

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

En cas de circonstances exceptionnelles, conformément à l'article L. 22-10-8 III, alinéa 2 du Code de commerce, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application des éléments de la politique de rémunération si les conditions légales sont remplies. La dérogation doit être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Il pourrait notamment s'agir d'une modification sensible du périmètre du Groupe, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative ou d'un événement extérieur majeur affectant (i) l'atteinte d'un ou plusieurs critères de performance ou (ii) les marchés et/ou les grands concurrents de Legrand.

L'adaptation de la politique de rémunération à des circonstances exceptionnelles serait décidée, sur proposition

du Comité des rémunérations, par le Conseil d'administration. Dans ce cadre, le Conseil d'administration pourrait, après avis du Comité des rémunérations, adapter les critères de performance (objectifs, cibles, poids, seuil de déclenchement...) des rémunérations variables annuelles et de long terme, tant à la hausse qu'à la baisse, étant précisé que le plafond global de ces rémunérations ne pourra, en aucun cas, être modifié.

En cas de modifications, le Conseil veillerait à refléter la performance du dirigeant et à maintenir la corrélation entre la rémunération et la performance de la Société.

Le Conseil d'administration devrait continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ces ajustements seraient ensuite soumis au vote *ex post* de l'Assemblée Générale des actionnaires et devraient être dûment motivés par le Conseil.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

6.2.2 - Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2026

6.2.2.1 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2026

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 du Conseil d'administration 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 sans préavis. La durée du mandat du Président du Conseil d'administration correspond à celle de la durée de son mandat d'administrateur, soit actuellement trois ans.

Angeles Garcia-Poveda a été nommée Présidente du Conseil d'administration le 1^{er} juillet 2020, en remplacement de Gilles Schnepf, et renouvelée dans ses fonctions d'administratrice et de Présidente du Conseil d'administration le 31 mai 2023. Le renouvellement de son mandat d'administratrice de la Société est proposé lors de la prochaine Assemblée Générale du 27 mai 2026. Il est par ailleurs envisagé qu'elle soit reconduite dans ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration. Pour plus d'informations, le lecteur est invité à se référer à la présentation de l'ordre du jour (exposé des motifs) et des projets de résolutions disponibles sur le site internet de la Société www.legrand.com/fr, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 2026 ».

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 2026

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations. Elle est déterminée conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1 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 :

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

À ce titre, le Conseil d'administration du 18 mars 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations, a considéré que la structure de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2026 était adéquate. Elle est composée exclusivement d'une rémunération fixe de 625 000 euros. Cette décision a été prise en tenant compte des pratiques de marché et des *benchmarks*.

En outre, le Conseil d'administration du 18 mars 2026, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé que le Président du Conseil d'administration pourrait continuer de 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 du Président du Conseil d'administration représenterait pour l'année 2026 un montant de 7 796 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Le Président du Conseil d'administration pourrait par ailleurs continuer de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du Code général des impôts (CGI), 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 Président du Conseil d'administration représenterait pour l'année 2026 un montant de 2 884 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

6.2.2.2 Politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2026

A – Mandat du Directeur Général

Le Directeur Général est nommé par le Conseil d'administration, qui détermine sa rémunération et la durée de ses fonctions. 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 sans préavis.

Benoît Coquart a été nommé Directeur Général à compter du 8 février 2018 pour une durée indéterminée. Il a également été nommé administrateur de la Société lors de l'Assemblée Générale du 27 mai 2020 et renouvelé lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023.

Le renouvellement de son mandat d'administrateur est proposé lors de la prochaine Assemblée Générale du 27 mai 2026. Pour plus d'informations, le lecteur est invité à se référer à la présentation de l'ordre du jour (exposé des motifs) et des projets de résolutions disponibles sur le site internet de la Société www.legrand.com/fr, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 2026 ».

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 2026

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, définit la politique de rémunération du Directeur Général, en se basant sur l'ensemble des critères et principes rappelés au paragraphe 6.2.1 du présent chapitre.

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.

La rémunération fixe annuelle du Directeur Général est déterminée en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par ce dernier.

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 de fidéliser les dirigeants et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et de l'ensemble des parties prenantes.

