se trouver impliqué, directement ou indirectement dans des affaires de corruption, de fraude ou de non-respect des sanctions internationales, le Groupe a mis en œuvre des procédures d'évaluation. Elles permettent de s'assurer que les partenaires d'affaires effectifs ou potentiels présentent des garanties suffisantes en termes d'intégrité.

(vi) Les procédures de contrôles comptables, outils de prévention et de détection de la corruption

Le Groupe a mis en place des procédures de contrôle comptable sur les quatre domaines constitutifs de son programme de *compliance* : le respect des règles de concurrence, le déploiement des bonnes pratiques des affaires incluant la lutte contre la corruption, la prévention des conflits d'intérêt et la gestion du risque de fraude, le respect des embargos et sanctions internationales ainsi que la prévention du blanchiment et du financement du terrorisme. Ces procédures couvrent les différents processus de Legrand : finance, comptabilité, fiscalité, trésorerie, achats, vente, immobilisations, stocks, ressources humaines, et ils prennent en compte les interactions avec les parties prenantes internes et externes du Groupe. Ces procédures reposent également sur le principe de la séparation des tâches ; la validation, l'action et la prise de décision reposent ainsi sur plusieurs personnes. Les procédures et leur efficacité sont évaluées par le Contrôle Interne Groupe.

(vii) Le dispositif de formation aux risques de corruption

Sur ce point, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.3.1.1 du présent document, paragraphe « Dispositif de communication et formation ».

(viii) Dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Afin de s'assurer de l'adéquation et de l'efficacité des mesures mises en œuvre, l'Audit Interne évalue chaque année, les cinq étapes du programme *compliance* afin de mesurer son efficacité et son déploiement dans les entités et pays du Groupe. L'évaluation du programme de *compliance* porte sur cinq contrôles clés : l'implication et le sponsoring des Directions locales, l'auto-évaluation des risques réalisée annuellement par les différents pays et entités du Groupe, les procédures et mécanismes de contrôle appliqués localement, les formations et communications visant à promouvoir le programme, le pilotage et les audits de conformité.

4.3.1.1 SENSIBILISER ET FORMER À L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

L'efficacité du Programme de *compliance* du Groupe implique, en amont, une sensibilisation précise et forte des collaborateurs du Groupe d'où l'intégration de la formation continue des collaborateurs dans la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) du Groupe.

L'objectif des dispositifs de formation du Groupe est de faire en sorte que les collaborateurs susceptibles de rencontrer des situations à risque aient une bonne connaissance des règles relatives à l'éthique des affaires. Il s'agit aussi de réduire la probabilité d'infraction au droit de la concurrence, aux lois anti-corruption, anti-blanchiment ou de contrôle des exportations, et ce, dans toutes les filiales et entités du Groupe. Tout manquement d'un collaborateur aux règles d'éthique du Groupe donne lieu à une analyse détaillée et le cas échéant à des sanctions.

Le suivi du nombre de personnes formées à la *compliance* s'effectue à trois niveaux :

- localement par les directeurs de périmètres qui s'assurent que leurs équipes ont suivi et compris les formations à la *compliance*. Le décompte du nombre de personnes formées est réalisé par l'intermédiaire du reporting annuel piloté par la Direction des ressources humaines ;
- par la Direction juridique et *compliance*, la Direction RSE et la Direction du contrôle interne. Dans le cadre de la feuille de route RSE, le Groupe s'est fixé comme priorité la formation des collaborateurs à l'éthique des affaires. Le nombre de personnes formées en *e-learning* fait l'objet d'un reporting annuel dont les chiffres sont vérifiés par l'un des Commissaires aux comptes du Groupe ;
- par l'audit interne qui s'assure que le dispositif de formation a bien été mis en œuvre dans le cadre du programme *compliance* et qu'il se révèle efficace.

Priorité Groupe 2014-2018

Former 3 000 collaborateurs supplémentaires à l'éthique des affaires (prévention de la corruption, lutte contre la fraude, respect des règles de concurrence, conflit d'intérêts...).

Indicateur de suivi de la performance : nombre de collaborateurs formés à l'éthique des affaires au cours de l'année.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de collaborateurs formés en cumulé à l'éthique des affaires *	400	900	1 500	2 200	3 000

* Sur la durée de la feuille de route et ne tenant donc pas compte du nombre de collaborateurs formés précédemment

Réalisations 2017 :

Au cours de l'année 2017, 593 personnes supplémentaires ont été formées via l'e-learning Groupe à l'éthique des affaires, venant s'ajouter aux 2 284 personnes formées entre 2014 et 2016, soit un total de 2 877 pour un objectif cumulé à 2 200 personnes fin 2017 (ces 2 877 collaborateurs venant s'ajouter aux 2 500 personnes déjà formées avant 2014). Ces formations permettent d'afficher un taux de réalisation de l'objectif de 131 % sur cette priorité. Depuis 2015, les filiales du Groupe ont également mis en place des formations locales, en plus des formations *on-line* proposées par le Groupe, ceci afin de rendre encore plus efficace le processus de formation à l'éthique des affaires.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	273 %	198 %	152 %	131 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Dispositif de communication et formation

Afin de faire connaître les comportements à adopter et d'entraver les sollicitations internes et externes indues, un plan de communication et de formation spécifique est déployé localement par les différentes entités du Groupe.

Le plan de communication porte sur les engagements du Groupe en matière de prévention et de détection de la corruption et des fraudes, les axes du Programme de *compliance* et le dispositif de formation aux risques. Il relaie les messages du Groupe en s'appuyant sur les guides et chartes du Groupe. Les informations et les supports sont traduits dans la(les) langue(s) locale(s) officielle(s) des pays pour permettre leur compréhension et leur adoption par les équipes locales. Des outils de communication (guides pratiques, présentations, questionnaires d'évaluation des risques) sont disponibles sur l'Intranet du Groupe pour les collaborateurs et les *Compliance Officers* afin de faciliter leur action dans le domaine de l'éthique des affaires. Ces guides sont en partie consultables sur www.legrand.com. Chaque année, le Groupe met en place des formations pour les collaborateurs exposés et en charge des processus à risque : Dirigeants de l'entreprise, Directeurs des pays, Directions et *SBU*s, Responsables Administratifs et Financiers et autres personnes en relation avec des tiers (commerciaux, acheteurs etc.). Ils sont les premiers contributeurs dans l'action de prévention et de détection de faits de corruption ou de fraude et il est nécessaire qu'ils identifient clairement les comportements à adopter, leurs rôles et responsabilités face à des situations de non-*compliance*. Ils doivent favoriser une large diffusion des engagements pris par la Direction générale, leur appropriation par leurs collaborateurs et la constitution d'un socle de connaissances commun.

En complément et indépendamment de leur exposition aux risques, le Groupe sensibilise l'ensemble de ses collaborateurs aux règles de *compliance*. Les différents périmètres du Groupe mettent en place leurs propres formations adaptées à leur contexte et à leurs risques spécifiques.

Les formations abordent la *compliance* en général, ses enjeux et ses formes, les obligations juridiques applicables, et elles rappellent également l'engagement de la Direction générale et son application à travers le programme *compliance*, les règles de conduite et bonnes pratiques du Groupe, les comportements à adopter, le rôle et les responsabilités de chacun face à des faits de corruption ou de fraude, ainsi que les sanctions applicables le cas échéant. Le contenu des formations est adapté à la nature des risques de corruption, aux fonctions exercées et aux zones géographiques d'activité ; il est actualisé régulièrement, en lien avec la mise à jour de la cartographie des risques.

Les formations sont proposées en *e-learning* par un prestataire reconnu ou à partir de modules de formation réalisés par le Groupe et dispensés en présentiel ou à distance dans la langue des collaborateurs concernés. En 2017, ce sont 593 personnes qui ont terminé avec succès le *e-learning* sur l'anti-corruption proposé par le Groupe et près de 10 000 collaborateurs supplémentaires ont été formés à la *compliance* localement (le plus souvent en présentiel).

4.3.1.2 CONTRÔLER L'APPLICATION DU PROGRAMME DE COMPLIANCE DU GROUPE

Priorité Groupe 2014-2018

Couvrir 100 % du chiffre d'affaires du Groupe avec un dispositif de contrôle du programme de compliance.

Indicateur de suivi de la performance : taux de déploiement du programme de *compliance*.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de déploiement du programme de <i>compliance</i> à atteindre pour les filiales :					
■ les plus exposées et les plus significatives	70 %	90 %	90 %	100 %	100 %
■ autres	50 %	70 %	80 %	90 %	100 %

Réalisations 2017 :

Les taux de déploiement du programme de *compliance* mesurés à fin 2017 ressortent respectivement à 87 % pour les 8 pays les plus significatifs du Groupe, et à 81 % pour l'ensemble des autres périmètres. Le Groupe a intégré le cadre réglementaire de la loi Sapin II dans les contrôles à fin 2017 ce qui a conduit à renforcer l'exigence sur l'ensemble des étapes clés de déploiement du programme et, notamment à accentuer la documentation du mode de preuve de la mise en œuvre effective de ces pratiques, conduisant à une sous-performance par rapport à l'objectif de déploiement initialement fixé. Les dispositifs de déploiement et de contrôle vont se poursuivre sur les années à venir pour confirmer le respect du calendrier de déploiement du programme de *compliance*.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	110 %	105 %	107 %	88 %	

* Calculés comme la moyenne des taux de réalisation constatés dans les deux groupes de filiales de Legrand par rapport aux objectifs annuels.

Evaluation du Programme de *compliance*

L'évaluation du Programme de *compliance* porte sur les cinq axes du Programme de *compliance* tel que décrit en en-tête du chapitre 4.3.1 dans la partie « Programme de *compliance* Groupe ».

L'ensemble de ces contrôles sont annuellement revus par le service d'Audit Interne. Une partie de ces contrôles est revue annuellement dans le cadre d'un exercice d'auto-évaluation, puis contrôlé par l'audit interne. En 2017, 38 filiales dont 8 acquisitions récentes ont été auditées. De plus, un audit *compliance* spécifique a été réalisé sur la thématique embargo. Le contrôle interne des pratiques de *compliance* du Groupe est, à côté de la formation, un levier incontournable de l'éthique des affaires de Legrand. Il contribue à sa bonne compréhension, à sa diffusion et à son respect.

Focus : Le Programme de *compliance* de Legrand reconnu par « Les Échos Business »

Le déploiement du Programme de *compliance* du Groupe, a été salué par « Les Échos Business », journal économique numéro 1 en France en 2015 et à nouveau en décembre 2016, la Directrice juridique du Groupe rappelant l'importance de « rester précis et réactifs sur une matière qui évolue en permanence au gré de la réglementation et des mutations technologiques et sociétales, comme la transparence et l'éthique ». Pédagogie et communication sont les leviers essentiels de ce programme qui s'adresse à chaque collaborateur du Groupe. Les filiales comme le Chili, avec son dispositif de communication et son slogan « la transparence, c'est notre identité », l'Italie, au travers de minifilms « camera *compliance* » évoquant certains risques auxquels peuvent être confrontés les salariés, la Suisse et la Nouvelle-Zélande, avec des quiz *compliance* sur les conflits d'intérêts et les cadeaux et invitations, ou la Colombie, avec sa campagne de communication externe « Buzon Etico » relative à son système d'alerte éthique, ont largement participé à cette réussite.

Pour plus d'informations sur l'éthique dans le Groupe, se référer au site www.legrand.com.

04

4.3.2 – Assurer des achats responsables

Principes fondamentaux et organisation

Confronté à la mondialisation et à la globalisation des marchés, Legrand, signataire du Pacte Mondial, s'engage à intégrer dans ses choix et dans les relations avec les fournisseurs les principes du développement durable alors même que les fournisseurs peuvent présenter des pratiques sociales et environnementales potentiellement hétérogènes.

La politique Achats du Groupe établit des principes de relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique avec des fournisseurs respectant les valeurs de Legrand.

La démarche d'achats responsables de Legrand repose sur le principe selon lequel les règles éthiques, environnementales et sociétales du Groupe s'appliquent également à ses fournisseurs et sous-traitants qui sont choisis et gérés dans le respect de ces règles. Legrand attend ainsi de ses fournisseurs qu'ils adhèrent aux mêmes standards de responsabilité que lui. Par exemple, les fournisseurs Groupe sont incités, en cohérence avec l'adhésion de Legrand au Pacte Mondial, à en respecter également les principes. Ainsi, près de 60 % des achats du panel Groupe sont réalisés avec des fournisseurs partageant les principes du Pacte Mondial.

La démarche d'achats responsables est portée par une Direction des achats matricielle et certifiée ISO 9001 (Système de Management de la Qualité). Une responsable achats durables veille, au sein de la Direction des achats, au suivi et la mise en œuvre des règles d'achats responsables.

La Direction achats Groupe établit un reporting des montants d'achats par fournisseur et par famille d'achats. Les achats de matières premières et composants du Groupe représentent environ 31 % de son chiffre d'affaires. L'ensemble des achats est réalisé auprès de deux grands types de fournisseurs :

- les fournisseurs Groupe, acteurs majeurs sur leur marché et partenaires clés de Legrand, ils accompagnent le Groupe dans ses projets internationaux. Les acheteurs *corporate*, les qualitatifs et utilisateurs *leaders* établissent avec eux une relation proche, privilégiée et durable. En 2015, le panel des fournisseurs Groupe a évolué pour rester au plus proche des besoins des *SBU*s. À fin 2017, le Groupe travaille avec 500 fournisseurs Groupe répondant à des besoins multisites et multi-pays et couvrant environ 30 % des achats totaux du Groupe ;
- les fournisseurs locaux répondent aux besoins spécifiques d'un site ou d'une *SBU* (*Strategic Business Unit*) et sont gérés par les acheteurs des sites ou *SBU*s considérés.

Focus : Legrand labellisé Relations Fournisseur Responsables

Legrand a participé dès 2009, via le CNA, Conseil National des Achats à l'élaboration de la Charte des Dix engagements pour des Achats responsables et a été l'un des premiers signataires de cette charte, devenue depuis la « Charte Relations Fournisseur Responsables ». En 2012, Legrand a fait partie des quatre premières entreprises françaises à recevoir le label du même nom et a été renouvelé en 2015. Legrand confirme ainsi son engagement et ses pratiques d'achats responsables avec ses fournisseurs, démarche évaluée à un très bon niveau de performance par le cabinet ASEA ayant réalisé l'audit. Depuis 2015, Legrand s'implique en tant qu'ambassadeur du label en partageant les meilleures pratiques lors d'interventions en région Nouvelle-Aquitaine en France et participe aux événements de la communauté des labellisés.

Démarche

Formellement, le Groupe encadre sa démarche d'achats responsables vis-à-vis de ses fournisseurs via son Système de Management de la Qualité (SMQ) Achats, et notamment via :

- un « Cahier des Charges Achats » : document contractuel, intégrant les exigences de Legrand envers ses fournisseurs, notamment en termes de respect de réglementations et normes en vigueur tant sur des aspects environnementaux que sociaux. Les 10 principes du Pacte Mondial y sont rappelés.
- des Conditions Générales d'Achats dans lesquelles a été notamment établi un processus de médiation fournisseurs en cas de différend. À ce titre, un médiateur interne, indépendant de la fonction Achats, a été nommé.
- une procédure de sélection des fournisseurs qui est dimensionnée en fonction de l'enjeu, du risque, de la famille d'achats concernée et de la typologie du fournisseur, quelle que soit sa localisation. Chacune des étapes que sont l'homologation, la contractualisation, les visites et audits, et la gestion du risque et des incidents intègre ainsi les règles d'achats responsables du Groupe :
 - **l'homologation** : l'homologation permet de s'assurer de la bonne adéquation du fournisseur avec l'ensemble des critères attendus : capacités techniques, qualité, logistique, organisation, évaluation économique, respect des critères de *compliance* et de responsabilité sociétale du Groupe. Cette démarche comporte un questionnaire d'auto-évaluation du fournisseur comportant un volet sur les principes et politiques en matière de gestion environnementale, de santé/sécurité et des droits humains fondamentaux, suivi d'un audit documentaire pour les éléments requis, puis d'un audit sur site (si nécessaire). L'homologation intègre très en amont du processus les règles réhibitives comme le fait de ne jamais faire travailler d'enfant de moins de 15 ans (en conformité avec l'OIT), les risques sur la sécurité des employés, ainsi que des règles de conformité notamment pour prévenir les risques de fraude ou de conflits d'intérêt par exemple. Les éléments documentaires relatifs aux réglementations comme par exemple RoHS et REACH font également partie des éléments requis pour l'homologation de fournisseurs exposés à ce type

de réglementations. Un outil de gestion documentaire y a été associé pour assurer une compilation des documents et certificats fournisseurs ainsi récoltés.

- **la contractualisation** : les règles relatives à l'élaboration et l'approbation des contrats Groupe et locaux concernent toutes les unités du Groupe et sont intégrées aux procédures financières ; les contrats fournisseurs intègrent un paragraphe dédié à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale du fournisseur.
- **les visites et audits** : les fournisseurs sont visités régulièrement pour des questions techniques, de suivi qualité des procédés de fabrication et des produits, ainsi que dans le cadre de partenariats ou sur des aspects environnementaux, sociaux ou logistiques selon une grille établie. Pour être homologués, les fournisseurs du panel Groupe des marchés de matières premières et composants sont systématiquement audités sur site par des acheteurs *corporate* et qualitatifs suivant des critères intégrant des aspects liés à l'organisation, à l'éthique, à l'environnement et à la gestion des risques sociaux.
- une procédure de **pilotage des risques opérationnels** : on entend par risques opérationnels, principalement les risques de rupture d'approvisionnement, les risques de monosource, de dépendance vis-à-vis d'un fournisseur, de défaillance d'un fournisseur, de qualité, etc. Une campagne d'analyse exhaustive des risques est réalisée chaque année. La grille d'analyse comporte une douzaine de critères et est revue annuellement. Les plans d'actions sont suivis par les acheteurs sous surveillance de la responsable qualité achats. Les résultats sont présentés semestriellement au Comité des risques Groupe (pour plus d'informations sur le Comité des risques, le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.1.3 du présent document de référence). Cette démarche mature est déployée depuis 2009. En 2017, cette analyse a été réalisée par une soixantaine d'entités dans 34 pays. En complément, un bilan centralisé des défaillances fournisseurs est également réalisé semestriellement conjointement par la contrôleur de la performance achats et la responsable qualité achat.

Identification, suivi et accompagnement des fournisseurs sensibles d'un point de vue de la RSE

En 2014, afin d'approfondir sa démarche d'évaluation et d'accompagnement des fournisseurs sur des aspects RSE, Legrand a réalisé une cartographie de ses risques RSE. Dans une première approche, les fournisseurs Groupe ont été considérés comme non risqués d'un point de vue de la RSE, principalement du fait de la relation proche et durable que Legrand entretient avec eux, ainsi que les fournisseurs des familles d'achats indirects ; l'idée étant de se focaliser sur les familles d'achats entrant dans la composition des produits Legrand. Parmi les quelque 4 500 fournisseurs représentatifs de ce périmètre, représentant 50 % du montant des achats du Groupe, un ciblage a permis d'identifier les familles d'achats ou la typologie de fournisseurs pouvant présenter des risques en matière de RSE aussi bien sur des critères environnementaux que sociaux. Il en résulte que les zones de risques résident à ce stade principalement d'une part auprès

des fournisseurs utilisant des produits chimiques (par exemple la sous-traitance de traitement de surface) et d'autre part, auprès de fournisseurs basés dans des pays exposés à des risques RSE, notamment sociaux, et dépendants économiquement de Legrand.

Les fournisseurs ainsi détectés sont appelés « fournisseurs sensibles » et suivent systématiquement le dispositif de gestion du risque suivant :

■ **un audit documentaire** : il prend la forme d'un questionnaire détaillé comportant une vingtaine de questions relatives à la santé et la sécurité des collaborateurs (notamment l'évaluation des risques professionnels, l'identification des équipements de protections individuels et collectifs et leur utilisation par les employés), à la gestion des questions environnementales (par exemple la prise en compte du traitement des effluents), et enfin au respect des droits humains et libertés fondamentales (incluant le respect des 8 conventions fondamentales de l'OIT). Des documents de preuve sont requis pour illustrer les réponses et un système de *scoring* a été établi afin de prioriser les audits RSE à réaliser sur site.

■ **un audit sur site** : il est organisé à la suite de l'audit documentaire suivant le résultat du *scoring*. Afin d'ancrer sa méthodologie d'audit RSE, Legrand privilégie le binôme acheteur/expert QSE (Qualité-Sécurité-Environnement) pour réaliser l'audit RSE suivant un questionnaire type établi par le Groupe. Chaque pays s'organise pour réaliser les audits RSE avec les acheteurs et experts QSE locaux en fournissant à la responsable achats durables le planning de déploiement des audits. Afin d'établir sa méthodologie d'audit RSE, en 2017 Legrand a travaillé avec Bureau Veritas et la méthodologie d'audit social SMETA (voir ci-après dans la partie « Réalisations 2017 »).

■ **un plan d'action formalisé** : il est constitué et partagé avec le fournisseur en question si un ou des écart(s) par rapport aux standards Legrand sont constatés. Il exige que les fournisseurs mettent en place le plan d'amélioration afin de satisfaire les standards du Groupe. Il s'agit principalement de maintenir la relation avec le fournisseur concerné, mais dans le cadre d'un programme de progrès et de contrôle défini par les acteurs impactés (acheteurs, clients internes, experts QSE etc.). Dans les cas extrêmes et notamment lorsque le fournisseur ne s'engage pas dans une démarche de progrès, une exclusion progressive du portefeuille fournisseurs peut être actée. L'avancement du plan d'action est suivi dans la base centralisée des Achats Groupe. Legrand a souhaité en faire une priorité à part entière dans la feuille de route RSE pour la période 2014-2018 et publie annuellement à ce titre le nombre de fournisseurs sous revue, et l'avancement des plans d'action comme détaillé plus loin dans les résultats de la feuille de route RSE.

Focus : Audits RSE fournisseurs – Legrand favorise le binôme acheteur/expert QSE (Qualité-Sécurité-Environnement)

Afin d'ancrer les thématiques de l'audit RSE dans ses pratiques, Legrand favorise le binôme acheteur/expert QSE pour réaliser les audits fournisseurs sur site. Ces binômes ont déjà été déployés dans la plupart des pays impliqués dans la démarche d'accompagnement des fournisseurs sensibles, par exemple

en Turquie, Inde, Colombie, Brésil ainsi que dans les entités européennes du Groupe. Cette pratique est en parfaite adéquation avec la version 2015 de l'ISO 14001 ou le déploiement du devoir de vigilance qui légitime les actions de ce type au titre de l'entreprise élargie.

- **un suivi centralisé** : en 2017, ce dispositif de gestion des risques RSE fournisseurs est devenu une procédure du système qualité achats. Afin d'en suivre le bon déploiement, chaque étape de cette procédure a été caractérisée comme suit : audit documentaire réalisé - 25 %, audit sur site réalisé - 50 %, suivi de l'avancement du plan d'action - entre 50 % et 75 %, risque levé lorsque le plan d'action est à 100 %. Le suivi de tous les fournisseurs sensibles est ainsi centralisé dans une base commune sous contrôle de la responsable achats durables du Groupe.
- **un reporting** : l'avancement des plans d'actions et les situations critiques sont revus trimestriellement en Comité de Direction achats et en Comité de pilotage RSE achats. À partir de 2018, les situations critiques en matière de droits humains seront revues en Comité des droits humains (pour plus de détail se référer au chapitre 4.4.1 Respecter les droits humains du présent document de référence).

Focus : Application de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneurs d'ordre

Il est à noter que Legrand a pleinement pris en compte cette loi et se réfère aux priorités de la feuille de route RSE qui anticipait sur une base volontaire les dispositions devenues réglementaires au travers de la loi du 27 mars 2017. En effet, Legrand depuis 2014 publie son plan de vigilance non seulement pour ses propres implantations mais aussi sur sa chaîne de valeur sur les thématiques des droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et enfin l'environnement.

Le plan de vigilance inclut l'ensemble des dispositions prévues par la loi, à savoir :

- **cartographie des risques** : se référer à la cartographie des risques du Groupe définie au chapitre 3.6 de ce document et qui met en exergue les notions de risques en matière de droits humains, de santé et de sécurité des personnes et d'environnement ;
- **procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales** : les procédures du Groupe sont détaillées aux chapitres 4.4.1 « Respecter les Droits humains », 4.4.2 « Garantir la sécurité et la santé au travail » et enfin 4.5 « Limiter notre impact sur l'environnement » du présent document de référence ;
- **procédures d'évaluation régulière des sous-traitants et fournisseurs** : les procédures du Groupe sont détaillées dans le présent chapitre 4.3.2 « Assurer des achats responsables » ;
- **mécanisme d'alerte** : les dispositions du dispositif d'alerte éthique et fraude est décrit dans le chapitre 4.3.1 « Agir de façon éthique ». Pour rappel l'adresse e-mail générique est la suivante : ethics.legrand@legrandelectric.com. Elle est notamment communiquée sur le site Internet du Groupe ;

■ **dispositif de suivi des mesures et évaluation de l'efficacité** : le Groupe s'évalue annuellement sur l'ensemble des engagements pris dans le cadre des priorités décrites ci-dessus et publie annuellement les résultats dans le document de référence. Par ailleurs, l'ensemble des indicateurs liés aux priorités et donc aux engagements du Groupe sont audités par un organisme tiers indépendant (OTI), en l'occurrence le cabinet Deloitte et Associés pour l'année 2017.

