

# Exposé des motifs et texte des résolutions proposées à l'Assemblée Générale Mixte du 31 mai 2023

Nous vous informons qu'aucune convention nouvelle relevant de l'article L. 225-38 du Code de commerce n'a été conclue au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Le Conseil d'administration a décidé de convoquer l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires le 31 mai 2023 sur l'ordre du jour suivant :

## RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

### RÉSOLUTIONS 1 ET 2 : APPROBATION DES COMPTES DE L'EXERCICE 2022

#### *Exposé des motifs*

Les deux premières résolutions vous permettent, après avoir pris connaissance des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes, de vous prononcer sur l'approbation des comptes sociaux et des comptes consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 ainsi que sur les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Au 31 décembre 2022, il ressort :

- des comptes sociaux de la Société, un bénéfice de 504 957 109,21 euros ; et
- des comptes consolidés de la Société, un bénéfice de 999,5 millions d'euros.

Enfin, la première résolution vous permet également de vous prononcer, plus particulièrement, sur le montant global des dépenses et charges visées par les dispositions de l'article 39, 4° du Code général des impôts, à savoir les dépenses et charges exclues des charges déductibles pour l'établissement de l'impôt.

#### **Première résolution (*Approbaton des comptes sociaux de l'exercice 2022*)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes, approuve le rapport du Conseil d'administration et les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2022, tels qu'ils lui ont été présentés, desquels il ressort un bénéfice de 504 957 109,21 euros, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

En application des dispositions de l'article 223 *quater* du Code général des impôts (« CGI »), l'Assemblée Générale approuve le montant global des dépenses et charges visées à l'article 39, 4° du CGI, qui s'élève à 73 499 euros au titre de l'exercice écoulé, correspondant à un impôt sur les sociétés pris en charge pour un montant de 18 981 euros.

#### **Deuxième résolution (*Approbaton des comptes consolidés de l'exercice 2022*)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes, approuve les comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022, tels qu'ils lui ont été présentés, desquels il ressort un bénéfice net de 999,5 millions d'euros, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

## RÉSOLUTION 3 : AFFECTATION DU RÉSULTAT DE L'EXERCICE 2022 ET FIXATION DU MONTANT DU DIVIDENDE

### **Exposé des motifs**

Par la troisième résolution, vous êtes appelés à vous prononcer sur l'affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2022 et sur la fixation du montant du dividende.

L'affectation proposée est la suivante :

- La réserve légale étant dotée pour un montant supérieur à 10 % du capital social, aucune affectation n'est nécessaire à ce titre.
- Le poste de « Réserve légale » serait diminué d'un montant de 252 000 euros. Le montant de la diminution, soit 252 000 euros, serait affecté au poste « Autres réserves ».
- Compte tenu du report à nouveau, il est constaté que le montant du bénéfice distribuable s'élève à 630 418 091,06 euros.
- Le poste de réserves indisponibles pour actions propres serait doté d'un montant de 7 061 158,55 euros afin de le porter à un montant global de 11 726 734,37 euros, prélevé à hauteur de 3 949 430,72 euros sur le poste « Autres réserves » et à hauteur de 3 111 727,83 euros sur le bénéfice distribuable.
- Le montant du bénéfice distribuable, diminué du montant prélevé pour doter le poste de réserves indisponibles pour actions propres, s'élèverait ainsi à 627 306 363,23 euros.

Dans ce cadre, il vous est proposé d'approuver la distribution, à titre de dividende, d'une somme de 1,90 euro par action, et d'affecter le solde du bénéfice distribuable au poste « Report à nouveau ».

Sur la base du nombre d'actions constituant le capital social au 31 décembre 2022 et déduction faite des actions auto-détenues à cette date, la répartition du bénéfice distribuable serait la suivante : (i) un montant global de 506 669 638,90 euros au titre de dividende et (ii) un montant de 120 636 724,33 euros au titre du « Report à nouveau ».

Il est rappelé que les actions auto-détenues par la Société ou annulées à la date de mise en paiement ne donnent pas droit au dividende. En cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à dividende d'ici à la date de mise en paiement du dividende, le montant global des dividendes serait donc ajusté en conséquence.

En cas de vote favorable de cette résolution, la date de détachement du dividende serait le 2 juin 2023 et le dividende serait versé aux actionnaires le 6 juin 2023.

Il est précisé que le dividende versé aux actionnaires personnes physiques domiciliées fiscalement en France est de plein droit soumis à un prélèvement forfaitaire au taux unique de 12,8% conformément à l'article 200 A, 1 du CGI. Toutefois, en cas d'option expresse, irrévocable et globale, ce dividende pourra être soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu et sera alors éligible à l'abattement de 40% mentionné au 2° du 3 de l'article 158 du CGI, applicable sous certaines conditions. Un prélèvement, non libératoire de l'impôt sur le revenu (PFNL), prévu à l'article 117 *quater* du CGI est au préalable pratiqué à la source (sauf exception) et imputable sur l'impôt sur le revenu au titre des revenus perçus au cours de l'année 2022. En toute hypothèse, ce dividende sera par ailleurs soumis aux prélèvements sociaux au taux global de 17,2%.

Les éléments d'informations fiscaux indiqués ci-dessus sont ceux en vigueur à la date du présent rapport. De façon générale, les actionnaires sont invités à se rapprocher de leurs conseils habituels quant au régime fiscal qui leur est applicable.

### **Troisième résolution (Affectation du résultat de l'exercice 2022 et fixation du montant du dividende)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes :

1. Constate que le bénéfice de l'exercice 2022 s'élève à 504 957 109,21 euros ;
2. Constate que la réserve légale est dotée pour un montant supérieur à 10 % du capital social et qu'aucune affectation n'est nécessaire à ce titre ;
3. Décide de diminuer le poste de « Réserve légale » d'un montant de 252 000 euros et d'affecter ce montant au poste « Autres réserves » ;
4. Après avoir constaté un montant de 125 460 981,85 euros au poste « Report à nouveau », constate que le montant du bénéfice distribuable est égal à 630 418 091,06 euros ;
5. Décide de doter le poste de réserves indisponibles pour actions propres d'un montant de 7 061 158,55 euros afin de le porter à un montant global de 11 726 734,37 euros, prélevé à hauteur de 3 949 430,72 euros sur le poste « Autres réserves » et à hauteur de 3 111 727,83 euros sur le bénéfice distribuable ;
6. Constate que le montant du bénéfice distribuable, diminué du montant prélevé pour doter le poste de réserves

indisponibles pour actions propres, s'élève ainsi à 627 306 363,23 euros ; et

7. Décide (i) de verser aux actionnaires, à titre de dividende, 1,90 euro par action et (ii) d'affecter le solde du bénéfice distribuable au poste « Report à nouveau ».

Sur la base du nombre d'actions constituant le capital social au 31 décembre 2022 et déduction faite des actions auto-détenues à cette date, la répartition du bénéfice distribuable serait la suivante : (i) un montant de 506 669 638,90 euros au titre du dividende et (ii) un montant de 120 636 724,33 euros au titre du « Report à nouveau ».

Il est précisé qu'en cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à dividende d'ici à la date de mise en paiement du dividende, par rapport au nombre d'actions composant le capital social au 31 décembre 2022 déduction faite des actions auto-détenues au 31 décembre 2022, le montant global du dividende sera ajusté en conséquence.

La date de détachement du dividende sera le 2 juin 2023 et le dividende sera mis en paiement le 6 juin 2023.

Les actions qui seront détenues par la Société à la date de mise en paiement du dividende, ou qui auront été annulées avant cette date, ne donneront pas droit au dividende.

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, à l'effet de déterminer, notamment en considération du nombre d'actions détenues par la Société à la date de mise en paiement du dividende et, le cas échéant, du nombre d'actions émises ou annulées avant cette date, le montant global du dividende et, en conséquence, le montant du solde du bénéfice distribuable affecté au poste « Report à nouveau ».

Il est précisé que le dividende versé aux actionnaires personnes physiques domiciliées fiscalement en France est de plein droit soumis à un prélèvement forfaitaire au taux unique de 12,8 % conformément à l'article 200 A, 1 du CGI. Toutefois, en cas d'option expresse, irrévocable et globale, ce dividende pourra être soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu et sera alors éligible à l'abattement de 40 % mentionné au 2° du 3 de l'article 158 du CGI, applicable sous certaines conditions. Un prélèvement, non libératoire de l'impôt sur le revenu (PFNL), prévu à l'article 117 *quater* du CGI est au préalable pratiqué à la source (sauf exception) et imputable sur l'impôt sur le revenu au titre des revenus perçus au cours de l'année 2022. En toute hypothèse, ce dividende sera par ailleurs soumis aux prélèvements sociaux au taux global de 17,2 %.

L'Assemblée Générale prend note qu'au titre des exercices 2019, 2020 et 2021 les dividendes et les revenus distribués éligibles à l'abattement de 40 % de l'article 158.3, 2° du CGI ont été les suivants :

Exercice	Nombre d'actions rémunérées	Dividende par action	Revenus distribués par action	
			Éligibles à l'abattement de 40 % mentionné à l'article 158.3, 2° du CGI	Non éligibles à l'abattement de 40 % mentionné à l'article 158.3, 2° du CGI
2019	266 730 249 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,34 €	1,34 €	0 €
2020	266 157 780 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,42 €	1,42 €	0 €
2021	266 267 686 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,65 €	1,65 €	0 €

## RÉSOLUTION 4 : NOMINATION DE MAZARS EN QUALITÉ DE COMMISSAIRE AUX COMPTES TITULAIRE

### Exposé des motifs

Les Commissaires aux comptes sont investis par la loi d'une mission générale de contrôle et de surveillance de la Société. Ils doivent, notamment, en toute indépendance, certifier que les comptes (sociaux et consolidés) de l'exercice écoulé, qui sont soumis à votre vote, sont réguliers, sincères et fidèles.

En tant que société anonyme publiant des comptes consolidés, la Société est tenue d'avoir au moins deux Commissaires aux comptes titulaires, indépendants l'un par rapport à l'autre.

À ce jour, les Commissaires aux comptes titulaires sont respectivement Deloitte & Associés (« Deloitte ») et PricewaterhouseCoopers (« PwC »).

Le Conseil d'administration a pris acte de l'échéance du mandat de Deloitte à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2023 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022. Il a également pris acte que Deloitte atteindrait la durée légale maximum du mandat de Commissaire aux comptes au sein de la Société (soit 24 ans), à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2029.

La sélection du Commissaire aux comptes dont la nomination est soumise à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale s'est faite conformément aux dispositions du Règlement européen (UE) No 537/2014 du 16 avril 2014 relatif aux exigences spécifiques applicables au contrôle légal des comptes des entités d'intérêt public.

Ainsi, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité d'audit, a décidé de proposer de nommer en qualité de Commissaires aux comptes titulaire, la société Mazars, pour une durée de six exercices, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2029 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2028.

