

6.2 - REMUNERATION ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

6.2.1 - Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021

La présente politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 a été établie conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Elle fait partie du rapport sur le gouvernement d'entreprise qui se trouve à l'annexe 2 du présent document d'enregistrement universel.

6.2.1.1 OBJECTIFS, PRINCIPES ET REGLES DE DETERMINATION ET DE MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLE A L'ENSEMBLE DES MANDATAIRES SOCIAUX

Objectifs et principes de la politique de rémunération

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération, le Conseil d'administration prend en compte les principes suivants, issus du Code de Gouvernement d'Entreprise :

- exhaustivité,
- équilibre entre les éléments de la rémunération, comparabilité,
- cohérence,
- intelligibilité des règles, et
- mesure.

Le Conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération respecte l'intérêt social de la Société et respecte les principes suivants :

- être en ligne avec les pratiques de marché pour des sociétés comparables,
- être adaptée à la stratégie et au contexte de la Société, et
- promouvoir la performance de la Société et sa compétitivité sur le moyen et long terme en intégrant des critères liés à la responsabilité sociale et environnementale.

Les principes qui sous-tendent la politique de rémunération des mandataires sociaux en 2021 restent fondamentalement inchangés par rapport à 2020. La croissance rentable, durable et responsable, la création de

valeur dans la durée et dans le respect des parties prenantes, dans une définition « élargie » de l'entreprise, sont en effet au cœur de la politique de rémunération de la Société :

- la rémunération totale doit être équilibrée et cohérente avec la stratégie commerciale de la Société ;
- la structure de la rémunération et, en particulier, les éléments de rémunération variables basés sur la performance financière et extra-financière doivent être alignés sur les intérêts des actionnaires et concourir à la réalisation de la croissance rentable, durable et responsable de la Société ;
- les critères de performance doivent être exigeants et correspondre aux facteurs clés de croissance rentable, durable et responsable de la Société et plus généralement être alignés sur les objectifs à court et à long terme de la Société ;
- une part importante de la rémunération variable est basée sur la performance de la Société en matière de RSE ;
- enfin, conformément à l'intérêt social, la politique de rémunération est simple et transparente, et garantit une certaine attractivité pour les mandataires sociaux tout en demeurant équitable et acceptable vis-à-vis des parties prenantes.

La politique de rémunération contribue ainsi à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société dans le respect de l'intérêt social.

Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

Détermination de la politique de rémunération

Le Comité des rémunérations examine et formule des propositions au Conseil d'administration sur l'ensemble des éléments de rémunération, notamment sur sa part variable. Pour ce faire, le Comité procède à la définition des règles de fixation de cette part variable. Il veille à la cohérence de ces règles avec l'évaluation des performances des dirigeants mandataires sociaux, faite annuellement, et avec la stratégie à moyen terme de l'entreprise.

En ce qui concerne la rémunération des administrateurs, le Comité des rémunérations émet une recommandation sur l'enveloppe et le mode de répartition de cette rémunération. Le mode de répartition tient compte, conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, de la participation effective des administrateurs au Conseil et aux comités. Il comporte donc une part variable prépondérante.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est établie conformément aux pratiques de place sur la base de *benchmarks* au sein des sociétés du CAC 40. Elle est évaluée annuellement par le Comité des rémunérations.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient également compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société. En particulier, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations s'assure que la structure de rémunération des mandataires sociaux, et notamment celle du Directeur Général, soit cohérente avec celle applicable aux principaux cadres du Groupe. Autrement dit, elle doit être composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable (annuelle et de long terme). Cependant, le Comité des rémunérations peut proposer et le Conseil d'administration peut arrêter des critères de performance de la rémunération de long terme distincts ou spécifiques pour les mandataires sociaux et les autres cadres du Groupe.

En ce qui concerne les critères de performance de la rémunération de long terme, les trois premiers critères de performance sont les mêmes pour l'ensemble des bénéficiaires.

En outre, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations a intégré dans les critères de la partie qualitative de la rémunération variable du Directeur Général des éléments liés aux conditions d'emploi des salariés du Groupe. Ainsi, sont évaluées au titre des critères généraux de la partie qualitative de la rémunération variable annuelle du Directeur Général :

- les actions en faveur de la diversité et de la mixité professionnelle,
- les initiatives et le dialogue social.

Enfin, chaque année les ratios d'équité entre la rémunération du Directeur Général et celle des salariés de la Société conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce sont présentés au Comité des rémunérations. Ils figurent par ailleurs au paragraphe 6.2.2.4 du présent document d'enregistrement universel.

Révision de la politique de rémunération

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, la rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux n'est revue qu'à intervalle de temps relativement long. Lors de cette revue, le Comité des rémunérations prend en compte l'évolution des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société pour faire ses recommandations au Conseil d'administration.

