

Assemblée Générale Mixte du 27 mai 2020
Réponses aux questions écrites des actionnaires

Le Conseil d'administration a reçu le 9 mai 2020 d'un actionnaire, les douze questions ci-dessous.

Le présent document, mis en ligne le 27 mai 2020 sur le site internet de la société conformément à la loi, comporte les réponses à ces questions.

Environnement

1. Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2°C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5°C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ?

(Ce sujet est développé à la page 107 du Document d'enregistrement universel)

Le Groupe est engagé de longue date afin i) d'une part, de limiter ses propres émissions de gaz à effet de serre ; et (ii) d'autre part, de proposer au marché des systèmes permettant à ses clients de réduire leurs émissions de CO₂.

i) Limitier les émissions de gaz à effet de serre

L'activité industrielle de Legrand se concentre surtout sur des activités d'assemblage et de transformation, ce qui en fait une entreprise faiblement utilisatrice d'énergie. Le chauffage et l'éclairage des unités de production figurent ainsi parmi les principales sources d'émissions de CO₂.

Les émissions du scope 1 et du scope 2, qui concernent directement les activités propres du Groupe, ont atteint 168 000 tonnes en 2019.

Legrand a déjà engagé sa transition vers un modèle à faible émission de CO₂. Le Groupe a ainsi pris une série d'engagements forts depuis de nombreuses années, en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique.

La stratégie de réduction des émissions de CO₂ du Groupe Legrand a été validée en 2018 par l'initiative *Sciences Based Target*, ce qui confirme scientifiquement un engagement en phase avec les accords de Paris.

Celle-ci prévoit la réduction de 30% des émissions de gaz à effet de serre des scope 1 et 2 d'ici 2030, par rapport à 2016. Le Groupe est, à fin 2019, en avance sur cette trajectoire.

ii) Eviter l'émission de CO₂ grâce à nos offres d'efficacité énergétique

Parce que les bâtiments sont responsables de 35 % de la consommation énergétique et de 40 % des émissions de CO₂ (données mondiales, source : International Energy Agency), la réduction de la consommation d'énergie des bâtiments est un enjeu majeur de la lutte contre le réchauffement climatique.



L'installation d'équipements permettant d'améliorer l'efficacité énergétique dans les bâtiments est ainsi une priorité pour Legrand. L'objectif est de contribuer à réduire les émissions de CO2 de nos clients grâce à des solutions permettant de mieux consommer l'énergie :

- solutions de mesure de la consommation d'énergie et de surveillance ;
- raccordements des panneaux photovoltaïques et solutions de recharge pour véhicule électrique ;
- transformateurs et busbars à haute efficacité énergétique ;
- alimentation sans interruption (UPS) et onduleurs photovoltaïques ;
- solutions de détection et de gestion de l'éclairage ;
- solutions économes en énergie pour les centres de données.

Ainsi, depuis 2014, les offres d'efficacité énergétique du Groupe ont permis d'éviter en cumul l'émission de 7 millions de tonnes de CO2.

En synthèse, toutes nos activités sont compatibles avec l'accord de Paris, et beaucoup de nos offres aident nos clients à répondre à cet enjeu.

2. Comment vos CapEx/plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?

Comme mentionné précédemment (1.i), les émissions de CO2 du Groupe Legrand sont essentiellement liées aux usages suivants : chauffage, éclairage, processus industriels et en particulier les presses à injection, ainsi que la flotte automobile. Des plans de modernisation et/ou de transition sont donc engagés dans le cadre de la stratégie de réduction des émissions de CO2 du Groupe Legrand évoquée.

Les plans de développement de Legrand prévoient le développement et la commercialisation de produits permettant d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments : systèmes automatiques de gestion d'éclairage, thermostats intelligents, transformateurs à haute efficacité énergétique, etc.

3. Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ?

Legrand n'exploite pas directement les sols ni la biodiversité dans le cadre de ses activités. Les sites de fabrication du Groupe sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées spécifiquement. Conscient des risques de pollution des sols liés à ses activités, le Groupe a pris des mesures de prévention.