À cet égard, il est précisé que la procédure de sélection a été pilotée par le Comité d'audit, avec l'appui de la Direction Financière du Groupe, à travers notamment la validation du processus d'appel d'offres et du cahier des charges incluant un certain nombre de critères pour garantir une décision équitable. Le Comité d'audit a examiné les dossiers de candidatures, auditionné les candidats, procédé aux vérifications utiles, et sur cette base, a formulé trois recommandations de candidature au Conseil d'administration, sa préférence ayant porté sur la candidature de Mazars. Le Conseil d'administration a décidé de suivre la recommandation et la préférence formulée par le Comité d'audit.

Mazars a d'ores et déjà fait savoir à la Société qu'ils accepteraient cette mission en cas de vote favorable de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Nous vous recommandons par conséquent de vous prononcer en faveur de la nomination de ce Commissaire aux comptes titulaire, et ce pour une durée de six exercices conformément à la loi, qui prendrait fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2029 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2028.

#### **Quatrième résolution (Nomination de Mazars en qualité de Commissaire aux comptes titulaire)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide de nommer Mazars aux fonctions de

Commissaire aux comptes titulaire pour une durée de six exercices en remplacement de Deloitte & Associés dont le mandat vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale. Son mandat viendra à expiration à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires appelée à statuer en 2029 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2028.

### **RÉSOLUTION 5 : APPROBATION DES INFORMATIONS MENTIONNÉES À L'ARTICLE L. 22-10-9 I DU CODE DE COMMERCE, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.22-10-34 I DU CODE DE COMMERCE**

#### **Exposé des motifs**

L'article L. 22-10-34 I du Code de commerce prévoit l'obligation de présenter aux actionnaires un projet de résolution portant sur les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 I du Code de Commerce, incluant notamment la rémunération totale et les avantages de toute nature versés à raison de leur mandat au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à l'ensemble des mandataires sociaux.

Il vous est donc proposé dans la cinquième résolution, d'approuver les éléments de rémunération versés en 2022 ou attribués au titre de 2022 à l'ensemble des mandataires sociaux. Ces éléments figurent dans le document d'enregistrement universel 2022 de la Société aux paragraphes 6.2.3 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Éléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

#### **Cinquième résolution (Approbaton des informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce, en application de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce)**

En application de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve les informations mentionnées

au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du même Code, et figurant dans le document d'enregistrement universel 2022, aux paragraphes 6.2.3 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Éléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

## RÉSOLUTION 6 : APPROBATION DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES DE TOUTE NATURE, VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE À ANGELES GARCIA-POVEDA, PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Exposé des motifs

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice spécifiquement à Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration, sont également soumis à votre vote. Ces éléments ont été versés ou attribués conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 25 mai 2022.

Il vous est donc proposé dans la sixième résolution, d'approuver les éléments de rémunération suivants versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration.

### Éléments de la rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à Angeles Garcia-Poveda

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	625 000 €		Rémunération fixe brute annuelle arrêtée par le Conseil d'administration du 15 mars 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations et approuvée par l'Assemblée Générale du 25 mai 2022. Ce montant de rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration a été arrêté conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société, et en cohérence avec les responsabilités et missions du Président du Conseil d'administration. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération ont été (i) le rôle du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'organisation et de la direction des travaux du Conseil d'administration, (ii) l'analyse <i>via</i> des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations versées aux Présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40 et (iii) les compétences du Président du Conseil d'administration.
Rémunération variable annuelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
Rémunération variable différée	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Options d'actions : élément sans objet	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
	Actions de performance : élément sans objet	Actions de performance : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'actions de performance n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
	Autres attributions de titres : élément sans objet	Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération exceptionnelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Élément sans objet	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
Valorisation des avantages de toute nature	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de départ	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de non-concurrence	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Régime de retraite supplémentaire	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Régime de prévoyance et frais de santé	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.

**Sixième résolution (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à Madame Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration)**

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les

avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ou attribués au titre du même exercice à Madame Angeles Garcia-Poveda en raison de son mandat de Présidente du Conseil d'administration, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2022, aux paragraphes 6.2.3 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Éléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

**RÉSOLUTION 7 : APPROBATION DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE À BENOÎT COQUART, DIRECTEUR GÉNÉRAL**

**Exposé des motifs**

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice spécifiquement à Benoît Coquart, Directeur Général, sont également soumis à votre vote. Ces éléments ont été versés ou attribués conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 25 mai 2022.

Il vous est donc proposé dans la septième résolution, d'approuver les éléments de rémunération suivants versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à Benoît Coquart, Directeur Général.

### Éléments de la rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à Benoît Coquart, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	900 000 €		Rémunération fixe brute annuelle déterminée par le Conseil d'administration du 15 mars 2022, et approuvée par l'Assemblée Générale du 25 mai 2022.
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	Montant attribué au titre de l'exercice 2021 et versé en 2022 : 1 269 000 €	Montant attribué au titre de l'exercice 2022 et payable en 2023 : 1 235 700 €	<p>Le Conseil d'administration du 15 mars 2022 a décidé que la rémunération variable de Benoît Coquart au titre de l'exercice 2022 pourrait varier de 0 % à 150 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 100 % de la rémunération annuelle fixe) et serait déterminée de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une part quantifiable représentant 3/4 de cette rémunération variable annuelle, pouvant varier de 0 % à 112,5 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 75 %), et calculée en fonction de critères liés à (i) la croissance organique du chiffre d'affaires 2022, (ii) la marge opérationnelle ajustée 2022 avant acquisitions, (iii) la croissance du chiffre d'affaires 2022 provenant des acquisitions (effet de périmètre) et (iv) le taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe ;</li> <li>■ une part qualitative représentant 1/4 de cette rémunération variable annuelle, pouvant varier de 0 % à 37,5 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 25 %), calculée en fonction de critères liés à (i) l'innovation et la position concurrentielle (Innovation et Recherche &amp; Développement - nouveau produit et process industriel, évolution du chiffre d'affaires réalisés avec les produits dans les segments à plus forte croissance, évolution des parts de marché relatives), (ii) la qualité de la croissance externe (cohérence stratégique des acquisitions réalisées, qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions, attention portée aux multiples payés, qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées), (iii) le développement durable et la lutte contre le réchauffement climatique (initiatives visant à réduire les émissions de CO<sub>2</sub>, initiatives liées aux programmes d'efficacité énergétique, intégration de Legrand dans les indices RSE de référence, nouvelles initiatives liées au développement durable), (iv) d'autres critères généraux (la diversité et la mixité, la gestion des risques, les initiatives et le dialogue social).</li> </ul> <p>Sur la base des recommandations du Comité des rémunérations, le Conseil du 15 mars 2023 a fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 102,3 % de la rémunération fixe annuelle, le montant de la part variable de la rémunération 2022 due au titre de la réalisation des objectifs quantifiables,</li> <li>– 35 % de la rémunération fixe annuelle, le montant de la part variable de la rémunération 2022 due au titre de la réalisation des objectifs qualitatifs.</li> </ul> <p>Cela correspond donc à un taux de réalisation de 91,5 % (égal à 137,3 % divisé par 150 %) du maximum de la rémunération variable annuelle et 137,3 % (égal à 137,3 % divisé par 100 %) de la cible, soit 1 235 700 euros (le détail du taux de réalisation des critères quantifiables et qualitatifs est présenté au paragraphe 6.2.3.2 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société).</p>
Rémunération variable différée	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Options d'actions : élément sans objet	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu.
		Actions de performance : valorisation : 1 353 167 €	<p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 25 mai 2022 a décidé de la mise en place d'un plan d'actions de performance (le « <b>Plan Actions de Performance 2022</b> »). Ce Plan Actions de Performance 2022 (dont notamment les critères de performance applicables aux actions attribuées) est décrit au paragraphe 6.2.3.2 ainsi qu'au chapitre 7.3 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société. Au titre du Plan Actions de Performance 2022, l'attribution au bénéfice de Benoît Coquart, correspond à 4,4 % de l'attribution totale. Le nombre d'actions de performance attribuées à Benoît Coquart est de 22 534 actions (cible).</p> <p>Le nombre d'actions qui sera définitivement attribué pourra ensuite varier entre 0 % et 150 % du nombre d'actions initialement attribué en fonction de l'atteinte de critères de performance future. Pour rappel, le Conseil d'administration du 25 mai 2022 disposait d'une autorisation accordée par l'Assemblée Générale du 26 mai 2021 (résolution 15).</p>
		Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu.
Rémunération exceptionnelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Élément sans objet	Benoît Coquart ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société ou de toute autre société du Groupe.
Valorisation des avantages de toute nature	4 247 €		Un véhicule de statut a été mis à disposition en 2022 au bénéfice du Directeur Général.
Indemnité de départ	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de non-concurrence		1 an du salaire de référence (fixe + variable annuel) à la seule initiative de la Société	<p>Compte tenu du profil du Directeur Général et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018, a autorisé la mise en place d'un accord de non-concurrence entre la Société et le Directeur Général par lequel le Directeur Général s'engage à ne pas exercer une activité concurrente de celle de Legrand pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions.</p> <p>Le Conseil d'administration de la Société se prononcera, après la cessation des fonctions du Directeur Général, sur l'application ou non de cette clause de non-concurrence et pourra renoncer à l'application de cette clause unilatéralement.</p> <p>En cas de mise en œuvre, le respect de cet engagement par le Directeur Général donnerait lieu, pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions, au versement par la Société d'une indemnité mensuelle égale à la moyenne mensuelle du salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois de présence dans la Société, étant précisé que le salaire de référence s'entend par le salaire fixe et le variable annuel hors les sommes reçues au titre de la rémunération variable de long terme, soit un montant inférieur au plafond maximum recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise.</p>

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Régime de retraite supplémentaire	2 468 €		Il n'existe pas d'engagement correspondant à un régime de retraite à prestations définies. Le Directeur Général continue par ailleurs de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du Code général des impôts (CGI), applicable aux cadres français du Groupe, auquel il était affilié avant sa nomination en qualité de Directeur Général, et ce dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné. Il est précisé que le régime de retraite à cotisations définies (article 83 additionnel du CGI) bénéficie à l'ensemble des cadres français du Groupe. Les cotisations sont assises sur les Tranches A, B et C de la rémunération telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (ARRCO-AGIRC). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %).
Régime de prévoyance et frais de santé	6 666 €		Le Directeur Général bénéficie du régime complémentaire « frais de santé » et du régime de « prévoyance : décès, incapacité, invalidité », applicables aux cadres français du Groupe, dans la mesure où il est assimilé, pour son statut social et fiscal, à un cadre et ce, dans les mêmes conditions que le reste du personnel de la catégorie à laquelle il est assimilé.

(1) Élément de rémunération dont le versement est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte Annuelle du 31 mai 2023, en application de l'article L. 22-10-34 II. du Code de commerce.