La politique de rémunération fixe des mandataires sociaux peut toutefois être réévaluée par le Conseil d'administration de manière anticipée. Cela peut inclure les cas d'évolution significative du périmètre de responsabilité des mandataires sociaux ou de décalage du positionnement de la rémunération des mandataires sociaux par rapport à d'autres sociétés comparables.

La dernière réévaluation de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux a été réalisée lors de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général, en 2018. Comme indiqué au paragraphe 6.2.1.3 du présent document d'enregistrement universel, une réévaluation de la politique de rémunération du Directeur Général est prévue pour 2021.

Modification de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2021

Concernant la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration applicable pour 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration.

Concernant la politique de rémunération du Directeur Général applicable pour 2021, le Conseil d'administration du 17 mars 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé d'augmenter la rémunération fixe annuelle du Directeur Général de 700 000 à 900 000 euros afin de positionner la rémunération de ce dernier à un niveau cohérent et raisonnable par rapport au marché. Cette augmentation correspond à celle initialement prévue en 2020 mais non appliquée à la suite de la proposition de Monsieur Benoît Coquart d'y renoncer en raison de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19 et à la décision du Conseil d'administration de ne pas l'appliquer.

Concernant la rémunération de long terme, le Conseil d'administration sur proposition de Monsieur Benoît Coquart avait, compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, décidé au titre de la politique 2020, de réduire de 50 % la valeur cible de la rémunération de long terme (la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200 % de la rémunération fixe en 2019 à 100 % de la rémunération fixe en 2020). La valeur cible de la rémunération de long terme au titre de la politique 2021 a été portée à 200 % de la rémunération fixe annuelle soit au niveau de 2019.

Concernant la politique de rémunération des administrateurs, le Conseil d'administration du 17 mars 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de modifier les règles de répartition de la rémunération des administrateurs. Cette modification correspond à celle initialement prévue en 2020 mais non appliquée en raison de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19.

Mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil d'administration conformément aux résolutions votées par l'Assemblée Générale. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des

rémunérations, fixe annuellement les objectifs des critères de performance de la rémunération variable (annuelle et de long terme).

Gestion des conflits d'intérêts

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise et au règlement intérieur du Conseil d'administration, le Conseil d'administration délibère sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ces derniers.

En cas de situation de conflit d'intérêts potentiel pour la détermination de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux par le Comité des rémunérations, le Conseil d'administration peut décider de confier ces travaux à un Comité *ad hoc*.

Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération variable annuelle

Les deux premiers critères de la **partie quantifiable** de la rémunération variable annuelle sont la croissance organique du chiffre d'affaires et la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions. Ils sont alignés avec les objectifs publics de la Société. Ces objectifs sont habituellement communiqués au marché chaque année en février. Les critères sont donc transparents et mesurables.

Le troisième critère de la partie quantitative de la rémunération variable annuelle est lié à la croissance externe de Legrand. Il est mesuré par la croissance du chiffre d'affaires par effet de périmètre.

Le quatrième critère de la partie quantitative de la rémunération variable annuelle correspond au taux d'atteinte de la feuille de route RSE. Ce taux est audité par des organismes tiers indépendants.

Les critères de la **partie qualitative** de la rémunération variable annuelle sont les suivants :

- innovation et position concurrentielle :
 - innovation et R&D (nouveaux produits et process industriels),
 - évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits du programme Eliot,
 - évolution des parts de marché relatives ;
- qualité de la croissance externe :
 - cohérence stratégique des acquisitions réalisées,
 - qualité du *pipeline* d'acquisitions,
 - attention portée aux multiples payés,
 - qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées ;
- développement durable & lutte contre le réchauffement climatique :
 - initiatives visant à réduire les émissions de CO₂,

- évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les solutions d'économie d'énergie,
- intégration de Legrand dans les indices RSE de référence ,
- nouvelles initiatives liées au développement durable ;
- critères généraux :
 - diversité et mixité,
 - gestion des risques,
 - initiatives et dialogue social.

L'atteinte des critères de la partie qualitative de la rémunération variable annuelle relève de l'appréciation du Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations. A ce titre, le Comité se base sur des éléments d'appréciation fournis par le *management*.

Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération de long terme

Les deux premiers critères de la rémunération de long terme sont la moyenne sur trois ans de la croissance organique du chiffre d'affaires et de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions. Ils sont alignés avec les objectifs publics de la Société. Ces objectifs sont habituellement communiqués au marché chaque année en février. Les critères sont donc transparents et mesurables.

Le troisième critère de la rémunération de long terme correspond au taux d'atteinte sur trois ans de la feuille de route RSE. Ce taux est audité par des organismes tiers indépendants.