Legrand accorde une grande importance au concept de « biodiversité grise ». La biodiversité grise se comprend comme le cumul des impacts sur les écosystèmes et la biodiversité pour l'ensemble du cycle de vie d'un matériau ou d'un produit : extraction des matières premières, fabrication, transport, mise en œuvre, utilisation et fin de vie. Chacune de ces étapes est susceptible de générer des impacts sur le vivant (tels que destruction d'espèces ou d'habitats naturels, consommation de ressources, pollutions diverses, émissions de GES...).

L'évaluation de la biodiversité grise s'appuie sur les PEP¹ (Profils Environnementaux Produits) dont les nombreux indicateurs d'impact, tels que la toxicité de l'air, toxicité de l'eau, permettent d'estimer l'atteinte potentielle à la biodiversité (indicateurs de dommages).

La démarche de Legrand vise également à prévenir les risques environnementaux et à améliorer les performances de ses sites.

À cette fin, la politique du Groupe consiste à certifier l'ensemble des sites de production, des sites logistiques et les sites de R&D.

¹ Les PEP (Profils Environnementaux Produits) sont des documents visant à communiquer des informations transparentes et comparables sur l'impact environnemental d'un produit tout au long de son cycle de vie. En 2019, 62,3% du Chiffre d'Affaires du Groupe est couvert par des PEP.

La mise en place d'un Système de Management de l'Environnement conforme à l'ISO 14001 a deux conséquences principales :

- la détermination des Aspects Environnementaux Significatifs (AES) du site. Le management et le personnel du site mettent ainsi en place des mesures adaptées à ses activités et à son environnement ainsi qu'à la culture locale, afin de prévenir les pollutions et plus généralement les risques environnementaux ;
- la mise en place d'un processus d'amélioration continue.

L'analyse des AES fait ressortir les principaux impacts suivants :

- les émissions de CO2 ;
- la pollution des sols ;
- les émissions de Composés Organiques Volatiles ;
- la consommation d'eau.

Tous ces AES identifiés font l'objet de dispositifs de prévention, de maîtrise et de réduction.

Social

4. La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ?

Le Groupe s'est engagé à strictement respecter les délais de paiement contractuel de ses fournisseurs. Une attention spéciale est portée aux PME et aux fournisseurs stratégiques. Des actions spécifiques et dérogatoires peuvent être prises dans certains cas.

5. Comment votre société prépare-t-elle ses salarié.e.s aux transitions du XXI^e siècle qui bouleversent votre industrie ?

Le Groupe se fixe en priorité :

- de développer les compétences digitales de ses collaborateurs pour mieux s'adapter aux profondes mutations constatées dans les métiers du Groupe, tant en termes de produits (solutions connectées) que de processus internes et externes ; notamment par des formations ou, lorsque nécessaire, par l'embauche de compétences complémentaires à celles existantes au sein du Groupe (y compris par l'acquisition de sociétés) ;
- de favoriser l'adaptation de ses équipes aux autres évolutions structurantes de l'industrie ou de Legrand : développement de nouveaux verticaux (bâtiment durable, sécurité, assistance à l'autonomie, etc.) notamment via une gestion prévisionnelle des compétences ; raccourcissement du cycle de développement des produits (par exemple avec le déploiement de méthodes dites « agiles ») ; complexité croissante de l'offre (avec par exemple le déploiement sur l'ensemble du Groupe d'un ensemble de bonnes pratiques intitulées « Legrand way ») ; internationalisation du Groupe (via par exemple de nombreuses formations en langue ou la construction de parcours internationaux), etc. ;
- de renforcer au sein du Groupe l'égalité des chances et la diversité, gage d'une meilleure adéquation à la variété de ses marchés et au profil de ses clientes et de ses clients. Legrand a ainsi publié en octobre 2019 sa politique Diversité et Inclusion et a pris des engagements publics pour promouvoir la mixité, l'inclusion des personnes handicapées, la collaboration intergénérationnelle, la diversité sociale et culturelle et lutter contre les discriminations des personnes LGBT+.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salarié.e.s un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ?

Le Groupe n'a pas formellement développé de définition du salaire décent.

Comme indiqué dans le Document d'enregistrement universel (page 135), 98,6% des effectifs non-manager sont rémunérés au-delà du salaire minimum.

