

Assemblée Générale Mixte du 31 mai 2023
Réponses aux questions écrites des actionnaires

Le Conseil d'administration a reçu 11 questions écrites de la part de deux actionnaires.

Le présent document, mis en ligne le 31 mai 2023 sur le site internet de la société conformément à la loi, comporte les réponses à ces questions.

Questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable du 3 mai 2023 (questions reprises *in extenso*, sans modification)

Environnement

1. a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

En 2020, Legrand s'est engagé à réduire ses émissions de GES à horizon 2030, en ligne avec l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris, visant à limiter l'augmentation mondiale des températures à 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels. Cet engagement a été validé en 2021 par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi), portée par la WWF, le Pacte Mondial des Nations Unies, le *World Resources Institute* et le CDP.

En complément, le Groupe a un objectif de neutralité carbone collective d'ici 2050. Cela sera atteint en poursuivant la forte réduction des émissions de GES du Groupe sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (à hauteur de 90 %), et par la neutralisation des émissions qui ne pourront pas être évitées (capture carbone) d'ici 2050 avec à horizon 2030 :

1. La réduction de 50 % des émissions *Scopes 1&2*, avec une *baseline* 2019, soit 177 000 tonnes de CO₂e (équivalent CO₂) du Groupe par :
 - La baisse de 3 % par an en moyenne de la consommation d'énergie de ses sites ;
 - Le déploiement sur ses sites de ses solutions à haute efficacité énergétique ;
 - L'usage d'énergies renouvelables par :
 - la production d'énergie renouvelable sur les sites industriels du Groupe (25 % des sites industriels équipés d'énergie renouvelable d'ici 2024),
 - l'achat d'électricité verte avec l'objectif d'atteindre 80 % d'électricité renouvelable en 2025 ;
 - L'évolution de son parc automobile vers des véhicules hybrides ou électriques.

A fin 2022, les émissions de GES des *Scopes 1&2* du Groupe ont baissé de 15 % par rapport à 2021 et de 33 % par rapport à la *baseline* SBTi 2019.

2. La réduction de 15 % des émissions *Scope 3* avec une *baseline* 2019, couvrant 81 % du *Scope 3*, soit 2 710 kt CO₂e, *via* notamment l'accompagnement de sa chaîne d'approvisionnement pour qu'elle réduise ses émissions de GES.



A fin 2022, les émissions de GES du *Scope 3* du Groupe sont de 2 802 kt CO₂e, stables par rapport à 2021 (périmètre SBTi) et en légère hausse par rapport à 2019 (+3,4 %).

En complément des actions ci-dessus, le Groupe s'est engagé à neutraliser dès 2022 ses émissions de GES de ses *Scopes 1&2* et de deux postes de son *Scope 3* (voyages d'affaires et trajets quotidiens de ses collaborateurs) par le biais de la compensation carbone volontaire. En 2022, le Groupe a émis 155 000 kt de GES sur ses *Scopes 1&2* et les deux postes de son *Scope 3*.

Concernant les émissions « négatives » (émissions évitées par l'usage des produits à efficacité énergétique proposés par Legrand – ces solutions représentaient 22 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2022 – ou émissions *Scope 4*), elles ne peuvent être comptabilisées dans le bilan des émissions de CO₂e de Legrand et ne sont pas non plus comptabilisées dans les objectifs de décarbonation du Groupe.

Dans le cadre de la 5^{ème} Feuille de Route RSE lancée en mars 2022, l'objectif sur ce *Scope 4* est de permettre aux clients de Legrand d'éviter les émissions de CO₂e à hauteur de 12 millions de tonnes entre 2022 et 2024.

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

L'impact financier des objectifs liés à la Feuille de Route RSE du Groupe est inclus dans les objectifs moyen-terme financiers rappelés notamment à l'occasion de la journée investisseurs du 22 septembre 2021 et qu'il est possible de voir en rediffusion sur le site internet legrandgroup.com. Ces objectifs comprennent notamment :

- Une marge opérationnelle ajustée (y compris frais de restructuration) de l'ordre de 20 % des ventes en moyenne par an ;
- Une génération de *cash flow* libre normalisé compris en moyenne entre 13 % et 15 % des ventes par an (avec un objectif sur le long terme de *Capex* compris en moyenne entre 3 % et 3,5 % des ventes du Groupe par an et un maintien des dépenses¹ de R&D à environ 5 % des ventes annuelles également).

Plus précisément, pour les investissements, deux sujets sont à distinguer :

1. Dans le cadre de la réglementation européenne Taxonomie, Legrand déclare les investissements (*Capex*) éligibles et alignés avec les textes réglementaires de la Taxonomie.

L'approche retenue par le Groupe pour calculer ces *Capex* éligibles est la suivante :

- d'une part, les investissements qui, par nature, sont des activités alignées (comme l'installation de panneaux photovoltaïques sur les sites du Groupe ou l'acquisition de véhicules de transport électriques), et
- d'autre part, appliquer au total des investissements restants du Groupe le pourcentage du chiffre d'affaires éligible ;
- le montant total des dépenses d'investissement éligibles s'élève à 30 M€ en 2022.

