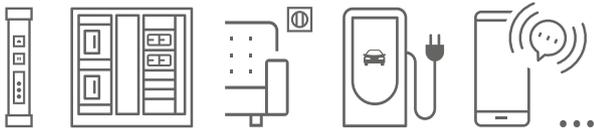


ENSEMBLE AMÉLIORER LES VIES

2023 Rapport
intégré



Sommaire

Message de Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand	2
Le profil de notre Groupe	4
Notre raison d'être	4
Nos valeurs	4
Notre histoire	6
Legrand aujourd'hui	7
Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme	9
Notre modèle de création de valeur	14
Notre stratégie	16
Un spécialiste dans une industrie porteuse	16
Nos atouts dans ce marché porteur	18
Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique	22
La Responsabilité Sociétale et Environnementale chez Legrand	24
Notre politique RH intégrée à la stratégie de l'entreprise	25
Notre ambition à moyen terme	27
Notre performance intégrée	28
Notre performance historique	28
Notre performance financière et extra-financière en 2023	29
La reconnaissance de notre performance extra-financière	31
Notre stratégie en matière de gestion des risques	32
Une gouvernance dédiée	33
À propos de ce rapport	33

Message de Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand

” Dans un marché du bâtiment en retrait sur l’année dans la grande majorité des géographies, les résultats 2023 tant financiers qu’extra-financiers de Legrand sont très satisfaisants, et démontrent encore une fois la robustesse de notre modèle de croissance et de création de valeur ainsi que les fortes capacités d’adaptation et d’exécution des équipes.”



Benoît Coquart, Directeur Général

Confirmation de la pertinence du modèle de développement et de création de valeur

Avec un chiffre d’affaires de 8,4 milliards d’euros en croissance organique et par acquisitions de près de +5 %, Legrand affiche des indicateurs de rentabilité records et uniques dans notre industrie, avec une marge opérationnelle ajustée à 21,0 % des ventes, un *cash flow* libre de 1,6 milliard d’euros (soit près de 19 % du chiffre d’affaires) et un bénéfice net par action en hausse de près de +16 % sur l’année.

Ces performances sont notamment portées par :

- i) une très belle progression sur nos segments à plus forte croissance (*datacenters*, solutions d’efficacité énergétique et produits connectés), à structure et taux de change constants de plus de +11 % et portant ainsi la part de ces segments à 36 % des ventes du Groupe ;
- ii) un rythme très soutenu de lancements de produits nouveaux, aussi bien sur les segments les plus porteurs que sur nos offres d’infrastructures essentielles ;
- iii) la réalisation de nombreux investissements commerciaux ;
- iv) la réalisation de 5 acquisitions sur un an, dont 2 dans le domaine des *datacenters* qui représentent désormais 15 % du chiffre d’affaires du Groupe ;
- v) une solide maîtrise des coûts et une forte productivité.

Ainsi en 2023, nous avons continué à innover pour apporter à nos clients les réponses concrètes aux enjeux technologiques, sociétaux et environnementaux qui s'offrent à nous : électrification croissante des économies et des usages, transitions numériques, énergétiques et démographiques.

Nos réalisations extra-financières sont tout aussi remarquables en 2023, avec un taux de réalisation de 118 % pour la deuxième année de notre Feuille de Route RSE 2022-2024, avec par exemple des émissions de CO₂ (Scopes 1&2) du Groupe en baisse de -39 % à périmètre courant sur deux ans (-30 % sur un an) et un recours à 82 % d'électricité renouvelable en 2023. En matière de diversité et inclusion, le taux de féminisation des postes de *management* (grade Hay 14+) continue de progresser en 2023 et atteint 29,1 %, et plus des 2/3 des effectifs du Groupe travaillent désormais au sein d'une entité labellisée Diversité & Inclusion.

En 2024, dans un contexte de marché du bâtiment toujours difficile, Legrand poursuivra ses initiatives de croissance et de maîtrise de ses coûts, en s'appuyant sur ses fondamentaux qui demeurent intacts, tels que sa capacité à innover, le dynamisme de sa croissance externe, son *pricing power*, sa génération de trésorerie, tout en visant un taux de réalisation RSE d'au moins 100 % pour la troisième et dernière année de sa Feuille de Route RSE 2022-2024.

2024 marque aussi une étape importante dans la trajectoire de décarbonation du Groupe. Legrand vient de valider auprès de SBTi (*Science Based Target initiative*), son engagement Net Zero 2050, qui implique la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe de 90 % sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050, et la neutralisation des émissions qui ne pourront pas être évitées. Cela impliquera également une révision des objectifs 2030 pour Legrand, avec une baisse de -42 % pour les Scopes 1&2 et -25 % pour le Scope 3 par rapport à l'année de référence 2022.