Legrand répond donc en avance de phase quant aux dispositions de la loi dite du Devoir de vigilance puisque le plan de vigilance est clairement établi depuis 2014 et fait l'objet d'une publication, et le Groupe communique par ailleurs le compte-rendu sur l'application du plan sur les 3 thématiques clés annuellement.

Priorité Groupe 2014-2018

Accompagner 100 % des fournisseurs sensibles dans une démarche de progrès en matière d'environnement, de droits fondamentaux au travail et d'éthique des affaires.

Indicateur de suivi de la performance : réalisation de l'analyse de risques globale (2014) ; pourcentage de fournisseurs sensibles RSE traités par des plans d'actions adéquats (années 2015 et suivantes).

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Accompagnement des fournisseurs sensibles	100 % identifiés	25 %	50 %	75 %	100 %

Réalisations 2017 :

L'analyse de risques RSE réalisée au cours de l'année 2014 a permis d'établir l'état des lieux de départ et l'inventaire des plans d'actions à engager. Celui-ci s'affine au fur et à mesure du déploiement de la démarche et à fin 2017, 87 % des fournisseurs sensibles sont couverts par un plan d'action.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	100 %	124 %	131 %	116 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Pour 2017, les résultats de cette analyse des fournisseurs sensibles RSE sont les suivants :

- 247 fournisseurs dits sensibles en termes de risques RSE ont été détectés pour le Groupe ;
- 215 sont suivis par un plan d'action, à savoir à minima l'audit documentaire a été réalisé. Les 32 restants vont être intégrés à la démarche en 2018 car ils ont fait l'objet d'une identification récente ;
- les 215 plans d'actions ont été engagés sur une vingtaine de pays (dont Allemagne, Australie, Brésil, Chine, Colombie, Égypte, États-Unis, France, Grande-Bretagne, Hollande, Hongrie, Inde, Italie, Mexique, Pologne, Portugal, Russie,

Turquie) qui représentent plus de 90 % du montant des achats du Groupe. Chacun d'eux a mis en place un correspondant pour suivre localement les actions relatives à la politique d'achats responsables, suivant la démarche du Groupe ;

- sur les 215 fournisseurs détectés, 66 ont des plans d'actions dont l'avancement est terminé ou presque terminé (risque résiduel non significatif) et couvrent environ 50 % du montant des achats réalisés avec des fournisseurs sensibles RSE ;
- sur les 149 fournisseurs en cours d'analyse : 32 ont déjà été audités et des plans d'actions mis en place. Aucun écart grave comme le travail des enfants n'a été détecté lors de ces audits ;
- résultats des audits sur site : aucun écart grave comme le travail des enfants n'a été détecté lors des audits. Il ressort principalement des plans d'actions la nécessité de produire périodiquement l'information documentaire nécessaire (certificats environnementaux par exemple), la formalisation de procédures en matière de Santé/Sécurité (comme par exemple l'affichage des risques dans les usines, la sensibilisation au port des masques – gants – chaussures de sécurité, la définition d'un plan d'évacuation et exercice associé, l'amélioration du stockage des produits chimiques, etc.). En 2017, un pilote a été réalisé avec Bureau Veritas auprès de 4 fournisseurs (un en Inde et trois en Chine). Les fournisseurs, audités au préalable par les équipes locales de Legrand ont ensuite été audités par Bureau Veritas selon la méthodologie d'audit social SMETA. Cette expérience a montré que les équipes locales de Legrand (achats/expert QSE) étaient matures pour accompagner les fournisseurs sur les aspects santé-sécurité et environnement, les plans d'actions d'amélioration se déroulent efficacement et par exemple, en octobre 2017, une session de sensibilisation à ces sujets a été organisée dans l'usine Legrand de Sinnar avec 4 fournisseurs locaux. En 2018, le déploiement de la Charte des Droits humains permettra de continuer à rendre visible les engagements de Legrand et la méthodologie d'audit Legrand sur ces aspects. Le pilote avec Bureau Veritas sera reconduit chez d'autres fournisseurs ;
- depuis 2015, 5 cas ont abouti à un plan de désengagement et de sortie du portefeuille fournisseurs du Groupe.

Les fournisseurs considérés comme résiduellement sensibles à fin 2017 (car pas encore intégré à la démarche de vérification ou avec un plan d'action peu avancé) d'un point de vue RSE représentent moins de 5 % du montant total des achats du Groupe.

La liste des fournisseurs détectés comme exposant le Groupe à des risques RSE est susceptible d'évoluer en fonction des échanges avec les filiales du Groupe et de l'affinage des plans d'actions.

Implication et formation des acheteurs

Les acteurs de la relation avec les fournisseurs, acheteurs, qualitatifs, concepteurs ou experts, appliquent les principes de la stratégie RSE au travers des procédures achats. Le développement des compétences de l'ensemble des acteurs de la fonction achat fait partie des engagements de la politique Achats. Le module d'intégration des nouveaux acheteurs inclut une section spécifique sur la RSE, notamment par la présentation

du code éthique et des procédures. Dans le cadre de la feuille de route RSE, depuis 2015, 22 pays ont été formés à la méthodologie de détection et de suivi des fournisseurs sensibles en termes de RSE et à la gestion des plans d'actions correspondants. Parmi ces 22 pays, 12 ont été formés en 2017, principalement les entités européennes du Groupe, ainsi que l'Égypte, l'Arabie saoudite, la Corée, l'Australie, le Mexique et le Chili ; ce qui représente 29 personnes. Les 10 autres pays déjà impliqués ont poursuivi leurs actions et le déploiement des formations. Au total, ce sont près de 120 personnes à travers le Groupe qui sont formées au pilotage des fournisseurs sensibles en termes de RSE.

Focus US : Former les équipes aux audits RSE pour les déployer en 2018

Fin 2017, l'équipe achats US qui coordonne le suivi des fournisseurs sensibles RSE sur son périmètre de responsabilité a organisé une session de formation aux audits RSE avec l'intervention d'un tiers externe. Le support d'audit RSE a été présenté et expliqué à 30 personnes. Un fournisseur mexicain a été inclus à cette formation avant qu'un test soit réalisé sur site pour mise en application. Les équipes achats et qualité ainsi formées vont déployer en 2018 cette méthodologie, en tout point alignée avec la méthodologie du Groupe.

Gestion des substances dangereuses

Les questions relatives aux substances et à la capacité d'éco-conception des fournisseurs sont traitées dans la phase d'homologation du fournisseur. Ainsi le Règlement REACH (*Registration, Evaluation, Authorization and restriction of Chemicals*) et la Directive 2002/95/EC RoHS (*Restriction of Hazardous Substances*) sont spécifiquement évoqués lors des étapes opérationnelles d'évaluation des fournisseurs citées ci-dessus et les fournisseurs doivent, par exemple, se prononcer sur la présence des substances de la Directive RoHS dans les produits qu'ils livrent au Groupe.

Les fournisseurs de matières premières, notamment les matières plastiques, sont également invités à transmettre à Legrand leurs Fiches de Données de Sécurité (FDS). Un groupe d'experts du laboratoire matériaux central s'associe aux concepteurs et acheteurs pour identifier les typologies de matières et articles achetés avec forte probabilité de présence de substances REACH afin de consulter prioritairement et de façon constructive des fournisseurs ciblés. Pour être en conformité avec cette réglementation, un processus REACH a été mis en place.

Minerais de conflit

Dans plusieurs pays du monde et notamment en République démocratique du Congo et dans les pays avoisinants, l'exploitation de certains minerais alimente des groupes armés, des conflits et des crimes contre la population. Les principaux minerais impactés, appelés « minerais de conflit », sont : la cassitérite (minerai d'étain), le coltan (minerai du tantale), la wolframite (minerai de tungstène) et l'or.

De par son activité, Legrand n'est jamais en situation d'acheter, en direct, de quelconques minerais sous leur forme primaire et reste peu impacté par ces minerais. Cependant, acteur responsable, Legrand soutient les initiatives de l'OCDE en suivant les indications du « Guide OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque » et construit une démarche pour identifier et évaluer les risques liés à sa chaîne d'approvisionnement. Legrand a conduit une analyse de risques permettant d'identifier les fournisseurs concernés. Cette position s'est matérialisée en novembre 2015 avec la publication de la politique Minerais de conflit du Groupe signée par la Directrice des achats Groupe.

Le Groupe est pleinement conscient du volume d'information à traiter mais a pris l'engagement d'interroger ses fournisseurs pertinents et dans le même temps, Legrand s'engage à répondre aux sollicitations des clients dans ce cadre. En tant qu'entreprise en aval, Legrand travaille donc avec ses fournisseurs les plus exposés pour s'assurer que les métaux utilisés proviennent de sources exemptes de ces « minerais de conflit ». À ce stade, les investigations menées ont confirmé l'approvisionnement de sources « sans conflit ». Si toutefois Legrand venait à identifier qu'un fournisseur utilise des métaux provenant de « minerais de conflit », le Groupe mettrait en place immédiatement les actions nécessaires pour y remédier.

À fin 2017, les fournisseurs Groupe pertinents ont tous été consultés. Les trois quarts d'entre eux ont fait part de leurs engagements concernant les minerais de conflits, le reste étant en cours d'analyse. Suivant la complexité de la chaîne d'approvisionnement amont du fournisseur, les informations reçues vont de la politique concernant les minerais de conflit au *template* CFSI CMRT dûment complété. Legrand est conscient de la difficulté et de la complexité pour obtenir ces informations et s'engage à continuer dans cette démarche de collecte et de transparence.

En complément, la filiale Legrand *North and Central America* (LNCA) s'est engagée à respecter le « Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas » ainsi que l'exigence applicable de la section 1502 du « Dodd-Frank Act » qui tend à prévenir l'utilisation de minerais qui, directement ou indirectement, financent les groupes armés dans la République démocratique du Congo ou dans les pays limitrophes (« conflict minerals »). Ainsi, LNCA exige de ses fournisseurs concernés qu'ils s'engagent à être ou à devenir « conflict free » (ce qui signifie que ce type de fournisseur n'approvisionne pas de minerais issus de la zone de conflit) et à s'approvisionner, lorsque c'est possible, seulement auprès de fonderies garanties « conflict free ». LNCA exige de chaque fournisseur concerné qu'il produise des déclarations complètes selon le format EICC-GeSI mettant en évidence l'engagement du fournisseur concerné à devenir « conflict free » et à informer sur les pays d'origine de l'étain, du tantale, du tungstène et de l'or qu'il achète.

Pour plus d'informations sur les achats responsables dans le Groupe, se référer au site www.legrand.com.

4.3.3 – Permettre un accès à l'électricité pour tous

Parce que l'électricité est un facteur de développement essentiel pour les populations, Legrand considère qu'il est de sa responsabilité de permettre au plus grand nombre d'accéder durablement à l'électricité.

Cette responsabilité se concrétise à travers sa politique de mécénat qui vise à réduire les inégalités énergétiques, partout dans le monde, en cohérence avec l'Objectif de Développement Durable (ODD de l'ONU) numéro 7 : garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable. Il s'agit à la fois de permettre à tous de bénéficier d'un accès à l'électricité et d'agir contre la précarité électrique. Cette politique se déploie à trois niveaux :

- un partenariat Groupe privilégié avec l'ONG *Électriciens sans frontières* pour l'aide au développement et l'aide d'urgence ;
- la Fondation Legrand – Générateur d'autonomies, sous l'égide de la Fondation Agir contre l'Exclusion (FACE), reconnue d'utilité publique ;
- les actions locales des filiales du Groupe, définies en fonction des besoins locaux.

Le budget total alloué aux actions caritatives s'est élevé à plus de 1,12 million euros en 2017 en dons financiers, matériels, de locaux et de compétences. Des actions de bénévolat portées par des collaborateurs du Groupe viennent compléter ces dispositifs.

4.3.3.1 PERMETTRE AU PLUS GRAND NOMBRE DE BÉNÉFICIER DE L'ACCÈS À L'ÉLECTRICITÉ

Depuis 2007, le Groupe est partenaire d'*Électriciens sans frontières*, ONG internationale œuvrant pour le développement de l'accès à l'énergie pour les populations les plus démunies.

Le soutien de Legrand à *Électriciens sans frontières* se concrétise par des aides financières, de la fourniture de matériel, la mise à disposition de locaux et par l'implication des salariés du Groupe, qui offrent leurs compétences personnelles ou professionnelles, en s'impliquant directement sur le terrain, ou à travers des formations ou un support technique.

Priorité Groupe 2014-2018

Viser à permettre, directement ou indirectement, à 800 000 personnes supplémentaires de bénéficier de l'accès à l'électricité.

Indicateur de suivi de la performance : nombre de personnes bénéficiant directement ou indirectement de projets d'accès à l'électricité dans le cadre du partenariat avec *Électriciens sans frontières*.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Bénéficiaires cumulés de projets d'accès à l'électricité *	160 000	320 000	480 000	640 000	800 000

* Sur la durée de la feuille de route et ne tenant donc pas compte du nombre de bénéficiaires avant 2014.

Réalisations 2017 :

En 2017, les actions conjointes de Legrand et *Électriciens sans frontières* ont permis à 320 000 ⁽¹⁾ personnes de bénéficier directement ou indirectement d'accès à l'énergie, ce qui porte le nombre de bénéficiaires à 2,1 millions depuis 2007.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	141 %	167 %	153 %	165 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Résultats des actions du partenariat

LeGrand apporte un soutien à *Électriciens sans frontières* qui est une ONG de solidarité internationale reconnue d'utilité publique. Elle conduit des projets pour ceux dont le développement et parfois la survie sont compromis, faute d'un accès sécurisé et pérenne à l'électricité. Elle met aussi son expertise au service des acteurs de la solidarité internationale pour sécuriser leurs installations électriques à travers le monde, notamment les infrastructures de santé ou d'éducation. Et elle se mobilise pour des missions d'urgence lors de catastrophes humanitaires. En savoir plus : www.electriciens-sans-frontieres.org.

LeGrand soutient particulièrement des projets de développement sur le long terme mais aussi ponctuellement une aide à des actions humanitaires d'urgence. Trois grandes typologies de projets d'électrification sont concernées :

- les établissements scolaires, par exemple pour permettre l'utilisation de technologies multimédias pour la communication inter-collèges ou encore le maintien d'une veille lumineuse pour assurer la sécurité des sites ;
- les hôpitaux, afin de garantir des interventions chirurgicales sécurisées, la conservation réfrigérée de vaccins, des consultations médicales de nuit ;
- des villages entiers pour améliorer le quotidien des familles par un accès durable à l'électricité en utilisant les énergies renouvelables.

(1) Donnée fournie par *Électriciens sans frontières* et représentant le nombre de personnes potentiellement impactées par les projets soutenus par Legrand.

Depuis 2007, Legrand a contribué à l'intervention d'*Électriciens sans frontières* dans plus de près de 180 projets d'accès à l'électricité ou d'aide d'urgence en Afrique, Asie et Amérique latine, ce qui représente une action dans près de 35 pays (notamment Argentine, Bénin, Burkina Faso, Cambodge, République centrafricaine, Congo, Éthiopie, Haïti, Inde, Laos, Madagascar, Mali, Mauritanie, Népal, Niger, Pakistan, Pérou, Sénégal, Tchad, Vietnam).

En 2017, Legrand a poursuivi son soutien à *Électriciens sans frontières* à travers 26 projets répartis dans 15 pays d'Afrique et d'Asie et d'Amérique du Sud, parmi lesquels la réfection de l'installation électrique de l'Hôpital de Saint-Luc de Pagala Gare au Togo pour fiabiliser l'alimentation des différents bâtiments, l'électrification d'écoles et de centres de Santé dans la région de Sofia à Madagascar ou encore l'électrification d'une éco-pension au Nord-Est de la Moldavie pour permettre la transformation de produits agricoles qui aideront au développement de l'activité économique du village. Chaque projet mené par *Électriciens sans frontières* s'accompagne de la formation des personnes qui, localement, assureront la maintenance des installations réalisées pour assurer leur pérennité.

En 2017, Legrand et *Électriciens sans frontières* ont fêté leurs 10 ans de partenariat. À cette occasion, Legrand a lancé auprès du grand public une animation digitale. Chaque participation à cette animation digitale a fait l'objet d'un abondement du Groupe au profit d'*Électriciens sans frontières*.

En décembre 2017, Legrand a signé au Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, en présence du Ministre, d'Hervé Gouyet, Président d'*Électriciens sans frontières* et de 9 autres entreprises, une convention de partenariat pour la gestion de situations d'urgence humanitaires, s'inscrivant dans le cadre du Centre de soutien et de crise. La mobilisation des 10 partenaires industriels, dont les ressources financières, logistiques, matérielles et humaines seront mobilisées par *Électriciens sans frontières* permettra de réaliser les opérations d'urgence dans les meilleures conditions et de renforcer les capacités d'intervention dans les situations d'urgence.

Le partenariat du Groupe avec *Électriciens sans frontières* est particulièrement soutenu par les équipes commerciales des marques françaises du Groupe qui se mobilisent pour contribuer au financement du programme « Électricité pour la santé et l'éducation en Afrique ». Depuis 2011, pas moins de 70 actions ont été menées par les équipes pour soutenir ces programmes, parmi lesquelles des opérations commerciales, avec la vente de « Produits Partage » (dont une partie du prix est reversée à l'ONG), la présentation d'*Électriciens sans frontières* dans des salons professionnels, des manifestations sportives (tournois, marathon), des repas musicaux, mais aussi des concerts ou encore la vente d'objets artisanaux haïtiens. Les bénéfices de ces actions sont entièrement reversés à *Électriciens sans frontières* et ont permis de financer des projets d'électrification d'écoles et de dispensaires principalement au Burkina Faso, au Togo, au Sénégal et à Madagascar. En 2017, ce sont 5 opérations qui ont été organisées impliquant environ 600 personnes des équipes commerciales de Legrand, des distributeurs et installateurs du Groupe.

Dans l'idée de renforcer les moyens d'agir pour lutter contre la pauvreté énergétique dans le monde et de mobiliser le secteur énergétique européen, *Électriciens sans frontières* a exporté son modèle en Europe. Ainsi à l'occasion de la création de *Elettrici senza frontiere* en novembre 2015, la filiale italienne de Legrand a signé un partenariat avec cette nouvelle organisation non lucrative d'utilité sociale (ONLUS). Dans le cadre de ce partenariat, *Elettrici senza frontiere* a soutenu en 2017 l'installation d'une installation photovoltaïque fournissant de l'électricité pour des écoles, un réfectoire, un dortoir et un centre de santé au Kenya dans le village de Meru, situé à 1 500 mètres d'altitude.

Les filiales du Groupe apportent leur soutien logistique et organisationnel aux bénévoles d'*Électriciens sans frontières* à chaque fois que cela est possible ; c'est le cas par exemple pour la livraison de matériel ou le prêt de locaux pour réaliser des formations. En 2013, la filiale aux Philippines a ainsi apporté son aide matérielle et logistique à *Électriciens sans frontières* lors de son action suite au typhon Haiyan qui a dévasté l'archipel. En 2015, suite au passage du cyclone Pam, les équipes Legrand en Australie, Nouvelle-Zélande et Nouvelle-Calédonie se sont mobilisées pour organiser au mieux la venue d'une équipe de 3 bénévoles d'*Électriciens sans frontières* au Vanuatu notamment sur l'île de Tanna. Elles les ont accompagnés dans le choix de matériels, le transport, la mise en contact avec des électriciens locaux, et les démarches administratives. En 2017, suite au passage des ouragans Irma et Maria, les équipes Legrand ont apporté leur aide aux bénévoles *Électriciens sans frontières* dans leurs démarches auprès de distributeurs locaux.

Pour plus d'informations sur le partenariat avec *Électriciens sans frontières*, se référer au site www.legrand.com.

Programme Legrand Electricity for all™

L'accès à l'énergie représente un important levier de croissance économique et participe au recul de la pauvreté dans les pays en développement. C'est pourquoi, l'action du Groupe et de ses filiales pour permettre l'accès à l'électricité et agir contre la précarité énergétique se déploie dans le cadre de sa politique de mécénat, mais aussi à travers le programme *Electricity for all™* lancé en 2013.

Ce programme s'inscrit pleinement dans la stratégie de l'entreprise et bénéficie du soutien de la Direction générale du Groupe. Développé au niveau mondial, il est piloté par la Directrice de la RSE de Legrand. Il associe des parties prenantes internes et externes, allant des salariés du Groupe aux associations d'aide au développement.

Ce programme regroupe l'ensemble des actions menées par le Groupe et ses filiales autour de deux piliers :

- **permettre l'accès à l'électricité**, à travers des partenariats solidaires, dont celui avec *Électriciens sans frontières*, et des missions de recherche exploratoire menées de façon collaborative ;
- **agir contre la précarité énergétique**, avec une démarche d'innovation qui vise les besoins essentiels, débouchant sur le développement de gammes de produits répondant à des besoins essentiels, et la conception de solutions pour améliorer l'efficacité énergétique (et donc limiter la facture énergétique).

Pour plus d'informations sur le programme *Legrand Electricity for all™*, se référer au site www.legrand.com.

Focus : Le puits d'électricité, un projet commun au service des populations qui ont un accès limité à l'électricité

Le puits d'électricité est le résultat d'une collaboration de Legrand avec l'École des Mines d'Albi en France pour répondre aux besoins des populations locales qui ont un accès limité à l'électricité. Il permet de couvrir les besoins de première nécessité en matière de distribution de l'énergie en proposant de recharger simultanément jusqu'à trente téléphones classiques depuis un groupe électrogène, une installation photovoltaïque ou un raccordement réseau. Legrand a réalisé des prototypes qui ont été mis à disposition d'Électriciens sans frontières pour tester sur le terrain cette solution.

4.3.3.2 LUTTER CONTRE L'EXCLUSION ET FAIRE GAGNER EN AUTONOMIE

Pour Legrand, réduire les inégalités c'est accompagner ceux qui sont exclus, défavorisés ou discriminés. Cet engagement de long terme s'est traduit en 2014 par la création de la Fondation Legrand – Générateur d'autonomies, sous l'égide de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), reconnue d'utilité publique.

La Fondation Legrand a pour objet d'agir contre l'exclusion liée à la perte d'autonomie et à la précarité électrique, ainsi que de favoriser l'éducation et l'insertion de personnes en recherche d'emploi, notamment au sein de la filière électrique. L'apport de la Fondation Legrand se concrétise par des aides matérielles, du bénévolat, du mécénat de compétences et un soutien financier.

La Fondation Legrand s'inscrit dans le cadre du programme *Legrand Electricity for all™*, qui fédère l'ensemble des actions du Groupe pour réduire durablement les inégalités énergétiques.

Fondation reconnue d'utilité publique, FACE encourage l'engagement social et sociétal du tissu économique au cœur des territoires. Grâce à son réseau d'associations locales, elle mobilise aujourd'hui plus de 5 650 entreprises, grands groupes et PME et est devenue le premier réseau d'entreprises en France à s'investir en matière de RSE, d'insertion, d'éducation et d'accès aux services.

Dans une logique de proximité, la Fondation FACE crée de nouvelles implantations chaque année (123 structures en France et à l'international) et multiplie ses lieux d'action. Son ambition est de créer des pôles de compétences autour de ses 5 axes d'intervention : dans l'entreprise, pour l'emploi, pour l'éducation – culture, au quotidien et avec les territoires. Au sein de chacun de ces champs, des actions et formations sont portées par les Clubs avec la participation active des entreprises partenaires et de leurs collaborateurs. En savoir plus : www.fondationface.org.

Priorité Groupe 2014-2018

Faire bénéficier le plus grand nombre des actions mises en œuvre par la Fondation Legrand.

Indicateur de suivi de la performance : nombre et typologie de projets menés dans le cadre de la Fondation Legrand.

Objectifs annuels :

Mettre en place au moins un projet sur chacun des quatre domaines d'actions de la Fondation (voir ci-après) sur toute la durée de la feuille de route.

Réalisations 2017 :

En 2017, 11 nouveaux projets ont vu le jour. Depuis la création de la Fondation Legrand en 2014, 34 projets ont ainsi été menés en France.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	100 %	100 %	100 %	100 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

La Fondation Legrand se mobilise autour de quatre domaines : la perte d'autonomie, la précarité électrique, l'éducation et l'emploi.

Dans chacun de ces domaines, la Fondation Legrand souhaite créer ou recréer du lien social pour tous ceux qui sont exclus, défavorisés ou discriminés. Elle initie ou soutient des actions simples et de proximité, en privilégiant des solutions de terrain, ancrées dans le tissu local français et cohérentes avec le métier et les implantations du Groupe. Certaines actions se dupliquent dans de nouveaux territoires ce qui démultiplie les actions et permet de nouveaux bénéficiaires de bénéficier d'actions ayant démontré leur efficacité.

La Fondation Legrand, Générateur d'autonomies, a mis en place une mesure de l'autonomie gagnée par les bénéficiaires des actions de la Fondation, à partir du modèle SOC (Selective Optimization with Compensation : Sélection, Optimisation et Compensation) de Baltes & Baltes. Ce modèle permet de comparer les processus de développement en tenant compte de la spécificité individuelle et contextuelle.

Perte d'autonomie pour un habitat adapté au maintien à domicile

L'aide à l'autonomie et le maintien à domicile représentent un enjeu de société majeur. Il y a en France 1,6 million de personnes dépendantes. On assiste par ailleurs à un vieillissement de la population : en 2040, 31 % de la population française aura plus de 60 ans et 6,5 % aura plus de 85 ans. 80 % des Français souhaitent rester le plus longtemps possible dans leur domicile, mais tous n'ont pas les moyens d'adapter leur logement pour compenser leur perte d'autonomie. (sources : INSEE, division Enquêtes et études démographiques).