Le quatrième critère de la rémunération de long terme est basé sur la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40. Ce quatrième critère est transparent et mesurable.

Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs

Les critères de répartition de la rémunération des administrateurs sont décrits au paragraphe 6.2.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

Modalités d'application de la politique de rémunération en cas de changement potentiel de gouvernance

En cas de changement de gouvernance, et notamment en cas de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social, au cours de l'exercice 2021, les principes et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération applicable pour 2021, lui seraient également applicables. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, se réserve la possibilité d'adapter le niveau ainsi que la structure de rémunération (notamment s'agissant de la

rémunération fixe) pour tenir compte de la situation du nouveau dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités conférées par sa fonction.

Modalités d'application de la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application des éléments de la politique de rémunération si certaines conditions sont remplies. Cela est possible si une telle dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

L'adaptation de la politique de rémunération à des circonstances exceptionnelles sera décidée, sur proposition du Comité des rémunérations, par le Conseil d'administration et sera ensuite soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires. Elle devra être dûment motivée par le Conseil d'administration (le cas échéant, après avis, en tant que de besoin, d'un cabinet de conseil indépendant).

En 2020, le Conseil d'administration n'a pas souhaité faire usage de cette faculté. Toutefois, sur proposition de Monsieur Benoît Coquart, le Conseil d'administration avait, compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, décidé au titre de la politique de rémunération 2020, de réduire de 50 % la valeur cible de la rémunération de long terme (la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200 % de la rémunération fixe en 2019 à 100 % de la rémunération fixe en 2020) et de renoncer à l'augmentation du salaire fixe initialement prévue (passage de 700 000 à 900 000 euros). Les critères d'atteinte de la rémunération variable court terme et de la rémunération long terme sont eux restés inchangés. Les performances de l'année ont donc été appréciées par rapport aux objectifs de chiffre d'affaires et de marge opérationnelle ajustés et annoncés au marché en février 2020 soit avant la crise sanitaire et économique et qui avaient par la suite été suspendus.

6.2.1.2 POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

A – Mandat du Président du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration élit parmi ses membres un Président qui doit être une personne physique âgée, lors de sa nomination, de moins de 65 ans. Le Président est rééligible. Le Président du Conseil d'administration peut démissionner de ses fonctions à tout moment sans préavis.

Le Conseil d'administration peut le révoquer à tout moment de ses fonctions sans préavis. La durée du

mandat de Président du Conseil d'administration est équivalente à la durée de son mandat d'administrateur, soit actuellement trois ans.

Madame Angeles Garcia-Poveda a été nommée Présidente du Conseil d'administration le 1^{er} juillet 2020, en remplacement de Monsieur Gilles Schnepf. La Présidente du Conseil d'administration en fonction n'est liée par aucun contrat de travail ou de prestations de services avec la Société ou toute autre société du Groupe.

B – Rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations. Elle est déterminée conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1.1 du présent chapitre 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 les suivants :

- le rôle du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'organisation et de la direction des travaux du Conseil d'administration ;
- l'analyse, via des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations versées aux présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40 ; et
- les compétences et l'expérience du Président du Conseil d'administration.

À ce titre, le Conseil d'administration du 17 mars 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations, a considéré que, comme pour l'exercice 2020, la structure de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021, 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. Ledit Conseil d'administration du 17 mars 2021 a décidé que le montant de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration, pour l'exercice 2021, s'élèverait à 625 000 euros.

Aucun autre élément de rémunération n'est prévu dans la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration. Autrement dit, la politique de rémunération ne prévoit aucune rémunération variable annuelle, aucune rémunération de long terme, aucune rémunération au titre du mandat d'administrateur de la Société, aucune rémunération exceptionnelle et aucun engagement visé par l'article R. 22-10-14 6° et 7° du Code de commerce. En outre, la politique de rémunération ne prévoit aucune indemnité de prise de fonction à l'occasion de la nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration.

6.2.1.3 POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

A – Mandat du Directeur Général

Le Directeur Général est nommé par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration détermine la rémunération et la durée des fonctions du Directeur Général. Le Directeur Général doit toujours être une personne physique âgée, lors de sa nomination, de moins de 65 ans. Le Directeur Général peut démissionner de ses fonctions à tout moment sans préavis. Le Conseil d'administration peut le révoquer à tout moment de ses fonctions sans préavis.

Monsieur Benoît Coquart a été nommé Directeur Général à compter du 8 février 2018 pour une durée indéterminée. Il a été également nommé en qualité d'administrateur de la Société lors de l'Assemblée Générale des actionnaires du 27 mai 2020. Le Directeur Général n'est lié par aucun contrat de travail ou de prestations de services avec la Société ou toute autre société du Groupe.