Par ailleurs, il est important de mentionner le programme *Serenity On*, lancé en 2017. Ce programme vise à déployer pour tous les collaborateurs partout dans le monde un socle de protection social minimum, alignée sur les meilleures pratiques internationales :

- Maternité : 14 semaines avec 100 % du salaire brut de base ;
- Paternité : 5 jours, rémunérés à l'équivalent de 100 % du salaire brut de base ;
- Santé : prise en charge des frais d'hospitalisation et des frais chirurgicaux ; et
- Décès / invalidité : offrir à sa famille une protection égale à au moins une année de son salaire brut de base.

Le taux de déploiement est de 83% à fin 2019, conforme à l'objectif annuel visant une couverture de 95% des effectifs en 2021.

7. Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui comment et dans quelle proportion ?

Il n'existe pas de critères RSE dans le cadre des formules actuelles des accords d'intéressement. Celles-ci sont valables jusqu'à la fin de l'année 2020 et seront renégociées au premier semestre 2021. La question pourra donc se poser au début de l'année prochaine.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?

Au total, Legrand possède 8 fonds proposés aux salariés dans le cadre du PEE/PERCO dont deux fonds « Legrand » (Actions Legrand et Obligations privées).

Sur les six fonds non-Legrand, deux fonds sont labellisés RSE :

- Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable / trois labels : ISR + CIES + FINANSOL ; et
- BNP Paribas Perspectives (PERCO piloté) / deux labels : ISR + CIES.

Les fonds non labellisés sont :

- Multipar Monétaire Euro (fonds monétaire) ;
- Multipar Europe Dynamique (fonds actions BNP Paribas) ;
- Arcancia Harmonie (fonds actions Société Générale) ; et
- HSBC EE Actions France (fonds actions HSBC).

Au global, 1/3 des fonds proposés non Legrand bénéficient d'un label responsable 12 % de l'encours d'épargne sont placés dans ces fonds labellisés (photographie à fin 2019).

Gouvernance

9. La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d'administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d'audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ?

La gouvernance du Groupe en matière de fiscalité est décrite en note 4.2.3.4. du Document d'enregistrement universel. La responsabilité des sujets fiscaux incombe en premier lieu à la direction fiscale du Groupe qui s'assure que le Groupe se conforme aux règles et lois applicables dans les principaux pays, et vérifie la cohérence globale avec la politique Groupe définie en conformité avec les règles de l'OCDE.

La Direction fiscale Groupe ainsi que des experts locaux sont engagés à ne pas mettre en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels et le taux d'impôt sur les sociétés moyen du Groupe s'établissait à environ 28% en 2018 et 2019.

Par ailleurs, les éléments significatifs des résultats fiscaux, les éventuels litiges, les évolutions réglementaires en matière fiscale sont examinées trimestriellement avec la Direction financière et annuellement avec la Direction générale. Les principaux points sont également partagés avec le Comité d'audit à chaque publication trimestrielle et le Comité d'audit rend compte du résultat de ses travaux au Conseil d'administration.

La répartition des impôts pays par pays est revue en détail par la Direction fiscale du Groupe ce qui lui permet de détecter d'éventuelles anomalies dans la charge d'impôt ou dans les répartitions de bénéfices. Les conclusions de cette revue sont partagées avec la Direction financière du Groupe. Le Comité d'audit revoit à chaque publication la répartition des impôts par zone géographique.

Le Groupe, dans le cadre de ses obligations fiscales remet chaque année à l'administration fiscale française une déclaration dite pays-par-pays (« CBCR »). Dans les Etats où l'échange d'information n'est pas opérationnel, le Groupe dépose un CBCR auprès de l'administration fiscale locale. Ces déclarations ne sont destinées qu'aux administrations fiscales.

10. Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d'administration et font-ils l'objet d'une politique ?

La rémunération totale annuelle du Directeur Général est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Directeur Général et attachées à ce mandat, telles que prévues par la loi et les statuts. Cette rémunération est fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience, des pratiques de marché des sociétés du CAC 40 et des éventuels changements de rôle et de responsabilité. Afin d'apprécier le caractère équitable de cette rémunération, le Comité des rémunérations et le Conseil d'administration revoient le ratio d'équité présenté en page 226 du Document d'enregistrement universel au moment de sa détermination.

Par ailleurs, conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise de l'Afep et du Medef, le Conseil d'administration veille à ce que les mécanismes de rémunération de long terme aient non seulement pour objectif d'inciter les dirigeants à inscrire leur action dans le long terme mais aussi de les fidéliser et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.