Le dénominateur du ratio *Capex* se compose du total des acquisitions d'immobilisations de l'exercice tel que défini par le règlement « Taxonomie ». Par conséquent le ratio de *Capex* éligible s'élève à 11,3 %. Pour le *Capex* aligné, l'approche est similaire à celle du calcul du *Capex* éligible : il se calcule comme la somme d'une part, des investissements alignés par

1. Dépenses de recherche et développement (y compris frais capitalisés) calculées hors incidence des amortissements liés à l'acquisition de Legrand France.

nature et, d'autre part, du résultat de la multiplication du ratio de chiffre d'affaires aligné au total des investissements restants, soit un ratio de 10,9 %.

Ces informations sont présentées en page 90 du Document d'Enregistrement Universel 2022 de Legrand.

2. En termes d'investissement sur les mesures prises par le Groupe pour décarboner ses activités et présentées ci-dessus, on peut noter :

- Une baisse de 3 % par an en moyenne de la consommation d'énergie des sites et déploiement sur ses sites de ses solutions à haute efficacité énergétique : les investissements nécessaires à ces actions répondent à une amélioration des processus et de l'efficacité des sites du Groupe et ne sont donc pas spécifiques aux engagements RSE. La partie identifiée est présentée ci-dessus dans la réglementation Taxonomie.
- L'usage d'énergies renouvelables par leur production sur les sites du Groupe et par l'achat d'électricité verte : avec l'augmentation du prix de l'énergie, notamment en Europe, cette mesure n'a pas d'impact supplémentaire sur les dépenses du Groupe. Sur ces projets, peu nécessitent des investissements directs, ces derniers étant inclus dans la partie Taxonomie.
- L'évolution de son parc automobile vers des véhicules hybrides ou électriques : ces dépenses supplémentaires sont marginales par rapport à l'ensemble des dépenses du Groupe et ne correspondent pas à des investissements, les véhicules étant généralement loués.
- La réduction de 15 % des émissions *Scope 3* avec une *baseline* 2019, couvrant 81 % du *Scope 3*, soit 2 710 kt CO₂e, *via* notamment l'accompagnement de sa chaîne d'approvisionnement pour qu'elle réduise ses émissions de GES : cette mesure n'est pas source d'investissements. Elle pourrait entraîner un surcoût temporaire sur l'achat de certaines matières, mais cela n'a pas encore été le cas et il est probable que cette hausse ne sera que temporaire.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?

Legrand est en ligne avec les objectifs les plus ambitieux de l'accord de Paris en termes de réduction des gaz à effet de serre en vue de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels.

Plus précisément, dans le cadre de son engagement SBTi à horizon 2030, Legrand a aligné la trajectoire de réduction de ses émissions de CO₂e *Scopes 1* et *2* pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C et au scénario de réduction « *Well below 2 degrees* » pour le *Scope 3*.

2. a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

Le calcul de l'empreinte biodiversité du Groupe est en cours. Ce travail, réalisé avec des cabinets de conseil experts de premier plan repose sur la méthodologie GBS (*Global Biodiversity Score*) et sera finalisé mi-2023.

Un plan d'actions sera élaboré en parallèle et sera très probablement intégré à la prochaine Feuille de Route RSE 2025-2027.

Les premiers résultats – encore temporaires – de l'étude montrent que la majorité de l'empreinte biodiversité de Legrand se situerait chez ses fournisseurs de matières premières. Le Groupe aurait donc un niveau de dépendance indirect important de ses activités à la préservation de la biodiversité. Les plans d'actions qui seront mis en place impliqueraient donc fortement la chaîne de valeur du Groupe.

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

Voir réponse à la question 2. a).

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

Voir réponse à la question 2. a).

3. a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

Les achats de matières premières et de composants (3,0 milliards d'euros en 2022) sont présentés ci-après (en pourcentage du total des achats de matières premières et composants) :

(% de la répartition des achats de matières premières et composants)	31 décembre 2022
Négoce (produits finis d'infrastructure électrique conçus par Legrand)	22 %
Sous-traitance métaux (dont valeur ajoutée)	18 %
Électronique (composants et sous-traitance)	14 %
Composants électriques et d'éclairage	10 %
Sous-traitance plastique	5 %
Autres	2 %
Composants & sous-traitance	71 %
Métaux	17 %
Matières premières plastiques	8 %
Emballages	4 %
Matières premières	29 %
Total	100 %

Les principales ressources naturelles stratégiques pour Legrand sont : l'acier, le cuivre et l'aluminium.

La pénurie et raréfaction des matières est un des risques opérationnels du Groupe suivi par la Direction Achats Groupe dans le cadre de sa politique de gestion des risques.