B – Structure globale de la rémunération attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2021

Sur recommandation du Comité des rémunérations, en prenant en compte les pratiques de marché et conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil d'administration définit la politique de rémunération du Directeur Général. Pour cela, il se base sur l'ensemble des critères et principes rappelés au paragraphe 6.2.1.1 du présent chapitre.

Afin de garantir la compétitivité de la rémunération du Directeur Général, les éléments principaux pris en compte pour déterminer la structure globale de sa rémunération sont les suivants :

- le rôle clé du Directeur Général dans la conduite des affaires du Groupe ;
- l'analyse, via des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations des

mandataires sociaux exécutifs des sociétés du CAC 40 ; et

- les compétences et l'expérience du Directeur Général.

La rémunération est constituée de trois composantes :

- la rémunération fixe annuelle ;
- la rémunération variable annuelle, liée à la performance financière et extra-financière annuelle ; et
- la rémunération de long terme, liée à la performance financière et extra-financière sur le long terme. Elle peut prendre, selon les années, la forme d'un ou plusieurs des instruments suivants (liste non limitative) :
 - des actions de performance,
 - des options de souscription ou d'achat d'actions (*stock-options*),
 - des unités de performance future versées en numéraire.

À cet égard, la rémunération fixe annuelle du Directeur Général est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations. Elle est déterminée en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Directeur Général.

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil d'administration veille à ce que les mécanismes de rémunération de long terme aient pour objectif d'inciter les dirigeants à inscrire leur action dans le long terme. Il veille également à ce que ces mécanismes aient pour objectif de les fidéliser et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.

Le Conseil d'administration souhaite ainsi favoriser la rémunération variable annuelle et la rémunération de long terme afin d'agir comme un outil de rétention et inciter à la performance financière et extra-financière.

Le Conseil d'administration a ainsi arrêté la structure de rémunération suivante applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021 :

Composante	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement	Montant / Pondération en % de la rémunération fixe
Fixe	Rémunérer l'étendue et le niveau de responsabilité	Détermination par le Conseil d'administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction : <ul style="list-style-type: none"> ■ du niveau de responsabilité ; ■ de l'expérience ; ■ des pratiques de marché des sociétés du CAC 40 ; ■ des éventuels changements de rôle et de responsabilité. 	900 000 euros
Variable annuelle	Encourager la réalisation des objectifs financiers et extra-financiers annuels de l'entreprise	Fixation 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"> ■ ordre de grandeur de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe ; ■ objectifs annuels à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance ; ■ proportion entre quantifiable et qualitatif. <p>Dont quantifiable (75 %) : structuré de façon à motiver l'atteinte des critères de performance précis et ambitieux : <ul style="list-style-type: none"> ■ financiers (croissance organique, marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, croissance externe) ; ■ extra-financiers (taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe). Dont qualitatif (25 %) : structuré de façon à prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance, la lutte contre le réchauffement climatique et la gestion des risques.</p>	Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe
Long Terme	Encourager la performance financière et extra-financière sur le long terme Retenir et fidéliser sur le long terme	Fixation 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"> ■ objectifs à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance future. <p>Déterminée après application d'une condition de présence et de 4 critères de performance exigeants (chacun comptant pour 1/4) mesurés sur trois ans : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectif de croissance organique du chiffre d'affaires (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ objectif de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ 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). </p>	Valeur minimum : 0 % Valeur attribuée (valeur cible) : 200 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des critères de performance future

Mise en œuvre de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de 2021

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé des principes ci-dessous, concernant la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2021.

■ **Une rémunération fixe annuelle dont le montant s'élève à 900 000 euros.**

Ce montant a été fixé par le Conseil d'administration du 17 mars 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations, sur la base d'analyses et d'études des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux dans les sociétés du CAC 40. Le montant de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général au titre de la politique de rémunération 2021 a été augmenté par rapport à celui appliqué au titre de la politique de rémunération 2020. Ce dernier s'élevait à 700 000 euros. Le Conseil d'administration a tenu compte du positionnement de la rémunération fixe 2020 du Directeur Général par rapport à un benchmark au sein des sociétés du CAC 40. Cette augmentation correspond à celle initialement prévue en 2020 mais non appliquée suite à la proposition de Monsieur Benoit Coquart de renoncer à cette augmentation et à la décision du Conseil d'administration du 10 avril 2020 de ne pas l'appliquer compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19.

Le montant de la rémunération fixe annuelle après augmentation se situe légèrement au-dessus du 1^{er} décile du CAC 40 pour la rémunération fixe, ce que le Conseil d'administration a estimé être raisonnable par rapport au positionnement de Legrand dans cet indice.