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 du 18 mars 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations, propose, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale du 27 mai 2026, de porter la rémunération fixe du Directeur Général de 900 000 euros à 1 100 000 euros, soit une revalorisation de 22,2 % pour la rémunération fixe et de 22,2 % pour la rémunération totale cible⁽¹⁾. Cette évolution vise à positionner la rémunération du Directeur Général à un niveau cohérent et raisonnable par rapport aux sociétés du CAC 40, indice de référence du Groupe.

Cette réévaluation de la rémunération du Directeur Général a été arrêtée par le Conseil d'administration du 18 mars 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations, au regard des éléments suivants :

- l'évolution du Groupe depuis 2021, date de la dernière révision de la politique de rémunération du Directeur Général, tant en termes de taille (plus de 39 600 collaborateurs dans le monde, présence dans près de 90 pays et commercialisation dans près de 180 pays) qu'en termes de complexité et de périmètre (27 acquisitions réalisées depuis 2021) ;
- les performances du Groupe entre 2021 et 2025 sous le *leadership* du Directeur Général : sur cette période, le chiffre d'affaires a augmenté de 35,5 %, la marge opérationnelle ajustée de 36,8 %, et le cours de Bourse de 74,3 % ;
- l'absence de toute revalorisation de la rémunération fixe de Benoît Coquart depuis 2021 ;

(1) Incluant la rémunération fixe, la rémunération variable annuelle cible et la rémunération de long terme attribuée en valeur IFRS. La revalorisation de la rémunération totale maximum incluant la rémunération fixe, la rémunération variable annuelle maximum et la rémunération de long terme en valeur attribuée IFRS s'élève à 22,2 %.

- les conclusions des analyses comparatives réalisées au sein des sociétés du CAC 40, faisant apparaître un écart entre le positionnement actuel de la rémunération du Directeur Général et le positionnement de Legrand au sein de cet indice.

Ces analyses ont mis en évidence que la rémunération fixe du Directeur Général figure au niveau le plus bas de l'indice CAC 40 depuis 2024 et que sa rémunération totale cible⁽¹⁾ d'un montant de 3 199 261 euros demeure inférieure au premier quartile de cet indice, qui s'établit à 4 036 000 euros.

La capitalisation boursière du Groupe qui s'établissait à 40 346 millions d'euros au 2 mars 2026 se situait entre le premier quartile de l'indice CAC 40 (19 602 millions d'euros) et sa médiane (42 835 millions d'euros).

Le montant de la rémunération fixe après revalorisation se situerait entre le premier quartile et la médiane du CAC 40, et proche du premier quartile pour la rémunération totale cible, niveau que le Conseil d'administration a estimé être cohérent par rapport au positionnement de Legrand dans cet indice et au profil du Groupe.

Le Conseil d'administration a ainsi arrêté la structure de rémunération suivante applicable au Directeur Général pour l'exercice 2026 :

Composante	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement	Montant / pondération en % de la rémunération fixe
Fixe	Rémunérer l'étendue et le niveau de responsabilité	Déterminée par le Conseil d'administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction : <ul style="list-style-type: none"> ■ du niveau de responsabilité ; ■ des compétences et de l'expérience ; ■ des pratiques de marché des sociétés du CAC 40. 	1 100 000 euros
Variable annuelle	Encourager la réalisation des objectifs financiers et extra-financiers annuels de la Société	Fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 (80 %) : structuré pour motiver l'atteinte de 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 2025-2027 du Groupe, avec 5 piliers : favoriser la diversité et l'inclusion, atténuer le changement climatique, développer une économie plus circulaire, être au service de nos clients, agir en acteur responsable). </p> <p>Dont qualitatif (20 %) : structuré pour prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance et le développement des talents.</p>	Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe
Long terme	Encourager la performance financière et extra-financière sur le long terme Retenir et fidéliser sur le long terme	Fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ objectif de croissance des ventes hors effets de change (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ objectif de marge opérationnelle ajustée après 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 EURO STOXX Industrial Goods & Services (différentiel de performance mesuré sur une période de 3 ans). 	Valeur minimum : 0 % Valeur attribuée (valeur cible) : 200 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction de l'atteinte future des critères de performance

(1) Incluant la rémunération fixe, la rémunération variable annuelle cible et la rémunération de long terme attribuée en valeur IFRS. La revalorisation de la rémunération totale maximum incluant la rémunération fixe, la rémunération variable annuelle maximum et la rémunération de long terme en valeur attribuée IFRS s'élève à 22,2 %.