Legrand répond aux risques liés à la raréfaction des matières ou à leur difficulté d'approvisionnement par :

- Une politique historique de diversification des sources d'approvisionnements, en particulier sur les ressources stratégiques. Nous identifions et estimons le risque ainsi que l'horizon de la pénurie.
- L'identification de solutions de substitution au sein de ses centres de R&D et laboratoires matériaux. Le Groupe estime que la plupart des matières premières et des composants nécessaires à ses activités demeureront disponibles à moyen terme sur tous ses principaux marchés et qu'il n'est dépendant significativement d'aucun fournisseur.
- La réduction de sa dépendance aux matières vierges, en anticipation des difficultés d'approvisionnement à plus long terme, notamment du fait des impacts du dérèglement climatique. Dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024, le Groupe accroît son utilisation de matières recyclées (15 % de plastique recyclé et 40 % de métal recyclé à horizon 2024 dans ses produits). Cette approche circulaire sera prolongée dans les feuilles de route suivantes. Elle s'accompagne d'une démarche d'éco-conception visant à réduire les quantités de matières premières utilisées dans la fabrication de ses produits.

Pour permettre cette gestion des approvisionnements dans un contexte mondial tendu, la Direction des Achats a mis en place les éléments suivants :

- une relation de partenariat durable et équilibrée avec ses fournisseurs stratégiques (engagements plus longs encourageant les augmentations de capacité et l'amélioration des délais de livraison, échanges très réguliers pour prioriser les besoins) ;
- des actions de *redesign to cost* ou encore la gestion des inflations coordonnées avec le *Front Office* pour maîtriser les coûts et maintenir la rentabilité ;
- le déploiement du digital (*Supplier Relationship Management, Robotic Process Automation, Data Analytics*) ainsi que la mise en œuvre rapide de synergies auprès des sociétés acquises pour assurer la fiabilité des approvisionnements ;
- la durabilité et la responsabilité, en tant que piliers de la mise en œuvre d'approvisionnements durables (décarbonés et appliquant les principes de l'économie circulaire et de l'inclusivité). Le Groupe a, par exemple, recours aux matières premières recyclées, à l'optimisation de l'utilisation des ressources naturelles non renouvelables à fort potentiel d'épuisement, à la collecte et à la valorisation des produits en fin de vie au sein des filières sectorielles, ou encore à l'intégration d'engagements RSE dans les consultations fournisseurs.

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ? c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

Il est difficile de décomposer les inflations subies sur les intrants par origine (i.e. ce qui a trait à des inefficacités conjoncturelles des chaînes d'approvisionnement, de la demande à court terme, à long terme...etc.).

L'impact direct de la hausse des coûts liés aux matières premières est limité pour le Groupe, puisque les matières premières représentent 10 % des ventes quand les consommations totales en représentent 36 %. En d'autres termes, les matières et composants que Legrand achète intègrent beaucoup de valeur ajoutée (salaires, énergie, transformation, transports...etc.).

L'inflation sur notre consommation a été de 12 % en 2022 et de 11 % en 2021. Sur la même période, les actions de productivité et une hausse des prix de vente inférieure à cette inflation ont permis au Groupe de préserver son niveau de marge.

Pour diminuer ses consommations de matières premières et circulariser son modèle d'affaires, Legrand a inclus dans sa Feuille de Route RSE 2022-2024 un pilier « économie circulaire ».

Celui-ci inclut les actions et objectifs suivants :

- L'utilisation de matières recyclées : Legrand s'engage à utiliser les matériaux issus des filières de recyclage à chaque fois que cela est possible. D'ici 2024, le Groupe a comme objectifs d'utiliser 15 % de plastique recyclé et 40 % de métal recyclé dans les produits du Groupe. En 2022, le Groupe utilisait 5,4 % de plastique recyclé et 19,4 % de métal recyclé dans ses produits.
- L'approche d'éco-conception : Legrand intègre les principes de l'éco-conception dans le développement de ses nouveaux produits comme éléments clés de sa démarche d'économie circulaire. Ces principes concernent l'ensemble des étapes du cycle de vie des produits, de l'extraction des matières premières jusqu'à leur fin de vie, notamment par le choix des matières moins impactantes comme celles incorporant de plus en plus de matériaux recyclés. La démarche Groupe « *Legrand Way for Eco-design* » structure cette démarche autour de neuf pratiques, déployées au sein de chaque Bureau d'Études. En 2022, les 52 bureaux d'études répartis dans le monde avaient pour objectif de continuer à mettre en œuvre tout ou partie de ces pratiques selon leur ancienneté dans le Groupe. Chaque pratique dont la mise en œuvre a été justifiée leur permet de créditer des points. Pour 2022, 110 % de l'objectif est atteint.
- L'arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique dans les emballages. Pour limiter la pollution des sols et des océans par les déchets d'emballages plastiques à usage unique (ou SUP « *Single Use Plastic* »), le Groupe s'est engagé à éliminer de ses emballages à destination de ses clients, d'ici fin 2024, les sachets « *Flow Pack* » et les calages en polystyrène expansé (PSE). Étant donné leur matière, leur poids, et leur dimension, ces emballages ne sont pas éligibles aux filières de recyclage, de tri et de collecte et représentent plusieurs dizaines de millions d'unités mises sur le marché chaque année.