■ **Une rémunération variable annuelle dont la valeur cible a été fixée à 100 % de la rémunération fixe annuelle (3/4 quantifiable et 1/4 qualitatif).**

Elle peut varier entre 0 % et 150 % de cette même rémunération fixe en fonction du niveau d'atteinte de critères quantifiables et qualitatifs détaillés au paragraphe « Choix des critères de performance quantifiable de la rémunération variable annuelle et méthode de fixation des objectifs ».

■ **Une rémunération de long terme sous forme de plans d'actions de performance.**

Concernant la rémunération de long terme, le Conseil d'administration sur proposition de Monsieur Benoit Coquart avait, compte tenu de la crise sanitaire et

économique liée au Covid-19, décidé au titre de la politique 2020, de réduire de 50 % la valeur cible de la rémunération de long terme (la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200 % de la rémunération fixe en 2019 à 100 % de la rémunération fixe en 2020). La valeur cible de la rémunération de long terme au titre de la politique 2021 a été portée à 200 % de la rémunération fixe annuelle soit le niveau de 2019.

Cette rémunération donnera droit, le cas échéant, à l'attribution d'actions. Le nombre d'actions pourra ensuite varier entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale, en fonction du niveau d'atteinte de quatre critères financiers et extra-financiers mesurés sur une moyenne de trois ans. Ces critères sont détaillés au paragraphe « Choix des critères de performance de la rémunération variable de long terme et méthode de fixation des objectifs » du présent chapitre.

L'augmentation de la partie fixe de la rémunération porte la rémunération totale cible à un montant situé entre le 1^{er} décile et le 1^{er} quartile du CAC 40, ce que le Conseil d'administration a estimé être raisonnable par rapport au positionnement de Legrand dans cet indice.

C – Détermination des principes de calcul, critères et pondérations applicables aux éléments variables annuels et long terme de la rémunération attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2021

Rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre de l'exercice 2021

Les principes de calcul de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2021 incluant les critères applicables et leur pondération figurent dans le tableau ci-dessous. Ils ont été déterminés par le Conseil d'administration réuni le 17 mars 2021, sur proposition du Comité des rémunérations.

En application du II de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à son approbation préalable par l'Assemblée Générale des actionnaires (vote « *ex post* »). 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 17 mars 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la nature et la pondération des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle établis pour l'exercice 2020.

Choix des critères de performance quantifiable de la rémunération variable annuelle et méthode de fixation des objectifs

Critère de performance	Raisons du choix de critère	Méthode de fixation des objectifs
Croissance organique du chiffre d'affaires	Alignement avec les objectifs annuels publics	Les bornes des objectifs de performance à atteindre correspondent aux objectifs de l'année de la Société, communiqués au marché lors de la publication des comptes annuels de l'année précédente (février).
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions	Alignement avec les objectifs annuels publics	
Croissance externe	Cohérence avec le modèle de croissance du Groupe	Cohérence avec le modèle de croissance du Groupe (mesurée par la croissance sur l'année du chiffre d'affaires par effet de périmètre).
Taux d'atteinte de la feuille de route RSE	La feuille de route RSE est au cœur du modèle de développement du Groupe. Elle vise à assurer une croissance rentable, durable et responsable.	Cohérence avec les engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité sociétale dans le cadre de la feuille de route RSE du Groupe.

Critères et objectifs de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2021

			Min	Cible	Max	
Quantifiable : 3/4 du variable annuel Soit 75 % de la rémunération fixe en cible	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %
		Croissance organique chiffre d'affaires 2021	Valeur de l'indicateur	1 %	3,5 %	6 %
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2021 (à périmètre 2020)	En % de la rémunération fixe	0 %	40 %	60 %
			Valeur de l'indicateur	19,2 %	19,7 %	20,2 %
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2021 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %
	Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %
	TOTAL QUANTIFIABLE			0 %	75 %	112,5 %
	Qualitatif : 1/4 du variable annuel Soit 25 % de la rémunération fixe en cible	Innovation et position concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et process industriels). Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits du programme Eliot. Évolution des parts de marché relatives. 		0 %	10 %
Qualité de la croissance externe		<ul style="list-style-type: none"> Cohérence stratégique des acquisitions réalisées. Qualité du pipeline d'acquisitions. Attention portée aux multiples payés. Qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées. 		0 %	5 %	7,5 %
Développement durable & lutte contre le réchauffement climatique		<ul style="list-style-type: none"> Initiatives visant à réduire les émissions de CO₂. Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec des solutions d'économie d'énergie. Intégration de Legrand dans les indices de RSE de référence. Nouvelles initiatives liées au développement durable. 		0 %	5 %	7,5 %
Critères généraux		<ul style="list-style-type: none"> Diversité et mixité. Gestion des risques. Initiatives et dialogue social. 		0 %	5 %	7,5 %
TOTAL QUALITATIF			0 %	25 %	37,5 %	
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE			0 %	100 %	150 %	

Rémunération de long terme du Directeur Général au titre de l'exercice 2021

Au titre de l'exercice 2021, le Directeur Général bénéficie d'un plan d'actions de performance (le « **Plan Actions de Performance 2021** »). Sa mise en place a été décidée par le Conseil d'administration du 17 mars 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations.