#### Tableau de synthèse sur les critères de détermination de la rémunération variable annuelle 2022 du Directeur Général

La rémunération variable annuelle, au titre de l'exercice 2022, de Benoît Coquart a été déterminée selon l'application des critères suivants :

				Min	Cible	Max	Réel
<b>Quantifiable : 3/4 du variable annuel</b>	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique du chiffre d'affaires 2022	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>15 %</b>	22,5 %	22,5 %
			Valeur de l'indicateur	3 %	5 %	7 %	9,7 %
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2022 (à périmètre 2021)	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>40 %</b>	60 %	60 %
			Valeur de l'indicateur	19,9 %	20,3 %	20,7 %	20,7 %
<b>Soit 75 % de la rémunération fixe en cible</b>	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2022 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>10 %</b>	15 %	6 %
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %	3 %
	Responsabilité Sociétale et Environnementale	Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>10 %</b>	15 %	13,8 %
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %	123 %
<b>TOTAL QUANTIFIABLE</b>				<b>0 %</b>	<b>75 %</b>	<b>112,5 %</b>	<b>102,3 %</b>

			Min	Cible	Max	Réel
<b>Qualitatif : 1/4 du variable annuel</b>	Innovation et position concurrentielle	■ Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et process industriels).	0 %	<b>10 %</b>	15 %	14 %
		■ Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits dans les segments à plus forte croissance.				
		■ Évolution des parts de marché relatives.				
	Qualité de la croissance externe	■ Cohérence stratégique des acquisitions réalisées.	0 %	<b>5 %</b>	7,5 %	6 %
■ Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions.						
■ Attention portée aux multiples payés.						
	■ Qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées.					
Soit 25 % de la rémunération fixe en cible	Développement durable & lutte contre le réchauffement climatique	■ Initiatives visant à réduire les émissions de CO <sub>2</sub> .	0 %	<b>5 %</b>	7,5 %	7,5 %
		■ Initiatives liées aux programmes d'efficacité énergétique.				
		■ Intégration de Legrand dans les indices RSE de référence.				
		■ Nouvelles initiatives liées au développement durable.				
Critères généraux	■ Diversité et mixité.	0 %	<b>5 %</b>	7,5 %	7,5 %	
	■ Gestion des risques.					
	■ Initiatives et dialogue social.					
<b>TOTAL QUALITATIF</b>			<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>37,5 %</b>	<b>35 %</b>
<b>TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE</b>			<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>150 %</b>	<b>137,3 %</b>

À titre d'information, le détail du taux de réalisation des critères quantifiables et qualitatifs est présenté au paragraphe « Rémunération variable annuelle au titre des exercices 2021 et 2022 » du point 6.2.3.2 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

#### Rémunération de long terme 2022 du Directeur Général

La rémunération de long terme, attribuée à Benoît Coquart au titre de l'exercice 2022 consiste en un Plan Actions de Performance 2022, approuvé par le Conseil d'administration du 25 mai 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Le nombre d'actions de performance qui sera définitivement attribué à Benoît Coquart au titre de ce Plan Actions de Performance 2022 sera compris entre 0 % et 150 % du nombre d'actions initialement attribuées après application d'une condition de présence et de plusieurs critères de performance.

Les critères de performance sont mesurés sur une période de trois ans. Le calcul du nombre d'actions de performance fait l'objet d'une attribution définitive en faveur du Directeur Général selon la méthode suivante :

#### 1) Critère de croissance organique du chiffre d'affaires :

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
<b>Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes</b>	Inférieure à (BB <sup>(2)</sup> - 2 points)	Entre (BB <sup>(2)</sup> - 2 points) et BB <sup>(2)</sup>	Égale à BB <sup>(2)</sup>	Entre BB <sup>(2)</sup> et BH <sup>(3)</sup>	Égale à BH <sup>(3)</sup>	Entre BH <sup>(3)</sup> et (BH <sup>(3)</sup> + 2 points)	Supérieure à (BH <sup>(3)</sup> + 2 points)

(1) Entre chaque borne définie ci-dessus, le taux de paiement est calculé de façon linéaire.

(2) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

### Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du Plan Actions de Performance 2022

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2022	Égale à +3 %	Égale à +7 %
Année 2 : 2023	Égale à -1 %	Égale à +3 %
Année 3 : 2024	Communiquée au marché en février 2024	Communiquée au marché en février 2024
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB <sup>(1)</sup>	BH <sup>(2)</sup>

(1) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(2) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

### 2) Critère de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions :

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes	Inférieure à (BB <sup>(2)</sup> - 50 bps)	Entre (BB <sup>(2)</sup> - 50 bps) et BB <sup>(2)</sup>	Égale à BB <sup>(2)</sup>	Entre BB <sup>(2)</sup> et BH <sup>(3)</sup>	Égale à BH <sup>(3)</sup>	Entre BH <sup>(3)</sup> et (BH <sup>(3)</sup> + 50 bps)	Supérieure à (BH <sup>(3)</sup> + 50 bps)

(1) Entre chaque borne définie ci-dessus, le taux de paiement est calculé de façon linéaire.

(2) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

### Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du Plan Actions de Performance 2022

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2022	Égale à 19,9 %	Égale à 20,7 %
Année 2 : 2023	Égale à 19,6 %	Égale à 20,4 %
Année 3 : 2024	Communiquée au marché en février 2024	Communiquée au marché en février 2024
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB <sup>(1)</sup>	BH <sup>(2)</sup>

(1) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(2) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

### 3) Taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE du Groupe :

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	0 %	Entre 70 % et 100 %	Entre 100 % et 105 %	Entre 105 % et 150 %	150 %
Moyenne arithmétique sur une période de 3 ans des taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE	Inférieure à 70 %	Entre 70 % et 100 %	Entre 100 % et 125 %	Entre 125 % et 200 %	Au-delà de 200 %

(1) Entre chaque borne définie ci-dessus, le taux de paiement est calculé de façon linéaire.

### 4) Performance du cours de bourse de Legrand :

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	0 %	30 %	Entre 30 % et 150 %	150 %
Différence de performance entre les cours de bourse de Legrand et celle de l'indice CAC 40 <sup>(2)</sup>	Inférieur à 0 point	Égale à 0 point	Entre 0 point et 15 points	Supérieur à 15 points

(1) Entre chaque borne définie ci-dessus, le taux de paiement est calculé de façon linéaire.

(2) Pour le Plan Actions de Performance 2022, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2022-2024 avec la méthode de calcul suivante :

- performance du cours de bourse de Legrand : comparaison de la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2<sup>nd</sup> semestre de la 3<sup>e</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2024) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2<sup>nd</sup> semestre de l'année précédant la 1<sup>ère</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2021), soit 95,67 € ;
- performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2<sup>nd</sup> semestre de la 3<sup>e</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2024) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2<sup>nd</sup> semestre de l'année précédant la 1<sup>ère</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2021), soit 6 763,5 points.

Le différentiel de performance se mesure par l'écart en points entre le pourcentage d'évolution du cours de bourse de Legrand et le pourcentage d'évolution de l'indice CAC 40.

À titre d'information, la nature des critères de performance applicables aux actions attribuées dans le cadre de ce plan, figure au paragraphe « Rémunération de long terme au titre des exercices 2020 et 2021 » du point 6.2.3.2 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

**Septième résolution (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Benoît Coquart, Directeur Général)**

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les

avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Benoît Coquart en raison de son mandat de Directeur Général, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2022, aux paragraphes 6.2.3 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Éléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

**RÉSOLUTION 8 : APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2023**

**Exposé des motifs**

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023 en raison de son mandat et constituant la politique de rémunération le concernant sont soumis à votre vote.

Les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront également soumis à votre vote lors de la prochaine Assemblée Générale appelée à statuer en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023.

En conséquence, il vous est proposé dans la huitième résolution, d'approuver les éléments suivants de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023 en raison de son mandat.

**Politique de rémunération attribuable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023 soumis au vote des actionnaires**

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2023	Montants/Pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
Rémunération fixe	625 000 €	Rémunération fixe brute annuelle arrêtée par le Conseil d'administration du 15 mars 2023 sur recommandation du Comité des rémunérations. Ce montant de rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration a été déterminé par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société, et en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Président du Conseil d'administration. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération sont (i) le rôle du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'organisation et de la direction des travaux du Conseil d'administration, (ii) l'analyse <i>via</i> des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations des présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40 et (iii) les compétences et l'expérience du Président du Conseil d'administration. À ce titre, le Conseil d'administration du 15 mars 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations, a considéré que, comme pour les exercices précédents, la structure de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023, consistait à lui verser, pour seul élément de rémunération, une rémunération fixe, sans aucune autre composante. Cette décision a été prise en tenant compte des pratiques de marché et conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise. Le Conseil d'administration du 15 mars 2023 a décidé que le montant de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration, pour l'exercice 2023, s'élèverait, comme pour les exercices précédents, à 625 000 euros.
Rémunération variable annuelle	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.

<b>Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2023</b>	<b>Montants/Pondération en pourcentage de la rémunération fixe</b>	<b>Présentation</b>
<b>Rémunération variable différée</b>	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
<b>Rémunération variable pluriannuelle en numéraire</b>	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
<b>Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme</b>	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
	Actions de performance	Le principe de l'attribution d'actions de performance n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
	Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
<b>Rémunération à raison du mandat d'administrateur</b>	Élément sans objet	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
<b>Valorisation des avantages de toute nature</b>	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
<b>Indemnité de départ</b>	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
<b>Régime de retraite supplémentaire</b>	2 640 euros (pour une année complète)	Il n'existe pas d'engagement correspondant à un régime de retraite à prestations définies. Le Président du Conseil d'administration pourrait par ailleurs bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du Code Général des impôts, dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné. Le régime de retraite à cotisations définies bénéficie à l'ensemble des cadres français du Groupe. Les cotisations sont assises sur les Tranches A, B et C de la rémunération telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (AGIRC-ARRCO). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C, supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %). Ce montant est donné à titre indicatif.
<b>Régime de prévoyance et frais de santé</b>	7 118 euros (pour une année complète)	En outre, le Conseil d'administration du 15 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé que le Président du Conseil d'administration pourrait bénéficier du régime complémentaire « frais de santé » et du régime de « prévoyance : décès, incapacité, invalidité », applicable aux cadres français du Groupe, dans la mesure où il serait assimilé, pour son statut social et fiscal, à un cadre et ce, dans les mêmes conditions que le reste du personnel de la catégorie à laquelle il est assimilé. Ce montant est donné à titre indicatif.

La politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023 figure au paragraphe 6.2.2.1 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

### Huitième résolution (*Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration*)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code

de commerce, approuve la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2022, au paragraphe 6.2.2 « Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023 ».

## RÉSOLUTION 9 : APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

### Exposé des motifs

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Directeur Général au titre de l'exercice 2023 en raison de son mandat constituant la politique de rémunération le concernant sont soumis à votre vote.

Les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront également soumis à votre vote lors de la prochaine Assemblée Générale appelée à statuer en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023, étant précisé que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels de la rémunération est conditionné à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale 2024.

En conséquence, il vous est proposé dans la neuvième résolution, d'approuver les éléments suivants de la politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2023.