Face à ce constat, la Fondation Legrand souhaite apporter une aide aux personnes vieillissantes ou dépendantes qui sont en situation de précarité financière, notamment les bénéficiaires de logements sociaux. La Fondation s'appuie sur le savoir-faire et le large éventail de solutions du Groupe, précurseur en matière d'assistance à l'autonomie.

Précarité électrique : lutter contre le risque électrique et améliorer l'efficacité énergétique

La précarité électrique devient un enjeu de société. Selon les dernières évaluations en 2016, près de 5 millions de ménages français sont en situation de précarité énergétique en France, et 3,8 millions de ménages, soit 14 % des ménages, consacrent ainsi plus de 10 % de leur budget à leurs dépenses énergétiques. D'autre part, la vétusté et la défaillance des installations électriques dans l'habitat individuel ou collectif entraînent des risques en termes de sécurité. 7,3 millions de logements sont concernés en France. 2 installations électriques sur 3 de plus de 15 ans présentent au moins un défaut de sécurité électrique et 25 % des incendies répertoriés sont d'origine électrique (sources : ONPE, Promotelec et ONSE).

S'appuyant sur le savoir-faire et les solutions du Groupe qui permettent d'améliorer l'efficacité énergétique et la sécurité électrique des logements, la Fondation Legrand souhaite apporter un autre regard sur cette question. Elle veut sensibiliser à la fois les constructeurs, les bailleurs sociaux, les installateurs électriques et les occupants les plus défavorisés.

Éducation : construire son projet professionnel dans la filière électrique

Environ 100 000 élèves et apprentis se forment chaque année aux métiers de l'électricité, tous diplômes confondus, du CAP au Bac professionnel jusqu'aux écoles d'ingénieurs. Ce sont donc autant de jeunes qui, sortant des lycées professionnels, des Centres de Formation d'Apprentis, des lycées techniques, des centres AFPA ou des écoles d'ingénieurs, ont une qualification professionnelle et préparent leur entrée sur le marché du travail dans la filière électrique.

La Fondation souhaite aider ces jeunes dans leur parcours vers les métiers de l'électricité, pour améliorer leur employabilité.

La Fondation s'appuie d'une part sur la connaissance qu'a Legrand des cursus de formation aux métiers de l'électricité et sur les relations privilégiées que le Groupe entretient avec les établissements qui les délivrent. Elle profite d'autre part de la grande proximité du Groupe avec de nombreuses entreprises, notamment des entreprises locales, PME/PMI de proximité, via son réseau d'installateurs et de prescripteurs.

Emploi : soutenir l'accès à l'emploi

L'accès à l'emploi devient une préoccupation pour l'ensemble de la société civile. Toutes populations confondues, la durée moyenne pour trouver ou retrouver un emploi en France est de 418 jours (source Pôle Emploi, Département études et évaluations). L'enjeu est encore plus déterminant pour certaines populations, par exemple lorsqu'il s'agit de l'accès au premier emploi ou lorsqu'elles font l'objet d'une discrimination dans leurs recherches d'emplois. Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans est ainsi de près de 24 %. Et le taux d'emploi précaire de ces jeunes est supérieur à 50 % (sources OCDE et Observatoire des inégalités).

Partant de ce constat, la Fondation Legrand propose de soutenir l'accès à l'emploi des populations les plus discriminées. En particulier, elle accompagne les jeunes, les seniors et les femmes dans leurs recherches d'emploi. L'objectif est de faciliter leur insertion sociale et professionnelle dans la filière électrique.

Organisation

La Fondation Legrand est organisée autour d'un Comité exécutif composé de trois membres Legrand, d'une personne de la Fondation FACE et d'une personnalité extérieure qualifiée, d'un Comité de pilotage qui identifie les projets de la Fondation et en assure la coordination et d'une équipe dédiée qui suit les projets au quotidien.

Pour plus d'informations sur la Fondation Legrand, se référer au site fondationlegrand.org.

4.4 – S'ENGAGER POUR NOS COLLABORATEURS

Avec plus de 34 100 collaborateurs inscrits dans le monde et des implantations commerciales et industrielles dans près de 90 pays, Legrand poursuit son développement en portant une attention particulière aux conditions de travail de ses salariés et à ses responsabilités sociales.

Dans le cadre de ses activités, le Groupe accorde une attention particulière, partout dans le monde, au respect des Droits humains. Il s'engage aussi pour assurer la sécurité et la santé au travail de l'ensemble de ses collaborateurs. Legrand a par ailleurs la volonté de développer les compétences de chacun et de promouvoir la diversité. Car c'est en faisant progresser ses collaborateurs que Legrand progresse et fait progresser sa filière.

La gestion des ressources humaines du Groupe s'appuie sur cinq fondamentaux :

- gérer les ressources humaines des différentes entités en prenant en compte les enjeux et priorités liés à l'activité, et ainsi disposer des meilleures adéquations besoins-ressources possibles ;
- valoriser les collaborateurs du Groupe par la mise en œuvre de démarches adaptées de développement des talents et de reconnaissance de la performance, et ainsi favoriser l'engagement des salariés ;
- attirer, développer et retenir les talents, et ainsi préparer l'adéquation des ressources humaines du Groupe avec ses besoins futurs ;

- développer la diversité, en favorisant l'internationalisation des équipes et en assurant que les processus RH du Groupe sont conformes au principe de non-discrimination et à l'égalité des chances ;

- accompagner les changements d'organisation, permettre un dialogue social soutenu, et ainsi pouvoir adapter régulièrement les organisations et les équipes aux enjeux du Groupe.

La politique de ressources humaines est sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines ; elle est pilotée de façon transversale par le Groupe, avec une gestion centralisée ciblant les postes et ressources clés ; elle est déployée dans les filiales et gérée par les Départements ressources humaines locaux. De plus, un Responsable des enjeux sociétaux-RH est chargé :

- de porter plus spécifiquement le déploiement des actions et des priorités RH de la feuille de route RSE du Groupe ;
- d'assurer le lien fonctionnel avec la Direction de la RSE du Groupe ;
- d'être l'interlocuteur unique de référence, de l'ensemble des Directions RH des filiales avec le Groupe sur les sujets RH liés aux engagements RSE de Legrand.

L'engagement pour les collaborateurs du Groupe se traduit au travers de priorités de la feuille de route comme décrit ci-après et s'attache à être agile dans sa conduite.

Pour plus d'informations concernant la politique de ressources humaines du Groupe, se référer au site www.legrand.com.

4.4.1 – Respecter les Droits humains

■ GARANTIR L'APPLICATION DES PRINCIPES UNIVERSELS DES DROITS HUMAINS AU TRAVAIL PARTOUT DANS LE GROUPE

Le Groupe se conforme aux réglementations dans ses pays d'implantation. Quel que soit le contexte local, Legrand se réfère à des principes et normes volontaires de comportement responsable relatifs aux Droits humains, notamment :

- à la Déclaration Universelle des Droits de l'homme ;
- à la Déclaration de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), en particulier les 8 conventions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- aux principes relatifs aux Droits de l'homme et aux normes du travail du Pacte Mondial ;
- aux principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'homme de l'ONU (Organisation des Nations Unies) dit « Rapport John Ruggie » et qui préconisent une démarche en trois temps : protéger, respecter et réparer ;

- aux Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

L'ensemble de ces règles constituent un cadre structurant pour la démarche de Legrand.

Legrand s'engage à faire progresser les droits et l'encadrement juridique et humain du travail dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent, et notamment en termes de liberté d'association, de reconnaissance du droit de négociation collective, d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, d'abolition effective du travail des enfants, d'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, de préservation de la santé et de la sécurité. Si le cas se présentait, le Groupe s'engage :

- à remédier aux atteintes aux droits des salariés de ses sites ;
- à éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire et à abolir le travail des enfants ;
- à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- à préserver la santé et la sécurité au travail.

Dans le cadre de la démarche d'achats responsables, le respect des droits des employés des fournisseurs du Groupe est également pris en compte. Il fait partie de la procédure d'homologation des fournisseurs. La règle n° 1 du Code d'Achats Durables du Groupe porte d'ailleurs sur le travail des enfants (convention n° 138 de l'OIT relative à l'âge minimum).

Pour plus d'informations sur la démarche d'achats responsables du Groupe, se référer au chapitre 4.3.2 du présent document de référence.

Les sujets liés au respect des Droits humains sont pilotés conjointement par la Direction de la RSE et la Direction des ressources humaines.

Focus : Élaboration de la Charte Legrand en matière de Droits humains

Courant 2017, Legrand a élaboré une charte relative aux Droits humains, inspirée des principes et normes préalablement détaillés. Cette Charte a été approuvée par le Directeur Général. Elle traduit opérationnellement les engagements du Groupe à respecter les textes précités. Elle a vocation à informer toutes les parties prenantes internes et externes des principes et engagements que le Groupe se fixe et fixe à ses partenaires dans le cadre de ses activités. Cette Charte fera l'objet d'une déclinaison détaillée à destination du *management* des filiales afin de compléter le dispositif de suivi du respect des engagements du Groupe au niveau local.

Pour plus d'informations, se référer au site www.legrand.com.

Priorité Groupe 2014-2018

Cartographier et évaluer annuellement l'exposition de l'ensemble des effectifs du Groupe aux risques de non-respect des droits humains au travail et mettre en place, le cas échéant, des actions de progrès.

Indicateurs de suivi de la performance :

- taux de couverture des effectifs du Groupe évalués au regard des risques d'atteinte aux Droits humains ;
- actions de progrès en cours.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Évaluation de l'effectif exposé	50 %	75 %	100 %	100 %	100 %
Actions de progrès identifiées et engagées		100 %	100 %	100 %	100 %

Réalisations 2014-2017 :

Sur la période 2014-2017, 100 % des effectifs du Groupe considérés comme exposés à ces risques en intégrant de nouvelles zones géographiques par rapport au *scope* défini initialement en 2013 (précisé ci-après) ont été évalués une à deux

fois. Par ailleurs, l'intégralité des actions de progrès retenues sont effectivement enclenchées conformément à l'objectif.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	100 %	108 %	100 %	100 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Dispositif et pilotage

Évaluation des risques

Depuis 2012, Legrand établit une cartographie des risques en matière de Droits humains au travail. Celle-ci dresse une classification des pays d'implantation du Groupe en s'appuyant sur la ratification des 8 conventions de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail et sur l'indice *Freedom in the World*. Cette démarche a permis de déterminer qu'en 2017, 67 % des effectifs du Groupe sont présents dans des pays dits libres. 33 % le sont dans des pays dits non libres ou partiellement libres.

Processus de due diligence

LeGrand base ses diligences, déployées au sein des pays du Groupe considérés comme non libres ou partiellement libres, sur la base de la méthodologie du *Danish Institute For Human Rights*. Cette auto-évaluation des filiales est complétée par un entretien avec le Responsable des enjeux sociétaux RH. Suite à cette évaluation, un plan d'actions est défini avec le responsable RH local. La filiale doit ensuite mettre en œuvre des actions de remédiation.

Entre 2014 et 2017, les pays ayant été soumis à cette évaluation sont les suivants : Algérie, Arabie saoudite, Chine, Colombie, Corée du sud, Émirats arabes unis, Égypte, Hong kong, Inde, Indonésie, Kazakhstan, Malaisie, Maroc, Mexique, Philippines, Russie, Singapour, Thaïlande, Turquie, Ukraine et Venezuela.

Résultats des diligences

L'enjeu de ces auto-évaluations est d'estimer le respect des droits fondamentaux au travail dans les pays identifiés. Les questionnaires déployés ont confirmé que les situations de travail forcé et de travail des enfants telles que définies par les conventions de l'OIT n'étaient pas présentes au sein des entités du Groupe analysées.

Ils ont également permis d'identifier des sources de progrès sur des pratiques déjà existantes dans le Groupe mais insuffisamment déployées. Ainsi, dans une démarche d'amélioration continue, des plans d'action sont déployés. Parmi les actions d'amélioration suivies, les principales ont pour thème la sensibilisation à la non-discrimination (21 % des occurrences), la communication sur l'existence d'un dispositif d'alerte (12,5 %), l'existence et la mise à jour des descriptions de poste (9 %), ou encore la durée du congé maternité (9 %). En face de chaque point relevé, un plan d'action est mis en place.

Mécanisme de griefs

Le mécanisme de griefs mis en avant dans les communications internes et externes sur le sujet des droits humains est le mécanisme d'alerte éthique et fraude. Pour plus d'information, le lecteur peut se référer au chapitre 4.3.1 du présent document.

Focus : Legrand continue sa mobilisation en faveur du respect des Droits de l'homme

Fin 2016, Legrand a rejoint les rangs de l'association française « Entreprises pour les Droits de l'homme » afin de poursuivre sa démarche de progrès sur le sujet. Cette association est un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises internationales pour une meilleure intégration des droits humains dans les politiques et pratiques des entreprises.

Représentation syndicale et dialogue social

Legrand favorise le développement des relations sociales et le dialogue social en prenant en compte les législations et les usages dans ses différents pays d'implantation. Ces leviers d'action constituent un vecteur de promotion pour de meilleures conditions de vie au travail et pour conduire les changements nécessaires au développement du Groupe.

Le *management* des relations sociales s'appuie sur les représentants du personnel. Les managers sont formés aux relations sociales afin de remplir pleinement leur rôle d'interlocuteur social de proximité. Par exemple en France et en Italie notamment, des réunions de *Management des Relations Sociales* sont régulièrement organisées avec les principaux managers et la Direction des ressources humaines afin de piloter les relations sociales.

Au niveau européen, dans le cadre du Comité Européen du Groupe Legrand (CEGL), un avenant à l'accord CEGL de 2013 a

été signé par les représentants des différents pays. Cet avenant vient améliorer le fonctionnement de l'institution en particulier en développant les relations avec le bureau du Comité et en la dotant de moyens supplémentaires.

Améliorer le dialogue social consiste à créer du lien et de la confiance au sein des organisations représentatives du personnel, ceci à l'échelle des pays avec des réunions d'informations ou de consultations et des négociations pouvant déboucher sur la signature d'accords nationaux, mais aussi à l'échelle d'une même zone géographique, avec par exemple le Comité de Groupe Européen. Ainsi, en 2017 :

- 86 % des salariés du Groupe sont employés au sein d'entités dans lesquelles il y a une organisation représentative du personnel et/ou syndicale ;
- 50 % des salariés du Groupe sont couverts par des accords collectifs ou conventions applicables sur leur entité ;
- 1 137 réunions d'information ou de consultation avec les organismes de représentants du personnel ou les syndicats ont eu lieu sur l'année ;
- 205 nouveaux accords collectifs ont été signés en 2017 s'appliquant à 14 507 personnes au sein du Groupe tant dans les pays matures que dans les nouvelles économies. Pour l'essentiel, ces accords ont pour thèmes les rémunérations et les conditions de travail.

Dans le domaine de la Santé/Sécurité, en France, pour faire suite à l'accord sur les bonnes pratiques dans la relation managériale, un accord sur la Qualité de Vie au Travail a été signé par l'ensemble des Organisations Syndicales. En Italie, un accord a été conclu en 2016 sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Pour plus d'informations concernant le respect des Droits humains dans le Groupe, se référer au site www.legrand.com.

4.4.2 – Garantir la sécurité et la santé au travail

La politique de Prévention de Legrand en matière de Santé et Sécurité des collaborateurs au travail s'appuie sur le référentiel ILO-OSH 2001 du Bureau International du Travail. Elle s'applique à toutes les filiales et tous les sites du Groupe. Elle se décline à travers la maîtrise des risques professionnels et l'amélioration de la sécurité et la santé au travail et repose sur trois principes :

- la conformité aux législations et réglementations nationales ;
- l'intégration de la sécurité à la démarche opérationnelle dans toutes les fonctions et à tous les niveaux ;
- l'harmonisation des stratégies de prévention.

Le pilotage et le déploiement de la politique Prévention sont réalisés par le responsable Sécurité/Santé au Travail (SST), rattaché à la Direction de la Performance des Opérations Groupe. Il s'appuie pour ceci sur un réseau de correspondants Sécurité/Santé au

Travail sur les différents sites et sur les responsables QSE (Qualité-Sécurité-Environnement) des *SBU* (*Strategic Business Units*) du Groupe. Des délégations de pouvoir, ou dispositifs équivalents, sont mis en place pour formaliser la responsabilité des dirigeants de chaque unité du Groupe, notamment en matière de prévention des risques professionnels. Les définitions de fonctions contiennent les informations permettant de faire de la sécurité et de la santé au travail une responsabilité connue et acceptée de chacun, quels que soient son niveau hiérarchique et sa fonction.

Par ailleurs, la sécurité et la santé au travail ainsi que les indicateurs de suivi qui y sont rattachés font partie de la mesure de la performance opérationnelle des sites industriels, des pays et des *SBU* du Groupe. Ils font l'objet d'une revue trimestrielle avec la Direction générale du Groupe. Cette thématique fait aussi l'objet d'une mention systématique dans les présentations budgétaires annuelles des différentes filiales et *SBU* du Groupe.

Le Groupe établit des directives et des référentiels adaptés à son activité et applicables à tous et partout. Ainsi, en 2017, le Groupe a rédigé 4 incontournables (must-haves) sur les thèmes suivants : instructions de sécurité, communication, traitement des accidents et traitement des presque accidents. Ils ont été largement communiqués et une académie en ligne a permis de les présenter plus précisément. Ces incontournables viennent compléter le dispositif existant, par exemple, le principe de ne pas introduire de nouvelle substance classée CMR (cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction) dans les processus de fabrication, dans la mesure où une solution technique alternative existe, a été ajouté au cahier des charges Achats du Groupe. Autre exemple, la directive portant sur les équipements de travail (déployée en France) demande d'intégrer des clauses dans les contrats d'achat pour garantir la conformité au droit applicable des machines nouvellement acquises, et exiger un contrôle de conformité lors de tout transfert d'un équipement de travail. Elle définit un certain nombre de règles à respecter afin de garantir le maintien en état des machines en cours d'utilisation.

4.4.2.1 MAÎTRISER LES RISQUES PROFESSIONNELS

L'appréciation de la maîtrise des risques professionnels repose sur 8 critères de prévention qui sont évalués via le processus de reporting Sécurité/Santé au Travail :

- la promotion de la Charte de la prévention ;
- l'animation de la sécurité et santé au travail ;
- la participation du personnel dans un Comité de Sécurité et de Santé ;
- l'évaluation des risques professionnels ;
- la gestion des urgences ;
- la formation à la sécurité et santé ;
- la formation « premiers secours et lutte contre l'incendie » ;
- la prévention des risques lors de l'intervention sur site des entreprises extérieures.

Une filiale a comme objectif de déployer au moins 6 des 8 critères listés ci-avant pour prétendre à un niveau de déploiement satisfaisant de son dispositif.

Priorité Groupe 2014-2018

Étendre et maintenir un plan de maîtrise des risques professionnels couvrant 90 % des effectifs du Groupe.

Indicateur de suivi de la performance : pourcentage des effectifs couverts par le plan de maîtrise des risques professionnels sur la base des principes essentiels de l'ILO-OSH 2001.

Objectifs annuels :

Couvrir 90 % de l'effectif du Groupe par le plan de maîtrise des risques professionnels sur toute la durée de la feuille de route.

Réalisations 2017 :

À fin 2017, le plan de maîtrise des risques professionnels couvre 92 % de l'effectif du Groupe inclus dans le reporting Sécurité/

Santé au Travail, légèrement supérieur à l'objectif fixé à fin 2017. Ce résultat s'explique principalement par un pilotage au plus proche des entités du Groupe, leur implication dans la démarche RSE, et ainsi une fiabilisation des actions et indicateurs associés.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	106 %	100 %	100 %	102 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

La Charte de la prévention, signée par le Directeur Général du Groupe et en ligne avec les principes directeurs de l'ILO-OSH 2001, formalise l'engagement de Legrand en matière de sécurité et santé des collaborateurs au travail. Les responsables de chaque entité assurent la promotion de cette charte. Elle fait l'objet d'une large communication à l'attention des salariés et elle est accessible sur l'Intranet du Groupe en six langues. La Charte de la prévention est consultable sur le site www.legrand.com.

L'animation de la Sécurité et Santé au travail est rattachée, selon les pays et la taille des sites, au Département des ressources humaines ou un autre service désigné.

Des comités de sécurité et de santé (instances représentatives des salariés), sont présents dans de nombreux pays, à l'initiative des Directions des pays et conformément à la législation locale. Le Groupe a décidé de généraliser progressivement ce principe de représentation du personnel en particulier dans des pays où le droit local ne l'exigerait pas. Les collaborateurs et leurs représentants, membres de ces comités, disposent de temps et de ressources leur permettant de participer activement au processus et aux actions de sécurité et de santé de leur entité, ceci à travers des échanges sur tous les aspects de la sécurité et de la santé au travail qui se rapportent à leur cadre professionnel, y compris les mesures d'urgence.

L'évaluation des risques professionnels (analyse périodique des situations dangereuses, niveaux de risques) permet la détermination de mesures de prévention adaptées et efficaces. Pour 2017, 65 % des effectifs du Groupe (production, bureaux, logistique...) ont fait l'objet d'une évaluation formalisée des risques, soit en s'appuyant sur des outils propres aux différentes entités, soit avec un outil commun proposé par le Groupe et adapté à son activité.

La gestion des urgences permet d'identifier l'éventualité d'accidents et de situations d'urgence et prévenir les risques qui en découlent, ainsi que la mise en œuvre de réactions appropriées garantissant la mise en sécurité des personnes et des biens (information, formation, coordination, communication avec les autorités compétentes, les services locaux d'intervention et les services d'urgence, premiers soins et assistance médicale, moyens de lutte contre l'incendie et évacuation, etc.).

La formation à la Sécurité et la Santé porte sur la prévention des risques liés au poste de travail. Elle peut être complétée par une **formation aux gestes de premiers secours et lutte contre l'incendie**. Ces formations permettent de mieux préparer le personnel face aux risques pour leur sécurité et leur santé, en particulier en identifiant les situations dangereuses, en

appréciant les niveaux de risques, et en mettant en œuvre les mesures de prévention, de mise en sécurité des biens et des personnes et de réaction aux urgences. Plus de 125 000 heures de formation ont été dispensées sur ces notions en 2017.

Des dispositions formalisées et maintenues assurent la prévention des risques lors de l'intervention sur site des entreprises extérieures (communication, coordination, information, formation, supervision avant et pendant la prestation). Des critères de sécurité et de santé au travail sont inclus dans les procédures d'évaluation et de sélection des sous-traitants. Le cas échéant, les accidents liés au travail sur site des travailleurs des sous-traitants sont répertoriés.

Focus : Identification et traitement des presque-accidents

Le Groupe attache également une importance majeure au traitement le plus précoce possible des situations à risques. Il s'agit d'une véritable approche de prévention très en amont. Cette politique volontariste encourage l'ensemble des collaborateurs à remonter toute information relative à une situation présentant un danger ou à un presque accident. L'objectif est ici d'identifier et de prévenir les risques le plus tôt possible et avant qu'un accident ne se produise. Cette démarche fait partie des 4 nouveaux incontournables mis en œuvre et communiqués auprès des collaborateurs en 2017.

4.4.2.2 SURVEILLER ET AMÉLIORER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

La surveillance de l'efficacité des mesures de prévention et la mise en œuvre d'une démarche de progrès ont pour objectif de permettre l'amélioration des résultats d'accidentologie (accidents du travail et maladies professionnelles).

L'appréciation de cette surveillance repose sur 6 critères de prévention qui sont évalués via le processus de reporting Sécurité/Santé au Travail :

- la consolidation et le suivi d'indicateurs ;
- la mise en œuvre systématique d'une analyse après un accident du travail ;
- la surveillance de la santé par entretien (para)médical professionnel périodique ;
- la surveillance du cadre législatif et réglementaire ;
- la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques de troubles musculo-squelettiques ;
- le partage des expériences et bonnes pratiques de prévention au niveau du Groupe.

Une filiale a comme objectif de déployer au moins 4 des 6 critères listés ci-avant pour prétendre à un niveau de déploiement satisfaisant de son dispositif.

Priorité Groupe 2014-2018

Déployer et maintenir à 90 % des effectifs du Groupe le processus de surveillance et d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail dans le but de réduire de 20 % le taux de fréquence des accidents du travail au sein du Groupe.

Indicateurs de suivi de la performance :

- pourcentage des effectifs couverts par le processus de surveillance et d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail sur la base de l'ILO-OSH 2001 ;
- taux de fréquence des accidents du travail.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Couverture des effectifs du Groupe avec le processus de surveillance et d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail	80 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Réduire le taux de fréquence des accidents du travail	8	7,7	7,2	6,7	6,7

Réalizations 2017 :

À fin 2017, le processus de surveillance et d'amélioration de la sécurité et de la santé couvre 96 % de l'effectif du Groupe inclus dans le reporting Sécurité/Santé au Travail, supérieur à l'objectif fixé. Le taux de fréquence des accidents du travail a quant à lui continué à diminuer, à savoir de 44 %, passant de 7,25 à fin 2014 à 4,07 à fin 2017. Ces bons résultats s'expliquent principalement par un pilotage plus proche des entités du Groupe, leur meilleure implication dans la démarche RSE, assurant ainsi une fiabilisation des actions et indicateurs associés. Il est à noter que l'amélioration du taux de fréquence a été significative en France et s'est poursuivie en Italie par exemple.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	211 %	235 %	184 %	182 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Focus : Un reporting sur l'accidentologie en temps réel

Legrand a mis en place un reporting en temps réel des accidents du travail qui sont communiqués directement au Directeur Général du Groupe. Un bilan mensuel par zone géographique et SBUs est diffusé. Chaque trimestre, il présente les résultats par éléments matériels et typologies de blessures et sièges de lésions. Ce bilan permet un suivi plus précis des indicateurs d'accidentologie par la Direction générale du Groupe et par les Directions locales, ce qui contribue à sensibiliser à l'évolution du taux de fréquence et à piloter plus efficacement les plans d'actions.