Valeurs et raison d'être

En 2023, nous avons formalisé nos valeurs, intimement liées à la raison d'être du Groupe et guidant au quotidien nos actions et choix stratégiques. Nos valeurs viennent nourrir notre stratégie de développement, renforcées par nos engagements RSE, mais également notre implication dans le mécénat, au travers de notre Fondation Legrand et dans nos différents partenariats, d'Électriciens sans Frontières au Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies.

Notre raison d'être

La raison d'être de Legrand exprime l'ambition du Groupe en faisant un lien explicite entre son métier et son rôle central dans l'équipement des bâtiments. Elle est le fruit de 150 ans d'histoire ; elle indique le sens fondamental de l'action de Legrand au quotidien et guide le Groupe dans ses choix stratégiques. Elle porte une vision et fédère les équipes autour d'un projet commun.

Elle a été rendue publique en 2020 et est exprimée ainsi :

« 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 simples, innovantes et durables. »

Nos valeurs



1

Nous dessinons l'avenir

- En créant aujourd'hui les bâtiments de demain
- En positionnant la Responsabilité Sociétale et Environnementale au cœur de notre croissance
- En faisant grandir les talents qui changeront le monde de demain



2

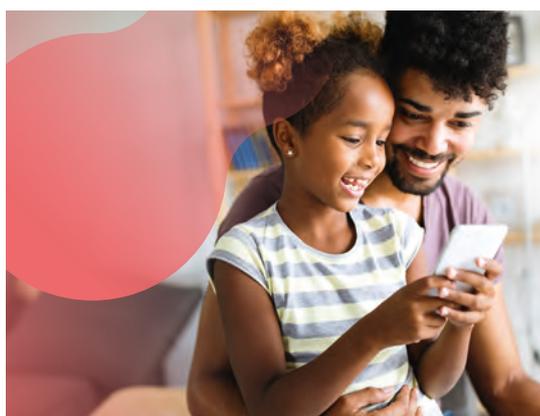
Nous célébrons l'inclusion

- En respectant les autres tels qu'ils sont
- En faisant de la diversité de nos équipes une opportunité pour être une meilleure entreprise
- En considérant la diversité de nos parties prenantes comme une force et un moteur



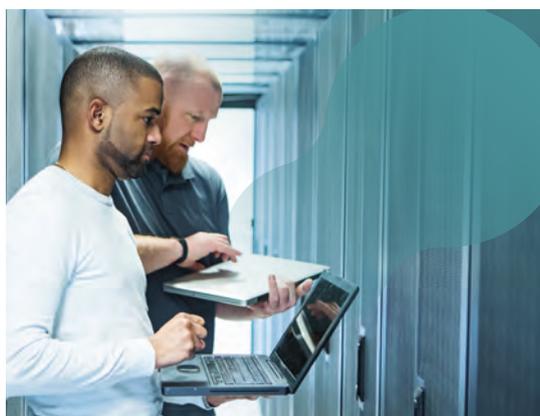
3 Nous jouons collectif

- En apportant en permanence de la valeur ajoutée à l'ensemble de notre filière
- En assurant la meilleure des expériences à nos clients
- En allant de l'avant avec nos collaborateurs, animés par une stratégie et un objectif communs



4 Nous rendons les choses simples

- En favorisant des relations humaines authentiques
- En promouvant transparence et honnêteté dans tout ce que nous faisons
- En concevant des produits faciles à installer, à utiliser et à maintenir



5 Nous répondons présents

- En conjuguant qualité et durabilité dans les solutions que nous commercialisons
- En éliminant nos impacts négatifs et en ayant un impact positif partout où nous le pouvons
- En garantissant des pratiques commerciales responsables et en respectant nos engagements

Notre histoire

L'aventure entrepreneuriale et industrielle de Legrand a commencé en 1865, à Limoges, ville où le Groupe conserve son siège social aujourd'hui. Le nom de Legrand, l'un des propriétaires, est adopté en 1904. Il demeure celui du Groupe et une marque commerciale reconnue.