11. La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ?

Conformément à l'article L. 225-37-4 6° du Code de commerce et aux § 1.7 et 7 du Code de Gouvernement d'Entreprise auquel Legrand se réfère, la politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes est débattue régulièrement en Conseil d'administration et annuellement en Comité de la stratégie et de la responsabilité sociale. Elle est présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise et décrite en section 6.1.4.5, page 197 du Document d'enregistrement universel.

Les engagements et réalisations sont rendus publics dans la Déclaration de Performance Extra-Financière 2019 du Groupe, approuvée par le Conseil d'administration et détaillés en section 4.4.3, pages 102 à 105 du Document d'enregistrement universel.

La politique RH du Groupe qui a fait l'objet d'une présentation lors du Séminaire du Conseil d'administration en 2019 est ainsi présentée avec des objectifs qui font l'objet d'un suivi opérationnel régulier. Ainsi, le

Groupe encourage activement la féminisation de l'encadrement notamment en veillant à la présence de femmes dans les processus de recrutement interne/externe. Les mêmes processus font l'objet d'une démarche de certification par le label GEEIS (Gender Equality European and International Standard) afin de continuer à les renforcer. En outre, le Groupe garantit aux femmes des conditions d'emploi équivalentes à celles des hommes (pour plus de détails, voir Priorité 12 de la feuille de route RSE : encourager la mixité au travail dans le Document d'enregistrement universel chapitre 4).

12. Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de Performance Extra-Financière de votre groupe ?

La Déclaration de Performance Extra-Financière (« DPEF ») du Groupe est présentée au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2019.

La stratégie intégrée du Groupe s'appuie sur une collaboration avec les parties prenantes (salariés et représentations syndicales, fournisseurs, clients, actionnaires, autres parties prenantes). À ce titre, la DPEF est examinée et approuvée en Conseil d'administration où siègent un administrateur représentant les salariés et auquel participent quatre représentants du Comité Social et Economique Central. La DPEF reflète donc les résultats de la mise en œuvre de cette stratégie.

Le feuille de route RSE 2019-2021, ainsi que la mise en œuvre du plan de vigilance ont été présentées aux partenaires sociaux.

AGENDA FINANCIER :

- Assemblée Générale des actionnaires (à huis-clos) : **27 mai 2020**
- Détachement du dividende : **1^{er} juin 2020**
- Paiement du dividende : **3 juin 2020**
- Résultats du premier semestre 2020 : **31 juillet 2020**
Début de la « *quiet period*¹ » le 1^{er} juillet 2020
- Résultats des neuf premiers mois 2020 : **5 novembre 2020**
Début de la « *quiet period*¹ » le 6 octobre 2020

A PROPOS DE LEGRAND

Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment. Son offre complète, adaptée aux marchés tertiaire, industriel et résidentiel internationaux en fait une référence à l'échelle mondiale. Dans une démarche impliquant l'ensemble de ses équipes et de ses parties prenantes, Legrand poursuit sa stratégie de croissance rentable et durable, tirée par les acquisitions et l'innovation avec le lancement régulier de nouvelles offres – dont notamment des produits connectés Eliot à plus forte valeur d'usage. Legrand a réalisé en 2019 un chiffre d'affaires de plus de 6,6 milliards d'euros. Le Groupe est coté sur Euronext Paris et intégré notamment au CAC 40. (code ISIN FR0010307819).*

<https://www.legrandgroup.com>



**Eliot est le nom du programme lancé en 2015 par Legrand pour accélérer le déploiement dans son offre de l'Internet des Objets. Fruit de la stratégie d'innovation du Groupe, il vise à développer des solutions connectées et interopérables apportant un bénéfice durable à l'utilisateur particulier ou professionnel.*

<https://www.legrandgroup.com/fr/le-groupe/eliot-programme-objets-connectes>

Communication financière

Legrand
Ronan Marc
Tél : +33 (0)1 49 72 53 53

ronan.marc@legrand.fr

Contact presse

Publicis Consultants
Vilizara Lazarova
Tél : +33 (0)1 44 82 46 34
Mob : +33 (0)6 26 72 57 14

vilizara.lazarova@publicisconsultants.com

¹ Période de suspension de toute communication en amont de la publication des résultats.