La consolidation et le suivi d'indicateurs de santé et sécurité montre que l'ensemble du Groupe est associé à la démarche de progrès en matière de prévention des risques professionnels. Il s'agit aussi de garantir la représentativité des résultats communiqués.

La mise en œuvre systématique d'une analyse après un accident du travail permet d'améliorer les mesures de prévention des risques professionnels en identifiant les causes de l'accident et en proposant les actions nécessaires pour éviter la survenance d'un événement comparable.

La surveillance de la santé des salariés par entretien (para) médical professionnel périodique est indispensable pour s'assurer que le travail n'a pas d'effet néfaste sur la santé des collaborateurs. C'est aussi une exigence de l'ILO-OSH 2001. Certaines filiales mènent des actions spécifiques sur ce sujet. En Colombie par exemple, la filiale du Groupe s'engage activement pour la santé de ses collaborateurs. Elle a mis en place un programme et un comité mixte sur la santé au travail (COPASO). Il mobilise la médecine préventive du travail, les comités d'hygiène et de sécurité industriels. Des tests médicaux sont effectués périodiquement et des actions de promotion et de sensibilisation sur la santé sont réalisées.

La surveillance du cadre législatif et réglementaire et le strict respect de la réglementation en vigueur sont une exigence de la démarche de prévention du Groupe. Chaque pays dans lequel des activités industrielles ont lieu réalise une veille réglementaire.

La mise en œuvre d'une démarche de prévention des Troubles Musculo-squelettiques (TMS), première cause de maladie professionnelle chez Legrand, est encadrée par une directive Groupe. Rédigée par un groupe pluridisciplinaire composé de médecins du travail et de collaborateurs représentant différentes fonctions (RH, production, industrialisation, préventeurs), elle propose une méthode de dépistage des situations à risques pour l'apparition de TMS. Elle rassemble des éléments explicatifs sur les TMS spécifiques aux activités de Legrand. Cette directive formalise la volonté du Groupe de prendre en compte l'ergonomie du poste de travail, et plus largement tous les facteurs de risques favorisant l'apparition des TMS, dès la phase de développement de nouvelles productions ou organisations.

Le partage des expériences et bonnes pratiques de santé et sécurité au niveau du Groupe contribue efficacement à la démarche globale d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels dans les entités du Groupe. Ce sont par exemple les audits et/ou l'amélioration des équipements, l'organisation d'enquêtes internes ou la mise en œuvre de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels, la participation à des forums d'échanges ou autres congrès dans le domaine de la prévention, des actions de prévention pour des situations d'urgence, des actions qui ont comme conséquence une diminution ou une suppression des risques, etc.

Pour plus d'informations concernant la sécurité et la santé au travail, se référer au site www.legrand.com.

4.4.3 – Développer les compétences et promouvoir la diversité

Legrand porte une attention particulière à la gestion des talents de ses collaborateurs. Le Groupe s'attache aussi à lutter contre toute forme de discrimination, au travers du respect de l'égalité hommes/femmes, de la représentativité ethnique, ou encore de l'insertion de personnes handicapées.

4.4.3.1 ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS EN TENANT COMPTE DES ENJEUX ET ÉVOLUTIONS DU GROUPE

La gestion des ressources humaines du Groupe s'appuie sur la prise en compte des enjeux et priorités liés à l'activité, pour pouvoir disposer de la meilleure adéquation possible entre les besoins et les ressources. Elle vise à valoriser les collaborateurs du Groupe et favoriser leur engagement mais aussi à attirer et fidéliser les talents, de manière à préparer l'adéquation des ressources humaines du Groupe avec ses besoins futurs.

Elle s'articule autour de quatre actions principales :

- le déploiement des dispositifs de formation ;
- le déploiement des processus de gestion des talents ;
- la réalisation des entretiens entre managers et collaborateurs appelés CAPP (*Competency appraisal performance and*

perspectives/Évaluation des compétences, de la performance et des perspectives) ;

- la fidélisation des managers au sein du Groupe.

Elle est pilotée par la Direction des ressources humaines du Groupe qui assure une gestion transversale des ressources humaines en ciblant en particulier les postes et ressources clés et en s'appuyant sur la gestion locale réalisée dans chaque pays.

Priorité Groupe 2014-2018

Maintenir une démarche dynamique de gestion des compétences et des talents.

Indicateurs de suivi de la performance :

- part des collaborateurs ayant suivi au moins une formation ;
- taux de couverture des potentiels et experts du Groupe par un processus de gestion des talents ;
- taux de réalisation des CAPP (*Competency appraisal performance and perspectives*) pour les managers ;
- taux de fidélisation des managers.

Objectifs annuels :

Sur l'ensemble de la période de la feuille de route : former 75 % des collaborateurs du Groupe ; couvrir 90 % des potentiels et

experts du Groupe par un processus de gestion des talents ; réaliser des CAPP pour 90 % des managers ; maintenir le taux de fidélisation des managers à 95 %.

Réalisations 2017 :

- 90 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation au cours de l'exercice ;
- 95 % du périmètre a été couvert par une revue des potentiels et experts au travers du processus *Organization and Staffing Review* (OSR) ;
- 92 % des CAPP managers ont été réalisées ;
- le taux de fidélisation des managers a été de 96 % sur l'année.

En 2017, la refonte du processus *Organization and Staffing Review* (OSR) qui avait conduit à une sous-performance en 2014 et 2015 a été déployé ce qui explique l'atteinte de l'objectif sur cet indicateur et plus généralement sur l'ensemble de la priorité.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif	71 %	90 %	104 %	107 %	

Calculés par rapport à la moyenne des taux de réalisation des quatre indicateurs ci-dessus, déterminés par rapport aux objectifs annuels. Que cela soit pour le taux de réalisation des CAPP ou le taux de formation, les actions menées avec les personnes ayant quitté l'entreprise au cours de l'année sont prises en compte. Les calculs des taux se font par rapport à un effectif inscrit fin de période.

Le déploiement des dispositifs de formation

Les engagements et orientations du Groupe en matière de formation sont :

- poursuivre et maintenir les actions de formation visant à promouvoir la sécurité et la santé au travail, ainsi que le bien-être au travail, et qui constituent de réels leviers d'amélioration de la performance ;
- poursuivre et maintenir les formations et sensibilisations des managers et des salariés visant à promouvoir la diversité et à lutter contre toute forme de discrimination ;
- formaliser et mettre en place des parcours de formation individuelle pour les talents du Groupe afin de les accompagner dans leurs nouvelles prises de poste, l'élargissement de leurs responsabilités ou la gestion du changement ;
- poursuivre les dispositifs d'intégration pour les collaborateurs clés des différentes entités du Groupe afin de favoriser leur réussite et d'accélérer leur adhésion à la culture d'entreprise du Groupe ;
- poursuivre les formations managériales aussi bien dans l'acquisition des fondamentaux du *management* pour les nouveaux managers que dans le renforcement des compétences de *leadership* pour les managers les plus expérimentés ;
- former les équipes commerciales aux nouvelles solutions produits et systèmes afin de développer le chiffre d'affaires, les parts de marché du Groupe.

Une gestion transversale avec un pilotage du Groupe ou locale au sein des filiales permet de mieux identifier les besoins en formation et de proposer des approches sur mesure. En 2017, ce sont ainsi plus de 492 000 heures de formation qui ont été dispensées au niveau du Groupe.

Des formations sont réalisées chaque année auprès des managers qui jouent un rôle de relais essentiel pour identifier les besoins prioritaires, prescrire le développement des compétences majeures, maintenir et développer l'engagement de leurs collaborateurs. En complément, des coachings permettent d'accompagner des collaborateurs dans leur prise de poste ainsi que dans leur développement personnel.

Management et leadership

Au travers des process d'entretien annuel d'évaluation, de la grille de compétences comportementales et de la revue de talents, des dispositifs ciblés de formations aux différentes populations sont mis en place à l'échelle du Groupe et dans certaines entités. Ces formations sont parfois, comme en Amérique du Nord, liées à des outils d'évaluation externe de potentiel.

Pour les experts identifiés dans les revues d'organisation, d'autres typologies de formation sont mises en place comme le parcours 2DI (Développement de la Démarche Innovation).

Des formations Corporate

Fin 2016, l'entreprise a décidé de remettre en place un dispositif de formation des Talents du Groupe avec pour cible de développer et fidéliser les collaborateurs clés au sein de l'ensemble des filiales. Il concerne les collaborateurs positionnés sur des domaines opérationnels clés et devant jouer un rôle de relais du Groupe dans leurs périmètres géographiques.

En 2017, un programme pilote appelé *Inspiring Leadership* a été déployé pour une quarantaine de talents identifiés lors du processus d'OSR (revue des potentiels et experts). Les objectifs de ce programme, conçu en partenariat avec l'IMD de Lausanne, sont le développement du leadership et une meilleure appropriation de la stratégie du Groupe mais également la création d'une communauté internationale de talents. Ce programme s'articule entre autres, sur la connaissance de soi, le fonctionnement d'une équipe sous l'angle du leadership, au travers de sessions plénières et d'ateliers de mise en pratique, ainsi que la découverte de nouvelles méthodes de travail collaboratif et de rencontres avec des *Leaders* du Groupe.

Ce programme Groupe est relayé par des programmes locaux tels que *Effective leadership program* au Mexique, *Emerging Leaders program* aux États-Unis, illustrant la complémentarité des différents dispositifs.

Des parcours d'intégration

Pour aider les nouveaux entrants à atteindre rapidement le niveau de compétences requis, certains pays (Mexique, USA) ont revu leur programme d'intégration. Des programmes de développement *Early-in-Career* sont mis en place. Ils consistent à affecter successivement un jeune talent sur des fonctions différentes ou à des projets d'envergure au sein d'une même filière métier.

Le déploiement d'un processus de gestion des talents

La gestion des talents, c'est-à-dire des collaborateurs à potentiel capables de prendre des responsabilités au sein du Groupe, est un enjeu majeur pour le Groupe. Déployée à ce jour dans les principaux pays, elle s'appuie sur différents processus et outils, tels que :

- le processus de revue de personnel et d'organisation (OSR – *Organization and Staffing Review*) ;
- la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC en France ou leurs équivalents dans les pays) ;
- la gestion de la mobilité.

Dans un contexte évolutif, l'objectif consiste à la fois à maintenir ces processus de façon optimale dans les filiales majeures mais également à le déployer dans d'autres pays, auprès d'entités ne disposant, le plus souvent, pas de structure RH de proximité.

Afin de faciliter la convergence des pratiques, les équipes des ressources humaines utilisent une plate-forme SIRH unique. Cette application permet l'identification et le développement des talents notamment via la gestion des données des collaborateurs du Groupe (type *Curriculum Vitae*...).

Le processus OSR vise à réaliser en permanence la meilleure adéquation possible entre les besoins organisationnels de l'entreprise et ses ressources. Il traite en particulier :

- les souhaits d'évolutions de carrière (émis par les collaborateurs et partagés avec leur *management*) ;
- de l'identification des successeurs potentiels pour certains postes clés ;
- les plans d'actions de développement ou de mobilité ;
- les incidences des évolutions de la stratégie sur les métiers et sur l'organisation ;
- certaines situations spécifiques (potentiel, expertise particulière...).

Après avoir redéfini et déployé le nouveau processus sur les premières années de la feuille de route, en 2017, le processus OSR a été mené dans la quasi-totalité du Groupe (95 % du périmètre).

Focus : France

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), et son référentiel de fonctions modèles, permettent d'identifier les écarts entre les compétences requises par chaque fonction et les compétences mises en œuvre par chaque titulaire et ainsi de définir les besoins de formation prioritaires. En France, la GPEC est intégrée au CAPP. À l'international, les filiales utilisent une démarche simplifiée dans le respect des pratiques et des législations locales.

L'accord GPEC conclu en 2009 en France par l'ensemble des organisations syndicales formalise une politique d'emploi qui vise à contribuer à la compétitivité tout en permettant aux collaborateurs de mieux gérer leur carrière dans un environnement très évolutif. Cet accord propose également un dispositif de soutien à ses salariés souhaitant s'orienter vers une mobilité externe dans le cadre d'une création ou reprise

d'entreprise, ou bien d'une reconversion professionnelle (congé création d'entreprise, aménagement du temps de travail, financement, conseil). Cet accord a été renouvelé par plusieurs avenants, dont le dernier en date du 15 septembre 2017. En complément, Legrand est partenaire du Réseau Entreprendre Limousin et Haute-Vienne Initiatives, qui accompagnent les porteurs de projets dans leur réalisation. Dans le cadre du soutien qu'il apporte à la reprise ou la création d'entreprise, Legrand est partenaire de l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres).

La gestion de la mobilité favorise l'employabilité et constitue un levier d'accroissement des compétences. Elle est à la fois gage de développement personnel et de performance pour l'entreprise. La diversité des métiers, les différentes filières professionnelles et les implantations du Groupe offrent de nombreuses possibilités et constituent autant d'opportunités d'évolutions à explorer. Les plates-formes de mobilité permettent de gérer à l'échelle du Groupe l'évolution des cadres talentueux occupant des postes clés et de les inscrire dans une dynamique de développement professionnel. La publication des postes ouverts sur l'Intranet du Groupe participe au dynamisme de la mobilité géographique et professionnelle au sein de l'entreprise. Les talents du Groupe, identifiés dans le cadre du processus OSR comme étant prêts pour une action de mobilité, sont pris en compte systématiquement dans les différents comités de mobilité du Groupe.

Legrand souhaite promouvoir et faciliter la mobilité géographique de ses salariés

Dans cet esprit, Legrand a lancé en 2017 une plate-forme Intranet qui permet à l'ensemble des collaborateurs de connaître les offres d'emploi susceptibles d'accueillir des ressources internationales partout dans le monde et de postuler en ligne.

Cet outil répond à une double attente :

- une aspiration des collaborateurs à développer des compétences à l'international ;
- la volonté du Groupe d'offrir des opportunités de développement et de valoriser des parcours.

Depuis juillet 2017, près de 40 offres touchant presque toutes les filières métiers et couvrant des localisations sur 4 continents ont été publiées. Elles ont suscité des candidatures issues de très nombreux pays.

Pour encourager les salariés dans leur projet de mobilité, Legrand a mis en place un accompagnement incitatif pour chacun (visites du site d'accueil, formations notamment à l'interculturalité lorsqu'il s'agit d'une mobilité internationale, prime de mobilité). Ainsi, les personnes en VIE (Volontariat International en Entreprise) qui intègrent les filiales du Groupe bénéficient d'un suivi régulier aux différentes étapes de leur mission. En fin de contrat, un bilan complet est réalisé et une analyse précise des possibilités d'emploi est menée en Comité de mobilité.

La réalisation des entretiens individuels périodiques pour les managers du Groupe

L'Entretien Individuel Périodique désormais appelé CAPP (*Competency appraisal performance and perspectives*) est un acte majeur de *management* et un outil au service du pilotage de la

performance de l'entreprise. Il permet de faire converger les ressources humaines sur les objectifs définis annuellement dans le cadre des budgets et de développer l'engagement des personnes par l'appréciation de la performance, les plans d'actions de développement ainsi que la prise en compte des souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique. C'est aussi un moment privilégié d'échange entre le manager et le collaborateur.

Les CAPP couvrent, en 2017, 92 % des managers du Groupe avec une approche commune sur les notions d'objectifs, de performance, de compétences et de mobilité. Les différents pays sont incités à développer cette pratique et le Groupe accompagne la mise en œuvre, le déploiement ou l'adaptation de ce processus. Par exemple, les pays présentant un écart significatif par rapport au standard du Groupe font l'objet d'un accompagnement spécifique. Une sensibilisation a également lieu dans les supports de communication internes.

Le lancement du projet Tohm (déploiement d'un outil SIRH unique) il y a trois ans a donné l'opportunité au Groupe de remettre un coup de projecteur sur ce process RH majeur. À fin 2017, l'outil a été déployé dans 30 pays pour la réalisation de ces entretiens.

Le process a, de ce fait, été revu pour y intégrer plusieurs dimensions :

- l'implication forte du salarié collaborateur, à qui on demande de s'auto-évaluer sur l'atteinte de ses objectifs, sur ses compétences métiers et comportementales et qui peut être force de proposition sur la fixation des objectifs de l'année suivante ;
- La définition d'un référentiel de compétences transversal au niveau du Groupe, en lien avec la typologie de poste associé (manager, contributeur individuel, manager de managers).

Le déploiement de l'outil a été accompagné de nombreuses formations des managers sur le process, de tutoriels pour les managers et collaborateurs.

La fidélisation des managers au sein du Groupe

Au-delà des dispositifs de gestion des talents et en particulier d'une forte dynamique de promotion interne, le Groupe s'appuie aussi sur sa politique de rémunération pour fidéliser le *management*. Legrand a mis en place, depuis 10 ans, des plans de rétention, qui selon les années, sont distribués en actions de performance ou sous forme de primes. Ils font partie des dispositifs de motivation et de rétention du capital humain du Groupe. Ces attributions sont décidées chaque année sur la base de la performance globale passée et future du Groupe. Un processus de sélection validé par le *management* et le *top management* a pour objectif d'identifier dans l'ensemble des filiales du Groupe les collaborateurs les plus performants et contributifs à la création de valeur du Groupe. En 2015, a été validé un élargissement des catégories de bénéficiaires ainsi que de leur origine géographique. Le nombre de bénéficiaires a ainsi doublé depuis la mise en œuvre de ce dispositif, et concerne plus de 5 % des effectifs du Groupe (environ 2 000 personnes) en 2017.

Plus des 2/3 des attributions concernent aujourd'hui des salariés des filiales internationales, et près de 40 % les nouvelles économies. Il est à noter qu'à compter de 2016, un tiers des critères

de performance attachés aux actions de performance est indexé sur la performance RSE globale en lien avec la feuille de route.

En France, par exemple ces dispositifs sont complétés par des mécanismes de participation et d'intéressement, le Plan d'Épargne Entreprise et le Fonds Commun de Placement Entreprise.

Bien-être et satisfaction des collaborateurs

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, l'ensemble des membres du Comité de Direction du Groupe a ratifié en 2015 la charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie. Cette charte a été lancée en octobre 2013 par le Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports et l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité. Sa vocation est de promouvoir une culture managériale souple et ouverte, indispensable pour s'adapter aux mutations technologiques et sociologiques qui rythment la vie de l'entreprise, l'objectif étant avant tout de maintenir l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de tous les salariés.

Focus : le programme *Serenity On*, un socle de protection sociale minimale pour tous les collaborateurs

Legrand a mis en place le programme *Serenity On* afin de garantir aux collaborateurs une protection sociale minimum dans 3 domaines clés que sont la parentalité (fixation d'un standard minimum pour les congés maternité et paternité), la santé (prise en charge des frais et soins liés à l'hospitalisation en cas d'événement grave) et la prévoyance (protection égale à au moins une année de salaire en cas de décès ou d'invalidité totale et permanente suite à une maladie ou un accident).

L'ensemble du dispositif *Serenity On* sera déployé dans toutes les entités du Groupe de manière effective d'ici 2021.

Legrand est par ailleurs membre de la Plateforme des entreprises francophones pour les socles de protection sociale créée en 2016 par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'École nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S). La création de cette plateforme s'inscrit dans le cadre du réseau mondial des entreprises pour les socles de protection sociale (*Global Business network for social protection floors* – GBN) lancé en octobre 2015 par l'OIT dont l'objectif est de permettre à des entreprises multinationales engagées dans une stratégie active pour leurs salariés, au niveau mondial, de mettre en commun les bonnes pratiques et d'échanger sur le développement et la mise en place de socles de protection sociale.

Le bien-être et la satisfaction des collaborateurs dans le Groupe sont abordés à travers différents processus :

- le CAPP (se référer au paragraphe ci-avant), lors duquel la qualité de vie au travail est abordée ;
- les audits internes lors desquels les relations de travail sont évaluées (par exemple, absence de litiges ou de réclamations relatives au travail) ;
- Legrand a mené pour la première fois en 2017, une enquête à l'échelle mondiale sur l'engagement de l'ensemble de ses collaborateurs. Conduite par un prestataire externe, 100 %

digitale, cette enquête a donné l'occasion à chacun de s'exprimer sur son engagement. Elle a recueilli 78 % de participation.

- des enquêtes sur des projets spécifiques, par exemple un sondage pour évaluer le degré de satisfaction des salariés concernant les communications qui leur sont envoyées sur leurs smartphones, ou encore une enquête en Italie pour mesurer la satisfaction des participants à des séminaires annuels de communication.

Focus : BTicino, best place to work in Italy

Bticino, filiale de Legrand en Italie a été nommé Best place to work in Italy. Une enquête, réalisée par l'institut Statista, auprès de 15 000 collaborateurs de plus de 2 000 entreprises industrielles a permis de réaliser ce palmarès publié dans le magazine Panorama.

Le Groupe s'attache également à renforcer le partage et la communication entre ses collaborateurs à travers différents outils internes :

- l'Intranet du Groupe qui fournit un accès en temps réel à l'information pour toutes les personnes équipées d'un poste de travail informatique ;
- le magazine interne Legrand Info, distribué à 15 000 exemplaires et publié en 5 langues ;
- le réseau social interne à l'entreprise Yammer qui a été mis en service en 2015 compte de nombreuses communautés. Ce réseau a vocation à favoriser le partage de connaissance à travers le Groupe. Des bornes sont déployées dans les installations industrielles pour permettre aux populations non équipées de PC de suivre l'actualité du Groupe ;
- les médias sociaux (« Legrand » sur Twitter et « Youtube Legrand ») et les communautés spécialisées dans plusieurs domaines tels que le *Marketing*, les Achats, la Communication. D'autres communautés, plus transversales permettent aux collaborateurs de partager leurs opinions et idées sur les produits ;
- des bases de partage permettent une mise en commun des données et des fichiers ;
- des webcasts événements sont diffusés en interne, pour partager l'information et former les collaborateurs ;
- des ateliers spécifiques sont organisés pour permettre aux différents départements de présenter leur métier aux autres employés.

Focus : Accompagnement du changement

L'adaptation aux marchés implique des évolutions organisationnelles et donc l'adaptation des ressources et des moyens. Ces évolutions organisationnelles s'inscrivent dans le cadre de relations sociales de proximité. Le dialogue social revêt une importance particulière lorsqu'il s'agit d'aborder les évolutions et réorganisations éventuelles de l'entreprise. Les partenaires sociaux sont tenus étroitement informés des nouveaux projets et sont régulièrement consultés. Lorsque des décisions d'adaptations sont prises, le Groupe met en œuvre

de nombreuses actions pour accompagner les personnes concernées par les changements (reclassement, formation, coaching, aide à la mise en œuvre de projets de création ou reprise d'entreprise...).

4.4.3.2 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, NOTAMMENT EN ENCOURAGEANT LA FÉMINISATION DE L'ENCADREMENT

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sont des engagements forts du Groupe, qui a publié en 2004 sa première charte d'éthique et a formalisé ces orientations en 2009 dans sa Charte des fondamentaux. Ces engagements se retrouvent dans l'adhésion de Legrand au Pacte Mondial.

La Direction générale reconnaît que la diversité, c'est-à-dire la variété des profils humains du Groupe, constitue un facteur d'innovation, de performance et de qualité de vie au sein de l'entreprise. Ainsi, au siège social du Groupe, une vingtaine de nationalités sont aujourd'hui représentées. Les bénéficiaires de mobilités géographiques sont issus non seulement du siège social mais également des filiales du Groupe présentes dans toutes les zones géographiques. La Direction des ressources humaines s'attache ainsi à diversifier les profils des talents qui accompagnent la croissance du Groupe. Le Groupe encourage aussi la féminisation de l'encadrement et veut garantir aux femmes des conditions d'emploi équivalentes à celles des hommes.

Priorité Groupe 2014-2018

Augmenter de 25 % le nombre de femmes dans les postes clés.

Indicateur de suivi de la performance : nombre de femmes aux postes clés au sein du Groupe.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de femmes dans les postes clés	12,6 %	13 %	13,5 %	13,9 %	14,4 %

Réalisations 2017 :

À fin 2017, 14,8 % des postes clés du Groupe sont occupés par des femmes, soit une progression de 28 % de ce taux par rapport à fin 2013.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	127 %	125 %	113 %	136 %	

* Calculés par rapport au pourcentage observé à fin 2013 (11,5 %).

Les postes clés sont considérés comme ayant un impact significatif sur les orientations stratégiques et les résultats de leur entité d'appartenance : ce sont les postes des équipes de Direction des filiales, *SBU*s (*Strategic Business Units*), Directions fonctionnelles. L'objectif d'augmentation de la proportion des femmes dans les postes clés se décline sur un périmètre mondial.

L'ambition du Groupe est de faire progresser ce taux de 25 % entre fin 2013 et fin 2018, à périmètre courant, c'est-à-dire en y intégrant les effectifs rejoignant régulièrement le Groupe de par ses acquisitions (dont les effets en termes de diversité sont souvent dilutifs de la performance Groupe, pour des raisons souvent culturelles).