● 1^{re} moitié du XX^e siècle

De l'atelier de porcelaine à la production d'appareillage électrique

1919

établissement d'un partenariat entre les dirigeants de Legrand et un artisan local producteur de matériel électrique en porcelaine

1949

spécialisation de Legrand dans l'appareillage et le matériel électriques

● 2^e moitié du XX^e siècle

Acquisitions et internationalisation

Années 50

essor de nouvelles techniques de production et de nouveaux matériaux comme les thermodurcissables et thermoplastiques

1970

Legrand entre en Bourse puis rejoint le CAC 40 en 1987

Années 1990

le Groupe développe son offre avec la domotique

Années 60 et 70

Legrand ne cesse de croître et ouvre des filiales hors de France (Belgique, 1966) puis d'Europe (Brésil, 1977)

● Depuis 2010

Accélération de la création de valeur responsable

2011

Legrand devient le numéro 2 européen de l'assistance à l'autonomie

Legrand réintègre le CAC 40 après son retour en bourse en 2006

2015

lancement du programme Eliot pour développer l'offre connectée du Groupe et améliorer et simplifier l'expérience utilisateur des bâtiments connectés

2018

acquisition de Netatmo, spécialiste français de la maison connectée

2020

la raison d'être du Groupe est dévoilée, « Legrand améliore les vies »

2021-2023

Legrand dédie une partie significative de ses investissements aux segments à plus forte croissance (produits connectés, *datacenters* et efficacité énergétique) et formalise ses valeurs, piliers de la raison d'être du Groupe

● Années 2000

Un retour en bourse et développement de l'engagement RSE

Années 2000

les grandes tendances sociétales et technologiques appuient la stratégie du Groupe qui continue son internationalisation et accélère sa stratégie d'acquisitions

2001

Schneider Electric lance une Offre Publique d'Échange amicale (OPE) sur la totalité du capital de Legrand mais la Commission européenne s'oppose au projet de rapprochement

2004

création de la fonction développement durable chez Legrand

2007

1^{re} Feuille de Route RSE. En 2022 Legrand a dévoilé sa 5^e Feuille de Route RSE

Legrand aujourd'hui

Chiffres clés 2023 du Groupe

CHIFFRE
D'AFFAIRES

8,4 Md€



PRÈS DE

38 000

COLLABORATEURS
À TRAVERS LE MONDE



PLUS DE

300 000

RÉFÉRENCES PRODUITS



IMPLANTÉ
DANS PRÈS DE

90 pays



ET VENDU
DANS ENVIRON

170 pays



5%

DU CA CONSACRÉ
À LA R&D (MOYENNE
SUR 10 ANS)



~15%
DATACENTERS



~5%
AUTRES



<40%
RÉSIDENTIEL



>40%
NON
RÉSIDENTIEL



Grands marchés de destination

20%
RESTE
DU MONDE



39%
AMÉRIQUE DU NORD
ET CENTRALE

41%
EUROPE

Répartition du CA par zone géographique

Legrand aujourd'hui

Événements et faits marquants 2023



Intégration dans la « liste A- »
du « CDP Climate Change »
- niveau « Leadership ».



Annonce d'une émission d'obligations liées au développement durable pour un montant de 700 M€, indexées sur les ambitions du Groupe en matière de diversité et de réduction d'émissions de gaz à effet de serre.



Matix Go
Gamme d'appareillage responsable, engagée et durable qui répond aux objectifs RSE : pas de plastique à usage unique, utilisation de matières premières recyclées, processus de production et technologie à impact réduit, utilisation de matériaux biosourcés et d'emballages 100 % papier.



Deux grands prix de l'Assemblée Générale et de la mixité 2023 décernés à Legrand :

- « Grand prix de la création et de partage de la valeur »
- « Grand prix de la mixité et de la diversité ».



Renouvellement de la signature de la charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle et obtention des prix « Rôle modèle Leader LGBT+ » et « Rôle Modèle Leader Allié ».



Faslic+
Gamme de chemins de câbles filaires qui propose des produits résistants et faciles à installer sans outils, une offre large en termes de dimensions et de finitions pour répondre aux besoins des différents types de chantiers.



Labellisations GEEIS-Diversité (Gender Equality European & International Standard-Diversity) de 7 nouveaux périmètres (Benelux, Brésil, Chine, Pologne, Mexique, Turquie, Australie / Nouvelle-Zélande) soit près de 40 pays labellisés depuis 2020.



Séismes en Turquie, en Syrie et au Maroc : soutien de l'UNICEF, d'Électriciens sans frontières et de la Croix-Rouge pour venir en aide aux populations locales.



Starline
Nouvelle génération du compteur d'énergie *Starline Critical Power Monitor* qui apporte toujours plus d'efficacité énergétique dans les sites stratégiques et énergivores tels que les *datacenters*.