Mise en œuvre de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de 2026

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 2026.

■ Une rémunération fixe annuelle dont le montant s'élève à 1 100 000 euros.

Ce montant a été fixé par le Conseil d'administration du 18 mars 2026, après prise en compte du niveau de responsabilité, du profil, et de l'expérience ainsi que des pratiques de marché dans les sociétés du CAC 40. Il a fait l'objet d'une revalorisation par rapport à la rémunération fixe annuelle 2025 afin de positionner la rémunération du Directeur Général à un niveau cohérent et raisonnable par rapport aux sociétés du CAC 40, indice de référence du Groupe.

Le montant de la rémunération fixe après revalorisation se situe désormais entre le premier quartile et la médiane du CAC 40, niveau que le Conseil d'administration a estimé être cohérent par rapport au positionnement de Legrand dans cet indice et au profil du Groupe.

■ Une rémunération variable annuelle dont la valeur cible a été fixée à 100 % de la rémunération fixe annuelle (80 % quantifiable et 20 % qualitatif).

Elle peut varier entre 0 % et 150 % de la rémunération fixe en fonction du niveau d'atteinte de critères quantifiables et qualitatifs détaillés dans la partie « Choix des critères de performance quantifiables de la rémunération variable annuelle et méthode de fixation des objectifs » du paragraphe 6.2.2.2, C du présent chapitre.

■ Une rémunération de long terme sous forme de plans d'actions de performance dont la valeur cible a été fixée à 200 % de la rémunération fixe annuelle.

Elle 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 future de quatre critères financiers et extra-financiers mesurés sur une moyenne de trois ans. Ces critères sont détaillés au paragraphe 6.2.2.2, C, dans la partie « Choix des critères de performance de la rémunération variable de long terme et méthode de fixation des objectifs » du présent chapitre.

Le montant de la rémunération totale cible⁽¹⁾ après revalorisation se place proche du premier quartile, niveau que le Conseil d'administration a estimé être cohérent par rapport au positionnement de Legrand dans cet indice et au profil du Groupe.

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 2026

Rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre de l'exercice 2026

Les principes de calcul de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2026 incluent les critères applicables et leur pondération figurant dans le tableau ci-après. Ils ont été déterminés par le Conseil d'administration du 18 mars 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations.

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à son approbation préalable par l'Assemblée Générale (vote « *ex post* »).

Le Conseil d'administration du 18 mars 2026 a décidé de reconduire la nature des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle établis depuis l'exercice 2021, ainsi que leur valeur cible et leur valeur maximum.

En effet, le Conseil d'administration a estimé que les critères de la rémunération variable sont au cœur du modèle de croissance et de création de valeur de Legrand. En effet, le modèle de développement de Legrand s'appuie sur deux moteurs de croissance : la croissance organique nourrie notamment par l'innovation (lancements réguliers de produits nouveaux à plus forte valeur d'usage), et les initiatives commerciales (organisationnelles, physiques avec par exemple l'ouverture de *showrooms*, ou encore digitales) et la croissance par acquisitions ciblées qui est une composante clé du modèle de développement de Legrand, avec depuis 1954, 202 sociétés acquises. Le modèle de développement de Legrand se caractérise par une forte capacité d'adaptation aux évolutions économiques, géopolitiques et sociales de ses marchés. Cette aptitude se traduit par le maintien dans le temps d'une rentabilité de premier plan. Ainsi, le Groupe a enregistré une marge opérationnelle ajustée ayant représenté 20 % de ses ventes de 2010 à 2025, avec un minimum de 19,0 % en 2020 lié à la crise sanitaire, et un maximum de 21 % en 2023.