L'attribution initiale sera convertie en actions lors du Conseil d'administration devant se tenir le 26 mai 2021, à l'issue de l'Assemblée Générale 2021. Elle correspond à 200 % de la rémunération fixe annuelle en valeur cible, avec une variation possible comprise entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale en fonction des critères de performance future.

La nature des critères de performance n'a pas été modifiée par rapport à la politique de rémunération 2020.

Choix des critères de performance de la rémunération variable de long terme et méthode de fixation des objectifs

Les deux premiers critères de performance sont alignés avec les objectifs publics de la Société communiqués en

février. 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.

Le troisième critère est de nature extra-financière, basé sur l'atteinte des engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité sociétale 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 dans le respect de l'ensemble des parties prenantes.

Le quatrième critère 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 (tel que décrit au point 4 ci-dessous) s'applique sur ce critère.

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 actionnaires. Ils sont transparents.

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 ⁽¹⁾	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 ⁽²⁾ - 2 points)	Entre (BB ⁽²⁾ - 2 points) et BB ⁽²⁾	Égale à BB ⁽²⁾	Entre BB ⁽²⁾ et BH ⁽³⁾	Égale à BH ⁽³⁾	Entre BH ⁽³⁾ et (BH ⁽³⁾ + 2 points)	Supérieure à (BH ⁽³⁾ + 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 d'attribution 2021

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2021	Égale à 1 %	Égale à 6 %
Année 2 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Année 3 : 2023	Communiquée au marché en février 2023	Communiquée au marché en février 2023
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽²⁾	BH ⁽³⁾

(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.

2) Critère de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions

Taux de paiement ⁽¹⁾	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 ⁽²⁾ - 50 bps)	Entre (BB ⁽²⁾ - 50 bps) et BB ⁽²⁾	Égale à BB ⁽²⁾	Entre BB ⁽²⁾ et BH ⁽³⁾	Égale à BH ⁽³⁾	Entre BH ⁽³⁾ et (BH ⁽³⁾ + 50 bps)	Supérieure à (BH ⁽³⁾ + 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 d'attribution 2021

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2021	Égale à 19,2 %	Égale à 20,2 %
Année 2 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Année 3 : 2023	Communiquée au marché en février 2023	Communiquée au marché en février 2023
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽²⁾	BH ⁽³⁾

(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.

3) Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe

Taux de paiement ⁽¹⁾	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 ⁽¹⁾	0 %	30 %	Entre 30 % et 150 %	150 %
Différence de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 ⁽²⁾	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 d'attribution 2021, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2021-2023 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 2nd semestre de la 3^{ème} année du plan (2nd semestre 2023) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2020), soit 69,82 € ;

■ performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de la 3^{ème} année du plan (2nd semestre 2023) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2020), soit 5 102,90 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.

Période d'acquisition et sort des actions de performance en cas de départ du Directeur Général avant l'expiration de la période d'acquisition

Pour le Directeur Général, la période d'acquisition est de trois ans. La période de conservation (supplémentaire) est de deux ans. À l'issue de la période d'acquisition des actions de performance attribuées en 2021, il sera procédé à la vérification des critères de performance et de la condition de présence. Pour cette dernière, les règles suivantes sont applicables :

- en cas de démission du Directeur Général au cours de la période d'acquisition, celui-ci ne se verrait pas attribuer les actions attribuées initialement par le Conseil d'administration ;
- en cas de révocation, de non-renouvellement ou de départ à la retraite du Directeur Général au cours de la période d'acquisition, celui-ci se verrait attribuer définitivement un nombre final d'actions, soumis aux critères de performance à la date d'expiration de la période d'acquisition, calculé *pro rata temporis* de sa présence au cours de la période d'acquisition au sein de la Société ;
- en cas de décès pendant la période d'acquisition, les ayants droit du Directeur Général pourront demander à ce que la propriété de la totalité des actions initialement attribuées par le Conseil d'administration au Directeur Général leur soit transférée, dans le cadre légal, sans attendre l'expiration de la période d'acquisition ;
- en cas d'invalidité absolue du Directeur Général, au sens du droit français ou du pays de résidence

de ce dernier, selon les dispositions du droit français, il pourra demander à ce que la propriété de la totalité des actions qui lui ont été initialement attribuées par le Conseil d'administration lui soit transférée sans attendre l'expiration de la période d'acquisition.