La promotion des femmes dans les postes clés du Groupe s'inscrit dans une continuité d'action par rapport aux dispositifs déjà mis en place depuis plusieurs années par le Groupe :

■ **actions de sensibilisation et de formations des managers au principe de non-discrimination** : interventions de spécialistes externes auprès des collaborateurs de la Direction des ressources humaines et des Représentants du personnel impliqués dans les négociations des accords Égalité Professionnelle et Développement Durable, actions de sensibilisation auprès des nouveaux embauchés lors des sessions d'intégration, outils dédiés (*webcast*, témoignages, quiz et affiches), intégration des messages de promotion de la diversité dans les processus de définition de plans de communication interne, organisation d'une semaine de l'égalité professionnelle, etc., en particulier en Australie, aux Émirats Arabes Unis, aux États-Unis, en Allemagne, en Italie, au Canada, etc. ;

■ **garantie de la conformité des processus RH aux principes de non-discrimination** : rédaction d'un guide du recrutement respectant le principe de non-discrimination par un groupe de travail international composé de Responsables ressources humaines de 4 pays (France, Italie, Turquie, États-Unis), signatures d'accords sur la parité et l'égalité de l'emploi notamment en France en 2012 avec reconduction en 2014 et en Italie, lettre de cadrage envoyée aux managers du Groupe en France lors de la campagne annuelle de révision des rémunérations ;

■ **mise en place d'un réseau de garants de l'égalité professionnelle** : nommés sur le périmètre français, ces garants ont un rôle de médiateur et de conseil, participent à l'échange de bonnes pratiques, et doivent également s'assurer qu'aucune situation de discrimination n'a pu apparaître en termes de recrutement, formation professionnelle, parcours et évolutions de carrière, accès des femmes aux postes à responsabilité, politique de rémunération, articulation vie privée/vie professionnelle et organisation du temps de travail. Au cours de l'année 2017, les garants de l'égalité professionnelle ont procédé à l'examen de 26 cas de discrimination potentielle (19 en 2016) parmi lesquels, 12 cas ont donné lieu à un rattrapage salarial (9 en 2016) ;

■ **plan de formation** : depuis 2013, près de 900 managers français du Groupe ont été formés à la lutte contre les stéréotypes ;

■ **réseau pour la mixité** : créé à l'initiative des collaborateurs du Groupe, ce réseau est piloté par un bureau indépendant et parrainé par la Direction générale. Développement des compétences, évolution professionnelle, équilibre vie privée/professionnelle sont autant de thématiques sur lesquelles le réseau elle@legrand réfléchit, met en place des dispositifs (mentorat notamment), organise des conférences et échange avec d'autres réseaux. À fin 2017, le réseau est déployé à l'international par exemple aux États-Unis avec la création d'un

réseau Elle at Legrand NA (*North America*), ou encore en Italie avec Lei@Bticino, en Grande-Bretagne, au Pérou, au Chili, en Russie, en Inde, au Brésil, en Colombie et en Chine.

Focus : Legrand participe au livre vert de l'Observatoire de la mixité – 6 mesures concrètes pour accélérer la mixité en entreprise

Issu de l'Institut du Capitalisme Responsable, l'Observatoire de la Mixité, dans lequel Legrand est impliqué, propose en 2017 un livre vert, afin de partager les 6 mesures qui lui paraissent les plus efficaces pour développer concrètement la mixité en entreprises. Ce livre vert a été élaboré à partir des échanges conduits pendant 18 mois et s'inscrit dans une démarche de co-construction entre 7 Groupes partenaires pionniers dont Legrand, épaulés par 17 experts de la mixité.

La Charte des fondamentaux est consultable sur www.legrand.com.

4.4.3.3 RÉDUIRE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Soucieux d'égalité professionnelle, Legrand s'efforce de réduire, lorsqu'il est constaté, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes du Groupe. L'objectif de cette priorité est d'améliorer la diversité au sein des emplois de la catégorie « non-manager », en renforçant en particulier la présence des femmes au sein des postes qualifiés.

Priorité Groupe 2014-2018

Réduire de 15 % l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur les positions non managériales considérées dans leur globalité au sein du Groupe.

Indicateur de suivi de la performance : écart de salaire sur les positions non managériales considérées dans leur globalité entre les hommes et les femmes au sein du Groupe.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Réduire l'écart à :	16,4 %	15,9 %	15,4 %	14,9 %	14,4 %

Réalisations 2017 :

Cette priorité a vocation à adresser l'ensemble de la population non managériale et ne porte pas sur les écarts salariaux pour un poste donné entre hommes et femmes. À fin 2017, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes du Groupe pour les positions non managériales est de 13 %, soit en avance par rapport à l'objectif.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	274 %	94 %	142 %	184 %	

* Calculés sur la base de la diminution en pourcentage constatés par rapport à l'année de départ (17 % en 2013) rapportés aux objectifs annuels.

Cet engagement s'adresse à la population non-manager du Groupe tout en étant parfaitement complémentaire avec l'engagement présenté ci-avant. En effet, autant les dispositifs de promotion hiérarchique des femmes permettent une réduction de l'écart de salaire homme-femme au sein de la population managers (effet de mix au sein de la population concernée), autant ces mêmes dispositifs ne sont pas de nature à produire les mêmes effets sur la réduction des écarts de salaire au sein de la population non-manager. Ce qui explique le choix du Groupe en faveur de cet engagement sur les fonctions non-managers.

Des mesures en faveur de la réduction des écarts salariaux homme-femme sont déjà en place dans certains périmètres du Groupe. Ainsi, depuis 7 ans, en France, un budget annuel équivalent à 0,10 % de la masse salariale est consacré au rattrapage égalité hommes/femmes. Ce budget est utilisé après affectation des augmentations de performance pour réaliser les rattrapages appropriés pour les cas identifiés. Pour ce faire, le Groupe a mis en place un dispositif permettant aux collaborateurs de demander l'examen de leurs conditions de travail (coefficient, rémunération, gestion de carrières) afin de s'assurer que celles-ci respectent le principe de non-discrimination.

L'objectif de réduction de 15 % de l'écart de salaire homme-femme sur la population non-manager que le Groupe s'est fixé d'ici fin 2018, doit notamment s'accompagner de la mise en place au sein d'autres entités du Groupe, de dispositifs équivalents à celui retenu en France depuis 2009.

La filiale hongroise a par exemple développé ces deux dernières années une action de formation visant à promouvoir des femmes, opératrices d'assemblage, à des postes de conductrices de chariot, agissant ainsi sur leur progression salariale et la mixité des métiers.

4.4.3.4 MISSION HANDICAP, POUR PLUS DE DIVERSITÉ

Legrand a une action particulière envers les personnes handicapées et s'implique depuis de nombreuses années sur ce sujet. Cette démarche d'insertion du handicap s'inscrit naturellement dans l'engagement du Groupe : « Promouvoir l'égalité des chances par une meilleure prise en compte de la diversité dans la gestion des ressources humaines ». Au niveau du Groupe, le taux d'emploi de personnels handicapés est de 2,37 % de l'effectif du Groupe inclus dans le reporting Sécurité/Santé au Travail.

En France, l'accord Groupe sur la prévention et l'insertion du handicap propose un plan d'embauche, un plan d'insertion et de formation avec aménagements de poste de travail et un plan de maintien dans l'entreprise.

Le Groupe a des relations privilégiées avec les ESAT (Établissements de Service et d'Aide par le Travail) de Nouvelle-Aquitaine en France et en particulier avec l'APSAH (Association pour la Promotion Sociale des Aveugles et autres Handicapés). Des contrats de sous-traitance annuels pour des prestations de service et des travaux de production sont signés chaque année. De plus, des formations gratuites sont dispensées aux

personnels d'ESAT dans le cadre de formations sur les règles de sécurité et l'utilisation des moyens de lutte contre l'incendie. Des stagiaires en situation de handicap sont également accueillis dans les différents établissements. Des ESAT intégrés (dispositif « hors murs ») ont vu le jour sur deux de nos sites en France. Ce dispositif propose aux usagers des ESAT une expérience professionnelle en milieu ordinaire de travail demandant davantage d'autonomie qu'en atelier protégé et générant ainsi un épanouissement plus important. Différentes filiales du Groupe relaient ces engagements localement et en particulier soutiennent des associations favorisant l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Dans le cadre de cet accord, le Groupe alloue un budget en don de matériel électrique aux structures liées au handicap dans le cadre des opérations de rénovation ou de construction de bâtiments. Par exemple, Legrand en 2017, a participé à la réalisation d'une villa d'accueil « Renaissance », pilotée par l'association ORSAC et la CAPEB du département de l'Ain, en fournissant le matériel électrique nécessaire, notamment de la domotique. Cette résidence est une transition entre l'établissement de soins et le retour à domicile des patients et un outil pratique de formation pour les ergothérapeutes.

Le Groupe a créé une mission handicap dédiée au pilotage des actions de l'accord sur la prévention et l'insertion du handicap et à la sensibilisation interne et externe. Tous les ans, à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, des animations, notamment au siège social, contribuent à faire évoluer le regard sur le handicap. En 2017, comme depuis 2010, lors de cette semaine pour l'emploi des personnes handicapées, le site d'Antibes notamment, a accueilli l'école de chiens guides d'aveugles de Provence Côte d'Azur Corse pour des démonstrations ainsi que le club Handisport Antibes Méditerranée pour des échanges sportifs avec les salariés du site. Le site de Limoges a reçu quant à lui, dans le cadre du partenariat signé en 2014, l'Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie (IFMK) de l'APSAH ; des étudiants malvoyants ont proposé des séances d'étirements en prévention des troubles musculo-squelettiques. Ces différents événements ont pour objectif de faire évoluer le regard sur le handicap.

Focus : Legrand ratifie la Charte du réseau mondial Entreprise et Handicap de l'OIT (Organisation International du Travail)

Après avoir rejoint, fin 2016, le ILO Global Business and Disability Network qui rassemble des entreprises en vue de promouvoir l'inclusion du handicap en mettant en évidence les avantages liés au recrutement de personnes handicapées et qui facilite les échanges de connaissances et de bonnes pratiques entre les sociétés, les réseaux d'entreprise et l'OIT, Legrand a ratifié en 2017 la Charte de ce Réseau mondial Entreprise & Handicap. Cette charte couvre une série de domaines, de la protection du personnel porteur de handicap contre toute forme de discrimination, jusqu'à rendre progressivement accessibles les locaux de l'entreprise et la communication interne aux employés avec un handicap. En tant que signataire, Legrand entend poursuivre ses efforts pour promouvoir l'insertion et l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail.

Des initiatives de ce type existent également dans d'autres pays du Groupe, tout particulièrement sur des actions de sensibilisation aux différentes situations de handicap. Différentes filiales du Groupe relaient ces engagements localement et soutiennent des associations favorisant l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Au Brésil, les différents sites ont la volonté d'employer des travailleurs handicapés, soit directement, soit par l'intermédiaire d'institutions. Des personnes en situation de handicap peuvent ainsi participer à des projets industriels rémunérés, ce qui leur permet d'être maintenues en activité. En Italie, depuis 1981 « Année internationale du handicap », la filiale Bticino s'est engagée dans un partenariat avec l'association CFPI (Centre de Formation Professionnelle et d'Insertion par le Travail de Varèse)

et la province de Varèse en Italie afin de faciliter l'intégration dans le monde du travail de jeunes gens présentant des handicaps psychiques et psychomoteurs. Cet engagement régit par une convention, se traduit par l'intégration de stagiaires dans les équipes italiennes du Groupe. Les objectifs de ce partenariat étaient principalement de favoriser leur insertion dans le monde du travail.

En Turquie, Legrand s'investit pour la création d'un fonds « No handicap for our future » qui soutient les entreprises sociales, employant au moins 80 % de personnes handicapées. Cette action permet aux personnes concernées de bénéficier d'un travail et d'obtenir une rémunération minimum garantie.

Pour plus d'informations concernant la gestion des ressources humaines, se référer au site www.legrand.com.

4.5 – LIMITER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Legrand est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche de préservation de l'environnement. Cette responsabilité concerne à la fois les sites du Groupe et la conception des produits. L'enjeu est d'innover pour limiter l'impact environnemental des activités de Legrand, notamment en favorisant la mise en place d'une économie circulaire.

Pour mener à bien cette démarche Legrand privilégie des actions de terrain sur ses sites de production et de R&D, sous la responsabilité des SBUs (*Strategic Business Units*). En parallèle, le service Environnement Groupe anime, au sein de la Direction de la stratégie et du développement, la démarche environnement et contribue au reporting environnemental en assurant l'analyse des données.

Au total ce sont plus de 140 personnes dans le monde entier qui travaillent sur les thématiques environnementales.

Ainsi, sur les sites de production, les correspondants Environnement sont autant de relais pour le déploiement de la politique environnementale du Groupe. Ils sont notamment chargés de mettre en œuvre des diagnostics environnementaux. D'autre part, dans le cadre de l'organisation opérationnelle de Legrand, ils participent à la mise en place des plans d'amélioration le plus souvent inscrits dans un Système de *Management Environnemental* (SME).

De même, dans les centres de R&D, des spécialistes de l'éco-conception participent au déploiement des outils et bonnes pratiques.

L'ensemble de ces correspondants Environnement travaillent en étroite relation avec chacun des responsables qualité, environnement et sécurité des SBUs, et l'équipe Environnement Groupe.

Les sites industriels ainsi que les sites administratifs et logistiques les plus importants contribuent au reporting environnement Groupe en produisant une trentaine d'indicateurs, tels que les consommations d'énergie et d'eau, les émissions de COV (Composés Organiques Volatiles), la production de déchets.

Une sélection de données issues de ce reporting est présentée dans le paragraphe 4.6.3. du présent document de référence.

Par ailleurs, par sa contribution active au guide sectoriel sur la RSE élaboré collectivement au sein du GIMELEC (syndicat professionnel de la filière électrique), Legrand a souhaité préciser les spécificités de son secteur d'activité, en permettant notamment de distinguer les impacts environnementaux applicables, de ceux non applicables à ses métiers. En particulier, c'est le cas pour les nuisances sonores : en tant qu'industrie manufacturière, ce type de nuisances se limite au bruit de machines situées à l'intérieur des bâtiments ; il est maîtrisé de façon à ne pas poser de problème par rapport au voisinage des sites du Groupe. Concernant le gaspillage alimentaire, la thématique n'est pas directement en lien avec l'activité de Legrand. Par conséquent, Legrand le considère comme peu applicable à son activité, et ce sujet n'est donc pas repris spécifiquement au sein du présent document de référence (en cohérence avec la logique « comply or explain »).

4.5.1 – Réduire l'empreinte environnementale du Groupe

La politique environnementale de Legrand se déploie sur ses sites à travers la certification ISO 14001, entraînant la mise en place d'un SME (Système de *Management* de l'Environnement) complétée d'un système de *management* de l'énergie certifié conforme à la norme ISO 50001 sur certains sites européens. De cette démarche, découle une diminution des impacts environnementaux grâce à la déclinaison locale d'actions démontrées efficaces dans les entités du Groupe les plus matures en termes de gestion environnementale.

4.5.1.1 SYSTÉMATISER LA CERTIFICATION ISO 14001 DES SITES DU GROUPE

La démarche de Legrand vise à prévenir les risques environnementaux et à améliorer les performances de ses sites. Régulièrement évalué, le système de *management* des sites industriels et logistiques met en œuvre des plans d'actions adaptés, dans une démarche de progrès continu. Ce processus se traduit par la certification ISO 14001 par une tierce partie des sites entrants dans le reporting Environnement du Groupe.

Priorité Groupe 2014-2018

Atteindre un taux de certification ISO 14001 de plus de 90 % des sites industriels et logistiques du Groupe.

Indicateur de suivi de la performance : pourcentage des sites du Groupe certifiés ISO 14001.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de certification des sites *	87 %	88 %	89 %	90 %	90 %

* présents dans le Groupe depuis plus de 5 ans.

Réalisations 2017 :

À fin 2017, 92 % des sites industriels et logistiques intégrés depuis plus de 5 ans dans le Groupe sont certifiés ISO 14001. En 2017 le site indien de Murthal, le site de Mégapower en Malaisie, et le site de Novgorod de Russie ont rejoint le périmètre de certification.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	102 %	104 %	102 %	102 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Dispositif

Les sites des sociétés nouvellement acquises par le Groupe doivent être certifiés dans les 5 ans suivant leur acquisition. Une démarche d'accompagnement des nouveaux sites vers le niveau requis est ainsi mise en place, avec des plans d'amélioration

continue intégrant les meilleures pratiques et techniques environnementales maîtrisées dans le Groupe. Cette volonté représente un effort conséquent et récurrent, en particulier dans certains pays pour lesquels le cadre réglementaire ou normatif est éloigné des critères de la certification ISO 14001. Dans le cadre de l'évolution de la norme en Version 2015, Legrand peut s'appuyer sur son programme d'ecodesign qui répond en tout point aux nouvelles exigences de la norme.

La mise en place d'un SME conforme à l'ISO 14001 a deux conséquences principales :

- la détermination des Aspects Environnementaux Significatifs (AES) du site. Le *management* et le personnel du site mettent ainsi en place des mesures adaptées aux activités et à l'environnement du site ainsi qu'à la culture locale, afin de prévenir les pollutions et plus généralement les risques environnementaux ;
- la mise en place d'un processus d'amélioration continue souvent symbolisé par la roue DEMING (*Plan-Do-Check-Act*), et matérialisé par la mise en place d'actions d'amélioration concrètes. Peuvent être mentionnés à titre d'exemples : une meilleure efficacité énergétique des circuits d'air comprimé et des moyens de refroidissement industriels, la consommation réduite d'eau dans les procédés industriels, la limitation à la source de la production des déchets et la mise en place de filières pour leur retraitement.

4.5.1.2 MAÎTRISER LA CONSOMMATION DE L'EAU

Legrand aborde de façon différenciée ses prélèvements d'eau, en prenant en compte la rareté locale de la ressource. Son impact est mesuré à travers la prise en compte des consommations d'eau des sites industriels (issue du reporting environnemental), ainsi que la valeur locale de l'eau, estimée à partir de son degré d'abondance naturelle et des conditions d'accès à cette ressource.

Le Groupe évalue ainsi son exposition et sa dépendance à partir de référentiels publics. En combinant les consommations reportées par les sites et les données cartographiques du WSI (*Water Scarcity Index*) publiées par l'UNEP (*United Nation Environment Programme*), le Service Environnement a déterminé les 22 sites qui contribuent à 80 % de la pression hydrique du Groupe dans le monde. Cette analyse a également permis d'évaluer que près de 79 % des consommations d'eau du Groupe se font sur des sites industriels eux-mêmes localisés sur des zones caractérisées par une exploitation de l'eau faible ou modérée (indice WSI < ou égal à 0,7). Cette approche permet aux SBUs (*Strategic Business Units*) de mieux cibler leurs actions sur les sites les plus sensibles vis-à-vis de leur impact environnemental sur les ressources locales en eau.

Legrand utilise une eau de qualité sanitaire standard. Le respect d'aucun critère limitatif de type paramètre physico-chimique, microbiologique ou organoleptique n'est exigé. La majeure partie de l'eau utilisée par Legrand l'est pour les usages sanitaires de ses employés sur leur lieu de travail. Le traitement de l'eau après usage est donc semblable au traitement de l'eau utilisée par la population locale.

Par ailleurs, les quelques installations de Legrand employant l'eau pour un usage industriel sont strictement contrôlées pour limiter tout risque de pollution. Ainsi les ateliers de traitement de surface, disposent d'installations de traitement des effluents strictement maintenues et régulièrement renouvelées. D'une manière plus générale, la politique de certification ISO 14001 des sites du Groupe telle que rappelée ci-dessus, entraîne le déploiement de pratiques et de procédés industriels responsables en matière de gestion de l'eau.

Durant l'année 2017, la consommation d'eau du Groupe a représenté 895 milliers de m³, en hausse de 1,7 % à périmètre courant, par rapport aux chiffres reportés en 2016. Rapportée au chiffre d'affaires du Groupe, cette consommation d'eau se traduit par une intensité de consommation d'eau moyenne de 173 m³/million de chiffre d'affaires à fin 2017, contre 180 m³/million de chiffre d'affaires à fin 2016, soit une évolution de - 3,8 % (à périmètre courant). De plus, sur le moyen terme la variation est nettement plus favorable que la trajectoire de réduction de 2 % par an que le Groupe s'est fixé. Depuis 2013, année de référence pour la feuille de route RSE, on constate en effet une diminution de la consommation d'eau de plus de 20 %. Cette baisse démontre l'efficacité continue des actions mises en place.

À l'instar des émissions de gaz à effet de serre pour le GHG protocol (se référer au chapitre 4.5.1.3), les principales consommations d'eau liées à l'hébergement et à la restauration du personnel sur les sites industriels ne sont pas prises en compte lorsque cela est techniquement possible.

Par ailleurs, les sous-traitants du Groupe pour le traitement de surface sont généralement des fournisseurs historiques locaux, pour lesquels les mêmes contraintes réglementaires sont appliquées. La proximité logistique permet aux acheteurs du Groupe de vérifier facilement que ces sous-traitants mettent en œuvre un système conforme et optimal de traitement des effluents.

4.5.1.3 RÉDUIRE L'INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE DES ACTIVITÉS DU GROUPE

Legrand considère que la réduction de l'intensité énergétique de ses activités est une priorité. Pour y parvenir, le Groupe, mettant à profit sa position privilégiée de fournisseur de solutions d'efficacité énergétique utilisables sur ses propres sites, est engagé dans une politique d'amélioration continue de sa performance énergétique. Cet engagement s'est concrétisé en 2015 par la publication de la politique énergétique du Groupe qui est disponible pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe à travers le réseau Intranet de Legrand. Toutes les filiales et tous les sites industriels, logistiques et commerciaux sont concernés par cette démarche d'amélioration continue et ont la responsabilité du suivi de leur propre performance énergétique. Sur chaque site, des axes de progrès sont identifiés et des plans d'actions mis en œuvre pour consommer moins d'énergie. Par ailleurs, le respect des exigences légales relatives à l'énergie est assuré par le système de *management* des sites dans le cadre de la certification ISO 14001.

Legrand entend mutualiser les bonnes pratiques énergétiques au sein du Groupe en apportant une attention particulière à la formation du personnel et au partage de l'information. Dans le cadre de sa politique d'investissement, la Direction générale de Legrand apporte également les ressources nécessaires à la mise en place d'actions pour diminuer la consommation d'énergie et s'assure de l'implication des fournisseurs et prestataires dans l'amélioration de la performance énergétique du Groupe. Legrand incite ainsi ses filiales à présenter des projets d'investissements dédiés à l'amélioration de la performance énergétique, affichant des durées de retour sur investissement spécifiques, plus longues que les durées exigées sur les autres projets d'investissements. Les travaux de rénovation des sites permettant une amélioration générale du bâti s'accompagnent généralement d'une recherche d'optimisation énergétique.

Certification du *management* de l'énergie des implantations du Groupe

Afin de consolider cette dynamique d'amélioration continue, la Direction de Legrand a décidé la mise en place d'un Système de *Management* de l'Énergie (SMÉ) selon le référentiel ISO 50001. En 2015, Legrand a obtenu la certification ISO 50001 pour son système de *management* de l'énergie. Cette certification couvre le siège social de Legrand, 21 sites de production et 3 sites logistiques implantés en Espagne, France, Grande-Bretagne, Hongrie, Italie, Pays-Bas et Pologne. Legrand a été le premier groupe industriel français à obtenir une certification ISO 50001 multisites sur un large périmètre européen. Cette certification démontre la volonté du Groupe de répondre aux enjeux majeurs de la transition énergétique par la promotion de solutions et de services destinés à améliorer l'efficacité énergétique dans les bâtiments. Le système de *management* de l'énergie (SMÉ) européen de Legrand s'appuie sur la politique énergétique du Groupe (en parfaite cohérence avec sa charte environnement), les systèmes de *management* de l'environnement ISO 14001 existants et les actions et informations qui émanent des sites.

Ce SMÉ est déployé sur un périmètre correspondant à plus de 45 % des consommations mondiales du Groupe et couvre l'ensemble des activités industrielles, logistiques et administratives des sites européens concernés. Dans le cadre de ce SMÉ, une revue énergétique annuelle permet de consolider les résultats mesurés sur l'ensemble des sites du périmètre, de fixer et/ou de revoir les objectifs et cibles, et de s'assurer de leur réalisation. Enfin une réunion de *management* annuelle permet à la Direction de passer en revue le SMÉ afin de s'assurer qu'il est pertinent, adéquat et efficace et, si nécessaire, de le modifier. Le cas échéant la politique énergétique du Groupe est révisée.

Dans le cadre du déploiement du SMÉ, une action de formation de grande ampleur a été menée en 2016 et 2017 auprès de plus de 250 salariés répertoriés comme directement en lien avec la performance énergétique de leur site de rattachement. Cette formation a été proposée en langue locale dans 7 pays européens.

Priorité Groupe 2014-2018

Réduire l'intensité énergétique de 10 %.

Indicateur de suivi de la performance : intensité énergétique du Groupe.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Réduire l'intensité énergétique cumulée par rapport à 2013 de :	2 %	4 %	6 %	8 %	10 %

Réalisations 2017 :

Pour 2017, la consommation d'énergie des sites du Groupe ressort à 454 GWh en hausse de 2,9 % par rapport à 2016 (441,7 GWh). Rapportée au chiffre d'affaires du Groupe, cette consommation énergétique se traduit par une intensité moyenne de 87,7 MWh/million d'euros de chiffre d'affaires à fin 2017, contre 105,8 MWh/million d'euros à fin 2013, soit une évolution de plus de - 17 % (à périmètre courant). Cette évolution, rapportée à l'objectif de diminution de - 2 % par an, représente une surperformance de la part du Groupe de 9 points, résultant à la fois d'initiatives énergétiques engagées par les filiales du Groupe (dont certaines sont détaillées ci-dessous), mais aussi de conditions climatiques plus favorables dans certaines zones.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif *	315 %	175 %	247 %	213 %	

* Calculés par rapport aux objectifs annuels.