Composante	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement	Montant / Pondération en % de la rémunération fixe
Fixe	Rémunérer l'étendue et le niveau de responsabilité	Déterminée par le Conseil d'administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ du niveau de responsabilité ;</li> <li>■ des compétences et de l'expérience ;</li> <li>■ des pratiques de marché des sociétés du CAC 40.</li> </ul>	900 000 euros
Variable annuelle	Encourager la réalisation des objectifs financiers et extra-financiers annuels de la Société	Fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ordre de grandeur de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe ;</li> <li>■ objectifs annuels à atteindre ;</li> <li>■ nature et pondération des critères de performance ;</li> <li>■ proportion entre quantifiable et qualitatif.</li> </ul> <p><b>Dont quantifiable (80 %) :</b> structuré pour motiver l'atteinte des critères de performance précis et ambitieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ financiers (croissance organique, marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, croissance externe) ;</li> <li>■ extra-financiers (taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe, avec 4 piliers : favoriser la diversité et l'inclusion, réduire l'empreinte carbone, promouvoir l'économie circulaire, être un acteur responsable).</li> </ul> <p><b>Dont qualitatif (20 %) :</b> structuré pour prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance et le développement des talents.</p>	Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe

Composante	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement	Montant / Pondération en % de la rémunération fixe
Long terme	<p><b>Encourager la performance financière et extra-financière sur le long terme</b></p> <p><b>Retenir et fidéliser sur le long terme</b></p>	<p>Fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ objectifs à atteindre ;</li> <li>■ nature et pondération des critères de performance future.</li> </ul> <p>Déterminée après application d'une condition de présence et de 4 critères de performance exigeants (chacun comptant pour 1/4) mesurés sur 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ objectif de croissance organique du chiffre d'affaires (moyenne sur 3 ans des réalisations) ;</li> <li>■ objectif de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations) ;</li> <li>■ taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations) ;</li> <li>■ performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40 (différentiel de performance mesuré sur une période de 3 ans).</li> </ul>	<p>Valeur minimum : 0 %</p> <p>Valeur attribuée (valeur cible) : 200 % de la rémunération fixe</p> <p>Valeur maximum : 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des critères de performance future</p>

#### Politique de rémunération attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2023 soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2023	Montants/ Pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
Rémunération fixe	900 000 €	<p>Rémunération fixe brute annuelle arrêtée par le Conseil d'administration du 15 mars 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations.</p> <p>Le montant de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général en 2023 est identique à celui prévu au titre de la politique de rémunération 2022.</p>
Rémunération variable annuelle	<p>Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe</p> <p>Valeur cible : 100 %</p> <p>Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe</p>	<p>Le Conseil d'administration du 15 mars 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la nature de l'ensemble des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle qui avaient été établis depuis l'exercice 2021, ainsi que leur valeur cible et leur valeur maximum.</p> <p>Il a décidé d'ajuster la pondération des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle. Conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, le poids des critères quantifiables a été augmenté de 5 %, et le poids des critères qualitatifs a été corrélativement diminué de 5 %. Le poids du critère du taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe a été augmenté, pour passer de 10 % à 15 % de la rémunération fixe cible annuelle. Le critère du taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE, et notamment l'atteinte des critères climatiques et environnementaux reposent donc uniquement sur des critères quantitatifs. La Feuille de Route RSE du Groupe agit sur 4 piliers : (i) favoriser la diversité et l'inclusion, (ii) réduire notre impact carbone, (iii) promouvoir l'économie circulaire et (iv) être un acteur responsable. Pour plus de détails sur les objectifs 2022-2024 de la Feuille de Route RSE du Groupe, le lecteur est invité à se référer notamment au chapitre 4.2 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.</p> <p>Les ajustements suivants ont également été opérés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le critère qualitatif « Développement durable et lutte contre le réchauffement climatique » a été supprimé.</li> <li>■ Le critère qualitatif « Critères Généraux » a été remplacé par le critère « Développement des talents », incluant le « Développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés » et « l'attraction des talents et les initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur ». La pondération est restée inchangée.</li> <li>■ Au sein du critère qualitatif « Innovation et position concurrentielle », « Innovation et Recherche &amp; Développement (nouveaux produits et process industriels) » a été remplacé par « Innovation et Recherche &amp; Développement (nouveaux produits et transformation des process industriels) ».</li> <li>■ Au sein du critère qualitatif « Qualité de la croissance externe », « Cohérence stratégique des acquisitions réalisées » a été supprimé et des ajustements mineurs de forme ont été opérés sur les critères restants.</li> </ul>

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2023	Montants/ Pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
		<p>Ces changements simplifient la rémunération variable annuelle, en portant les critères qualitatifs de la rémunération variable à trois critères en 2023, contre quatre en 2022 et entraînent une diminution du poids de la part qualitative de la rémunération variable annuelle dans la rémunération variable annuelle totale.</p> <p>Le Conseil d'administration a ainsi décidé que la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2023 pourrait varier de 0 % à 150 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 100 % de la rémunération annuelle fixe) et serait déterminée de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une part quantifiable représentant 80 % de cette rémunération variable annuelle : elle pourra donc varier de 0 % à 120 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 80 %), et sera calculée en fonction de critères liés à (i) la croissance organique du chiffre d'affaires 2023, (ii) la marge opérationnelle ajustée 2023 avant acquisitions (iii) la croissance du chiffre d'affaires 2023 provenant des acquisitions (effet de périmètre) et (iv) le taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe; et</li> <li>■ une part qualitative représentant 20 % de cette rémunération variable annuelle : elle pourra donc varier de 0 % à 30 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 20 %), et sera calculée en fonction de critères liés à (i) l'innovation et position concurrentielle (Innovation et Recherche &amp; Développement – nouveaux produits et transformation des process industriels, évolution du chiffre d'affaires réalisés avec les produits dans les segments à plus forte croissance, évolution des parts de marché relatives), (ii) la qualité de la croissance externe (qualité du <i>pipeline</i> d'acquisition, attention portée aux multiples payés, qualité de l'arrimage – à court et moyen terme), (iii) le développement des talents (développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés, attraction des talents et initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur).</li> </ul> <p>Le détail des critères quantifiables et qualitatifs ainsi que les objectifs fixés sont présentés aux paragraphes « Choix des critères de performance quantifiables de la rémunération variable annuelle et méthode de fixation des objectifs » et « Critères et objectifs de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2023 » du point 6.2.2.2-C du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.</p>
Rémunération variable différée	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Options d'actions : élément sans objet  Actions de performance Valeur minimum : 0 %  Valeur attribuée (valeur cible) : 200 %  Valeur maximum 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des critères de performance future	<p>Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu.</p> <p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration déciderait de la mise en place d'une rémunération de long terme au titre de l'exercice 2023 sous forme d'un plan d'actions de performance (le « Plan Actions de Performance 2023 »).</p> <p>La valeur cible de ce Plan Actions de Performance est de 200 % de la rémunération fixe et sera convertie en actions. Le nombre d'actions qui sera définitivement attribué sera compris entre 0 % et 150 % du l'attribution initiale en fonction de critères de performance future. La nature des critères de performance n'a pas été modifiée par rapport à la politique de rémunération 2022.</p> <p>Ce Plan Actions de Performance 2023, dont notamment les critères de performance applicables aux actions attribuées et la méthode de calcul pour déterminer le nombre d'actions de performance faisant l'objet d'une attribution définitive, est décrit au paragraphe 6.2.2.2-C du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Les deux premiers critères</b> de performance sont alignés avec les objectifs publics de la Société habituellement communiqués en février de chaque année. Il s'agit des objectifs annuels de croissance organique du chiffre d'affaires et de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, indicateurs au cœur du modèle de Legrand, basé sur la croissance rentable.</li> <li>■ <b>Le troisième critère</b> est de nature extra-financière, basé sur l'atteinte des engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité sociétale et environnementale dans le cadre de sa Feuille de Route RSE. Cette dernière est au cœur du modèle de Legrand et vise à assurer une croissance durable et responsable dans le respect de l'ensemble des parties prenantes.</li> <li>■ <b>Le quatrième critère</b> est basé sur la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40. Le principe de non-paiement en cas de performance inférieure à celle de l'indice CAC 40 s'applique sur ce critère.</li> </ul> <p>Les critères de performance proposés traduisent ainsi le modèle de la Société basé sur la croissance rentable, durable et responsable alignée avec l'intérêt des parties prenantes. Ils sont transparents.</p>

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2023	Montants/ Pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
	Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu.
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
<b>Rémunération à raison du mandat d'administrateur</b>	Élément sans objet	Le Directeur Général ne perçoit pas de rémunération au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
<b>Valorisation des avantages de toute nature</b>	6 135 €	Il est prévu la mise à disposition d'un véhicule de statut au bénéfice du Directeur Général. Ce montant est donné à titre indicatif pour 2023.
<b>Indemnité de départ</b>	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	1 an du salaire de référence (fixe + variable annuel) à la seule initiative de la Société	<p>Compte tenu du profil du Directeur Général et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018, a autorisé la mise en place d'un accord de non-concurrence entre la Société et le Directeur Général. Aux termes de cet accord, le Directeur Général s'engage à ne pas exercer une activité concurrente de celle de Legrand pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions.</p> <p>Le Conseil d'administration de la Société se prononcera, après la cessation des fonctions du Directeur Général, sur l'application ou non de cette clause de non-concurrence. Il pourra renoncer à l'application de cette clause unilatéralement. En cas de mise en œuvre, le respect de cet engagement par le Directeur Général donnerait lieu, pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Directeur Général, au versement par la Société d'une indemnité mensuelle. Cette dernière serait égale à la moyenne mensuelle du salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois de présence dans la Société. A ce titre, le salaire de référence variable s'entend par le salaire fixe et la rémunération variable annuelle hors les sommes reçues au titre de la rémunération variable de long terme. Ce montant est inférieur au plafond maximum recommandé le Code de Gouvernement d'Entreprise.</p>
<b>Régimes de retraite supplémentaire</b>	2 640 €	<p>Il n'existe pas d'engagement de régime de retraite à prestations définies. Le Directeur Général continue par ailleurs de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du Code général des impôts. Le Directeur Général était affilié à ce régime avant sa nomination, et continue à en bénéficier dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.</p> <p>Le régime de retraite à cotisations définies bénéficie à l'ensemble des cadres français du Groupe. Les cotisations sont assises sur les Tranches A, B et C de la rémunération telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (AGIRC-ARRCO). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %).</p> <p>Ce montant est donné à titre indicatif.</p>
<b>Régime de prévoyance et frais de santé</b>	7 118 €	Le Directeur Général bénéficie du régime complémentaire « frais de santé » et du régime de « prévoyance : décès, incapacité, invalidité », applicables aux cadres français du Groupe, dans la mesure où il serait assimilé, pour son statut social et fiscal, à un cadre et ce, dans les mêmes conditions que le reste du personnel de la catégorie à laquelle il est assimilé. Ce montant est donné à titre indicatif.

## Principes et critères de détermination de la rémunération variable annuelle 2023 attribuable au Directeur Général

Les principes de calcul de la rémunération variable au titre de l'exercice 2023 incluant les critères applicables et leur pondération figurant dans le tableau ci-dessous, ont été déterminés par le Conseil d'administration réuni le 15 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations.