5 acquisitions renforçant les positions de Legrand sur des segments porteurs. Chiffre d'affaires acquis d'environ 190 M€ sur un an.

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

En tant que Présidente du Conseil, je suis attachée à nos valeurs de transparence, d'intégrité et de responsabilité. La gouvernance est un des piliers de notre réussite à long terme."

Angeles GARCIA-POVEDA,
Présidente du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de Legrand compte 14 administrateurs qui apportent leurs expertises variées et complémentaires afin de promouvoir la création de valeur en intégrant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités.

Pour prendre ses décisions, le Conseil d'administration s'appuie sur les travaux et les recommandations de ses 4 comités. Chaque comité est présidé par un administrateur indépendant.

Legrand porte une attention particulière à sa gouvernance afin qu'elle réponde aux critères les plus exigeants, dans le cadre du respect de la loi et de l'application des meilleures pratiques de place, dans l'intérêt de l'ensemble de ses parties prenantes. La Société applique les principes de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées du Code de Gouvernement d'Entreprise de l'Afep et du Medef consultable sur le site internet du Medef à l'adresse suivante : www.medef.com.

Reconnu pour la performance de ses résultats et de sa gouvernance, Legrand est coté sur Euronext Paris et notamment intégré au CAC 40, au CAC 40 ESG et au CAC SBT 1.5⁽¹⁾.

(1) À la date de dépôt du document d'enregistrement universel.

(2) Ces ratios n'intègrent pas les 2 administrateurs représentant les salariés.

Chiffres clés 2023



7 NATIONALITÉS
REPRÉSENTÉES
AU CONSEIL
D'ADMINISTRATION⁽¹⁾

83%
D'ADMINISTRATEURS
INDÉPENDANTS⁽²⁾

7 RÉUNIONS
DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

93% TAUX
DE PRÉSENCE DES
ADMINISTRATEURS AUX
RÉUNIONS DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

1 ÉVALUATION
ANNUELLE DU
FONCTIONNEMENT DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION
ET DE SES COMITÉS

2 RÉUNIONS DES
ADMINISTRATEURS
HORS ADMINISTRATEURS
INTERNES OU EXÉCUTIFS

Mixité au sein du Conseil d'administration^{(1) (2)}



42%
DE FEMMES



58%
D'HOMMES

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

Le Conseil d'administration⁽¹⁾



Angeles GARCIA-POVEDA

Présidente indépendante
du Conseil d'administration
Nationalité espagnole
Membre du Comité des
engagements et de la RSE



Olivier BAZIL

Administrateur
Nationalité française
Membre du Comité
des nominations et de
la gouvernance et du
Comité des engagements
et de la RSE



Isabelle BOCCON-GIBOD

Administratrice
indépendante
Nationalité française
Présidente du Comité
d'audit et membre du
Comité des engagements
et de la RSE



Sophie BOURDAÏS

Administratrice
représentant les salariés
Nationalité française
Membre du Comité
des rémunérations



Daniel BUISSON

Administrateur représentant
les salariés
Nationalité française
Membre du Comité d'audit



Jean-Marc CHÉRY

Administrateur indépendant
Nationalité française
Président du Comité des
engagements et de la RSE



Valérie CHORT

Administratrice indépendante
Nationalité canadienne
Membre du Comité des
engagements et de la RSE
et du Comité d'audit



Benoît COQUART

Administrateur
Nationalité française



Edward A. GILHULY

Administrateur indépendant
Nationalité américaine
Membre du Comité des
engagements et de la RSE



Patrick KOLLER

Administrateur indépendant
Nationalité franco-allemande
Membre du Comité des
nominations et de la
gouvernance et du Comité
des rémunérations



Michel LANDEL

Administrateur référent
Nationalité française
Président du Comité
des nominations
et de la gouvernance et
membre du Comité des
rémunérations



Annalisa LOUSTAU ELIA

Administratrice
indépendante
Nationalité italienne
Présidente du Comité
des rémunérations



Florent MENEGAUX

Administrateur indépendant
Nationalité française
Membre du Comité d'audit



Clare SCHERRER

Administratrice
indépendante
Nationalité anglo-américaine
Membre du Comité d'audit

(1) Composition du Conseil d'administration à la date de dépôt du document d'enregistrement universel.