Obligation de conservation

En application de l'article L. 22-10-59 du Code de commerce précisé par le Code de Gouvernement d'Entreprise, le Directeur Général devra conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions, un pourcentage des actions attribuées, fixé par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration a ainsi décidé que le Directeur Général sera soumis à l'obligation de conserver au moins 30 % de toutes les actions de performances acquises dans le cadre des plans d'actions de performance jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture

Aucun instrument de couverture des actions de performance n'a été mis en place par la Société. En outre, le Directeur Général a pris, quant à lui, l'engagement formel de n'utiliser aucun instrument de couverture pour les actions de performance qui lui ont été attribuées.

C – Autres éléments de rémunération

Rémunération au titre du mandat d'administrateur de la Société et de mandats au sein d'autres sociétés du Groupe

Aucune rémunération n'est allouée au Directeur Général au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

Rémunération exceptionnelle

Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.

Engagements visés par les dispositions du 4° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

Régimes de retraite

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 (le « **CGI** »). Le Directeur Général était affilié à ce régime avant sa nomination, et il continue à en bénéficier 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 %).

La cotisation de la Société au bénéfice du Directeur Général représenterait au titre de l'année 2021 un montant de 2 468 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés alors en vigueur, cet engagement a été autorisé par le Conseil d'administration du 7 février 2018. Il a été approuvé par les actionnaires de la Société lors de l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (huitième résolution).

Indemnités de départ

Le Directeur Général ne bénéficie d'aucun engagement correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions, ou postérieurement à celles-ci (« parachutes dorés »). Il n'en bénéficie pas même en cas de changement de contrôle de la Société.

Clause de non-concurrence

Compte tenu du profil du dirigeant mandataire social et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, 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.

Le Conseil d'administration de la Société se prononcera, au moment de 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, 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 s'entend par le salaire fixe et le variable annuel hors les sommes reçues au titre de la rémunération variable de long terme. Ce montant est inférieur au plafond maximum recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise.

Conformément au III de l'article R. 22-10-14 du Code de commerce, le versement de l'indemnité au titre de cet engagement de non-concurrence serait exclu dans l'hypothèse où le Directeur Général ferait valoir ses droits à la retraite.

Les actionnaires de la Société ont approuvé cet engagement pris en faveur du Directeur Général lors de l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (septième résolution), conformément à la procédure d'approbation des conventions et engagements réglementés alors en vigueur.

Intéressement et participation

La Société a mis en place depuis de nombreuses années un accord d'intéressement et de participation dérogatoire au bénéfice de l'ensemble de ses salariés et de ceux de ses principales filiales françaises. Le Directeur Général n'en bénéficie plus depuis sa nomination en qualité de Directeur Général, le 8 février 2018.

Autres éléments de rémunération non monétaires (voiture de fonction, régime de prévoyance, régime de complémentaire santé)

Le Directeur Général bénéficie d'un véhicule de statut. L'avantage en nature pour la mise à disposition du véhicule de statut représenterait au titre de l'année 2021 un montant de 6 135 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

En outre, le Conseil d'administration du 7 février 2018 a décidé que le Directeur Général continuerait à 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.

La cotisation de la Société au bénéfice de Monsieur Benoît Coquart représenterait au titre de l'année 2021 un montant de 6 666 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Les actionnaires de la Société ont approuvé cet engagement pris en faveur du Directeur Général lors de l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (huitième résolution), conformément à la procédure d'approbation des conventions et engagements réglementés alors en vigueur.

Primes et indemnités accordées à l'occasion de la prise de fonction

Le Directeur Général n'a bénéficié d'aucune indemnité de prise de fonctions, destinée à compenser la perte des avantages, à l'occasion de sa nomination.

6.2.1.4 POLITIQUE DE REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

A – Mandat des administrateurs

Les administrateurs sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de trois années, sous réserve des dispositions statutaires concernant la limite d'âge et des dispositions légales ou issues du Code de Gouvernement d'Entreprise relatives au cumul des mandats. Ils sont rééligibles sous les mêmes réserves.

Les administrateurs peuvent démissionner à tout moment sans préavis. Les administrateurs sont révocables à tout moment par l'Assemblée Générale sans préavis. Les fonctions d'administrateur représentant les salariés prennent fin automatiquement par anticipation en cas de rupture du contrat de travail.

B – Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2021

Le Conseil d'administration effectue une répartition de la rémunération entre les administrateurs sur proposition du Comité des rémunérations, sur la base d'un montant global autorisé par l'Assemblée Générale. Ce montant global de rémunération autorisée par l'Assemblée Générale du 27 mai 2020 est de 1 200 000 euros. Il reste valable jusqu'à l'adoption d'une nouvelle résolution par l'Assemblée Générale des actionnaires prévoyant un nouveau montant.