En application de l'article L. 22-10-34 II. du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à son approbation préalable par l'Assemblée Générale des actionnaires. La politique de rémunération ne prévoit pas la possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable.

Le Conseil d'administration du 15 mars 2023, a décidé de reconduire la nature et la pondération de l'ensemble des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle qui avaient été établis pour l'exercice 2021, ainsi que leur valeur cible et leur valeur maximum.

Il a décidé d'ajuster la pondération des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle. Conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, le poids des critères quantifiables a été augmenté de 5 %, et le poids des critères qualitatifs a été corrélativement diminué de 5 %. Le poids du critère du taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe a été augmenté, pour passer de 10 % à 15 % de la rémunération fixe cible annuelle. Le critère du taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE, et notamment des critères climatiques et environnementaux reposent donc uniquement sur des critères quantitatifs. La Feuille de

Route RSE du Groupe agit sur 4 piliers : (i) favoriser la diversité et l'inclusion, (ii) réduire notre impact carbone, (iii) promouvoir l'économie circulaire et (iv) être un acteur responsable. Pour plus de détails sur les objectifs 2022-2024 de la Feuille de Route RSE du Groupe, le lecteur est invité à se référer notamment au chapitre 4.2 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

Les ajustements suivants ont également été opérés :

- Le critère qualitatif « Développement durable et lutte contre le réchauffement climatique » a été supprimé.
- Le critère qualitatif « Critères Généraux » a été remplacé par le critère « Développement des talents », incluant le « Développement des talents et plans de succession des *managers* clés » et les « Initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur ». La pondération est restée inchangée.
- Au sein du critère qualitatif « Innovation et position concurrentielle », « Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et process industriels) » a été remplacé par « Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et transformation des process industriels) ».
- Au sein du critère « Qualité de la croissance externe », « Cohérence stratégique des acquisitions réalisées » a été supprimé et des ajustements mineurs de forme ont été opérés sur les critères restants.

Ces changements simplifient la rémunération variable annuelle, en portant les critères qualitatifs de la rémunération variable à 3 critères en 2023, contre 4 en 2022 et entraînent une diminution du poids de la part qualitative de la rémunération variable annuelle dans la rémunération variable annuelle totale.

### Critères et objectifs de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2023

				Min	Cible	Max	
<b>Quantifiable : 80 % de la rémunération fixe en cible</b>	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique du chiffre d'affaires 2023	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>15 %</b>	22,5 %	
			Valeur de l'indicateur	-1 %	1 %	3 %	
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2023 (à périmètre 2022)	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>40 %</b>	60 %	
			Valeur de l'indicateur	19,6 %	20,0 %	20,4 %	
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2023 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>10 %</b>	15 %	
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %	
	Responsabilité Sociétale et Environnementale	Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe <sup>(1)</sup>	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>15 %</b>	22,5 %	
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %	
	<b>TOTAL QUANTIFIABLE</b>				<b>0 %</b>	<b>80 %</b>	<b>120 %</b>

(1) La Feuille de Route RSE du Groupe repose sur 4 piliers :

(i) favoriser la diversité et l'inclusion ;

(ii) réduire notre impact carbone : grâce notamment aux offres d'efficacité énergétique du Groupe, en permettant à nos clients d'éviter l'émission de 12 millions de tonnes de CO<sub>2</sub>, en réduisant chaque année de 10 % les émissions de CO<sub>2</sub> des Scopes 1 et 2 du Groupe en améliorant l'efficacité énergétique de nos usines et via le déploiement des énergies renouvelables et en encourageant au moins 250 fournisseurs clés de Legrand à avoir un objectif officiel de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de 30 % en moyenne d'ici 2030 ;

(iii) promouvoir l'économie circulaire en atteignant un taux d'utilisation de 15 % de plastiques recyclés et de 40 % de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe, en éliminant 100 % du plastique à usage unique dans les emballages flow pack et polystyrène expansé et en couvrant 72 % du chiffre d'affaires annuel du Groupe par des product sustainable profiles (Profil de durabilité des produits) ; et,

(iv) être un acteur responsable.

Pour plus de détails sur les objectifs 2022-2024 de la Feuille de Route RSE du Groupe et notamment sur les objectifs climatiques et environnementaux, le lecteur est invité à se référer notamment au chapitre 4.2 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

			Min	Cible	Max
<b>Qualitatif : 20 % de la rémunération fixe en cible</b>	Innovation et position concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Innovation et Recherche &amp; Développement (nouveaux produits et transformation des process industriels).</li> <li>■ Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits dans les segments à plus forte croissance.</li> <li>■ Évolution des parts de marché.</li> </ul>	0 %	10 %	15 %
	Qualité de la croissance externe	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions.</li> <li>■ Attention portée aux multiples payés.</li> <li>■ Qualité de l'arrimage (à court et moyen terme).</li> </ul>	0 %	5 %	7,5 %
	Développement des talents	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés.</li> <li>■ Attraction des talents et initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur.</li> </ul>	0 %	5 %	7,5 %
<b>TOTAL QUALITATIF</b>			<b>0 %</b>	<b>20 %</b>	<b>30 %</b>
<b>TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE</b>			<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>150 %</b>

### Principes et critères de détermination de la rémunération de long terme attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2023

La rémunération de long terme du Directeur Général consisterait, au titre de l'exercice 2023, en un Plan Actions de Performance 2023. Cette attribution, qui serait convertie en actions lors du Conseil d'administration devant se tenir le 31 mai 2023, à l'issue de l'Assemblée Générale 2023, en cas de vote favorable, correspondrait à 100 % de la rémunération fixe en valeur cible.

Comme en 2022, le nombre d'actions de performance définitivement attribué au Directeur Général pourrait varier entre 0 % et 150 % du nombre d'actions initialement attribuées après application d'une condition de présence et de plusieurs critères de performance détaillés ci-dessous ainsi qu'au paragraphe 6.2.2.2-C du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

Nature des critères de performance	Description des critères de performance et méthode de fixation des objectifs	Poids des critères de performance
Objectif de croissance organique du chiffre d'affaires	Objectif : moyenne arithmétique sur 3 ans des bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné Comparaison de l'objectif à la moyenne des réalisations sur 3 ans	1/4
Objectif de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions	Objectif : moyenne arithmétique sur 3 ans des bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné Comparaison de l'objectif à la moyenne des réalisations sur 3 ans	1/4
Taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE du Groupe	Objectif : moyenne arithmétique sur 3 ans des objectifs annuels de la Feuille de Route RSE du Groupe	1/4
Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40	Différentiel de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 sur une période de 3 ans	1/4

Les critères de performance sont mesurés sur une période de trois ans. Le calcul du nombre d'actions de performance fait l'objet d'une attribution définitive en faveur du Directeur Général selon la méthode suivante :

#### 1) Critère de croissance organique du chiffre d'affaires :

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes	Inférieure à (BB <sup>(2)</sup> - 2 points)	Entre (BB <sup>(2)</sup> - 2 points) et BB <sup>(2)</sup>	Égale à BB <sup>(2)</sup>	Entre BB <sup>(2)</sup> et BH <sup>(3)</sup>	Égale à BH <sup>(3)</sup>	Entre BH <sup>(3)</sup> et (BH <sup>(3)</sup> + 2 points)	Supérieure à (BH <sup>(3)</sup> + 2 points)

(1) Entre chaque borne définie ci-dessus, le taux de paiement est calculé de façon linéaire.

(2) BB (Borne Basse) correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH (Borne Haute) correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

**Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du Plan Actions de Performance 2023**

	Borne Basse établie sur la base de l'objectif annuel	Borne Haute établie sur la base de l'objectif annuel
Année 1 : 2023	Égale à -1 %	Égale à 3 %
Année 2 : 2024	Communiqué au marché en février 2024	Communiqué au marché en février 2024
Année 3 : 2025	Communiqué au marché en février 2025	Communiqué au marché en février 2025
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB <sup>(1)</sup>	BH <sup>(2)</sup>

(1) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(2) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

**2) Critère de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions :**

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes	Inférieure à (BB <sup>(2)</sup> - 50 bps)	Entre (BB <sup>(2)</sup> - 50 bps) et BB <sup>(2)</sup>	Égale à BB <sup>(2)</sup>	Entre BB <sup>(2)</sup> et BH <sup>(3)</sup>	Égale à BH <sup>(3)</sup>	Entre BH <sup>(3)</sup> et (BH <sup>(3)</sup> + 50 bps)	Supérieure à (BH <sup>(3)</sup> + 50 bps)

(1) Entre chaque borne définie ci-dessus, le taux de paiement est calculé de façon linéaire.

(2) BB (Borne Basse) correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH (Borne Haute) correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

**Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du Plan Actions de Performance 2023**

	Borne Basse établie sur la base de l'objectif annuel	Borne Haute établie sur la base de l'objectif annuel
Année 1 : 2023	Égale à 19,6 %	Égale à 20,4 %
Année 2 : 2024	Communiqué au marché en février 2024	Communiqué au marché en février 2024
Année 3 : 2025	Communiqué au marché en février 2025	Communiqué au marché en février 2025
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB <sup>(1)</sup>	BH <sup>(2)</sup>

(1) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(2) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

**3) Taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE du Groupe :**

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	0 %	Entre 70 % et 100 %	Entre 100 % et 105 %	Entre 105 % et 150 %	150 %
Moyenne arithmétique sur une période de 3 ans des taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE	Inférieure à 70 %	Entre 70 % et 100 %	Entre 100 % et 125 %	Entre 125 % et 200 %	Au-delà de 200 %

(1) Entre chaque borne définie ci-dessus, le taux de paiement est calculé de façon linéaire.

**4) Performance du cours de bourse de Legrand :**

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	0 %	30 %	Entre 30 % et 150 %	150 %
Différence de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 <sup>(2)</sup>	Inférieure à 0 point	Égale à 0 point	Entre 0 point et 15 points	Supérieure à 15 points

(1) Entre chaque borne définie ci-dessus, le taux de paiement est calculé de façon linéaire.

(2) Pour le Plan Actions de Performance 2023, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2023-2025 avec la méthode de calcul suivante :

- performance du cours de bourse de Legrand : comparaison de la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2<sup>nd</sup> semestre de la 3<sup>e</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2025) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2<sup>nd</sup> semestre de l'année précédant la 1<sup>ère</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2022), soit 75,18 € ;
- performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2<sup>nd</sup> semestre de la 3<sup>e</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2025) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2<sup>nd</sup> semestre de l'année précédant la 1<sup>ère</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2022), soit 6 291,6 points.

Le différentiel de performance se mesure par l'écart en points entre le pourcentage d'évolution du cours de bourse de Legrand et le pourcentage d'évolution de l'indice CAC 40.

La politique de rémunération applicable au Directeur Général de la Société au titre de l'exercice 2023 figure également au paragraphe 6.2.2.2 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

### **Neuvième résolution (Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération du

Directeur Général telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2022, au paragraphe 6.2.2 « Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023 ».