La stratégie est portée par une organisation réactive et proche de ses marchés avec :

- des équipes fortement engagées, avec plus de 39 600 collaborateurs fortement engagés, dans près de 90 pays ;
- une culture d'entreprise fondamentalement tournée vers la performance intégrée (financière et extra-financière) et l'excellence opérationnelle.

(1) Incluant la rémunération fixe, la rémunération variable annuelle cible et la rémunération de long terme attribuée en valeur IFRS. La revalorisation de la rémunération totale maximum incluant la rémunération fixe, la rémunération variable annuelle maximum et la rémunération de long terme en valeur attribuée IFRS s'élève à 22,2 %.

Choix des critères de performance quantifiables 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 sont cohérentes avec les 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 et environnementale dans le cadre de la Feuille de Route RSE du Groupe

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

Critère de performance	Raisons du choix de critère	Méthode de fixation des objectifs
Innovation et position concurrentielle	Alignement avec les priorités stratégiques du Groupe	En début d'année, le Conseil s'assure que les critères retenus sont alignés avec les priorités stratégiques du Groupe et procède à la fixation des objectifs.
Qualité de la croissance externe		L'évaluation de l'atteinte des critères qualitatifs de la rémunération variable annuelle relève de l'appréciation du Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, sur la base des éléments présentés par le <i>management</i> .
Développement des talents		

Critères et objectifs de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2026

				Min	Cible	Max
Quantifiable : 80 % 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 du chiffre d'affaires 2026	Valeur de l'indicateur	3,5 %	5,5 %	7,5 %
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2026 (à périmètre 2025)	En % de la rémunération fixe	0 %	40 %	60 %
			Valeur de l'indicateur	20,5 %	20,9 %	21,3 %
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2026 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %
	Responsabilité Sociétale et Environnementale	Taux d'atteinte 2026 de la Feuille de Route RSE du Groupe ⁽¹⁾	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %
TOTAL QUANTIFIABLE				0 %	80 %	120 %
Qualitatif : 20 % de la rémunération fixe en cible	Innovation et position concurrentielle	■ Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et transformation des <i>process</i> industriels)	0 %	10 %	15 %	
		■ Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits participant à la transition énergétique et digitale				
		■ Évolution des parts de marché				
	Qualité de la croissance externe	■ Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions	0 %	5 %	7,5 %	
		■ Attention portée aux multiples payés				
		■ Qualité de l'arrimage (à court et moyen termes)				
Développement des talents	■ Développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés	0 %	5 %	7,5 %		
	■ Attraction des talents et initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur					
TOTAL QUALITATIF				0 %	20 %	30 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE				0 %	100 %	150 %

(1) La Feuille de Route RSE 2025-2027 du Groupe publiée le 25 mars 2025, repose sur 5 piliers :

- favoriser la diversité et l'inclusion ;
- atténuer le changement climatique ;
- développer une économie plus circulaire ;
- être au service de nos clients ;
- agir en acteur responsable.

Pour plus de détails sur les objectifs 2025-2027 de la Feuille de Route RSE du Groupe et notamment sur les objectifs climatiques et environnementaux, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse du 25 mars 2025 ainsi qu'aux chapitres 1 et 4 du présent document d'enregistrement universel.

Rémunération de long terme du Directeur Général au titre de l'exercice 2026

Au titre de l'exercice 2026, le Directeur Général bénéficie d'un plan d'actions de performance (le « **Plan Actions de Performance 2026** »).

La rémunération de long terme correspond à 200 % de la rémunération fixe annuelle en valeur cible, avec une variation possible du nombre d'actions initialement attribués comprise entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale en fonction de l'atteinte future des critères de performance.

La nature des critères de performance n'a pas été modifiée par rapport à la politique de rémunération 2025. En effet, le Conseil d'administration a estimé que les critères de performance étaient alignés avec la stratégie moyen terme du Groupe et les objectifs de création de valeur à moyen terme, en cohérence avec les meilleures pratiques de gouvernance.

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 ambitions à horizon 2030 de la Société annoncées

au marché lors de la Journée investisseurs, le 24 septembre 2024. Il s'agit de la croissance des ventes hors effet de change et de la marge opérationnelle ajustée après 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 et environnementale dans le cadre de sa Feuille de Route RSE. Cette dernière est au cœur du modèle de Legrand et vise à assurer une croissance durable et responsable dans le respect de l'ensemble des parties prenantes.