Pratiques énergétiques

Le Groupe intègre systématiquement l'efficacité énergétique dans ses opérations de travaux neufs, de réhabilitation ou de maintenance de ses locaux, et en particulier des détecteurs de présence sont installés systématiquement lors des rénovations des locaux pour diminuer la consommation électrique due à l'éclairage. À titre d'exemple, en 2014, une partie des locaux du siège social a été équipée d'une VMC double flux et des châssis vitrés plus performants ont été installés sur plusieurs sites implantés dans la région du Limousin avec l'objectif de renforcer l'isolation de ces bâtiments.

Les solutions d'efficacité énergétique développées par le Groupe sont également installées sur ses sites industriels ou tertiaires. Par exemple, des systèmes de mesure et de sous-mesure des consommations électriques ont été installés dans plusieurs sites chinois du Groupe, contribuant par là même à l'obtention de la certification LEED pour 3 sites chinois du Groupe. Le nouveau centre de production de Shenzhen ouvert en 2015 est également à haute efficacité énergétique.

Par ailleurs, le Groupe reste vigilant sur les meilleures techniques industrielles disponibles et s'applique à remplacer les équipements obsolètes par des processus moins gourmands en énergie (*free cooling*, presse à injecter électrique, moteur à

haute efficacité énergétique, etc.). Par exemple, pour l'année 2015, un groupe froid et un aéro-réfrigérant ont été installés dans l'usine d'Ulyanovsk en Russie, pour l'eau glacée destinée aux presses d'injection et à la centrale d'extrusion. À Boxel, aux Pays-Bas, un système de récupération d'énergie a été mis en place sur la chaîne de peinture, et les aérothermes du magasin ont été remplacés par des panneaux radiants à gaz. Pour la rénovation des locaux, les solutions vitrages athermiques/brise-soleil sont préférées à la climatisation qui n'est installée que s'il n'y a pas d'autre solution. De même, le Groupe privilégie, lorsque la réfection de la ventilation est nécessaire, la ventilation double flux, avec rafraîchissement de l'air renouvelé en été, ce qui économise des calories de chauffage en hiver, et évite les entrées d'air chaud en été, limitant ainsi l'utilisation de la climatisation.

Les entités nord-américaines dans le cadre de l'initiative « Better Building, Better Plants » soutenu par la Maison Blanche, ont pris l'engagement de rénover et mettre à niveau énergétiquement leurs immeubles de bureaux et les sites industriels avec l'objectif de réduire l'intensité énergétique de 20 % d'ici 2022. Dans ce contexte, Legrand a mis en service à West Hartford sur l'un de ses principaux sites industriels américain, un dispositif de pile à combustible dont le principe permet la génération d'électricité à partir d'oxygène et de gaz naturel, sans combustion. Ce dispositif permet une réduction jusqu'à 40 % des émissions de gaz à effet de serre sur une période de 20 ans, et une élimination totale des émissions de gaz de type NO_x et SO_x. Cet équipement a déjà permis une économie de plus 50 % sur la base du coût de l'électricité locale. De ce fait, Legrand North America est en avance sur l'objectif fixé.

En France, le Groupe a partiellement équipé sa flotte de véhicules d'entreprise avec des véhicules électriques. Le déploiement des bornes de recharge s'est poursuivi sur les parkings de plusieurs sites industriels. Ces bornes sont utilisées pour les navettes intersites et les déplacements dans les agglomérations proches.

Le bilan carbone du Groupe

Legrand participe chaque année à l'initiative du *Carbon Disclosure Project* (CDP) – organisme à but non lucratif dont l'objectif est de mesurer, publier et partager de l'information environnementale – qui constitue un cadre pour des actions visant à lutter contre le réchauffement climatique. En 2017, le Groupe a maintenu une évaluation B selon le nouveau système de notation du CDP. L'approche méthodologique du projet Empreinte Carbone isole d'une part les émissions des *scopes* 1 et 2 c'est-à-dire les émissions de CO₂ directement liées aux activités du Groupe et d'autre part les émissions indirectes du *scope* 3 qui correspondent aux émissions de gaz à effet de serre induites par les activités du Groupe chez d'autres acteurs.

Plus précisément on distingue :

- les émissions du *scope* 1 : ce sont les émissions du Groupe liées aux consommations de combustibles fossiles (très majoritairement du gaz naturel), utilisées pour le chauffage des bâtiments, et dans une moindre mesure pour certains procédés industriels. Sont également prises en compte les consommations des véhicules de fonction utilisés très majoritairement par les forces commerciales dans les différents pays où Legrand est implanté. Enfin, la contribution des fuites de fluides réfrigérants est évaluée et prise en compte.

- les émissions du *scope 2* : ce sont les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux consommations d'électricité et de chaleur, majoritairement pour les procédés industriels et marginalement par le chauffage et l'éclairage des bâtiments. La spécificité du contenu Carbone de l'électricité de chaque pays est prise en compte ⁽¹⁾.

Au total les émissions des *scopes 1* et *2* correspondent à 178 000 tonnes en 2017 contre 179 000 tonnes en 2016. Cette légère décroissance signifie que les émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) directement maîtrisées par le Groupe se stabilisent dans un contexte de croissance élevée.

Ce total comprend les émissions de GES liées aux véhicules de la force commerciale et aux fuites estimées des fluides frigorigènes utilisés dans les systèmes de refroidissement et de climatisation. Il est important de noter que l'extrapolation menée à partir des sites intégrés au reporting environnemental pour estimer les émissions de GES des sites administratifs (bureaux et agences commerciales notamment) permet de couvrir la totalité des émissions de GES du Groupe.

En ce qui concerne le *scope 3*, les postes suivants ont été évalués (classés par pourcentage d'émissions décroissant) : matières premières (44,6 %), biens et services achetés (33,4 %), logistique (13,3 %), fin de vie des produits (3,21 %), investissements (2,81 %), trajets domicile travail (1,54 %), pertes amont pour la production et le transport des combustibles et pertes en ligne pour l'électricité, voyages d'affaires et déchets ⁽²⁾ (1,15 %). Il est utile de préciser que le poste « utilisation des produits vendus », n'est pas pris en compte à ce stade. En effet, seule une petite partie des offres Legrand – les produits actifs – assure une fonction en propre, comme l'éclairage de sécurité, la sonorisation, le contrôle d'accès, etc. Les autres produits sont passifs, au sens où ils participent à la mise à disposition de l'électricité consommée par des produits assurant des fonctions comme par exemple l'éclairage, le chauffage, ou encore des enveloppes et accessoires dont le fonctionnement ne dépend pas de l'électricité. Les travaux en cours ont pour objet d'identifier les produits actifs et de caractériser les émissions GES correspondantes.

Au total, en 2017, les émissions du *scope 3* atteignent 1,918 million de tonnes équivalent CO₂ et sont donc largement supérieures aux émissions des *scopes 1* et *2*.

Concernant les émissions de CO₂ liées au transport des produits du Groupe, et plus spécifiquement celles liées aux transports organisés en sortie des unités du Groupe (transports internes au Groupe et transports de distribution vers les clients tiers), celles-ci passent de 98,2 ktonnes en 2016 à 99,8 ktonnes en 2017. Cette variation correspond à une baisse de 1,4 % à chiffre d'affaires constant, confirmant la tendance de réduction de ces émissions déjà constatée les années antérieures.

Focus : Legrand réaffirme sa volonté de réduire son empreinte énergétique

Legrand adhère à deux initiatives internationales de lutte contre le réchauffement climatique : l'initiative « Science Based Target », qui

appelle les entreprises à s'engager sur des objectifs de réduction des émissions de CO₂, et la « Global Alliance for Energy Productivity », alliance internationale visant à améliorer l'efficacité énergétique. Ces deux initiatives renforcent l'engagement historique de Legrand à limiter l'impact de ses activités sur l'environnement.

En adhérant au programme « Science Based Target » (porté par la WWF, le Pacte Mondial des Nations Unies, le World Resources Institute et le CDP), Legrand va encore plus loin. Car pour limiter le réchauffement climatique à 2 degrés maximum, le programme appelle les entreprises mondiales à s'engager publiquement sur des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre conformes. Les objectifs de réduction et les actions associées sont en cours de validation par l'initiative « Science Based Target ».

Le Groupe cherche en permanence à :

- simplifier ses flux logistiques afin de diminuer les distances parcourues par les produits et composants entre les sites de production et de stockage des zones de vente ; le « coût global », prenant en compte des critères environnementaux, est analysé ;
- regrouper les étapes de fabrication en un même lieu permettant de limiter les transports entre sites.

En complément, des actions d'optimisation logistique sont systématiquement encouragées, telles que :

- l'optimisation du chargement des camions au départ du centre de distribution international du Groupe vers les principales filiales ;
- l'augmentation de la proportion de marchandises expédiées par transport maritime, notamment entre la France et la Turquie ;
- l'utilisation du mode ferroviaire, notamment entre la région parisienne et l'Italie (Milan) et entre Antibes et Paris ;
- l'utilisation du mode fluvial entre le port du Havre et la région parisienne, notamment pour approvisionner le Centre de Distribution International du Groupe ;
- l'utilisation, autant que possible, du même moyen de transport pour les réceptions et expéditions réalisées par le Centre de Distribution International du Groupe (réduction des trajets réalisés à vide) ;
- un recours au fret aérien limité.

La méthodologie employée par le Groupe pour cartographier ses flux logistiques assure une couverture de plus de 95 % de son chiffre d'affaires.

Les résultats de ces calculs complets confirment que le Groupe en tant qu'industrie de transformation des matériaux et d'assemblage ne présente pas, de par ses propres activités, une forte intensité Carbone. L'analyse des contributions démontre que par ordre décroissant ce sont les postes relatifs aux matières premières, aux biens et services achetés, à la logistique et la consommation des sites industriels qui sont majoritairement à l'origine, de manière directe ou indirecte, des gaz à effet de serre.

(1) Hors ces facteurs d'émission spécifiques, les facteurs d'émission pris en compte sont ceux de l'ADEME pour la France métropolitaine.

(2) Pour les émissions liées aux traitements des déchets, Legrand retient le facteur d'émission des ordures ménagères pour les déchets non dangereux et le facteur d'émission de l'incinération pour les déchets dangereux.

Focus : Prise en compte d'un prix interne du carbone Legrand signataire du manifeste pour le climat

Legrand s'est investi dans le sommet de Paris sur le climat (COP21), en signant notamment le manifeste pour le climat et fait ainsi partie des 39 grandes entreprises françaises qui se sont engagées résolument à lutter contre le changement climatique et contribuer à limiter à 2 °C le réchauffement de notre planète. Le Groupe avait également signé la charte des engagements « Business for COP21 » et ses initiatives sont référencées sur le site officiel « International Climate Action » des Nations Unies. En 2017, le *French Climate Business Pledge* démontre l'engagement continu des entreprises françaises à contribuer à faire émerger les solutions bas carbone de demain deux ans après l'accord de Paris, et ainsi insister sur le sérieux du suivi de la déclaration de 2015.

Pour réaffirmer son rôle moteur et son leadership dans le combat pour un monde plus durable, Legrand prend en compte progressivement depuis début 2016 le prix de la tonne du dioxyde de carbone dans ses réflexions opérationnelles, et en particulier, ses processus de décision d'investissement.

Changement climatique et stratégie d'atténuation

Le changement climatique se traduit par la matérialisation de nouvelles sources de risques pour les entreprises : dommages sur ses installations physiques, interruption des opérations, risques financiers, en lien avec l'augmentation des coûts d'assurance par exemple, impact sur les populations et donc sur les salariés de l'entreprise.

Face à ces nouveaux facteurs de risque, le Groupe a dressé au cours de l'année 2015, une cartographie de vulnérabilité de ses sites vis-à-vis des conséquences physiques liées aux phénomènes climatiques extrêmes, et qui pourraient en affecter la continuité d'activité. La méthodologie utilisée s'appuie sur les notations des sites élaborées par les assureurs du Groupe en termes d'exposition aux risques de catastrophes naturelles. Cette cartographie a été réalisée sur les 126 sites principaux régulièrement visités par les assureurs sur un total de 153 sites. À noter que les 27 sites non considérés dans cette revue correspondent majoritairement à des sites de très petites tailles ou à des sites inoccupés ou en sommeil, jugés non critiques pour le Groupe.

Concernant le risque d'inondation et de submersion, 77 % des sites visités ne présentent aucun risque ou un niveau de risque jugé non significatif. 23 %, soit 29 sites, présentent un niveau de risque inférieur ou égal à 1 % (i.e. probabilité inférieure à 1 % pour que ce type d'événement se présente au titre d'une année donnée). Ces sites sont majoritairement en France, en Italie, en Inde et aux États-Unis.

Concernant le risque de tempête et de vents violents (y compris chutes de neige extrêmes) : 8 %, soit 10 sites, pourraient être potentiellement concernés par ce type de phénomènes, avec toutefois des probabilités de survenance qui restent très faibles (moins de 0,5 % par an). Les sites concernés se trouvent majoritairement en Inde et aux États-Unis. Les autres sites du Groupe ne sont pas exposés à ce type de phénomènes.

Ces analyses viennent compléter la cartographie des sites du Groupe en matière de stress hydrique, indiquant que près de 80 % des consommations d'eau du Groupe se font sur des sites industriels localisés sur des zones à exploitation d'eau faible ou modérée (pour plus d'informations sur ce sujet, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.5.1.2. du présent document de référence).

Ces analyses, qui seront progressivement approfondies et régulièrement actualisées, permettront de cibler les sites du Groupe exposés et donc de piloter des plans d'actions visant à limiter les conséquences, à long terme, du changement climatique.

Pour plus d'informations concernant les risques du Groupe, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 3 du présent document de référence.

4.5.1.4 UTILISATION DES SOLS ET PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Legrand n'exploite pas directement les sols ni la biodiversité dans le cadre de ses activités. Les sites de fabrication du Groupe sont très majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées spécifiquement. Par ailleurs le Groupe considère que l'attention portée à la réduction de la consommation d'eau, singulièrement dans les zones soumises à restriction hydrique, participe à la limitation de la pression humaine sur les écosystèmes. Enfin, la nature manufacturière des activités du Groupe peut permettre une configuration des sites en étages, limitant ainsi l'empreinte au sol de ces mêmes sites.

D'autre part, Legrand considère le concept de biodiversité grise. Par analogie avec l'énergie grise, la biodiversité grise se comprend comme le cumul des impacts sur les écosystèmes et la biodiversité pour l'ensemble du cycle de vie d'un matériau ou d'un produit (équipement, énergie) : l'extraction des matières premières, la fabrication, le transport, la mise en œuvre, l'utilisation et la fin de vie. Chacune de ces étapes génère des impacts plus ou moins significatifs sur le vivant (destruction d'espèces ou d'habitats, consommation de ressources naturelles, pollutions diverses, émissions de GES...).

L'évaluation de la biodiversité grise peut s'appuyer sur les PEP (Profils Environnementaux Produits) dont les nombreux indicateurs d'impact (indicateurs intermédiaires), tels que la toxicité de l'air, toxicité de l'eau ou l'eutrophisation, permettent d'estimer l'atteinte potentielle à la diversité des écosystèmes (indicateurs de dommages). Le Groupe dispose ainsi d'une base de départ relativement large pour une évaluation indirecte de son empreinte sur la biodiversité.

Pour plus d'informations sur les PEP, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.2.1.3. du présent document de référence.

Pour plus d'informations concernant nos actions pour l'environnement, se référer au site www.legrand.com.

4.5.2 – Innover pour une économie circulaire

La préservation de l'environnement passe aussi par la mise en place des principes de l'économie circulaire au sein du Groupe. La démarche consiste à passer d'un schéma linéaire de consommation (exploitation des ressources, fabrication, utilisation, fin de vie et gestion des déchets) à une approche circulaire, à l'image des cycles naturels dans les écosystèmes.

Au sein du Groupe, les principes de l'économie circulaire se déclinent suivant trois leviers principaux :

- la maîtrise des déchets issus de ses procédés de fabrication, en lien avec la démarche d'éco-conception du Groupe ;
- la traçabilité et l'élimination des substances dangereuses au sein de ses produits ;
- l'amélioration permanente de la performance environnementale de ses centres de recherche et développement (R&D).

Il convient également de rappeler que les produits du Groupe, le plus souvent associés aux infrastructures des bâtiments, ont des durées de vie longues (généralement plusieurs dizaines d'années) contribuant de fait à une utilisation raisonnée des ressources non renouvelables. Les installations électriques sont, de plus, évolutives sur toute la durée de vie d'un bâtiment et les nouveaux produits et systèmes du Groupe permettent l'ajout de nouvelles fonctionnalités s'appuyant sur les infrastructures existantes, ce qui permet d'éviter (ou de retarder) leur obsolescence. Enfin, le rôle des normes et réglementations est primordial en particulier pour les produits garantissant la sécurité électrique qui constituent une partie significative de l'offre du Groupe. L'évolution permanente de ces normes et réglementations couplée à la longue durée de vie des produits ne permet en général pas d'envisager leur réparation pour un marché de l'occasion des composants d'installation.

Priorité Groupe 2014-2018

Mettre en place les principes de l'économie circulaire dès la conception des produits, et jusqu'à la revalorisation des produits en fin de vie.

Indicateurs de suivi de la performance :

- part des déchets envoyés dans des filières de revalorisation ;
- part du chiffre d'affaires ⁽¹⁾ du Groupe conforme aux exigences de la réglementation RoHS ;
- déploiement des principes de l'éco-conception à l'ensemble des centres de R&D du Groupe.

Objectifs annuels :

	2014	2015	2016	2017	2018
Valorisation des déchets	> 80 %	> 80 %	> 80 %	> 80 %	> 80 %
Taux de couverture du chiffre d'affaires conforme à la réglementation RoHS ⁽¹⁾	92 %	94 %	96 %	98 %	100 %
Déploiement des principes de l'éco-conception dans les centres de R&D	Priorités 1 : 80 %	Priorités 1 : 100 %	Priorités 1 : 100 % Priorités 2 : 30 %	Priorités 1 : 100 % Priorités 2 : 65 %	Priorités 1 & 2 : 100 %

Réalisations 2017 :

90 % des déchets ont été envoyés dans des filières de revalorisation au cours de l'année 2017, ce qui confirme la bonne performance des années précédentes. À fin 2017, 93 % du chiffre d'affaires ⁽¹⁾ du Groupe est réalisé avec des produits respectant les limitations d'emploi des substances de la réglementation RoHS, soit une amélioration de 4 points par rapport à 2016, malgré un retard par rapport à l'objectif du Groupe de 98 %. La politique de croissance externe du Groupe a influé sur cette performance avec l'intégration d'acquisitions non soumises aux obligations de cette réglementation ce qui explique en grande partie la sous-performance vis-à-vis de l'objectif 2017. En 2017, 94 % (contre 80 % à fin 2016) des centres de R&D ont mis en œuvre les outils du Groupe pour analyser les risques de présence des substances dangereuses dans leurs produits et suivre la prise en compte des exigences environnementales Groupe. Les actions ont été consacrées à la poursuite de la montée en compétence de l'ensemble des centres.

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réalisation de l'objectif	100 %	87 %	118 %	103 %	

* Calculés comme la moyenne des taux de réalisation des trois indicateurs ci-avant par rapport aux objectifs annuels.

(1) Incluant les offres du Groupe hors du champ d'application de la réglementation RoHS, hors acquisitions 2017 et chiffres d'affaires de services.

4.5.2.1 LA MAÎTRISE DES DÉCHETS

Le Groupe œuvre pour limiter la production des déchets liés à ses activités industrielles, et travaille à un traitement des déchets générés qui limite leurs externalités négatives. La part des déchets générés confiée à des prestataires de revalorisation est ainsi un indicateur clé de la performance de Legrand dans le domaine.

D'un point de vue opérationnel, Legrand travaille la maîtrise de ses déchets selon 4 axes :

- une conception et une industrialisation des produits qui réduit autant que possible les rebuts et déchets de production. Lorsque des rebuts sont générés, leur réutilisation directe dans le procédé de fabrication est privilégiée. Ainsi, les carottes de moulage sont broyées et réincorporées avec des matériaux vierges dans le procédé d'injection thermoplastique et les rebuts du processus de découpe du métal réglementairement qualifiés de déchets de production sont systématiquement recyclés en dehors de l'entreprise.
- un partage des bonnes pratiques avec l'identification des actions d'amélioration locales pour limiter les quantités de déchets à la source.
- une identification des déchets et la définition de consignes de tri afin de faciliter leur traitement dans des filières de revalorisation. En particulier l'identification des déchets dangereux est essentielle pour un traitement adapté.
- le choix de prestataires offrant la meilleure revalorisation de ces déchets en limitant au minimum la mise en décharge et l'incinération sans récupération d'énergie.

À titre d'exemple de bonne pratique, le Groupe a mis en place sur ses sites la démarche « 3 R » : Réduire, Réutiliser, Recycler. À travers une participation active de tous ses collaborateurs, plusieurs initiatives ont été mises en place dans les ateliers de production : réunions hebdomadaires avec analyse d'indicateurs, propositions d'amélioration, partage d'idées et suggestions. Cette démarche a permis la réalisation de plusieurs actions remarquables, entre autres : détection des pertes d'énergie dans les machines, extinction des machines lors des pauses, réutilisation des consommables, tels que les gants et augmentation du tri sélectif.

Autre exemple de bonne pratique : dans les ateliers de production du Limousin en France les pièces de démarrage pour le moulage thermoplastique sont spécialement collectées, triées par nature de matière, rebroyées et réincorporées avec de la matière vierge pour des productions standard de pièces plastiques. Cette approche permet d'éviter toute forme de sous-cyclage qui peut caractériser certaines formes de recyclage matière.

Il faut souligner que les contacts établis avec les acteurs de la revalorisation des déchets et du traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ont initié une réflexion sur l'incorporation de matières premières recyclées post-consommation avec déjà quelques exemples probants comme l'utilisation de polycarbonate transparent issu de fabrications hors spécifications pour l'industrie automobile dans la fabrication de pièces techniques opaques ou encore de Polystyrène issu de la filière DEEE pour le moulage de boîtiers de fixation encastrés dans le mur.

Focus : Zéro déchets mis en décharge d'ici 2022 pour Legrand North and Central America

Legrand *North and Central America* (LNCA), génère près de 28 % des déchets non dangereux émis par le Groupe, et s'est engagé d'ici 2022 à ne plus mettre en décharge aucun déchet. Pour cela, LNCA a mis en place une politique déchets afin de guider les sites dans leur gestion de flux de déchets. Depuis 2012, 94 % des déchets solides émis par les sites n'ont pas été enfouis en décharge.

En termes de résultat, le reporting environnemental met en avant, pour le total des déchets produits, un chiffre brut de 54 milliers de tonnes en 2017, soit une augmentation de 3,8 % à périmètre courant, par rapport à 2016.

Le taux de revalorisation des déchets a atteint un record de 89,5 %, l'objectif que s'est fixé le Groupe étant a minima de maintenir ce taux à 80 % sur l'ensemble de la durée de la feuille de route.

Legrand agit pour la collecte et le recyclage des produits en fin de vie. Historiquement, le Groupe a fait figure de pionnier en organisant depuis plus de 20 ans la reprise et le recyclage des Blocs Autonomes d'Éclairage de Sécurité (BAES). Cette approche a permis de retraiter chaque année plus de 200 tonnes de produits (dont environ 70 tonnes correspondent aux accumulateurs Nickel Cadmium). À noter qu'au niveau national (tous acteurs industriels confondus), environ 30 % de l'ensemble des BAES mis sur le marché sont collectés en fin de vie.

La Directive DEEE a structuré et réglementé ce type d'initiatives en Europe. Sous son impulsion, des éco-organismes, ont mis en place des systèmes de collecte et de traitement des produits en fin de vie. Pour répondre aux obligations, Legrand participe à ces efforts par le financement de ces filières, à hauteur des tonnages entrant dans le périmètre d'application des produits mis sur le marché.

Depuis 2010, des filières de reprise adaptées au monde du bâtiment ont été mises en place, telle que la démarche « DEEE pro » en France avec l'éco-organisme Récylum. Legrand a participé en tant qu'adhérent fondateur au lancement de cette filière professionnelle qui traite des équipements électriques et électroniques en fin de vie. Les forces de vente du Groupe sont formées pour promouvoir l'adhésion de ses clients au réseau Récylum. Tous sont équipés de conteneurs spécifiques pour recueillir les produits dans le champ d'application de la directive DEEE.

D'ores et déjà la filière pionnière du BAES évoquée plus haut a créé des habitudes de marché qui bénéficient aujourd'hui à la filière collective française DEEE pro. Des initiatives similaires ont été mises en œuvre dans les pays européens concernés par la directive.

Legrand participe régulièrement à des journées d'échange organisées par l'éco-organisme Récylum sur les bonnes pratiques d'éco-conception en vue du recyclage. Ces échanges se déroulent généralement en présence d'acteurs de l'industrie électrique, médicale, du génie climatique, de la fin de vie des produits, et de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie).

Récylum et Legrand organisent régulièrement des rencontres réunissant des ingénieurs et techniciens de R&D, des experts en

éco-conception et des acteurs de la filière DEEE. L'objectif est de sensibiliser les participants aux contraintes et opportunités de la démarche de recyclage des DEEE. Ainsi des bonnes pratiques de conception en vue d'un démantèlement facilité des produits en fin de vie ont pu être établies au sein des centres de R&D de Legrand.