## **RÉSOLUTION 10 : APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2023**

### **Exposé des motifs**

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023 en raison de leur mandat doivent également être soumis à votre vote.

Comme pour les résolutions précédentes, les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront également soumis à votre vote lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023.

En conséquence, il vous est proposé dans la dixième résolution, d'approuver les éléments de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023 en raison de leur mandat, figurant au paragraphe 6.2.2.3 « Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2023 » du document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

Le Conseil d'administration du 15 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la politique de rémunération appliquée depuis 2021 au titre de l'exercice 2023.

### **Dixième résolution (Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code

de commerce, approuve la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2022, au paragraphe 6.2.2 « Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023 ».

## **RÉSOLUTIONS 11 À 16 : MANDATS D'ADMINISTRATEURS**

### **Exposé des motifs**

#### **Renouvellement des mandats d'administrateurs d'Isabelle Boccon-Gibod, Angeles Garcia-Poveda, Benoît Coquart et Michel Landel (résolutions 11 à 14)**

Les mandats d'administrateurs d'Isabelle Boccon-Gibod, Christel Bories, Angeles Garcia-Poveda, Benoît Coquart, Michel Landel et Éliane Rouyer-Chevalier arrivent à échéance en 2023.

Les mandats des administrateurs représentant les salariés, Sophie Bourdais et Daniel Buisson, arrivent également à échéance en 2023. Le Comité social et économique central du 11 mai 2023 désignera les nouveaux administrateurs représentant les salariés conformément aux statuts de la Société.

Isabelle Boccon-Gibod, Angeles Garcia-Poveda, Benoît Coquart, et Michel Landel sont candidats à leur propre succession.

Christel Bories et Éliane Rouyer-Chevalier n'ont pas sollicité le renouvellement de leur mandat.

Les **onzième, douzième, treizième, et quatorzième** résolutions ont pour objet de vous proposer de renouveler les mandats d'administrateurs d'Isabelle Boccon-Gibod, Benoît Coquart, Angeles Garcia-Poveda, et Michel Landel conformément aux recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance, pour une durée de trois ans qui prendrait fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Isabelle Boccon-Gibod, de nationalité française, est administratrice et membre du Comité d'audit depuis 2016. Elle est également membre du Comité des engagements et de la RSE depuis 2017. Elle dispose de solides compétences en matière financière et comptable particulièrement utiles au Conseil et aux comités auxquels elle participe. Son expérience au sein de groupes industriels internationaux bénéficie également aux travaux de ces instances.

Angeles Garcia-Poveda, de nationalité espagnole, est administratrice de Legrand depuis 2012 et Présidente du Conseil d'administration depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Elle est également membre du Comité des engagements et de la RSE depuis 2013. Elle apporte au Conseil ses compétences en gestion des talents et son expertise en gouvernance et en stratégie.

Benoît Coquart, de nationalité française, est administrateur depuis 2020. Il apporte au Conseil d'administration son expérience en matière de stratégie de croissance externe, son expertise en matière de stratégie et de responsabilité sociétale et environnementale ainsi que sa connaissance du Groupe et de ses activités.

Michel Landel, de nationalité française, administrateur de la Société depuis 2019, est également Administrateur Référent, Président du Comité des nominations et de la gouvernance et membre du Comité des rémunérations depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Par son expérience de dirigeant et d'administrateur d'une société du CAC 40 et par ses engagements forts et précurseurs en matière de diversité et d'une manière générale sa connaissance des sujets de responsabilité sociétale et environnementale, Michel Landel contribue utilement aux travaux du Conseil d'administration.

Si vous décidez de voter en faveur des renouvellements qui vous sont proposés, il est envisagé de maintenir la participation d'Isabelle Boccon-Gibod, Angeles Garcia-Poveda, et Michel Landel au sein des comités spécialisés dont ils sont membres.

Compte tenu du non-renouvellement du mandat d'Éliane Rouyer-Chevalier, le Comité des nominations et de la gouvernance a recommandé la candidature d'Isabelle Boccon-Gibod à la présidence du Comité d'audit, cette dernière étant membre de ce Comité depuis 2016 et disposant à ce titre d'une connaissance approfondie des procédures financières et comptables du Groupe.

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, la proposition de nomination d'Isabelle Boccon-Gibod en qualité de Présidente du Comité d'audit à compter du 31 mai 2023 en remplacement d'Éliane Rouyer-Chevalier, a fait l'objet d'un examen particulier de la part du Conseil d'administration du 15 mars 2023, qui a approuvé la recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance. La nomination d'Isabelle Boccon-Gibod en qualité de Présidente du Comité d'audit à compter du 31 mai 2023 est inscrite à l'ordre du jour du Comité d'audit.

Le Comité des nominations et de la gouvernance a également proposé la nomination de Michel Landel en qualité de membre du Comité d'audit. Le Conseil d'administration du 15 mars 2023 a approuvé cette proposition.

Par ailleurs, compte tenu du non-renouvellement du mandat de Christel Bories, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance, a proposé la nomination de Jean-Marc Chéry en qualité de membre du Comité des engagements et de la RSE et sa désignation en qualité de Président de ce Comité à compter du 31 mai 2023.

Le Comité des nominations et de la gouvernance a en effet relevé que l'expérience de Direction Générale de groupes industriels de Jean-Marc Chéry serait particulièrement utile au fonctionnement de ce Comité. Le Conseil d'administration du 15 mars 2023 a approuvé la nomination de Jean-Marc Chéry en qualité de membre du Comité des engagements et de la RSE à compter du 31 mai 2023. La nomination de Jean-Marc Chéry en qualité de Président du Comité à compter du 31 mai 2023 est inscrit à l'ordre du jour du Comité des engagements et de la RSE.

Il est précisé qu'au cours de sa séance du 15 mars 2023, le Conseil d'administration a renouvelé, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, la qualification d'administrateurs indépendants d'Isabelle Boccon-Gibod, Angeles Garcia-Poveda, et Michel Landel. Le Conseil d'administration a, par ailleurs, procédé, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, à l'analyse du nombre de mandats extérieurs à la Société d'Isabelle Boccon-Gibod, Benoît Coquart, Angeles Garcia-Poveda, et Michel Landel. Cette analyse s'est révélée conforme aux règles du Code de commerce, du Code de Gouvernement d'Entreprise, des proxy advisors et des investisseurs.

Les biographies d'Isabelle Boccon-Gibod, Benoît Coquart, Angeles Garcia-Poveda et Michel Landel sont présentées ci-après :

#### **Isabelle Boccon-Gibod**

Isabelle Boccon-Gibod est diplômée de l'École Centrale de Paris et de l'Université de Columbia, aux États-Unis.

Isabelle Boccon-Gibod a débuté sa carrière en 1991 au sein du groupe International Paper en tant qu'ingénieur pour la division Carton aux États-Unis, division qu'elle a ensuite rejointe puis dirigée de 1997 à 2001. Elle a ensuite pris la Direction du développement stratégique pour l'Europe jusqu'en 2004.

Elle rejoint en 2006 le groupe Sequana (société cotée) en tant que chargée de mission auprès de la Direction générale. En 2008, elle est nommée Vice-Présidente exécutive du groupe Sequana, et en 2009, Directrice exécutive du groupe Arjowiggins.

Isabelle Boccon-Gibod est également photographe et écrivain.

Isabelle Boccon-Gibod est administratrice d'Arkéma (société cotée), du groupe Paprec, d'Arc Holdings et de Constellium (société cotée). Elle est également Présidente de la société Observatoire Conseil. Enfin, elle est, à titre bénévole, Présidente de la société Demeter, et administratrice du fonds Adie (Association pour le Droit à l'Initiative Économique).

Isabelle Boccon-Gibod est âgée de 55 ans.

Isabelle Boccon-Gibod détient 1 153 actions Legrand.

### **Benoît Coquart**

Benoît Coquart est diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris (Sciences Po Paris) et de l'École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (ESSEC).

Benoît Coquart a rejoint Legrand dès la fin de ses études en 1997 pour prendre la responsabilité des activités du Groupe en Corée du Sud.

Poursuivant son parcours dans le Groupe, il a occupé plusieurs fonctions, notamment celles de Directeur des Relations Investisseurs, de Directeur *Corporate Development* (M&A), de Directeur de la Stratégie et du Développement et de Directeur France. Il est membre du Comité de direction de Legrand depuis 2010.

Il a été nommé le 8 février 2018 Directeur Général de Legrand.

Il devient administrateur de Legrand le 27 mai 2020.

Il est également Président d'Ignes (Industries du Génie Numérique, Énergétique et Sécuritaire), Vice-Président bâtiment de la FIEEC (Fédération des Industries Électriques, Électroniques, et de Communication) depuis 2019 et administrateur de l'ESSEC depuis 2022.

Benoît Coquart est âgé de 49 ans.

Benoît Coquart détient 102 150 actions Legrand.

### **Angeles Garcia-Poveda**

Angeles Garcia-Poveda est diplômée de l'ICADE à Madrid et a suivi le *Business Case Study Program* de l'Université de Harvard.

Angeles Garcia-Poveda est Présidente indépendante du Conseil d'administration de Legrand depuis juillet 2020. Avant cette nomination, elle en était l'Administratrice Référente depuis 2013 après avoir été élue au Conseil du Spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment en 2012.

Angeles Garcia-Poveda a été *Senior Advisor* chez Spencer Stuart au sein de la *practice* gouvernance jusqu'en mars 2023. En 2008, elle avait rejoint le cabinet de conseil de recherche de dirigeants et est devenue Directrice générale France en 2011 avant d'être nommée Directrice générale EMEA, siégeant au Comité Exécutif mondial puis au Conseil de surveillance de 2018 à 2021.

Angeles Garcia-Poveda a commencé sa carrière au sein du cabinet *The Boston Consulting Group* (BCG) où elle a travaillé 14 ans comme consultante en stratégie puis responsable du recrutement global.

Elle est également administratrice de Edenred (société cotée) et de Bridgepoint (société cotée). Elle siège aux Conseils de l'IFA (Institut Français des Administrateurs), de NEOMA, de l'IFD (Institut de la Finance Durable) et au Conseil Exécutif du MEDEF. Elle est également marraine de *Chapter Zero* France, membre de la *Climate Governance Initiative*.

Angeles Garcia-Poveda est âgée de 52 ans.

Angeles Garcia-Poveda détient 5 800 actions Legrand.

### **Michel Landel**

Michel Landel, chevalier de la Légion d'honneur, est diplômé de la *European Business School*. Michel Landel commence sa carrière en 1977 à la Chase Manhattan Bank.

En 1980, il devient Directeur d'usine au sein du Poliet. En 1984, il rejoint le groupe Sodexo (société cotée) comme Directeur Afrique de l'Est, puis Directeur Afrique. En 1989, il est nommé *Chief Executive Officer* de Sodexo en Amérique du Nord. En 2000, il devient Vice-Président du Comité exécutif du Groupe et, en 2003, Directeur Général Délégué du Groupe. Depuis 2005, il a exercé les fonctions de Directeur Général de Sodexo et Président du Comité exécutif jusqu'en janvier 2018. Enfin, en 2007, il a été nommé administrateur de Sodexo jusqu'en 2018.