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

Rôle et responsabilités des comités⁽¹⁾



91 % MOYENNE DES TAUX DE PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS AUX COMITÉS SPÉCIALISÉS

■ Comité des nominations et de la gouvernance

Ce Comité est en particulier chargé de formuler des propositions au Conseil d'administration concernant la composition du Conseil et des comités spécialisés. Il a également pour missions :

- d'évaluer périodiquement, sous la supervision de l'Administrateur référent, le bon fonctionnement du Conseil et des comités ;
- d'examiner l'évolution des règles de gouvernement d'entreprise, et de suivre leur application par la Société ;
- d'établir le plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.

3 Réunions du Comité des nominations et de la gouvernance
Taux de présence : 89 %

■ Comité des rémunérations

Ce Comité est amené à se prononcer notamment sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société. Il veille également à ce que la Société respecte ses obligations en matière de transparence des rémunérations. Les dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être membres du Comité des rémunérations.

2 Réunions du Comité des rémunérations
Taux de présence : 100 %

■ Comité des engagements et de la RSE

Ce Comité a pour mission d'assister le Conseil d'administration dans les grands engagements du Groupe (budget annuel, acquisitions) et la stratégie RSE, et en particulier :

- d'examiner l'ensemble des projets majeurs liés au développement du Groupe, et en particulier les projets de partenariats stratégiques et les opérations majeures d'investissement et de désinvestissement ;
- d'examiner les projets de budgets annuels soumis au Conseil d'administration ;
- de vérifier la cohérence entre la stratégie du Groupe et la démarche RSE et la prise en compte des enjeux RSE et en particulier celle des risques et opportunités liés au climat ;
- d'apprécier l'adéquation des moyens dont dispose le Groupe pour mener à bien sa stratégie RSE, en lien avec les objectifs poursuivis.

4 Réunions du Comité des engagements et de la RSE
Taux de présence : 90 %

■ Comité d'audit

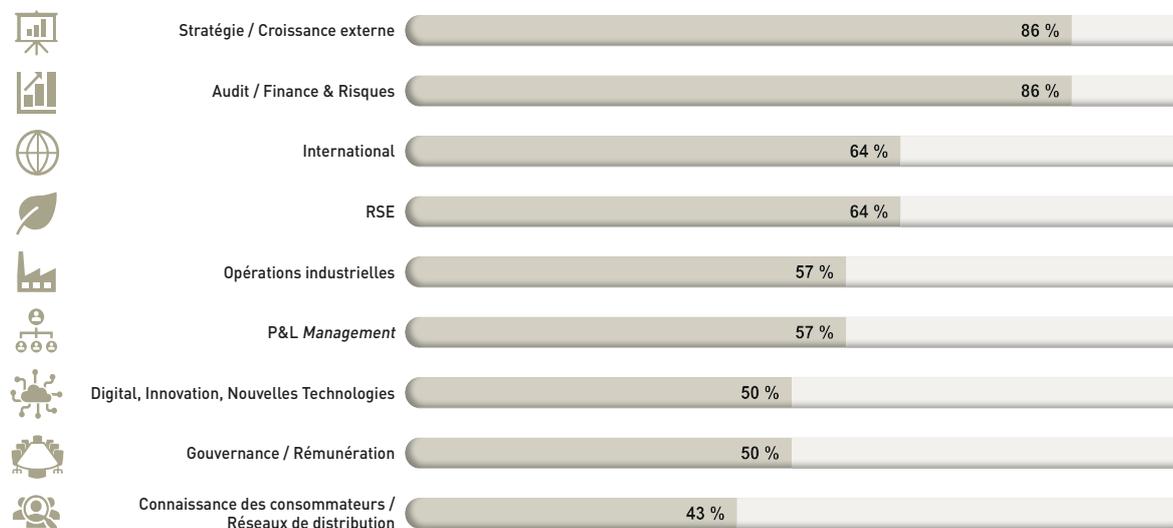
Ce Comité assiste le Conseil d'administration dans ses missions en matière d'arrêtés des comptes annuels sociaux et consolidés et de préparation de l'information délivrée aux actionnaires et au marché. Il s'assure de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. Il est également chargé d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables, financières, de durabilité et du contrôle légal des comptes.

5 Réunions du Comité d'audit
Taux de présence : 86 %

Compétences et expertises du Conseil d'administration

Les compétences et expertises du Conseil d'administration ont été renforcées en 2023 avec l'arrivée de 2 nouvelles administratrices ayant des compétences spécifiques en matière de durabilité.

La matrice de compétence des administrateurs présentée lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023 est la suivante :



(1) Chiffres 2023.

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

Le Comité de Direction

Rôle et composition de notre Comité de Direction

Responsable de la définition et du pilotage de la stratégie de Legrand, dans le cadre des orientations fixées par le Conseil d'administration, au sein de l'entreprise, le Comité de Direction est une équipe resserrée

de 8 membres aux compétences complémentaires et variées. Il réunit à la fois des directions opérationnelles et des fonctions support.