Enfin, les Profils Environnementaux Produits (PEP) élaborés par le Groupe (couvrant à fin 2017, 67 % du chiffre d'affaires total du Groupe – cf. chapitre 4.2.1.3. du présent document) constituent des outils d'information privilégiés pour les filières de recyclage (affichage du potentiel de recyclage, de valorisation, emplacement des sous-ensembles devant faire l'objet d'un traitement spécifique, etc.) et facilitent la revalorisation en fin de vie des produits Legrand.

Utilisation de matières recyclées

Legrand est spécialement attentif à utiliser les matériaux issus des filières de recyclage à chaque fois que possible.

Les contacts établis avec les acteurs des filières du recyclage (en particulier sous l'égide de Récyclum en France) ont permis de déployer des cas d'utilisation de matières plastiques recyclés post-consommation (cf. les exemples donnés dans la rubrique maîtrise des déchets). Cette pratique est spécifiquement reconnue et valorisée dans le cadre du *Legrand Way towards ecoconscious design* qui structure la démarche d'éco-conception mondialement déployée par le Groupe. Il faut noter que l'utilisation de plastiques recyclés pose généralement des problèmes techniques et nécessite un travail de R&D spécifique : en 2017 Legrand a déposé un dossier ORPLAST pour une intégration d'un taux élevé (jusqu'à 50 %) de polyoléfines recyclés (déchets post-consommation) dans certains de ses produits de cheminement de câble. ORPLAST est un dispositif de l'ADEME qui vise à soutenir l'intégration de matières plastiques recyclées.

L'incorporation de matière recyclée dans les métaux est une pratique plus largement généralisée et les aciers courants en contiennent une part généralement comprise entre 30 et 50 %. Il faut préciser ici que les contraintes techniques reprises par Legrand dans ses cahiers des charges ne limitent pas spécifiquement l'utilisation des aciers issus de la filière électrique et contenant les plus forts taux d'acier recyclés. Il en est de même pour l'aluminium et les alliages cuivreux que le Groupe utilise en grandes quantités et qui contiennent une part de métal recyclé qui peut respectivement atteindre 50 % et 80 % dans certaines zones géographiques.

4.5.2.2 TRAÇABILITÉ ET ÉLIMINATION DES SUBSTANCES DANGEREUSES

Directive RoHS

La directive RoHS (*Restriction of Hazardous Substances*) définit des règles de restriction d'usage de substances dangereuses applicables aux produits électriques et électroniques. Initialement adoptée en 2003 pour une application à partir de 2006. Elle a été révisée en 2012 RoHS (2011/65/UE), et la liste des substances visées a été élargie en 2015.

Dès 2004, Legrand a visé l'élimination des substances de la RoHS de toutes ses solutions, dans un premier temps commercialisées en Europe, qu'elles soient dans le champ d'application de la Directive européenne 2002/95/EC RoHS ou non y compris pour les produits Legrand qui ne sont pas considérés par la directive comme équipement électrique ou électronique (EEE). Ainsi, le Groupe a adopté dès 2007 les procédés de soudure sans plomb, opté dès 2009 pour l'utilisation du PVC sans plomb (essentiellement pour les fabrications des profilés de cheminement de câble), et progressivement généralisé la passivation sans Cr6 des traitements de surface des pièces métalliques.

Le Groupe est donc d'ores et déjà prêt à l'ouverture du périmètre d'application de RoHS (open scope) programmée en 2019.

Par ailleurs, le Groupe a intégré dans sa feuille de route RSE l'objectif de respecter les règles de restriction d'usage des substances dangereuses de la directive RoHS pour la totalité de son offre mondiale à fin 2018 (incluant les offres hors du champ d'application de la réglementation RoHS). Fin 2017, 93 % du chiffre d'affaires est réalisé avec des produits respectant les règles de restriction d'usage des substances définies par la directive RoHS (pour un objectif à 98 %). La politique de croissance externe du Groupe a influé sur cette performance avec l'intégration d'acquisitions non soumises aux obligations de cette réglementation et commercialisant des produits pouvant contenir des substances au-delà des règles de restrictions d'usage de la directive RoHS.

Règlement REACH

Legrand prend en compte les obligations du règlement européen REACH 1907/2006 (*Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of chemicals*) et met en œuvre toutes les démarches pour s'y conformer. Acteur de cette dynamique, Legrand va même au-delà, en s'engageant par exemple à exclure dans le développement de ses offres, l'utilisation des substances dites candidates à l'autorisation dans REACH chaque fois qu'une solution techniquement et économiquement viable de substitution existe.

Ainsi, Legrand s'implique dans l'application du règlement européen REACH, en facilitant notamment la transmission des données sur les substances concernées au sein de sa chaîne économique (amont et aval) :

- organisation de la collecte auprès de ses fournisseurs stratégiques de substances et préparations de leurs Fiches de Données de Sécurité (FDS), éléments clés de REACH pour la transmission d'information sur les substances ;
- mise à disposition des services clients européens du Groupe, et pour l'ensemble des marques, d'un système de réponses connecté à l'Intranet du Groupe. Ceci assure une transmission des données les plus à jour ;
- mise en ligne sur le site Internet du Groupe d'une page complète dédiée à REACH à destination des parties prenantes.

Pour renforcer et pérenniser cette démarche d'anticipation, un comité d'experts REACH incluant des experts matériaux et procédés du Groupe et appuyés par l'organisation achats a été

créé en 2011. Son rôle est de rechercher, dès la publication des listes de substances candidates, les solutions alternatives à promouvoir auprès des équipes de R&D dans la conception des produits et la définition de leur procédé de fabrication.

4.5.2.3 LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DES CENTRES DE R&D DU GROUPE

Dans le cadre de sa feuille de route RSE 2014-2018, Legrand a mis en place un processus d'évaluation des pratiques de ses centres R&D pour piloter leur progression dans l'acquisition des savoir-faire de l'éco-conception (*Legrand Way toward eco-conscious design*). La politique de Legrand en matière d'éco-conception s'articule autour de 7 pratiques qui constituent un parcours d'intégration progressif pour l'ensemble des centres de R&D du Groupe :

- analyse du risque de présence de substances dangereuses (pratique de priorité 1) : pour appliquer volontairement à l'ensemble de ses produits les règles de restriction d'usage des substances dangereuses de la directive RoHS ainsi que le niveau d'information décrit par l'article 33 du règlement REACH, Legrand a mis en place un outil d'analyse du risque de présence des substances préoccupantes construit sur le cumul d'expérience du Groupe dans le domaine et adapté aux besoins des concepteurs et acheteurs du Groupe. Grâce à cet outil les éléments de conception critiques par rapport au risque substances (préoccupantes) sont systématiquement inventoriés et des questionnements ciblés sont partagés avec les fournisseurs – principalement de matières premières et de composants. Cette démarche permet dès la conception du produit d'orienter les choix vers les solutions techniques garantissant la non-intégration de substances préoccupantes.
- suivi des exigences environnementales (pratique de priorité 1) : sur la base des exigences réglementaires et des marchés, ainsi que des engagements du Groupe dans son approche de l'éco-conception, un outil reprenant l'ensemble de ces exigences sous une forme de check-list adaptée aux besoins des équipes permet de recenser la totalité des points d'attention relatifs à chaque projet de R&D.
- utilisation de l'ACV (Analyse du Cycle de vie) dans la phase de définition des concepts (pratique de priorité 2) : en phase amont du développement d'un produit, l'unité R&D utilise systématiquement un outil d'ACV (reconnu par le Groupe) lors de la définition des concepts pour estimer et/ou comparer les impacts environnementaux du ou des concepts identifiés et ainsi tendre vers l'amélioration de l'empreinte environnementale du produit pour l'ensemble de son cycle de vie.
- obtention de produits éco-conçus à l'issue du processus de R&D (pratique de priorité 2) : la volonté de Legrand est d'obtenir des produits dont l'éco-conception est scientifiquement établie sur la base de critères objectifs. En ce sens, est déclaré éco-conçu un produit dont l'impact environnemental est inférieur à celui du produit de référence. La comparaison renvoie à l'ancienne génération du produit ou à un produit cible de la concurrence, au produit standard de la profession (établi par un syndicat professionnel), voire à une norme de performance environnementale produits reconnue (par exemple NF

Environnement). Calculée pour différents indicateurs et sur la totalité du cycle de vie du produit, elle doit démontrer des impacts environnementaux inférieurs du produit évalué en fin de processus R&D.

- mise en œuvre d'un SME (Système de *Management* de l'Environnement) par l'unité de R&D (ISO 14062 ou équivalent) (pratique de priorité 2) : le Groupe a intégré le déploiement d'un système de *management* de l'Environnement comme un outil structurant et crédibilisant dans le temps l'amélioration continue du processus R&D. Ce SME doit être conforme à une norme reconnue comme l'ISO 14062 ou l'ISO 14001 conception.
- intégration de la *supply chain* amont dans l'ACV (pratique de priorité 3) : l'éco-conception ne peut se réaliser pleinement et en maximisant les bénéfices pour les clients et utilisateurs du Groupe qu'en travaillant en collaboration avec les fournisseurs notamment de matières et de composant. Le focus a donc été mis sur la mise en avant par les équipes de R&D d'exemples d'implication de la *supply chain* dans leur démarche d'éco-conception. Concrètement il s'agit de démontrer l'amélioration d'un aspect environnement significatif d'un produit résultant d'une démarche en partenariat avec un fournisseur.
- intégration de matériaux provenant de l'économie circulaire (pratique de priorité 3) : Legrand recherche la circularité dans l'ensemble de ses processus et a donc intégré la volonté de systématiser dans la définition d'un produit nouveau, ou l'amélioration d'un produit existant, l'intégration de matériaux issus de l'économie circulaire. Au-delà de l'utilisation devenue naturelle et soutenue par le Groupe des sources de matériaux incluant habituellement des matières recyclées (pour les aciers, le carton, etc.) la validation de cette pratique se base sur une intégration de matériaux issus de l'économie circulaire démontrant une réelle avancée. Ainsi dans le cadre de la démonstration de cette pratique, les concepteurs et acheteurs du Groupe intègrent progressivement les matières plastiques recyclées dans leur portefeuille de solutions. Plusieurs exemples peuvent être cités : intégration dans des produits de cheminement de câbles extrudés de jusqu'à 20 % de plastique recyclé « post-consommation » (provenant de la collecte et du traitement de produits arrivés en fin de vie). Depuis 2016, les filiales brésiliennes utilisent du polypropylène (PP) recyclé « post-consommation » pour l'injection de pièces plastiques. Ou encore, le travail en coopération avec un grand producteur européen de Polystyrène recyclé (PS) qui a abouti en 2017 par l'utilisation d'un PS post-industriel pour la production de la boîte d'encastrement de la gamme Practibox et certaines parties de produits de la gamme XL3 125 ou Drivia. Enfin de nombreuses gammes de produits d'appareillage Legrand dans le monde sont livrées avec des protections de chantier réalisées avec du polyéthylène téréphtalate (PET) 100 % recyclé.

À chacune des priorités correspondent des outils dédiés permettant d'assurer l'efficacité et l'homogénéité des pratiques mises en œuvre. Annuellement, les centres de R&D doivent apporter des éléments de preuve pour justifier de l'appropriation des pratiques du *Legrand Way toward eco-conscious design*. Les résultats sont systématiquement revus, consolidés et analysés par la Direction de l'environnement et permettent l'attribution d'un indice de performance à chaque centre de R&D.

À fin 2017, pour 94 % des centres de R&D du Groupe les pratiques de priorités 1 ont été mises en place pour un objectif à 100 %, et d'ores et déjà 71 % de ces équipes ont déployé les pratiques de priorités 2 pour un objectif de 65 % à fin 2017.

Il convient de souligner que les techniques de l'ACV (Analyse du Cycle de Vie) qui permettent d'établir les PEP (Profils Environnementaux Produits) constituent un puissant outil pour mieux concevoir les produits. En remettant en question les solutions techniques habituelles dans les phases de conception et d'industrialisation, l'analyse des impacts environnementaux constitue également un remarquable outil d'innovation.

Quelques exemples de produits éco-conçus proposés par Legrand :

- gamme d'interface utilisateur Mosaic et *Céliane* : une réflexion a été menée sur les mécanismes utilisés dans les interrupteurs des gammes Mosaic et *Céliane* afin de réduire l'emploi de matériaux à fort potentiel d'épuisement de ressources naturelles non renouvelables. La réduction obtenue est de l'ordre de 75 %. Cette action a également entraîné une baisse significative des pertes d'énergie par échauffement lors du passage du courant, de l'ordre de 15 %, obtenue par le changement du contactage au sein de l'interrupteur. Cette baisse extrapolée sur la totalité des prévisions de fabrication de ces produits permettrait une réduction d'impact de l'ordre de 57 tonnes d'équivalent CO₂ ;
- gamme de transformateurs EDM : une réduction de la puissance dissipée a permis une diminution des impacts environnementaux de près de 30 % par rapport à la génération de produits précédente. Le PEP ecopassport® réalisé sur cette gamme fournit les détails de ces impacts environnementaux. Par ailleurs, cette nouvelle conception a réduit le bruit engendré par le transformateur ;
- gamme de disjoncteurs RX3 : l'intégration de la démarche d'éco-conception par l'équipe R&D indienne a abouti à la mise sur le marché d'une gamme de disjoncteur réduisant l'emploi de ressources naturelles non renouvelables et diminuant l'impact de leur fabrication et de leur distribution ;
- hublots d'éclairage encastrés pour cloison sèche « KALANK CS » : l'emploi de composants plus performants avec une moindre consommation d'énergie à l'usage (- 40 %), un nouveau concept de cuve compacte en aluminium utilisant 50 % d'aluminium recyclé, a abouti à un produit plus compact et plus facilement recyclable avec une empreinte environnementale diminuée d'environ 40 % pour la presque totalité des indicateurs environnementaux ;
- la démarche d'éco-conception porte également sur les emballages. Elle permet en particulier de diminuer le ratio volume de l'emballage sur volume du produit. Des experts « emballages » ont défini les meilleures pratiques qui sont mises en œuvre par toutes les équipes R&D, par exemple : utilisation de carton contenant un taux élevé de matériaux recyclés, impression à jet d'encre à base d'eau, utilisation de colle acrylique émettant moins de COV, etc. La nouvelle conception de l'emballage carton des mécanismes de prises et interrupteurs des gammes Mosaic et *Céliane* ont ainsi permis une économie annuelle de 39 tonnes équivalent CO₂ en 2015.

4.6 – SYNTHÈSE DES INDICATEURS ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

4.6.1 – Dispositifs de reporting

Le reporting permet aux différentes unités de capitaliser sur les bonnes pratiques et de les partager au sein du Groupe. Concernant les différents outils de reporting, il convient de noter les précisions suivantes :

■ **le reporting Sécurité/Santé au Travail** permet la consolidation périodique des données statistiques de prévention des risques professionnels. Il a couvert 100 % des effectifs du Groupe (hors acquisitions de moins de 3 ans) en 2017 avec 156 entités incluses dans le périmètre de reporting. Les nouvelles acquisitions sont formées aux règles et standards du reporting dès la première année de leur intégration dans le Groupe. La prise en considération de leurs indicateurs de prévention au sein des agrégats communiqués par le Groupe se fait après la troisième année suivant leur intégration, ce choix de délai s'expliquant par le temps nécessaire à l'acquisition des méthodes et standards du Groupe. En 2017, 5 entités sont ainsi entrées dans le périmètre du reporting. Il s'agit d'entités entrées dans le Groupe en 2014 (SJ Manufacturing en Asie du Sud Est, Lastar aux États-Unis et en Chine, et Neat en Europe).

■ **le reporting Ressources Humaines** permet la consolidation périodique des données statistiques de gestion des ressources humaines. Il a couvert 95,8 % des effectifs du Groupe en 2017. Les nouvelles acquisitions sont intégrées l'année suivant leur entrée dans le Groupe. Sont notamment entrées dans le

périmètre de reporting en 2017, les entités : Trias, Primetech, Jontek, CP Electronics, Solarfactive, AFCO, OCL, Luxul, Pinnacle, Lastar China, Fluxpower, Minkels Belgium et Minkels UK. Le site de Kosice (Slovaquie) est sorti du périmètre.

■ **le reporting Environnement** permet la consolidation périodique des données statistiques environnementales. Il concerne les sites de production de plus de 25 personnes, les sites administratifs ou commerciaux de plus de 200 personnes et les sites de stockage de plus de 15 000 m². Les nouvelles acquisitions sont intégrées entre un et trois ans après l'année d'entrée dans le Groupe. 3 unités ont été intégrées en 2017 : les sites de Taloja en Inde, de Singapour et de Hickory aux États-Unis. 2 sites situés en Espagne et en France sont sortis du périmètre de reporting, le plus souvent suite à des regroupements locaux d'activités de production.

■ en cas de cession d'une entité, celle-ci sort immédiatement des périmètres de reporting mentionnés ci-dessus.

L'ensemble des outils de reporting intègre des documents de présentation générale de la démarche de reporting ainsi qu'un guide utilisateur. Des aides en ligne ainsi que des contrôles de cohérence des données et des commentaires obligatoires sont intégrés à ces applications de façon à accompagner la saisie qualitative des données par les entités.

04

4.6.2 – Synthèse des indicateurs sociaux

4.6.2.1 INDICATEURS SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ

Le tableau ci-après présente les principaux indicateurs du Groupe en termes de sécurité et santé. Les données présentées correspondent au périmètre de reporting Sécurité/Santé au Travail qui couvre l'intégralité des effectifs du Groupe hors acquisitions de moins de 3 ans, conformément aux règles d'intégration décrites dans le paragraphe 4.6.1 du présent document de référence, soit 31 219 personnes à fin 2017.

	2015	2016	2017
Plan de maîtrise des risques professionnels (Proportion (en %) des effectifs du Groupe couverts par ce plan)	90 %	90 %	92 %
Processus de surveillance et d'amélioration de la santé/sécurité (Proportion (en %) des effectifs du Groupe couverts par ce processus)	90 %	94 %	96 %
Comités de Sécurité et de Santé (CSS) (Proportion (en %) des effectifs du Groupe représentés par un CSS)	87 %	86 %	91 %
Santé au travail (Nombre de personnes ayant eu un entretien (para) médical depuis moins de 5 ans)	70 %	70 %	70 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (Nombre d'accidents x 1 000 000)/(Nombre d'heures travaillées)	5,89	5,29	4,07
Taux de gravité des accidents du travail (Nombre de jours d'arrêt x 1 000)/(Nombre d'heures travaillées)	0,15	0,17	0,17
Indice de fréquence des accidents des sous-traitants (Nombre d'accidents des sous-traitants survenant sur un site du Groupe x 1 000)/ (Nombre de salariés du site Legrand concerné)	1,74	3,23	3,20
Formation Nombre d'heures de formation à la santé et sécurité, par personne	2,5	2,9	4,0
Maladies professionnelles (Nombre de maladies professionnelles reconnues)	88	51	44
Nombre d'accidents mortels	0	0	0

Commentaires complémentaires :

- la proportion des effectifs pour lesquels les indicateurs de risques sont consolidés, correspond à la totalité des effectifs couverts par le reporting Sécurité/Santé, à l'exception de quelques cas de salariés isolés ou détachés ;
- 156 entités sont incluses dans le périmètre de reporting ;

- l'indice de fréquence des accidents des sous-traitants est en cours de fiabilisation et doit s'analyser avec précaution ;
- l'indicateur des maladies professionnelles a fait l'objet d'une attention particulière en 2016 conformément à l'engagement pris en 2015 notamment afin d'identifier plus efficacement les maladies réellement engendrées par l'activité professionnelle dans les entités du Groupe.

4.6.2.2 INDICATEURS SUR L'EMPLOI, L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LES RELATIONS SOCIALES ET LA FORMATION

Effectifs du Groupe à fin 2017

Pour chacune des années, les données publiées ont été retraitées pour tenir compte de l'évolution des secteurs géographiques, en cohérence avec les informations financières.

	2015		2016		2017	
EFFECTIF TOTAL (EN MOYENNE SUR L'ANNÉE)	36 097		35 902		37 356	
Par zone géographique :						
France	5 700		5 600		5 544	
Italie	2 800		2 828		2 882	
Reste de l'Europe	5 265		5 351		5 479	
Amérique du Nord et Centrale	4 175		4 715		6 298	
Reste du Monde	18 157		17 408		17 153	
	dont Back Office	dont Front Office	dont Back Office	dont Front Office	dont Back Office	dont Front Office
EFFECTIF TOTAL (EN MOYENNE SUR L'ANNÉE)	81 %	19 %	80 %	20 %	81 %	19 %
Par zone géographique :						
France	84 %	16 %	83 %	17 %	84 %	16 %
Italie	83 %	17 %	83 %	17 %	83 %	17 %
Reste de l'Europe	75 %	25 %	74 %	26 %	73 %	27 %
Amérique du Nord et Centrale	77 %	23 %	76 %	24 %	77 %	23 %
Reste du Monde	82 %	18 %	83 %	17 %	83 %	17 %

Le Groupe suit plus spécifiquement la notion « d'effectifs inscrits » regroupant les CDI et CDD. Les effectifs inscrits à fin 2017 s'élèvent à 34 105 personnes.

Le tableau ci-dessus indique le nombre moyen de personnes, y compris les travailleurs temporaires, employés par le Groupe entre 2015 et 2017. Le tableau indique la répartition des effectifs par zone géographique et par principal secteur d'activité.

Les tableaux ci-dessous présentent les principaux indicateurs du Groupe en termes d'effectifs inscrits. Toutes les données correspondent au périmètre du reporting RH qui couvre 95,8 % de l'effectif du Groupe, soit 32 656 personnes. Pour mémoire, le reporting RH n'intègre pas les acquisitions réalisées sur 2017.

L'organisation du temps de travail – Monde

	2015	2016	2017
% salariés travaillant en Temps Plein	97,5 %	97,5 %	97,5 %
% salariés travaillant en Temps Partiel	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Précision complémentaire : la définition de temps plein et temps partiel est incluse dans le guide utilisateur du reporting RH.

Absentéisme – Monde

	2015	2016	2017
Toutes catégories d'emploi	3,69 %	4,20 %	3,18 %

Précision complémentaire : les absences à prendre en compte sont les absences pour maladie (y compris maladies professionnelles), accident du travail, accident de trajet et absence injustifiée. Sont exclues, les journées de chômage technique, de mise à pied, de grève, de congé maternité, d'absence pour événements familiaux (légaux ou prévus par des accords), de congés légaux ou sans solde, les jours d'absences pour longue maladie indemnisés par des organismes de sécurité sociale.

L'indicateur d'absentéisme couvre 88,9 % des effectifs de fin d'année du reporting RH.

Dialogue Social et liberté d'association – Monde

	2015	2016	2017
% de salariés couverts par un accord et/ou une convention collective	52 %	52 %	50 %

Précision complémentaire : le pourcentage de salariés couverts par une convention collective est rapporté à l'effectif total de fin d'année, périmètre reporting RH.

Restructuration et Réorganisation – Monde

	2015	2016	2017
% des périmètres de reporting ayant des règles de consultation	17 %	22 %	32 %

Rémunération – Monde

	2015	2016	2017
% des effectifs non-managers au salaire minimum	1,6 %	1,6 %	2,7 %

Précisions complémentaires :

- le salaire minimum s'entend comme le salaire minimum légal du pays ;
- 15 périmètres de reporting ont des effectifs au salaire minimum ;
- l'indicateur ci-dessus couvre 99 % de la population non-managers du Groupe.

Rémunération par genre et catégories Professionnels – Monde

	2015	2016	2017
Écart salarial entre Hommes et Femmes Managers	14,3 %	13,6 %	11,7 %
Écart salarial entre Hommes et Femmes Non Managers	15,5 %	14,7 %	13,0 %

Précision complémentaire : le calcul du décalage des salaires entre Hommes et Femmes, pour les non-managers et les managers est réalisé à partir des effectifs pondérés de chaque périmètre de reporting.

Concernant l'écart sur les non-managers, le métier industriel de Legrand nécessite une forte main-d'œuvre d'assemblage. Ces ateliers sont essentiellement féminins, et nécessitent peu de qualifications. Concernant l'écart sur les managers, les effectifs sont essentiellement masculins, ce qui peut être expliqué par les métiers d'ingénierie du Groupe (électronique, électrotechnique, électromécanique), ainsi que les métiers commerciaux (Ingénieur commercial) dont les rémunérations sont supérieures à la moyenne interne pour les managers.

Répartition géographique des effectifs

	2015	2016	2017
Pays matures	41 %	43 %	44 %
Nouvelles économies	59 %	57 %	56 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Précision complémentaire : la répartition porte sur 100 % des effectifs inscrits en CDI et CDD.

Répartition par catégorie professionnelle – Monde

	2015	2016	2017
Managers	26 %	27 %	26 %
Non-Managers	74 %	73 %	74 %

Précision complémentaire : les définitions des catégories professionnelles sont incluses dans le guide utilisateur du reporting RH.

Répartition par âge – Monde

	2015	2016	2017
Collaborateurs < 26 ans	10 %	8 %	8 %
Collaborateurs ≥ 26 ans et < 36 ans	30 %	28 %	27 %
Collaborateurs ≥ 36 ans et < 46 ans	30 %	31 %	31 %
Collaborateurs ≥ 46 ans et < 56 ans	22 %	24 %	24 %
Collaborateurs ≥ 56 ans	8 %	9 %	10 %

Précision complémentaire : la pyramide d'âge prend en compte les CDD et les CDI.