A fin 2022, la consommation de *Flow Pack* plastique avait augmenté de 2,1 % par rapport à 2021 et la consommation de PSE avait baissé de 31,7 %. L'augmentation de l'utilisation du *Flow Pack* s'explique par l'augmentation des volumes des produits les utilisant et par le délai d'élaboration des alternatives par les centres de R&D.

- La mise à disposition des informations environnementales des produits Legrand à ses clients : la réduction de l'impact environnemental des bâtiments étant liée aux choix faits pendant la phase de conception, il est important d'informer le client de l'impact environnemental des produits qu'il achète et utilise. Développé sous l'impulsion notamment de Legrand, le programme PEP (*Profil Environnemental Produits*) ecompassport® est devenu le programme de déclaration environnementale de référence pour les équipements électriques et numériques. En 2022, le taux de couverture du chiffre d'affaires par des PSP (*Product Sustainable Profiles* dont les PEP) s'élève à 69 % (hors acquisitions 2020, 2021 et 2022), en légère baisse par rapport à 2021 (-1,4 %), du fait de l'intégration d'acquisitions nord-américaines récentes.
- L'expérimentation sur les modèles d'affaires circulaires : depuis 2022, les filiales du Groupe sont encouragées à proposer des expérimentations sur des modèles d'affaires circulaires. Une quinzaine de projets ont ainsi été proposés et testés. Cette initiative va se poursuivre en 2023 et 2024.

Social

4. a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?

La politique de rémunération liée aux sujets E&S est basée sur les Feuilles de Route RSE du Groupe, et actuellement sur celle couvrant la période 2022-2024.

Dans ce cadre, la stratégie RSE de Legrand repose sur une interaction régulière avec les parties prenantes du Groupe. L'enquête de matérialité réalisée périodiquement permet d'identifier les enjeux RSE les plus pertinents et importants pour l'entreprise comme pour ses parties prenantes.

Dans le cadre de la préparation de sa 5^{ème} Feuille de Route RSE 2022-2024, Legrand a conduit en 2021 une enquête de matérialité de grande ampleur qui a mobilisé plus de 5 000 parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, clients, investisseurs, société civile...) dans 94 pays. Elle a permis de mettre à jour la matrice de matérialité du Groupe, en identifiant et hiérarchisant les enjeux majeurs en matière de RSE.

b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

Depuis 2016, les critères RSE ont été intégrés dans :

- la rémunération variable annuelle du Directeur Général, des membres du Comité de Direction et des Directeurs pays ;
- les plans d'intéressement long terme applicables tant au Directeur Général et membres du Comité de Direction qu'à l'ensemble des *managers* bénéficiaires des plans.

Par exemple, 17.5 % de la rémunération totale annuelle du Directeur Général (fixe + variable + long terme) est indexée sur la performance RSE du Groupe.

Les objectifs E&S de la rémunération variable annuelle et des plans d'intéressement long terme sont déterminés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations. Ils reposent sur le taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe, qui est audité par un expert tiers indépendant et sont donc quantifiables.

Concernant la rémunération variable annuelle :

- La part variable de la rémunération du *top management* (Directeur Général, membres du Comité de Direction, Directeur des pays) est indexée à hauteur de 10-20 % sur la performance de la feuille de route RSE (performance locale et / ou niveau Groupe) ;
- Concernant le Directeur Général :
 - Jusqu'en 2022, 5 % de la part variable de sa rémunération était soumise à une évaluation qualitative relative à la lutte contre le réchauffement climatique et au développement durable (initiatives visant à réduire les émissions de CO₂, évolution du chiffre d'affaires réalisée avec des solutions d'économie d'énergie, intégration dans les indices RSE...).
 - Ce critère a été supprimé au sein de la politique de rémunération 2023. Corrélativement, le poids du taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE a été augmenté de 5 % dans la partie quantitative de la rémunération variable annuelle 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, repose donc désormais uniquement sur des critères quantitatifs. Pour rappel, la Feuille de Route RSE du Groupe est structurée autour de 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.

Concernant les plans d'intéressement long terme :

- Les critères d'intéressement à long terme du Directeur Général et des membres du Comité de Direction dépendent à 25 % du taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE ;
- Pour les autres postes clés (environ 1 400 collaborateurs), ces critères relèvent pour un tiers du taux d'atteinte annuel de la Feuille de Route RSE du Groupe.

Le Conseil effectue chaque année une revue détaillée de la réalisation des objectifs E&S sur la base de l'appréciation faite par le Comité des rémunérations de la réalisation desdits objectifs.

c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

Les critères environnementaux et sociaux sont présents à de nombreux niveaux dans l'évaluation de la rémunération au sein du Groupe et sont présents dans les systèmes de rémunération depuis 2016.