Benoît COQUART (1)

Directeur Général
dans le Groupe depuis 1997

Bénédicte BAHIER (2)

Directrice des Ressources Humaines
dans le Groupe depuis 2007

Antoine BUREL (3)

Directeur Général Adjoint,
Directeur des Opérations
dans le Groupe depuis 1993

Jean-Luc CARTET (4)

Directeur Asie, Pacifique, Afrique,
Moyen-Orient, Amérique du Sud
dans le Groupe depuis 1992

Brian DI BELLA (5)

Président-Directeur
Général de Legrand
Amérique du Nord et centrale
dans le Groupe depuis 2004

Virginie GATIN (6)

Directrice de la Responsabilité
Sociétale et Environnementale
dans le Groupe depuis 2021

Franck LEMERY (7)

Directeur Financier
dans le Groupe depuis 1994

Frédéric XERRI (8)

Directeur Europe
dans le Groupe depuis 1993

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

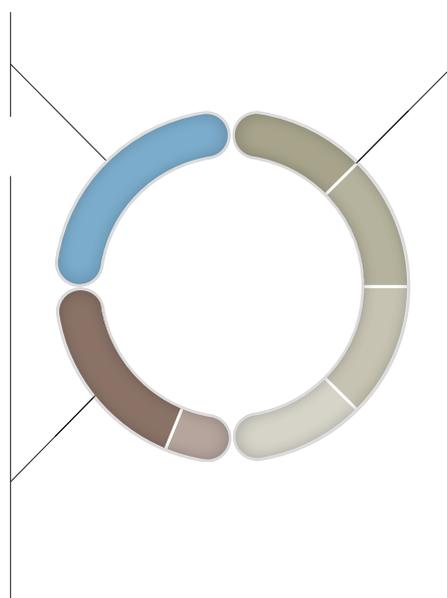
Politique de rémunération des dirigeants

Rémunération du Directeur Général en 2023 - Répartition des parts fixes et variables

25%
RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE

25%
RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE (EN CIBLE)

- 80 % Quantitatif
 - Croissance organique du chiffre d'affaires
 - Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions
 - Croissance externe
 - Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE
- 20 % Qualitatif
 - Innovation et position concurrentielle
 - Qualité de la croissance externe
 - Développement des talents



50%
RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME (EN CIBLE)

- 1/4 Objectif de croissance organique du chiffre d'affaires (moyenne sur 3 ans des réalisations)
- 1/4 Objectif de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations)
- 1/4 Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations)
- 1/4 Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40 (différentiel de performance mesuré sur une période de 3 ans)

Rémunération des managers

La rémunération des *managers* est en ligne avec les objectifs du Groupe. Ainsi, environ 20 % des *managers* bénéficient de rémunération à long terme (LTIs). De plus, 20 % du bonus annuel des directeurs de pays est indexé sur la performance de leur périmètre sur le déploiement de la Feuille de Route RSE.

1/3

CROISSANCE ORGANIQUE DU CHIFFRE D'AFFAIRES



1/3

MARGE OPÉRATIONNELLE AJUSTÉE AVANT ACQUISITIONS



1/3

TAUX D'ATTEINTE ANNUELS DE LA FEUILLE DE ROUTE RSE DU GROUPE



Structure du plan d'intéressement long terme (LTI) pour les postes clés du Groupe

Notre modèle de création de valeur

Nos ressources



Notre capital humain

- Près de 38 000 collaborateurs (38 % de femmes)
- Près de 2 800 personnes en R&D dans une vingtaine de pays
- Des équipes engagées : 80 % de taux d'engagement (2021)



Notre capital industriel et intellectuel

- Offre produits étendue : plus de 300 000 références
- 111 sites industriels dans 32 pays
- 85 % des sites certifiés ISO 9001
- 84 % des sites certifiés ISO 14001
- Environ 3 500 brevets
- Près de 80 marques
- Environ 20 % des équipes R&D dédiées au *software* et *firmware*



Notre capital financier

- 2/3 du capital détenu par des investisseurs *long only*
- Endettement financier net de 1,0 fois l'Ebitda



Notre capital sociétal

- Des clients dans environ 170 pays
- 67 % des achats à des fournisseurs partageant les principes du Pacte Mondial
- Partenariats de mécénat : Électriciens sans frontières, Fondation Agir contre l'Exclusion ; alliances technologiques ; partenariats commerciaux