Le quatrième critère est basé sur la performance du cours de Bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice EURO STOXX *Industrial Goods & Services*. Le principe de non-paiement en cas de performance inférieure à celle de l'indice EURO STOXX *Industrial Goods & Services* (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 de l'ensemble des parties prenantes.

Critères de performance	Description des critères de performance et méthode de fixation des objectifs	Poids des critères de performance
Objectif de croissance des ventes hors effets de change	Comparaison de l'objectif à la moyenne des réalisations sur 3 ans	1/4
Objectif de marge opérationnelle ajustée après acquisitions	Comparaison de l'objectif à la moyenne des réalisations sur 3 ans	1/4
Taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE ⁽¹⁾ du Groupe	Objectif : moyenne arithmétique sur 3 ans des taux d'atteinte 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 EURO STOXX <i>Industrial Goods & Services</i>	Différentiel de performance entre le cours de Bourse de Legrand et celui de l'indice EURO STOXX <i>Industrial Goods & Services</i> sur une période de 3 ans	1/4

(1) Pour plus de détails sur les objectifs 2025-2027 de la Feuille de Route RSE du Groupe et notamment sur les objectifs climatiques et environnementaux, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse du 25 mars 2025 ainsi qu'aux chapitres 1 et 4 du présent document d'enregistrement universel.

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 des ventes hors effets de change

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	50 %	100 %	150 %	150 %
Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes	Inférieure à 4 %	4 %	8 %	12 %	Supérieure à 12 %

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

2) Critère de marge opérationnelle ajustée après acquisitions

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	50 %	100 %	150 %	150 %
Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes	Inférieure à 19,5 %	19,5 %	20 %	20,5 %	Supérieure à 20,5 %

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

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

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	70 %	100 %	150 %	150 %
Moyenne arithmétique sur une période de 3 ans des taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE	Inférieure à 70 %	70 %	100 %	150 %	Au-delà de 150 %

(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 %	50 %	100 %	150 %	150 %
Différence de performance entre le cours de Bourse de Legrand et celui de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services ⁽²⁾	Inférieure à 0 point	Égale à 0 point	Égale à 5 points	Égale à 10 points	Supérieure à 10 points

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

(2) Pour le Plan Actions de Performance 2026, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2026-2028 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^e année du plan (2nd semestre 2028) 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 2025), soit 132,02 € ;
- performance de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services du 2nd semestre de la 3^e année du plan (2nd semestre 2028) à la moyenne des indices journaliers de clôture de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2025), soit 1 595,80 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 EURO STOXX Industrial Goods & Services.

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

La période d'acquisition pour le Directeur Général 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 2026, il sera procédé à la vérification des critères de performance et de la condition de présence. Les règles applicables en cas de départ du Directeur Général avant l'expiration de la période d'acquisition sont décrites au paragraphe « Rémunération de long terme au titre des exercices 2024 et 2025 » du 6.2.3.2 du présent document d'enregistrement universel.

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. 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 l'engagement formel de n'utiliser aucun instrument de couverture pour les actions de performance qui lui ont été attribuées.

D – Autres éléments de la politique 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 ou de toute autre société du Groupe.

Rémunération exceptionnelle

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

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

Régimes de retraite

Il n'existe pas d'engagement de régime de retraite à prestations définies.

Le Directeur Général continue de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du CGI. Le Directeur Général était affilié à ce régime avant sa nomination, et continue à en bénéficier dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.

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 2026 un montant de 2 884 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

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 y compris en cas de changement de contrôle de la Société.

Clause de non-concurrence

Compte tenu du profil du Directeur Général et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018 a approuvé la conclusion 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. À ce titre, le salaire de référence s'entend par le salaire fixe et la rémunération variable annuelle hors les sommes reçues au titre de la rémunération variable de long terme. Ce montant est inférieur au plafond maximum recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise.