En 2022, le dispositif de rémunération variable est structuré de la manière suivante :

- Sur le bonus :
 - La part variable de la rémunération du *top management* (membres du Comité de Direction, Directeur des pays) est indexée à hauteur de 10-20 % sur la performance RSE (Groupe ou locale) ;
 - Les fonctions de Direction (Comité de Direction des pays ou fonctions de direction Groupe) intègrent dans leur bonus entre 10 % et 20 % en lien avec la performance RSE de leur périmètre de responsabilité.
- Sur les plans d'intéressement long terme :
 - Les critères d'intéressement à long terme de l'ensemble des membres du Comité de Direction dépendent à 25 % de la performance RSE ;
 - Pour les autres postes clés (environ 1 400 collaborateurs), ces critères relèvent pour un tiers de la performance RSE.
- Sur la participation et intéressement en France :
 - La renégociation en cours des accords France de Participation et d'Intéressement intègre la prise en compte de critères RSE. Cet objectif a été indiqué aux

représentants du personnel lors des premières réunions et la négociation doit se terminer courant juin 2023. Si la négociation se conclut positivement, cet accord sera applicable à la quasi-intégralité des salariés France.

5. a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?

- Legrand ne dispose pas encore de plan d'actionnariat salarié autre que celui correspondant aux actions de performance octroyées à environ 1 400 collaborateurs chaque année.

En complément, en France, le plan d'épargne entreprise intègre un fonds investi en actions Legrand.

b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

Sur les 5 dernières années (2018 à 2022 inclus), Legrand a racheté pour 237,3 M€ d'actions (soit 47,5 M€ par an en moyenne, soit près de 0,2 % du capital par an) au titre de la livraison d'actions de performance ou d'annulation d'actions suite à des levées d'options.

Sur la même période, 1 445 000 actions ont été annulées (soit 0,54 % du capital à fin 2017).

Les autres rachats d'actions effectués sur la période l'étaient au titre du contrat de liquidité, avec un montant net de rachat sur la période de 1,5 M€.

Aucune autre opération n'a été réalisée.

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

La politique d'allocation de capital de Legrand a été rappelée par exemple lors d'une journée investisseurs le 21 septembre 2021 ([Journée investisseurs 2021 - Legrand \(legrandgroup.com\)](#)) ainsi que lors de la publication des résultats annuels 2022 le 9 février 2023 ([Information réglementée au titre de 2023 - Legrand \(legrandgroup.com\)](#)).

Elle consiste en l'allocation d'au moins 50 % de son *cash flow* libre dans les acquisitions, le versement d'un dividende avec un taux de distribution de 50 % en moyenne, et enfin le rachat d'actions afin d'éviter la dilution des actions de performance octroyés aux collaborateurs.

Compte-tenu des très bonnes performances du Groupe sur 5 ans (2018-2022) se traduisant notamment par une excellente génération de trésorerie (*cash flow* libre total de 4,8 Md€), et confiant dans son modèle de création de valeur à court comme à moyen terme, Legrand a confirmé le 9 février 2023 la poursuite d'une politique ambitieuse de croissance externe, avec une allocation du capital conforme à son modèle moyen terme (au moins 50 % du *cash flow* libre investi en acquisitions *bolt-on*), et annoncé un programme de rachat d'actions en vue de leur annulation pour un montant maximal de 500 millions d'euros sur 18 mois.

6. Depuis deux années de suite, vous ne fournissez pas de définition du salaire décent au FIR. Cette question est particulièrement importante pour les investisseurs responsables, et elle prend d'autant plus de sens dans un contexte d'inflation mondiale. Il est pour nous indispensable de disposer d'une définition claire pour apprécier la vision du groupe sur sa stratégie globale.

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent

au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

a) Ainsi, depuis l'année dernière, avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ?

b) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...)?

c) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

d) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

Par principe, Legrand a toujours été très attentif au niveau de rémunération des collaborateurs et à la qualité du dialogue social. Face au fort niveau d'engagement des salariés, confirmé en 2021 (à 80 % avec un taux de participation de 79 %), au niveau relativement faible du taux de départs volontaires (moins de 9 %) ainsi que la multiplicité des pays d'implantation (90), le Groupe ne considère pas que définir un concept de « salaire décent » apporte un bénéfice aux dispositifs existants et à ses collaborateurs.

La rémunération versée aux salariés du Groupe dans le monde fait régulièrement l'objet d'études de rémunération par rapport au marché local. Sur la base de ces études, nous adaptons, quand cela est nécessaire, la rémunération des collaborateurs. Ainsi, dans le contexte actuel d'inflation dans de nombreux pays, nous avons décidé d'appliquer des hausses de salaire importantes pour les niveaux de qualification les plus bas, tenant compte du fait que ces personnes subissent plus directement les effets de l'inflation.