Notre capital naturel et environnemental

- Activité peu énergivore et apportant des solutions d'efficacité énergétique pour les bâtiments
- Recours limité à l'eau

Notre raison d'être

« 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 simples, innovantes et durables. »

Notre positionnement équilibré

■ Industrie à faible risque

Plus résistante aux cycles économiques, avec de fortes barrières à l'entrée

■ Secteur d'activité stratégique

Industrie stratégique et à faible intensité énergétique, soutenue par les autorités et faisant partie des plans de relance mondiaux et régionaux

■ Répartition du chiffre d'affaires équilibrée



CA par marché de destination

- <40 % Résidentiel
- >40 % Non-résidentiel
- ~15 % *Datacenters*
- ~5 % Autres



CA par zone géographique

- 41 % Europe
- 39 % Amérique du Nord et Centrale
- 20 % Reste du Monde

Des tendances porteuses



■ Tendances séculaires

Électrification, démographie, pénurie de bâtiments, développement des nouvelles économies



■ Nouvelles tendances

Efficacité et sobriété énergétique, digitalisation, aide à l'autonomie, télétravail, bien-être

Notre modèle de création de valeur

Notre stratégie

- **Pure player** du bâtiment
- Positions de **leadership** pour 2/3 des ventes
- **Axée sur une double croissance** :
 - **Croissance organique** : ~ 5 % du chiffre d'affaires investi en R&D entre 2010 et 2023 conduisant à de nombreuses innovations produits
 - **Croissance externe** : 63 acquisitions entre 2010 et 2023
- **Accélération sur les segments à plus forte croissance**
- **Poursuite de notre politique RSE** : 5^e Feuille de Route RSE lancée en 2022
- **Organisation efficace**, avec des équipes tournées vers la performance
- **Au service de nos clients** :
 - **Distributeurs** : généralistes, spécialistes, bricolage, détail, « pure player » internet
 - **Metteurs en œuvre** : installateurs, intégrateurs systèmes, tableautiers
 - **Prescripteurs** : architectes, *leaders* d'opinion, bureaux d'études & ingénierie, investisseurs
 - **Utilisateurs finaux** : particuliers, entreprises, gestionnaires d'immeubles

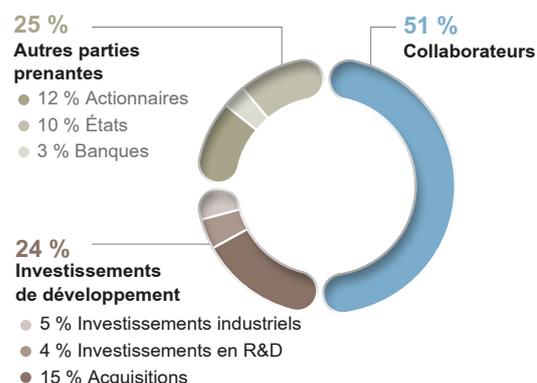
Notre ambition à moyen terme

- **Croissance annuelle** moyenne de notre chiffre d'affaires, hors effets de change, comprise entre +5 % et +10 %
- **Marge opérationnelle** ajustée moyenne d'environ 20 % du chiffre d'affaires
- **Poursuite de la croissance** des segments à plus forte croissance : objectif de 50 % de chiffre d'affaires à moyen terme
- **2030**
 - **Réaliser 80 %** de notre chiffre d'affaires avec **des solutions éco-responsables**
 - **Baisser de 42 %** les **émissions carbone** liées à nos propres activités (*Scopes 1&2*) et de 25 % celles provenant de notre chaîne de valeur (*Scope 3*) – en données courantes par rapport à l'année de référence 2022
 - **1/3 des postes clés féminisés** et la **parité de genre** sur l'ensemble des effectifs du Groupe

Notre création de valeur en 2023

- **8,4 Md€** de chiffre d'affaires
- **21,0 %** de marge opérationnelle ajustée
- **1,3 Md€** de *cash flow* libre normalisé

Répartition équilibrée de la valeur ajoutée auprès des parties prenantes (2023)