Depuis 2018, Michel Landel est Président d'Astrolabe Services.

Michel Landel a également été administrateur de Danone (société cotée) de 2018 jusqu'au 27 avril 2023.

Michel Landel est âgé de 71 ans.

Michel Landel détient 1 600 actions Legrand.

### **Nomination de Valérie Chort en qualité d'administrateur (15<sup>e</sup> résolution)**

La quinzième résolution a pour objet de vous proposer de nommer Valérie Chort, en qualité d'administratrice indépendante conformément aux recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance, pour une durée de trois ans qui prendrait fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Cette proposition de nomination s'inscrit dans le cadre d'un processus externe de recrutement de nouveaux administrateurs conduit en 2022 et en 2023, à l'issue duquel la nomination de Valérie Chort a été approuvée par le Comité des nominations et de la gouvernance et par le Conseil d'administration du 15 mars 2023.

Par son expertise en matière de stratégie et de RSE, ainsi que par sa connaissance approfondie de l'Amérique du Nord et de l'Amérique Latine, il a été jugé que Valérie Chort pourrait utilement contribuer aux travaux du Conseil d'administration. Sous réserve de l'approbation de sa nomination, sa désignation en qualité de membre du Comité d'audit et du Comité des engagements et de la RSE est également envisagée.

Au cours de sa séance du 15 mars 2023, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, examiné la situation individuelle de Valérie Chort et constaté (i) qu'il n'existait pas de relations d'affaires significatives entre Valérie Chort et Legrand et, (ii) que Valérie Chort pouvait être qualifiée d'administratrice indépendante.

Le Conseil d'administration s'est également assuré qu'elle disposerait du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, son nombre de mandats extérieurs à la Société étant conforme aux règles du Code de commerce, du Code de Gouvernement d'Entreprise, des *proxy advisors* et des investisseurs.

La biographie détaillée de Valérie Chort est présentée ci-après :

#### **Valérie Chort**

Valérie Chort est titulaire d'un *Bachelor* de science en biochimie et d'un Bachelor de science appliquée of Applied Science en génie chimique de l'Université d'Ottawa.

Après des études en génie chimique, Valérie Chort a rejoint le ministère de l'Environnement de l'Ontario de 1989 à 1991, en tant qu'ingénieur en eaux usées industrielles.

En 1991, elle est nommée chez Arthur D. Little, *leader* dans le développement de cadres de gestion et d'audit en matière d'environnement, santé et sécurité *Environment Health Safety* (EHS) afin d'aider les clients à anticiper et à gérer les risques importants.

En 1994, elle rejoint Husky Injection Molding Systems, où elle est devenue Vice-Présidente de l'EHS et de la sécurité des produits. Elle y a développé et mis en œuvre la stratégie EHS et la responsabilité d'entreprise.

De 2001 à 2015, Valérie Chort travaille au sein de Deloitte en tant que *Americas leader* en matière de durabilité et de changement climatique, et associée pour Deloitte Canada au sein des services des risques d'entreprise, où elle développe une pratique nationale spécialisée dans le conseil en stratégie et la gestion des risques environnementaux, sociaux et de réputation, au service des plus grandes entreprises du Canada et des sociétés du FP500.

De 2015 à 2023, elle est Vice-Présidente de la citoyenneté d'entreprise et de la durabilité de la Banque Royale du Canada (RBC) (société cotée), où elle est chargée d'élaborer une stratégie de citoyenneté intégrée alignée sur la raison d'être et les objectifs commerciaux de RBC. Elle a également été administratrice de la Fondation RBC, l'une des plus grandes fondations d'entreprise au Canada, qui investit chaque année plus de 140 millions de dollars dans les communautés.

Valérie Chort siège aux Conseils d'administration de Transat A.T (société cotée) depuis 2022 et de North West Rubber Ltd. depuis 2023.

Elle est également administratrice de la *Women's College Hospital Foundation* et de l'*International Institute for Sustainable Development* (IISD).

Valérie Chort est âgée de 59 ans et est de nationalité canadienne.

#### **Nomination de Clare Scherrer en qualité d'administrateur (16<sup>e</sup> résolution)**

La seizième résolution a pour objet de vous proposer de nommer Clare Scherrer, en qualité d'administratrice indépendante conformément aux recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance, pour une durée de trois ans qui prendrait fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Cette proposition de nomination s'inscrit dans le cadre d'un processus externe de recrutement de nouveaux administrateurs conduit en 2022 et en 2023, à l'issue duquel la nomination de Madame Clare Scherrer a été approuvée par le Comité des nominations et de la gouvernance et par le Conseil d'administration du 8 février 2023.

Par ses compétences financières et son expertise en matière de stratégie de croissance externe, il a été jugé que Madame Clare Scherrer pourrait utilement contribuer aux travaux de votre Conseil d'administration. Sous réserve de l'approbation de sa nomination, sa désignation en qualité de membre du Comité d'audit est également envisagée.

Au cours de sa séance du 15 mars 2023, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, examiné la situation individuelle de Clare Scherrer et constaté (i) qu'il n'existait pas de relations d'affaires significatives entre Madame Clare Scherrer et Legrand et, (ii) que Clare Scherrer pouvait être qualifiée d'administratrice indépendante.

Le Conseil d'administration s'est également assuré qu'elle disposerait du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, son nombre de mandats extérieurs à la Société étant conforme aux règles du Code de commerce, du Code de Gouvernement d'Entreprise, des *proxy advisors* et des investisseurs.

La biographie détaillée de Clare Scherrer est présentée ci-après :

#### **Clare Scherrer**

Clare Scherrer est Directrice Financière de Smiths Group (société cotée) depuis 2022 et diplômée du *Harvard College* et de la *Harvard Business School*.

Clare Scherrer a été consultante chez McKinsey & Company de 1992 à 1994. Elle a rejoint Goldman Sachs Group Inc (société cotée) (États-Unis) en 1996 dans le domaine de la banque d'investissement. En 2006, elle est nommée associée. En 2011, elle s'installe à Londres et devient responsable de la division EMEA Industrials. En 2013, elle devient co-responsable de la division Global Industrials. Elle a également été Présidente du Comité de diversité de la banque d'investissement entre 2010 et 2013, et Présidente du Comité des engagements Firmwide entre 2017 et 2022.

En 2022, elle rejoint Smiths Group plc (société cotée) en tant que Directrice financière et administratrice. Elle est également membre du Comité exécutif de Smiths Group.

Clare Scherrer est âgée de 54 ans et est de nationalité anglo-américaine.

S'agissant de la composition du Conseil d'administration, ce dernier, soutenu par le Comité des nominations et de la gouvernance, a pris acte du fait que les compétences variées et complémentaires de ses membres étaient un atout majeur pour la Société. En effet, certains administrateurs disposent de compétences stratégiques, de directions générales de groupes industriels, et d'autres, de compétences financières ou d'expertises plus

spécifiques (gouvernance et rémunérations, RSE, digital, innovation et nouvelles technologies, connaissances des consommateurs et des réseaux de distribution).

Legrand fait partie de l'indice « CAC 40 Governance » qui distingue les sociétés ayant les meilleures pratiques de gouvernance.

Sous réserve de votre approbation du renouvellement des mandats d'Isabelle Boccon-Gibod, Benoît Coquart, Angeles Garcia-Poveda et Michel Landel et de la nomination de Valérie Chort et de Clare Scherrer, parmi les 14 membres (dont deux administrateurs représentant les salariés) composant le Conseil d'administration après l'Assemblée Générale du 31 mai 2023, il conviendra de noter la présence de :

- **cinq femmes**, soit une proportion de 42 %<sup>(1)</sup>, ce qui est supérieur au *ratio* minimum de 40 % des dispositions du Code de commerce ;
- **sept nationalités différentes**, avec un administrateur américain, une administratrice anglo-américaine, une administratrice canadienne, une administratrice espagnole, une administratrice italienne, un administrateur franco-allemand, et huit administrateurs français ; et
- **dix administrateurs indépendants**, soit un *ratio* de 83 %<sup>(1)</sup>, ce qui est supérieur au *ratio* minimum de 50 % recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise.

À titre indicatif, si vous décidez de voter en faveur des renouvellements de mandat et de la nomination proposés ci-dessus, les échéances des mandats des administrateurs nommés par l'Assemblée Générale conformément à l'article L. 225-18 du Code de commerce seraient les suivantes :

<i>Administrateurs</i>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Angeles Garcia-Poveda			X
Olivier Bazil		X	
Isabelle Boccon-Gibod			X
Jean-Marc Chéry	X		
Valérie Chort			X
Benoît Coquart			X
Edward A. Gilhuly		X	
Patrick Koller		X	
Michel Landel			X
Annalisa Loustau Elia	X		
Florent Menegaux		X	
Clare Scherrer			X
<i>Administrateur représentant les salariés<sup>(1)</sup></i>			X
<i>Administrateur représentant les salariés<sup>(1)</sup></i>			X
<b>NOMBRE DE RENOUVELLEMENTS PAR AN</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

(1) Le Comité social et économique central du 11 mai 2023 désignera les administrateurs représentant les salariés qui entreront en fonction à l'issue de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023, en remplacement de Sophie Bourdais et de Daniel Buisson.

(1) Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte, (i) conformément aux dispositions légales, dans le calcul du *ratio* minimum d'administrateurs d'un même sexe et (ii) conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, dans le calcul du taux d'indépendance du Conseil d'administration.

**Onzième résolution (*Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Isabelle Boccon-Gibod*)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, constate que le mandat d'administrateur de Madame Isabelle Boccon-Gibod vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale et décide, sur proposition du Conseil d'administration, de renouveler son mandat d'administrateur, pour une durée de trois ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

**Douzième résolution (*Renouvellement du mandat d'administrateur de Monsieur Benoît Coquart*)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, constate que le mandat d'administrateur de Monsieur Benoît Coquart vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale et décide, sur proposition du Conseil d'administration, de renouveler son mandat d'administrateur, pour une durée de trois ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

**Treizième résolution (*Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Angeles Garcia-Poveda*)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, constate que le mandat d'administrateur de Madame Angeles Garcia-Poveda vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale et décide, sur proposition du Conseil d'administration, de renouveler son mandat d'administrateur, pour une durée de trois ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

**Quatorzième résolution (*Renouvellement du mandat d'administrateur de Monsieur Michel Landel*)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, constate que le mandat d'administrateur de Monsieur Michel Landel vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale et décide, sur proposition du Conseil d'administration, de renouveler son mandat d'administrateur, pour une durée de trois ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

**Quinzième résolution (*Nomination de Madame Valérie Chort en qualité d'administrateur*)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide, sur proposition du Conseil d'administration, de nommer Madame Valérie Chort en qualité d'administrateur pour une durée de trois ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

**Seizième résolution (*Nomination de Madame Clare Scherrer en qualité d'administrateur*)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide, sur proposition du Conseil d'administration, de nommer Madame Clare Scherrer en qualité d'administrateur pour une durée de trois ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

## RÉSOLUTION 17 : AUTORISATION CONSENTIE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN VUE DE PERMETTRE À LA SOCIÉTÉ D'INTERVENIR SUR SES PROPRES ACTIONS

### **Exposé des motifs**

Il vous est proposé de conférer au Conseil d'administration une nouvelle autorisation de procéder à des rachats d'actions de la Société, avec annulation corrélative de l'autorisation précédemment donnée par l'Assemblée Générale Mixte du 25 mai 2022.