Répartition par types de contrat

	2015	2016	2017
CDI Monde	83 %	84 %	84 %
CDD Monde	17 %	16 %	16 %

Précision complémentaire : il convient de noter que la proportion de contrats de type CDD est structurellement impactée par le nombre important de contrats à durée limitée en Chine, pratique locale courante.

Recrutements et départs – Monde

	2015	2016	2017
Part des CDI dans les recrutements CDD et CDI (hors transformation CDD en CDI)	38 %	49 %	37 %
Part des transformations CDD en CDI dans les recrutements CDI	21 %	17 %	23 %
Turnover CDI	14 %	11,5 %	11,1 %

Sur l'année 2017 :

- le total des recrutements a porté sur 6 216 personnes ;
- le nombre de CDI dans les recrutements CDD et CDI a représenté un total de 2 325 personnes ;
- le nombre de transformation de CDD en CDI a représenté un total de 701 personnes.

Le « turnover CDI » prend en compte les démissions, les départs en retraite, les licenciements pour motifs personnels, les licenciements économiques, les départs par accord conventionnel, les fins de périodes d'essai en CDI n'ayant pas abouti à un maintien dans l'entreprise et autres motifs (selon la méthodologie préconisée par le GRI). Cet indicateur « turnover CDI » est calculé à partir du nombre total de CDI terminés divisé par l'effectif CDI en début d'exercice.

Par ailleurs, il convient de noter que la proportion de contrats de type CDD est structurellement impactée par le nombre important de contrats à durée limitée en Chine, pratique locale courante.

Départs *	2015	2016	2017
Dont démissions	33 %	41 %	50 %
Dont départs en retraite	7 %	7 %	11 %
Dont autres départs	60 %	52 %	39 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

* Précision complémentaire : les données relatives aux départs prennent en compte les CDI. L'indicateur « autres départs » prend en compte les accords conventionnels, les licenciements pour motif personnel et pour motif économique, les fins de périodes d'essai en CDI n'ayant pas abouti à un maintien dans l'entreprise et les autres motifs divers.

Le total des départs constatés sur l'année 2017 s'est élevé à 6 461 personnes, toutes causes de départ et tous types de contrats confondus (dont 14,84 % correspondent à des licenciements pour motif personnel, à des licenciements pour motif économique, ou à des ruptures anticipées de CDD à l'initiative de l'employeur). Sur ce total, 2 977 départs ont concerné des salariés en contrat à durée indéterminée ; 3 484 départs ont concerné des salariés en contrat à durée déterminée, dont 67 % ont été enregistrés au sein d'entités chinoises du Groupe compte tenu du nombre important de contrats à durée déterminée, pratique courante en Chine. À noter que 78 % des départs de salariés sous contrat à durée déterminée se sont faits à l'initiative du salarié.

Recrutements par genre – Monde

	2015	2016	2017
Pourcentage de femmes dans les recrutements	55 %	48 %	50 %
Pourcentage d'hommes dans les recrutements	45 %	52 %	50 %

Précision complémentaire : ces données prennent en compte les CDD et les CDI, hors transformations de CDD en CDI.

Formation des collaborateurs (CDI-CDD)

	2015	2016	2017
Nombre d'heures de formation par collaborateur (Monde)	13 h	15 h	17 h
Nombre d'heures de formation par collaborateur – Managers	17 h	18 h	26 h
Nombre d'heures de formation par collaborateur – Non-managers	12 h	14 h	14 h
<i>Les indicateurs ci-dessus couvrent 89,1 % des effectifs de fin d'année du reporting RH.</i>			
Proportion des effectifs du Groupe ayant bénéficié de formation au cours de l'année	82 %	87 %	90 %

Gestion des talents – Monde

	2015	2016	2017
Taux de réalisation des Entretiens Individuels Périodiques (CAPP) – Managers	88 %	88 %	92 %
Proportion des experts et talents gérés par le dispositif OSR (Organization and Staffing Review)	48 %	93 %	95 %
Taux de fidélisation des Managers	96 %	95 %	96 %

4.6.2.3 INDICATEURS SUR LA DIVERSITÉ

Les tableaux ci-dessous présentent les principaux indicateurs du Groupe en termes de diversité. Toutes les données sont présentées à périmètre courant.

Répartition des effectifs par genre – Monde – CDI et CDD

	2015	2016	2017
Femmes	37 %	36 %	36 %
Hommes	63 %	64 %	64 %

Répartition des effectifs par genre et âge – Monde – CDI et CDD

	2015	2016	2017
Collaborateurs « Femmes » < 26 ans	5 %	4 %	3,5 %
Collaborateurs « Hommes » < 26 ans	5 %	4 %	4 %
Collaborateurs « Femmes » ≥ 26 ans et < 36 ans	11 %	10 %	10,5 %
Collaborateurs « Hommes » ≥ 26 ans et < 36 ans	19 %	18 %	17 %
Collaborateurs « Femmes » ≥ 36 ans et < 46 ans	10 %	11 %	11,5 %
Collaborateurs « Hommes » ≥ 36 ans et < 46 ans	20 %	20 %	19,5 %
Collaborateurs « Femmes » ≥ 46 ans et < 56 ans	7 %	8 %	8 %
Collaborateurs « Hommes » ≥ 46 ans et < 56 ans	15 %	16 %	16,5 %
Collaborateurs « Femmes » ≥ 56 ans	3 %	3 %	3,5 %
Collaborateurs « Hommes » ≥ 56 ans	5 %	6 %	6 %

Précision complémentaire : à fin 2017, l'âge moyen des collaborateurs « Hommes » est de 41 ans, et de 40 ans pour les « Femmes ».

04

Répartition des effectifs par genres et catégories professionnelles – Monde – CDI et CDD

	2015	2016	2017
Pourcentage de femmes parmi les managers	22 %	22 %	22 %
Pourcentage d'hommes parmi les managers	78 %	78 %	78 %
Pourcentage de femmes parmi les non-managers	42 %	41 %	42 %
Pourcentage d'hommes parmi les non-managers	58 %	59 %	58 %
Proportion de femmes occupant des postes clés	13,4 %	13,8 %	14,8 %

Taux de travailleurs handicapés – Monde

	2015	2016	2017
Taux de travailleurs handicapés	2,36 %	2,36 %	2,37 %

Précision complémentaire : cet indicateur est calculé sur le périmètre des entités incluses depuis plus de trois ans au sein du Groupe.

Sur la France, le taux de travailleurs handicapés est de 7,65 % à fin 2017, supérieur au minimum légal de 6 % (selon les modalités prévues par la loi, incluant la sous-traitance en milieu protégé). À noter que ce taux est déterminé sur 98 % de l'effectif français du Groupe.

4.6.3 – Synthèse des indicateurs environnementaux

Les tableaux ci-dessous présentent les principaux indicateurs du Groupe en matière environnementale. Toutes les données correspondent au périmètre du reporting Environnement qui couvre plus de 92 % du coût de production du Groupe, à l'exception des émissions de GES (Gaz à effet de serre) exprimées en tonnes équivalent CO₂ qui couvrent 100 % des activités du Groupe.

Pour plus d'information sur les règles d'intégration des nouvelles acquisitions dans le processus de reporting, le lecteur est invité à se reporter au paragraphe 4.6.1. du présent document de référence.

4.6.3.1 INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX – SITES

Le tableau suivant présente les principaux indicateurs suivis par le Groupe en termes d'impact liés aux activités des sites. Les données sont à périmètre courant.

Les commentaires associés aux données présentées sont détaillés dans le paragraphe 4.6.1 du présent document de référence.

	2015	2016	2017
Consommation d'énergie (GWh)	445	441	454
Consommation d'énergie directe (essentiellement gaz) (GWh)	179	176	189
Consommation d'énergie indirecte (essentiellement électricité) (GWh)	266	265	265
Émissions totales de CO ₂ pour le scope 1 et 2 du bilan carbone (milliers teq. CO ₂)	167 *	179 *	178 *
Émissions liées au transport de produits (milliers teq. CO ₂)	98,6	98,2	99,8
Émissions de CO ₂ liées aux consommations d'énergie (milliers teq. CO ₂) scopes 1, 2 et 3 du bilan carbone	2 012	2 017	2 096
Sites certifiés ISO 14001 (%)	92 %	91 %	92 %
Consommation d'eau (en milliers de m ³)	920	880	895
Déchets produits (en milliers de tonnes)	51	52	54
dont déchets dangereux	6 %	7 %	6 %
Déchets valorisés ** (%)	87 %	88 %	90 %
Émissions de Composés Organiques Volatils (COV) (tonnes)	117	119	119

* Valorisation conforme aux exigences du GHG Protocol.

** Dirigés vers des filières de valorisation.

Précisions complémentaires :

- le reporting environnemental couvre un calendrier décalé, composé systématiquement du quatrième trimestre de l'année N-1 et des trois premiers trimestres de l'année N ;
- 24 nouveaux sites (liés aux acquisitions de Legrand) ont été certifiés ISO 14001 entre 2011 et 2017, notamment les sites de Fairfield aux États-Unis, Caxias do Sul au Brésil, Wuxi, Huizhou et Shanghai en Chine, Preston en Australie, Nashik, ADLEC, les 5 sites de Numeric, Haridwar et Murthal en Inde, ou encore le site de Mégapower en Malaisie, le site de Novigorod en Russie ;

- NO_x et SO_x : Legrand utilise quelques chaudières dans ses unités d'abord pour des besoins de chauffage et exceptionnellement dans le cadre de ses process industriels pour ces usages. Le gaz devient progressivement l'unique source de combustible fossile utilisé depuis que le charbon a été totalement abandonné et que la part du fioul est passée en dessous de 2 %. En conséquence, les émissions de SO_x sont négligeables au total du Groupe et les émissions de NO_x strictement limitées par les réglementations locales.

4.6.3.2 INDICATEUR ENVIRONNEMENTAL – PRODUITS

	2015	2016	2017
Part du chiffre d'affaires Groupe réalisé avec des produits comportant des PEP	56 %	60 %	67 %
Part du chiffre d'affaires ⁽¹⁾ Groupe conforme aux règles de la réglementation RoHS	84 %	89 %	93 %

(1) Il convient de rappeler que ce taux inclut les offres du Groupe hors du champ d'application de la réglementation RoHS, hors acquisitions 2017 et chiffres d'affaires de services. L'élimination des substances RoHS relève d'une démarche volontaire engagée par le Groupe.

4.6.3.3 INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX – AUTRES

	2015	2016	2017
Provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (<i>en millions d'euros</i>)	10,8	9,3	8,6
Condamnations, amendes, arrêts d'exploitation	0	0	0

Pour plus d'informations quant à la gestion des risques environnementaux, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 3 du présent document de référence.

4.6.4 – Table de correspondance avec l'Article 225 de la loi Grenelle 2

Obligations de l'article 225 de la loi Grenelle 2		Chapitres du document de référence
Politique	Manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que ses engagements sociétaux en faveur du développement durable ; orientations arrêtées précisant le cas échéant les actions ou programmes mis en œuvre	4.1.1 – 4.1.2

Obligations de l'article 225 de la loi Grenelle 2		Chapitres du document de référence
Informations sociales	■ L'effectif total	4.6.2.2
	■ La répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	4.6.2
	■ Les embauches et les licenciements	4.6.2.2
	a) Emploi ■ Les rémunérations et leur évolution	4.6.2.2
	b) Organisation du travail ■ L'organisation du temps de travail	4.4 – 4.6.2.2
	■ L'absentéisme	4.4 – 4.6.2.2
	c) Relations sociales ■ L'organisation du dialogue social	4.4.1
	■ Le bilan des accords collectifs	4.4.1
	■ Les conditions de santé et de sécurité	4.4.2 – 4.6.2.1
	■ Le bilan des accords signés	4.4.2 – 4.6.2.1
	d) Santé et sécurité ■ Les accidents du travail	4.4.2 – 4.6.2.1
	■ Le nombre total d'heures de formation	4.4.3 – 4.6.2.2
	e) Formation ■ Les politiques mises en œuvre en matière de formation	4.4.3
	■ De l'égalité entre les femmes et les hommes	4.4.3 – 4.6.2.3
	f) Égalité de traitement, les mesures prises en faveur : ■ De l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	4.4.3 – 4.6.2.3
	■ De la lutte contre les discriminations	4.4.3 – 4.6.2.3
	g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ■ En faveur de la liberté d'association et du droit de négociation collective	4.4.1
	■ À l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	4.4.1 – 4.4.3
	■ À l'élimination du travail forcé obligatoire	4.4.1 – 4.3.2
	■ À l'abolition effective du travail des enfants	4.4.1 – 4.3.2

Obligations de l'article 225 de la loi Grenelle 2		Chapitres du document de référence
Informations environnementales	■ L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales	4.5
	■ Les actions de formation et d'information des salariés	4.5
	■ Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	4.5.1
	a) Politique générale en matière environnementale	
	■ Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	4.6.3
	■ Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant l'environnement	4.5.1 – 4.6.3
	b) Pollution	
	■ La prise en compte des nuisances sonores et le cas échéant de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	4.5.1 – 4.6.3
	■ Prévention et gestion des déchets :	
	■ les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	4.5.2.1 – 4.6.3
	■ les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	4.5
	■ Utilisation des ressources :	
	■ la consommation d'eau et l'approvisionnement en fonction des contraintes locales	4.5.1.2 – 4.6.3
	■ la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	4.5.1 – 4.5.2 – 4.6.3
	■ la consommation d'énergie et, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	4.2.1 – 4.2.2 – 4.5.1 – 4.5.2 – 4.6.3
Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable	c) Économie circulaire	
	■ L'utilisation des sols	4.5.2 – 4.6.3
		4.2.1.4 – 4.5.1 – 4.6.3
	■ Les rejets de gaz à effet de serre	– 4.6.3
	d) Changement climatique	
	■ L'adaptation aux conséquences du changement climatique	4.5.1 – 4.6.3
	e) Protection de la biodiversité	
	■ Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	4.5.1 – 4.6.3
	a) Impact territorial, économique et social de l'activité	
	■ En matière d'emploi et de développement régional	4.3.3
	■ Sur les populations riveraines et locales	4.3.3
	b) Relations avec les parties intéressées	
	■ Les conditions du dialogue avec les parties intéressées	4.1.1.2
	■ Les actions de partenariat ou de mécénat	4.3.3
	■ La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	4.3.2
	c) Sous-traitance et fournisseurs	
	■ L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	4.3.2
	■ Les actions engagées pour prévenir la corruption	4.3.1
	d) Loyauté des pratiques	
	■ Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	4.2.1
	e) Droits de l'homme	
	■ Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme	4.4.1

Il convient de noter que, dans le cadre de son implication au sein du syndicat professionnel du GIMELEC (Groupement des Industries de l'équipement électrique, du contrôle-commande et des services associés), Legrand a contribué à la rédaction du guide du reporting RSE adapté à son secteur d'activité. Ce guide reprend la structure de l'article 225 du Grenelle 2 telle que présentée ci-dessus et explicite l'approche retenue (comply or explain) en fonction du degré de pertinence et d'adéquation de chacune des thématiques avec les spécificités du secteur de Legrand.

4.6.5 – Table de correspondance avec le GRI

Ce rapport a été préparé en ligne avec les Standards du GRI (version 2016) selon la version « Critères essentiels (*Core option*) ».

La table de correspondance complète en ligne avec les lignes directrices du GRI se trouve sur le site legrand.com dans la rubrique « Notre responsabilité » dans le Centre de ressources.

4.6.6 – Table de correspondance avec les principes du Pacte Mondial

Principes du Pacte Mondial	Chapitres du document de référence
1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'homme dans leur sphère d'influence	4.3.2 Assurer des achats responsables 4.4.3 Développer les compétences et promouvoir la diversité 4.4.2 Garantir la sécurité et la santé au travail
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'homme	4.3.1 Agir de façon éthique 4.4.3 Développer les compétences et promouvoir la diversité 4.4.2 Garantir la sécurité et la santé au travail
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	4.3.1 Agir de façon éthique
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	4.3.2 Assurer des achats responsables
5. L'abolition effective du travail des enfants	4.4.1 Respecter les Droits humains
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	4.4.3 Développer les compétences et promouvoir la diversité
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	
8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	4.5.1 Réduire l'empreinte environnementale du Groupe
9. À favoriser la mise au point de technologies respectueuses de l'environnement	4.2.1 Offrir des solutions durables 4.5.2 Innover pour une économie circulaire
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	4.3.1 Agir de façon éthique 4.3.2 Assurer des achats responsables

4.6.7 – Table de correspondance avec les Objectifs de Développement Durable de l'ONU

Les Objectifs du Développement Durable (ODD) de l'ONU pour la période 2015-2030 ont une portée mondiale et Legrand dans le cadre de sa stratégie RSE démontre sa volonté d'adresser aussi ces objectifs.

Legrand a souhaité aller plus loin en 2017 et a identifié pour chaque axe et chacun des 10 enjeux majeurs de la feuille de route RSE pour la période 2014-2018 les priorités parmi les 17 ODD. Les enjeux de la feuille de route sont directement intégrés à la stratégie du Groupe et à ce titre, la promotion et la contribution aux ODD par le Groupe est en ligne avec les objectifs fixés.

PROPOSER des solutions durables		AGIR DE FAÇON ÉTHIQUE vis-à-vis de la société			S'ENGAGER pour nos collaborateurs			LIMITER notre impact sur l'environnement	
Offrir des solutions durables	Être un moteur pour la filière électrique	Agir de façon éthique	Assurer des achats responsables	Permettre un accès durable à l'électricité pour tous	Respecter les Droits humains	Garantir la sécurité et la santé au travail	Développer les compétences et promouvoir la diversité	Réduire l'empreinte environnementale du groupe	Innover pour une économie circulaire
1 PAS DE PAUVRETÉ	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	1 PAS DE PAUVRETÉ	1 PAS DE PAUVRETÉ	1 PAS DE PAUVRETÉ	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT	6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT
7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ		8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE
9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES			9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	10 INÉGALITÉS RÉDUITES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE			13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES		17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	10 INÉGALITÉS RÉDUITES	17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	10 INÉGALITÉS RÉDUITES			14 VIE AQUATIQUE	14 VIE AQUATIQUE
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES			16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES		16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES			15 VIE TERRESTRE	15 VIE TERRESTRE
14 VIE AQUATIQUE									
15 VIE TERRESTRE									
16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES									

4.6.8 – Matérialité des questions centrales de l'ISO 26000 pour le Groupe

Questions centrales de la norme ISO 26000	Matérialité faible ou modérée	Matérialité forte	Enjeux clés de la stratégie RSE du Groupe
Droits de l'homme	Résolution des griefs Droits civils et politiques	Prévention de la complicité Discrimination et groupes vulnérables Droits économiques, sociaux et culturels Obligation de vigilance Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme Droits fondamentaux au travail	6. Respecter les Droits humains 8. Développer les compétences et promouvoir la diversité
Relations et conditions de travail	Dialogue social	Santé et sécurité au travail Conditions de travail et protection sociale Emploi et relations employeur/employé Développement des ressources humaines	6. Respecter les Droits humains 7. Garantir la sécurité et la santé au travail 8. Développer les compétences et promouvoir la diversité
Environnement	Prévention de la pollution Protection et réhabilitation de l'environnement naturel	Utilisation durable des ressources Atténuation des changements climatiques et adaptation	9. Réduire l'empreinte environnementale du Groupe 10. Innover pour une économie circulaire
Bonnes pratiques des affaires	Engagement politique responsable Respect des droits de propriété	Lutte contre la corruption Concurrence loyale Promotion de la responsabilité sociétale dans la sphère d'influence	3. Agir de façon éthique 4. Assurer des achats responsables 5. Permettre un accès à l'électricité pour tous
Questions relatives aux consommateurs	Bonnes pratiques en matière de <i>marketing</i> , d'informations et de contrats Consommation durable Éducation et sensibilisation	Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs Accès aux services essentiels Service après-vente, assistance et résolution des réclamations et litiges pour les consommateurs Protection des données et de la vie privée des consommateurs	1. Offrir des solutions durables 2. Être un moteur pour la filière électrique 5. Permettre un accès à l'électricité pour tous
Engagement sociétal	Éducation et culture Création de richesses et de revenus La santé Investissement social	Ancrage territorial Création d'emplois et développement des compétences Développement des technologies et accès à la technologie	5. Permettre un accès à l'électricité pour tous 1. Offrir des solutions durables 2. Être un moteur pour la filière électrique

4.7 – RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2017

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Legrand SA désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048⁽¹⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2017 (ci-après les « Informations RSE »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du code de commerce.

■ RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société, (ci-après les « Référentiels ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion et qui sont disponibles sur demande auprès de la Direction RSE Groupe.

■ INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

■ RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE) ;
- d'exprimer, à la demande de la société et en dehors du champ d'accréditation, une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les taux de réalisation des objectifs 2017 de la Feuille de route 2014-2018 présentés dans le tableau récapitulatif du paragraphe 4.1.2.2 « Pilotage de la performance » du rapport de gestion, ont été établis, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur la conformité aux autres dispositions légales applicables le cas échéant, en particulier celles prévues par l'article L. 225-102-4 du code de commerce (plan de vigilance) et par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II (lutte contre la corruption).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de neuf personnes et se sont déroulés entre octobre 2017 et mars 2018 pour une durée d'intervention d'environ quinze semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et, concernant l'avis motivé sur la sincérité et l'attestation d'assurance raisonnable, à la norme internationale ISAE 3000⁽²⁾.

(1) dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr.

(2) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans les éléments méthodologiques présentés dans le rapport de gestion.

Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une trentaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et de prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes (présentées en annexe 1) :

- au niveau de l'entité consolidante nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités et de sites que nous avons sélectionnés (présentés en annexe 2) en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 28 % des effectifs et entre 19 % et 35 % des informations quantitatives environnementales présentées.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

3. Attestation d'assurance modérée sur les taux de réalisation des objectifs 2017 de la Feuille de route 2014-2018

Nature et étendue des travaux

Concernant les taux de réalisation des objectifs 2017 de la Feuille de route 2014-2018 présentés dans le tableau récapitulatif du paragraphe 4.1.2.2 « Pilotage de la performance » du rapport de gestion, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans la partie 2 ci-dessus pour les informations RSE considérées les plus importantes.

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance modérée sur les taux de réalisation des objectifs 2017 de la Feuille de route 2014-2018.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les taux de réalisation des objectifs 2017 de la Feuille de route 2014-2018, pris dans leur ensemble, ont été établis de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Neuilly-sur-Seine, le 5 avril 2018

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Jean-François Viat
Associé

Olivier Jan
Associé, Développement Durable

Annexe 1

Les informations jugées les plus importantes et sur lesquelles des travaux de détails ont été réalisés sont les suivantes :

Informations importantes

- Informations quantitatives relatives à la santé et la sécurité au travail
- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt
- Taux de gravité des accidents du travail
- Nombre de maladies professionnelles reconnues

Autres informations sociales quantitatives

- Effectifs inscrits à fin 2017 (répartition des effectifs par genre et type de contrat – CDI et CDD)
- Recrutements (part des CDI dans les recrutements CDD et CDI)
- Départs (dont démissions, départs en retraite et autres)
- Nombre d'heures de formation par collaborateur (Monde)
- Absentéisme (Toutes catégories d'emploi)
- Pourcentage des effectifs non-managers au salaire minimum
- Pourcentage de salariés couverts par un accord et/ou une convention collective
- Pourcentage de salariés employés au sein d'entités dans lesquelles il y a une organisation représentative du personnel et/ou syndicale
- Nombre d'accords collectifs signés en 2017

Informations environnementales quantitatives

Consommation d'eau (milliers de m³)

Consommation d'énergie directe et indirecte (GWh)

Émissions totales de CO₂ pour le scope 1 et 2 du bilan carbone (milliers teq. CO₂)

Émissions de CO₂ liées aux consommations d'énergie scopes 1, 2 et 3 du bilan carbone (milliers de teq. CO₂)

Emissions de Composés Organiques Volatils (t)

Déchets produits (milliers de t) – dont déchets dangereux

Déchets valorisés (dirigés vers des filières de valorisation) (%)

Informations qualitatives

- Promouvoir la diversité (section 4.4.3.2)
- Assurer des achats responsables (section 4.3.2, paragraphe « Identification, suivi et accompagnement des fournisseurs sensibles d'un point de vue de la RSE »)
- Respecter les droits humains (section 4.4.1)
- Politique en matière de lutte contre la corruption (section 4.3.1, paragraphes : « Engagement du groupe », « Programme de compliance groupe » et « Une optimisation du programme de compliance avec la loi Sapin II »)
- Lutte contre la contrefaçon (section 4.2.1, paragraphe « Lutte contre la contrefaçon »)

04

Annexe 2

L'échantillon d'entités et de sites sélectionnés est présenté ci-dessous :

Informations quantitatives relatives à la santé et la sécurité au travail :

Cairo (Egypte), Limousin (France), Varese (Italie), Karl Marx Oulianovsk - Kontaktor (Russie), West Hartford - Wiremold (USA)

Autres informations sociales quantitatives :

Limousin (France), Varese (Italie), Karl Marx Oulianovsk - Kontaktor (Russie), West Hartford - Wiremold (USA)

Informations environnementales quantitatives :

Cairo (Egypte), Magre 123 (France), Fontaine (France), Sille le Guillaume (France), Strasbourg (France), Varese (Italie), Karl Marx Oulianovsk - Kontaktor (Russie), West Hartford - Wiremold (USA)

SIÈGE SOCIAL

128, avenue de Lattre de Tassigny
87045 Limoges Cedex, France
+33 (0) 5 55 06 87 87

@ www.legrand.com

@legrand