Il est rappelé que la Présidente du Conseil d'administration ne reçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administratrice de la Société. Le Directeur Général ne

perçoit pas non plus de rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

Par conséquent, la rémunération est répartie entre les autres administrateurs incluant les deux administrateurs représentant les salariés.

La répartition de la rémunération entre les administrateurs tient compte de leur participation effective au Conseil d'administration et aux comités spécialisés. L'exercice de missions particulières telle que celle d'Administrateur Référent peut donner lieu à l'attribution d'une rémunération supplémentaire ou au versement d'une rémunération exceptionnelle.

Le Conseil d'administration a analysé des études des rémunérations allouées aux administrateurs dans les sociétés du CAC 40. Sur cette base et sur recommandation du Comité des rémunérations, il a décidé, lors de sa réunion du 17 mars 2021, de modifier les règles de répartition de la rémunération des administrateurs à compter de l'exercice 2021 selon les modalités suivantes :

- 25 000 euros annuels au titre de la partie fixe de la rémunération des administrateurs. Cette somme est majorée de 5 000 euros pour chaque présence à une séance du Conseil d'administration ;
- 3 000 euros pour chaque administrateur membre d'un comité spécialisé pour chaque présence à une réunion du comité spécialisé ; et
- 20 000 euros supplémentaires sont versés au Président du Comité d'audit et 10 000 euros supplémentaires sont versés aux Présidents des autres comités spécialisés.

Ces règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont conformes au Code de Gouvernement d'Entreprise qui recommande que la part variable de la rémunération des administrateurs soit prépondérante.

Cette modification des règles de répartition de la rémunération correspond à celle initialement prévue en 2020 mais non appliquée suite à la décision du Conseil d'administration du 10 avril 2020, compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19.

En cas de décision par le Conseil d'administration de confier à tout administrateur une mission ou un mandat spécifique, celui-ci pourra recevoir une rémunération exceptionnelle. Son montant sera proportionné à cette mission ou ce mandat et conforme aux pratiques de marché.

En ce qui concerne l'Administrateur Référent et compte tenu des missions particulières exercées par ce dernier, le Conseil d'administration a décidé de lui attribuer un montant supplémentaire de rémunération. Ce montant correspond à une fois la partie fixe de la rémunération au titre d'une année. Les informations relatives aux missions de l'Administrateur Référent sont mentionnées au

paragraphe 6.1.2 du présent document d'enregistrement universel.

Conformément à la Charte des administrateurs intégrée au règlement intérieur du Conseil d'administration, tout administrateur doit, en cours de mandat, faire progressivement l'acquisition d'un nombre d'actions équivalent à une année de sa rémunération. Il doit détenir ces actions à titre personnel. Le calcul de la rémunération annuelle est effectué :

- en prenant pour hypothèse sa participation, pour un exercice, à l'ensemble des réunions du Conseil et du ou des comités spécialisés dont il est membre, et

- en retenant comme valeur unitaire de l'action Legrand, le cours moyen de bourse du précédent exercice clos.

Le nombre minimum d'actions qu'il doit détenir à titre personnel et conserver tout au long de son mandat est de 500 actions.

Enfin, chaque administrateur a droit au remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais de voyages et de déplacement engagés par lui dans l'exercice de ses fonctions, dans la limite des plafonds prévus par la politique applicable au sein de la Société.

6.2.2 - Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux

Il est rappelé que compte tenu de la crise économique et sanitaire liée au Covid-19, le Conseil d'administration du 10 avril 2020, sur proposition du Directeur général puis sur recommandation du Comité des rémunérations, a pris les décisions suivantes concernant la rémunération du Directeur Général :

- renoncer à l'augmentation de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général au titre de l'exercice 2020 par rapport à celle de l'exercice 2019, étant rappelé que le Conseil d'administration avait initialement décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, une augmentation de 700 000 euros à 900 000 euros ;
- réduire de 50 % la valeur cible de la rémunération de long terme (la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200 % de la rémunération fixe en 2019 à 100 % de la rémunération fixe en 2020) ;

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 10 avril 2021 a également décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, de ne pas modifier les règles de répartition de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2020, étant rappelé que le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, avait initialement décidé de faire évoluer la rémunération des administrateurs.

Pour plus d'informations sur ce sujet, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse publié le 11 avril 2020 disponible sur le site internet du Groupe.

Enfin, alors que les objectifs annuels initialement publiés le 13 février 2020 ont été suspendus par la Société le 26 mars 2020 en raison de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de ne pas modifier les objectifs au titre de 2020 de la rémunération variable annuelle et de la rémunération variable long terme qui sont donc restés alignés sur les objectifs annuels de croissance organique et de marge opérationnelle ajustée publiés le 13 février 2020.