Les objectifs du programme de rachat seraient :

- d'assurer la liquidité du titre et d'animer le marché ;
- de (i) mettre en œuvre, conformément à la législation applicable, (a) tout plan d'attribution d'options d'achat d'actions, (b) toute opération d'actionnariat salarié, (c) toute attribution gratuite d'actions et toute attribution d'actions dans le cadre de la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise et (ii) de réaliser toute opération de couverture afférente à ces opérations ;
- la conservation et la remise ultérieure à l'échange ou en paiement dans le cadre d'opérations de croissance externe ;
- la remise d'actions à l'occasion d'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès à des actions de la Société ;
- l'annulation de tout ou partie des actions ainsi rachetées, sous réserve de l'adoption de la résolution autorisant l'annulation des actions rachetées dans le cadre des programmes de rachat ; ou
- toute autre pratique admise ou reconnue par la loi ou l'Autorité des marchés financiers ou tout autre objectif qui serait conforme à la réglementation en vigueur.

La résolution présente les mêmes caractéristiques que celle approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 25 mai 2022.

Nous vous proposons, comme pour la précédente autorisation, de fixer le prix maximum d'achat à 150 euros par action (hors frais d'acquisition et cas d'ajustement) et de limiter le montant maximal alloué à la mise en œuvre du programme à 2 milliards d'euros.

Ce programme de rachat d'actions est limité à 10 % du capital social de la Société au jour de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 31 mai 2023, déduction faite du nombre d'actions revendues dans le cadre d'un contrat de liquidité pendant la durée de l'autorisation.

En tout état de cause, la mise en œuvre de l'autorisation qui serait conférée ne pourrait avoir pour effet de porter le nombre d'actions détenues directement ou indirectement par la Société, à quelque moment que ce soit, à plus de 10 % du nombre total des actions formant le capital social à la date considérée.

Les actions rachetées et conservées par la Société seraient privées du droit de vote et ne donneraient pas droit au paiement du dividende.

L'autorisation conférée serait valable 18 mois à compter de la date de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 31 mai 2023.

Elle ne serait pas utilisable en période d'offre publique visant la Société.

### **Dix-septième résolution (Autorisation consentie au Conseil d'administration en vue de permettre à la Société d'intervenir sur ses propres actions)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration :

1. autorise le Conseil d'administration, avec faculté de subdéléguer dans les conditions prévues par la loi et par les statuts de la Société, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce et aux dispositions du règlement n° 596/2014 UE du 16 avril 2014, à acheter ou faire acheter un nombre maximal d'actions de la Société représentant jusqu'à 10 % du capital social existant au jour de la présente Assemblée Générale, étant précisé que lorsque les actions sont rachetées pour  
assurer la liquidité de l'action Legrand dans les conditions définies ci-dessous, le nombre d'actions pris en compte pour le calcul de cette limite de 10 % correspond au nombre d'actions achetées, déduction faite du nombre d'actions revendues pendant la durée de la présente autorisation ;
2. décide que les actions pourront être achetées, cédées, échangées ou transférées en vue :
  - d'assurer la liquidité ou d'animer le marché des actions par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement agissant dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la réglementation,
  - de mettre en œuvre (i) tout plan d'attribution d'options d'achat d'actions de la Société dans le cadre des dispositions des articles L. 225-177 et suivants du Code de commerce ou tout autre plan similaire,

(ii) toute opération d'actionnariat salarié réservée aux adhérents d'un Plan d'Épargne Entreprise ou Groupe conformément aux dispositions des articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail ou prévoyant une attribution gratuite d'actions au titre d'un abonnement en titres de la Société et/ou en substitution de la décote selon les dispositions légales et réglementaires applicables, (iii) toute attribution gratuite d'actions dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants, L. 22-10-59 et L. 22-10-60 du Code de commerce et réaliser toute opération de couverture afférente à ces opérations, aux époques où le Conseil d'administration ou la personne agissant sur délégation du Conseil d'administration appréciera, (iv) toute allocation d'actions au profit des salariés et/ou dirigeants mandataires sociaux de la Société ou du Groupe, selon les dispositions légales et réglementaires applicables,

- de la conservation et de la remise ultérieure d'actions en échange ou en paiement dans le cadre d'opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport ; étant précisé que le nombre d'actions acquises par la Société en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure en paiement ou en échange dans le cadre d'une opération de fusion, de scission ou d'apport ne peut excéder 5 % du capital social,
- de la remise d'actions à l'occasion d'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès par remboursement, conversion, échange, présentation d'un bon ou toute autre manière, immédiatement ou à terme, à des actions de la Société,
- de l'annulation de tout ou partie des titres ainsi rachetés sous réserve de l'adoption de la dix-huitième résolution ci-après, ou
- de toute autre pratique qui viendrait à être admise ou reconnue par la loi ou par l'Autorité des marchés financiers ou tout autre objectif qui serait conforme à la réglementation en vigueur.

L'acquisition, la cession, le transfert ou l'échange des actions pourront être réalisés, directement ou indirectement, notamment par tout tiers agissant pour le compte de la Société, à tous moments dans les limites autorisées par les dispositions légales et réglementaires, en dehors des périodes d'offres publiques sur les titres de la Société, en une ou plusieurs fois et par tous moyens, sur tous marchés, hors marché, y compris auprès d'internalisateurs systématiques ou par voie de négociations de gré à gré, transferts de blocs, offre publique, par l'utilisation de tout instrument financier, produit dérivé, notamment par la mise en place de mécanismes optionnels, tels que des achats et ventes d'options d'achat ou de vente ou par remise d'actions consécutive à l'émission de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société par conversion, échange, remboursement, exercice d'un bon ou de toute autre manière, soit directement soit indirectement par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement.

Le prix maximum d'achat par action de la Société est fixé à 150 euros (hors frais d'acquisition) ou la contre-valeur de ce montant à la même date dans toute autre monnaie ou unité monétaire établie par référence à plusieurs monnaies, étant précisé qu'en cas d'opérations sur le capital, notamment par incorporation de réserves et attribution d'actions gratuites, et/ou de division ou de regroupement des actions, ce prix sera ajusté en conséquence.

Le montant maximal alloué à la mise en œuvre du programme de rachat d'actions est fixé à 2 milliards d'euros (ou la contre-valeur de ce montant à la même date dans toute autre monnaie ou unité monétaire établie par référence à plusieurs monnaies).

La mise en œuvre de la présente résolution ne pourra avoir pour effet de porter le nombre d'actions détenues directement ou indirectement par la Société à quelque moment que ce soit à plus de 10 % du nombre total des actions formant le capital social à la date considérée.

Les actions rachetées et conservées par la Société seront privées de droit de vote et ne donneront pas droit au paiement du dividende.

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdéléguer dans les conditions prévues par la loi et par les statuts de la Société, pour décider et effectuer la mise en œuvre de la présente autorisation, et notamment pour en fixer les modalités, passer tout ordre sur tous marchés ou hors marché, conclure tout accord, affecter ou réaffecter les actions acquises aux différents objectifs dans les conditions légales et réglementaires applicables, effectuer toutes déclarations auprès de l'Autorité des marchés financiers ou de tout autre organisme, remplir toutes formalités et, d'une manière générale, faire tout ce qui sera utile ou nécessaire pour l'application de la présente résolution.

La présente autorisation est valable dix-huit mois à compter de la présente Assemblée Générale et prive d'effet à compter de ce jour, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute autorisation antérieure ayant le même objet.

## RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

### RÉSOLUTION 18 : AUTORISATION CONSENTIE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION À L'EFFET DE RÉDUIRE LE CAPITAL SOCIAL PAR ANNULLATION D' ACTIONS AUTO-DÉTENUES

#### *Exposé des motifs*

L'adoption de cette résolution permettrait à la Société de réduire son capital social par voie d'annulation de tout ou partie des actions acquises dans le cadre des programmes de rachat d'actions autorisés et mis en œuvre par la Société, et de procéder ainsi à une « relation » des actionnaires.

Ces actions pourraient être annulées dans la limite de 10 % des actions composant le capital social de la Société au jour de l'Assemblée Générale Mixte du 31 mai 2023, par périodes de 24 mois.

La résolution présente les mêmes caractéristiques que celle qui avait été approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 25 mai 2022.

En cas de vote favorable, cette autorisation priverait d'effet, à hauteur de la partie non utilisée, toutes les autorisations données précédemment par les actionnaires.

#### **Dix-huitième résolution (Autorisation consentie au Conseil d'administration à l'effet de réduire le capital social par annulation d'actions auto-détenues)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des Commissaires aux comptes, autorise le Conseil d'administration, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce, à annuler, sur ses seules décisions, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, tout ou partie des actions de la Société acquises au titre des programmes d'achat d'actions autorisés et mis en œuvre par la Société et à réduire le capital social du montant nominal global des actions ainsi annulées, dans la limite de 10 % du capital social à la date de la présente Assemblée Générale, et ce par périodes de vingt-quatre mois.

La différence entre la valeur comptable des actions annulées et leur montant nominal sera imputée sur tous postes de réserves ou de primes.

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdéléguer dans les conditions prévues par la loi et par les statuts de la Société, à l'effet d'arrêter les modalités des annulations d'actions, procéder aux dites annulations et réductions de capital correspondantes, constater leur réalisation, imputer la différence entre le prix de rachat des actions annulées et leur valeur nominale sur tous postes de réserves et primes, procéder aux modifications consécutives des statuts, ainsi qu'effectuer toutes les déclarations auprès de l'Autorité des marchés financiers, remplir toutes autres formalités et, d'une manière générale, faire tout ce qui sera utile ou nécessaire pour l'application de la présente résolution.

La présente autorisation est valable pour une durée de dix-huit mois à compter de la présente Assemblée Générale et prive d'effet à compter de ce jour, à hauteur de la partie non utilisée, toute autorisation antérieure ayant le même objet.

## RÉSOLUTION RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

### RÉSOLUTION 19 : POUVOIRS POUR FORMALITÉS

#### *Exposé des motifs*

Cette résolution est usuelle et permettrait au Conseil d'administration d'effectuer toutes les formalités de publicité et de dépôt requises par la loi après la tenue de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 31 mai 2023.

#### **Dix-neuvième résolution (Pouvoirs pour formalités)**

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales

ordinaires, confère tous pouvoirs au porteur d'un original, d'une copie ou d'un extrait du procès-verbal de la présente Assemblée Générale, à l'effet d'effectuer toutes formalités de publicité, de dépôt et autres qu'il appartiendra.