Par ailleurs, nous avons déployé depuis 2017 un socle mondial d'avantages sociaux appelé « *Serenity On* » qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs dans tous les pays. Par exemple, ce socle commun comprend 14 semaines de congé maternité et une semaine de congé paternité ainsi que la couverture des principaux risques d'hospitalisation, d'invalidité et de décès.

Ce socle « *Serenity On* » a été récemment renforcé depuis 2022 et intègre désormais des niveaux minimums concernant la santé du quotidien pour les salariés et leurs familles (consultations, pharmacie) ainsi qu'une dimension de bien-être physique et psychologique.

Côté fournisseurs, nous faisons référence à la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération (c'est une des huit conventions fondamentales de l'OIT) dans nos différents documents : cahier des charges achats, conditions générales d'achat, questionnaire de *scorecard* RSE.

7. a) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionariat salarié, des

fonds d'épargne labélisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

L'offre de fonds proposée aux salariés en France a été revue en 2021 avec une volonté d'amplifier la thématique responsable tout en répondant aux attentes des instances représentatives.

Neuf fonds sont proposés aux salariés français dans le cadre du plan d'épargne Groupe (PEG) et du plan d'épargne retraite (PERECO) dont deux fonds « Legrand » (Actions Legrand et Legrand Obligations privées).

Sur les sept fonds non-Legrand, trois fonds bénéficient de labels responsables : ISR, CIES et FINANSOL.

Ces fonds labellisés sont « Impact ISR Rendement Solidaire », « Impact ISR Dynamique », « Multipar Solidaire Equilibre Socialement Responsable ».

Concernant le Plan d'Epargne Groupe, les encours sur ces trois fonds représentent 50 % de l'encours global (hors fonds Legrand).

L'ensemble des salariés France compris dans les accords nationaux de Participation et d'Intéressement bénéficient de l'accès à ces fonds.

Le dispositif est inchangé par rapport à l'année dernière.

Enfin, les salariés qui décident d'investir leur épargne dans les fonds Legrand (Actions Legrand ou Legrand Obligations privées) soutiennent ainsi la politique RSE du Groupe.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labélisés ? Si certains ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

Les fonds non labellisés sont « CM_AM Perspective Monétaire », « SG Epargne Entreprise Obligations Court Terme », « Multipar Actions Internationales » et « CM_AM Stratégie PME-ETI ».

Les deux premiers cités sont des fonds monétaires et obligataires (risques 1 et 2) pour lesquels la labellisation est envisageable mais l'offre du marché n'est pas très importante.

Le fonds « CM_AM Stratégie PME-ETI » est un fonds spécifique orienté vers les PME et les ETI et le fonds « Multipar Actions Internationales » est un fonds thématique sur le sujet de l'investissement dans les actions au niveau international.

La possibilité d'investir sur ces fonds non labellisés ESG répond à une attente des collaborateurs et des instances représentatives du personnel.

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

Il existe, hors de France, un certain nombre de dispositifs d'épargne salariale, en particulier liés aux mécanismes de constitution de fonds d'épargne retraite. La prise en compte des critères ESG est importante dans le choix des placements quand ils sont décidés conjointement par l'entreprise et les salariés. Dans un certain de cas, les salariés sont autonomes dans leurs choix d'investissement.

d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Les salariés sont en particulier associés en France *via* les représentants du personnel dans les commissions de suivi de l'épargne salariale institués par nos accords d'entreprise ainsi que dans la gouvernance des fonds Legrand pour lesquels des élections ont été effectuées.

Gouvernance

8. Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

Le Groupe est engagé dans une politique fiscale rigoureuse reposant sur les valeurs d'équité, de transparence et de conformité à toutes les obligations fiscales dans les pays dans lesquels il est implanté.

La politique fiscale de Legrand répond à l'approche de la norme GRI 207. Le Document d'Enregistrement Universel 2022 de la Société, au paragraphe 4.8.3 « *Une fiscalité responsable* » reprend notamment les informations sur la politique fiscale, les informations relatives à la gouvernance fiscale, au contrôle et à la gestion des risques, ainsi que les informations sur l'implication des parties prenantes.

Le Document d'Enregistrement Universel 2022 mentionne également que la Direction fiscale Groupe ainsi que les experts locaux sont engagés à ne pas mettre en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels.

Par ailleurs, le Groupe déclare et paie ses impôts dans chacun des pays où il opère. La charge d'impôt du Groupe s'élève ainsi en 2022 à 383,8 millions d'€, soit un taux d'impôt sur les sociétés consolidé de 27,7 %.

Le Comité d'audit assure également le suivi des comptes annuels et consolidés, les questions fiscales faisant partie intégrante de cet examen, avec notamment la présentation de la répartition géographique des impôts.

Ces données clés témoignent de l'absence de pratiques d'optimisation fiscale agressive au sein du Groupe, et de son engagement à contribuer à l'économie des pays dans lesquels il est implanté.