Conformément à l'article R. 22-10-14, III 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. Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

Intéressement et participation

La Société a mis en place depuis de nombreuses années un accord d'intéressement et de participation 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 2026 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 Benoît Coquart représenterait au titre de l'année 2026 un montant de 7 796 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Clause de « clawback »

Le Conseil d'administration, sur avis du Comité des rémunérations, pourrait décider de ne pas verser ou de demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable annuelle et de long terme en cas (i) de fraude du Directeur Général et/ou (ii) de faute lourde du Directeur Général ayant un impact négatif significatif pour le Groupe.

6.2.2.3 Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2026

A – Mandat des administrateurs

Les administrateurs sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de trois ans, 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 2026

Le Conseil d'administration effectue la répartition de la rémunération entre les administrateurs sur recommandation du Comité des rémunérations, sur la base d'un montant global autorisé par l'Assemblée Générale. Ce montant global de rémunération autorisé par l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 est de 1 300 000 euros. Il reste valable jusqu'à l'adoption d'une nouvelle résolution par l'Assemblée Générale prévoyant un nouveau montant.

Le Conseil d'administration du 18 mars 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de proposer de porter ce montant global de rémunération des administrateurs à 1 600 000 euros. L'augmentation de l'enveloppe a été décidée afin de tenir compte (i) de la tenue d'éventuelles séances supplémentaires du Conseil et de ses Comités, liées à l'actualité du Groupe et (ii) de l'intégration

d'un montant de 70 583 euros correspondant au dépassement de l'enveloppe applicable en 2025 (fixée à 1 300 000 euros).

Ce montant de 70 583 euros dû au titre de l'exercice 2025, qui résulte de la tenue de réunions supplémentaires du Conseil et de ses Comités⁽¹⁾ non initialement prévues et liées à l'actualité du Groupe, est intégré à la politique de rémunération 2026. Il sera prélevé sur l'enveloppe de rémunération 2026 et versé à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2026, sous réserve de l'approbation des neuvième et dixième résolutions par les actionnaires.

Pour plus d'informations sur la fixation du montant maximum de rémunération alloué aux membres du Conseil d'administration, le lecteur est invité à se référer à la présentation de l'ordre du jour (exposé des motifs) et des projets de résolutions disponibles sur le site internet de la Société www.legrand.com/fr, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 2026 ».

Il est rappelé que ni la Présidente du Conseil d'administration, ni le Directeur Général ne perçoivent de rémunération au titre de leur 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 telles 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 du 18 mars 2026, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de laisser inchangée la partie fixe de la rémunération des administrateurs. Il a décidé de modifier le montant de la part variable pour chaque présence à une réunion exceptionnelle du Conseil d'administration à compter de l'exercice 2026. La politique de rémunération des administrateurs pour 2026 est la suivante :

- 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 planifiée du Conseil d'administration,

- 2 500 euros pour chaque présence à une séance exceptionnelle du Conseil d'administration;

- 3 000 euros pour chaque administrateur membre d'un comité spécialisé pour chaque présence à une réunion du comité spécialisé ;
- 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 ; et
- 2 500 euros supplémentaires par déplacement pour les administrateurs résidant hors du continent européen, s'ajoutant à la rémunération variable. Cette somme ne serait pas perçue en cas de participation par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

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.

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 est conforme aux pratiques de marché.

Compte tenu des missions particulières exercées par l'Administrateur Référent, le Conseil d'administration a décidé de lui attribuer un montant supplémentaire de rémunération de 20 000 euros. 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, le nombre minimum d'actions qu'un administrateur doit détenir à titre personnel et conserver tout au long de son mandat est de 500 actions. Tout administrateur doit, en cours de mandat, faire progressivement l'acquisition d'un nombre d'actions équivalent à une année de sa rémunération (calcul effectué en prenant pour hypothèse sa participation, pour un exercice, à l'ensemble des réunions du Conseil et des Comités auxquels il appartient et en retenant comme valeur unitaire de l'action Legrand, le cours moyen de Bourse du précédent exercice clos).

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

(1) Pour plus de détails sur les réunions du Conseil d'administration et des Comités, le lecteur est invité à se référer aux paragraphes 6.1.1.3 « Travaux du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2025 » et 6.1.3.3 « Travaux des comités spécialisés du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2025 » de la section 6.1 du présent document d'enregistrement universel.