S'agissant d'une approche historique et très ancrée chez Legrand, démontrée par les chiffres et mentionnée dans ses communications, nous ne pensons pas que la rédaction d'une charte ou d'un rapport de responsabilité soit nécessaire.

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà obligations de la directive ?

Le Groupe prépare chaque année un *reporting* d'informations pays par pays conformément aux recommandations internationales. Ce *reporting*, qui contient un niveau d'informations financières très détaillées telles que le chiffre d'affaires, le résultat avant impôt, les montants des impôts sur le revenu

payés et dus etc. est transmis à l'administration fiscale française qui peut ensuite échanger ces informations avec les administrations fiscales étrangères.

Le Groupe respectera la directive européenne prévue pour 2024 et publiera des données cohérentes avec celles transmises à l'administration fiscale française.

Le Groupe n'envisage pas de publier d'informations plus détaillées, dans la mesure où elles pourraient être utilisées par nos concurrents, notamment américains, qui ne sont pas soumis aux mêmes obligations.

9. a) Quelle sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

Les actions de *lobbying* ne font pas partie de la stratégie du Groupe. En 2022, aucun fonds n'a été utilisé pour financer des partis politiques.

Le Groupe prend essentiellement part à des démarches conjointes avec les autres acteurs du marché au sein d'associations ou fédérations professionnelles comme le GIMELEC, IGNES, l'ASEC, ORGALIM... à des niveaux nationaux ou européens ou à des organismes spécialisés dans la RSE comme le C3D (Collège des Directeurs du Développement Durable), l'OMAT (Observatoire de la Matérialité) ou l'EDH (entreprises pour les droits de l'homme).

Les principales actions de ces organisations sont d'aider leurs membres à comprendre et anticiper les réglementations et grands changements impactant notre industrie, comme par exemple :

- Le développement des usages numériques ;
- Les réglementations environnementales ;
- Le développement international ;
- Les bâtiments et informations modélisés (BIM) ;
- L'industrie du futur.

Selon la nature de la réglementation étudiée, des équipes Groupe (RSE par exemple) ou des équipes locales (*marketing*, réglementaire) participent aux réunions.

b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

A notre connaissance, les associations ou fédérations professionnelles dont le Groupe est membre n'ont pas de positions controversées au regard de l'intérêt général.

Sur les sujets des droits humains et du climat notamment, les objectifs de ces associations sont doubles :

- S'assurer que le législateur prend bien en compte les spécificités des métiers liés aux équipements électriques ;
- Aider les entreprises à comprendre et anticiper ces législations.

Sur tous les sujets liés aux sujets environnementaux et sociaux, des membres des équipes RSE de Legrand (niveau Groupe ou local) ou des équipes réglementaires participent aux principales réunions et sont donc au courant des sujets ESG débattus pour s'assurer qu'il n'y a pas de divergence avec les positions et intérêts de Legrand.

Aucun rapport spécifique n'est publié sur ces sujets.

c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

Aucune ressource n'est exclusivement dédiée aux activités des associations professionnelles dont Legrand est membre.

Les seules ressources financières engagées sont les coûts des cotisations auprès de ces associations et syndicats, ce qui représente moins d'1 million d'euros par an.

10. a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...) ?

Face à l'urgence climatique, le marché de la construction évolue pour avoir des bâtiments plus efficaces et plus intelligents et ainsi limiter le réchauffement climatique.

Le Groupe Legrand est pleinement acteur de ces évolutions et contribue directement à diminuer l'empreinte carbone des bâtiments grâce à ses produits et services d'efficacité énergétique.

Ainsi, l'évolution des besoins en compétence fait partie intégrante de notre fonctionnement depuis de nombreuses années afin d'être en mesure de proposer à nos clients les offres d'efficacité énergétique qui représentent environ 22 % de ventes en 2022.

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

Au niveau de la France, la question environnementale est partie intégrante :

- des orientations stratégiques présentées en Comité Social et Économique Central (le « CSEC ») chaque année ;
- des données communiquées dans la base de données économiques sociales et environnementales (la « BDESE »).

A ce titre, et sur la base des informations intégrées dans la BDESE et du dossier sur les orientations stratégiques, le CSEC est consulté dans le cadre des orientations stratégiques et de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La question environnementale est également prise en compte dans la réflexion et la construction des projets qui sont présentés aux différentes instances représentatives du personnel.

La négociation nationale sur la mobilité durable a fait l'objet d'une session de formation de l'ensemble des négociateurs afin que chaque acteur soit bien sensibilisé au sujet et que les parties prenantes soient plus à même de déterminer ensemble les actions à définir dans l'accord.

Au niveau du Comité Européen, la question environnementale et plus largement la démarche RSE du Groupe a été débattue lors de la dernière réunion plénière par l'intermédiaire d'une présentation détaillée des objectifs de la Feuille de Route RSE du Groupe.

Dans le cadre de cette présentation, des éléments précis ont été transmis aux représentants du personnel sur la réduction de l'empreinte carbone et sur la thématique de l'économie circulaire en lien en particulier avec les objectifs du Groupe sur l'utilisation de matériaux recyclés.

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...)?

En complément de l'ensemble des formations sur les thématiques RSE destinées à l'ensemble des collaborateurs, des formations spécifiques ont été mises en place à destination des représentants du personnel sur ce sujet.

Ainsi, la totalité des participants à la négociation nationale sur la mobilité durable a été formée en janvier 2023 à l'environnement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont accès à la BDESE dans laquelle ils retrouvent des informations spécifiques au Groupe et à la France dans ces domaines.

Enfin, la réglementation française a élargi le champ des thématiques abordées dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. En 2022, à l'échelle de la France, 125 salariés ont bénéficié de ce type de congé, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale pour un total de plus de 4 000 heures de formation.

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Le Groupe n'a pas attendu la loi d'août 2021 pour prendre en compte l'aspect environnemental dans la construction de ses projets. Le Groupe est doté de Feuilles de Route RSE depuis 2007.

Cela fait ainsi plusieurs années que la thématique est présente dans le cadre des négociations locales ou nationales en France.

Pour autant, il s'agit d'un sujet qui avait été jusque-là plutôt réservé à un public averti. Le renforcement de la réglementation a mis en lumière cette thématique et conduit donc à une plus forte prise de conscience du côté des représentants du personnel ainsi qu'à professionnaliser les échanges.

Question écrite de Madame Yutong du 23 mai 2023 (extrait du courrier reçu)

Pourquoi avez-vous fait le rachat d'action plutôt que de distribuer seulement les dividendes ? Quel sont les intérêts pour vous de racheter vos propres actions ? Et quelles sont les différences pour vous entre le rachat et le dividende ? En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ?

Les rachats d'actions historiques et récurrents du Groupe sont destinés à la livraison des actions de performance auprès des collaborateurs ainsi que dans le cadre du contrat de liquidité. Les montants dédiés sont relativement stables sur ces dernières années.

Lors de la publication de nos résultats 2022, nous avons annoncé un programme complémentaire de rachat d'actions pour leur annulation, pour un montant maximal de 0,5 Md€ sur 18 mois ([Legrand Communique Resultats FY2022 \(legrandgroup.com\)](#))

Ce programme, non récurrent, a été conçu pour redistribuer la valeur créée sur les cinq dernières années, Legrand ayant atteint tous ses objectifs sur cette période (croissance, notamment acquisitions, niveaux de marge et de dividende, solidité du bilan et partage de la valeur).

La politique d'allocation du capital du Groupe (tel que présentée lors de notre Journée investisseurs en 2021 ([Legrand 2021 Capital Markets Day Website \(legrandgroup.com\)](#))), reste inchangée, avec comme priorités l'allocation de plus de 50 % du *cash flow* libre aux acquisitions et pour la part restante le paiement d'un dividende avec un ratio de distribution proche de 50 % en moyenne.

Ce retour à l'actionnaire complémentaire de 500 M€ est réalisé sous la forme d'un rachat d'actions sur 18 mois car ceci est plus flexible qu'un dividende exceptionnel. En effet, ce programme peut être suspendu, par exemple pour financer une acquisition.

*

* *

AGENDA FINANCIER :

- Assemblée Générale des actionnaires : **31 mai 2023**
- Détachement du dividende : **2 juin 2023**
- Paiement du dividende : **6 juin 2023**
- Résultats du premier semestre 2023 : **31 juillet 2023**
Début de la « *quiet period*¹ » le 1^{er} juillet 2023
- Résultats des neuf premiers mois 2023 : **8 novembre 2023**
Début de la « *quiet period*¹ » le 9 octobre 2023

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 en fait une référence à l'échelle mondiale. Capitalisant sur des évolutions technologiques et sociétales qui ont un impact durable sur les bâtiments, Legrand a pour raison d'être d'améliorer les vies en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent avec des infrastructures électriques et numériques et des solutions connectées qui sont simples, innovantes et durables. Dans une démarche impliquant l'ensemble de ses équipes et de ses parties prenantes, le Groupe poursuit sa stratégie de croissance rentable et responsable, tirée par les acquisitions et l'innovation avec le lancement régulier de nouvelles offres – dont notamment des produits à plus forte valeur d'usage (segments à plus forte croissance : datacenters, offres connectées, programmes d'efficacité énergétique). Legrand a réalisé en 2022 un chiffre d'affaires de 8,3 milliards d'euros. Le Groupe est coté sur Euronext Paris et intégré notamment au CAC 40, au CAC 40 ESG et au CAC SBT 1.5. (code ISIN FR0010307819). <https://www.legrandgroup.com>

Communication financière

Legrand
Ronan Marc
Tél : +33 (0)1 49 72 53 53
ronan.marc@legrand.com

Contact presse

TBWA Corporate
Tiphaine Raffray
Mob : +33 (0)6 58 27 78 98
tiphaine.raffray@tbwa-corporate.com

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