- **Réduction de 39 %** de nos émissions *Scopes 1&2* entre 2021 et 2023
- **82 % d'énergie renouvelable** utilisée par le Groupe
- **7 GWh produits sur nos sites** par nos installations d'énergie renouvelable
- **9,5 millions de tonnes de CO₂ évitées** par nos clients grâce à nos solutions d'efficacité énergétique depuis 2022
- **195 fournisseurs engagés** en 2022 et 2023 à baisser leurs émissions de 215,5 kt CO₂e d'ici 2030
- **92 % des ventes** réalisées auprès de clients satisfaits
- **29,1 % des positions** de *management* (Hay 14+) occupées par des femmes
- **95,5 % de collaborateurs** Legrand ayant reçu au moins 6 h de formation
- **Réduction de 57 %** du taux de fréquence des accidents du travail (TF2) entre 2018 et 2023
- **90 % des collaborateurs** Legrand couverts par le programme « *Serenity On* » étendu
- **Legrand sélectionné** dans les « *World's Best Employers* » par *Forbes* et *Statista*

Un spécialiste dans une industrie porteuse

Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques des bâtiments, au sein d'une industrie stratégique, soutenu par des tendances porteuses, avec :

- un vaste marché accessible de plus de 120 Md€ ;
- un domaine peu risqué car plus résistant aux cycles économiques, notamment du fait des travaux de rénovation (environ 45 % de l'activité) ;
- plus de 300 000 références de produits pour l'ensemble des géographies et types de bâtiments.

Tendances séculaires



Démographie

La croissance démographique entraîne une augmentation de la consommation et des dépenses d'infrastructure



Urbanisation

De meilleures conditions de vie, des opportunités de travail et des revenus accrus stimulent la demande pour des applications intelligentes et pour l'Internet des objets



Classe moyenne émergente

Les classes moyennes émergentes investissent dans des produits, services et technologies numériques de qualité

Un spécialiste dans une industrie porteuse

Tendances prioritaires

**Bâtiments de demain**

Les produits et applications « *Smart-Connected-Simple-Safe* » deviennent incontournables

**Urgence climatique**

Des bâtiments plus efficaces et intelligents sont indispensables pour limiter le réchauffement climatique (attente des clients et des régulateurs, notamment par les plans de relance)

**Santé et bien-être**

Les sociétés évoluent vers une recherche accrue de bien-être et d'assistance à l'autonomie

Évolution des usages

**Modes de vie numériques**

La digitalisation combinée à l'évolution des modes de vie crée des tendances structurelles pour les bâtiments en termes de connectivité et de confort

**Lieux de travail hybrides**

Les aménagements des bureaux permettent de plus en plus de modularité, notamment par la connectivité (bureaux pouvant devenir des salles de réunion, *video-conferencing*)

**Online**

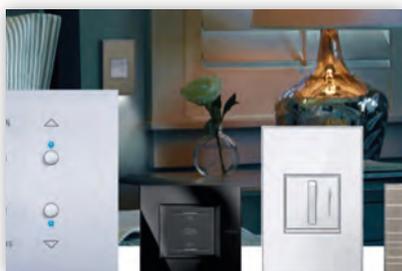
La digitalisation se traduit par des achats en ligne croissants ainsi qu'un besoin augmenté en infrastructures numériques du bâtiment

Nos atouts dans ce marché porteur

Notre offre produits complète pour tous les bâtiments

Legrand propose une offre inégalée de plus de 300 000 références, permettant d'équiper tous les bâtiments. Le Groupe accompagne également la digitalisation des bâtiments et contribue à diminuer leur empreinte carbone grâce à ses produits et services d'efficacité énergétique.

Les solutions du Groupe sont installées dans les lieux de vie (logements individuels et collectifs, hôtels, etc.), de travail (bureaux, *datacenters*, sites industriels) et de rencontre (commerces, hôpitaux, écoles, universités, etc.).



Pilotage des installations électriques



Mise à disposition d'énergie



Distribution d'électricité



Suivi et pilotage à distance de toute l'infrastructure



Mise à disposition d'une alimentation électrique sécurisée, stable et optimisée



Protection des installations électriques

NOTRE STRATÉGIE

Nos atouts dans ce marché porteur



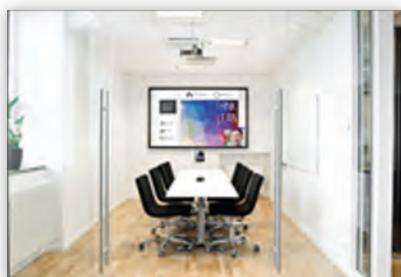
Recharge de véhicules électriques



Mesure et maîtrise de la consommation d'énergie



Installation de systèmes de câblage structuré



Distribution de signaux audio et vidéo



Organisation de l'infrastructure « white space » de datacenters



Alimentation électrique des postes de travail



Gestion et optimisation de l'éclairage



Régulation de la température et prise en compte de l'ensoleillement



Sécurisation des bâtiments et garantie de la sécurité des mouvements

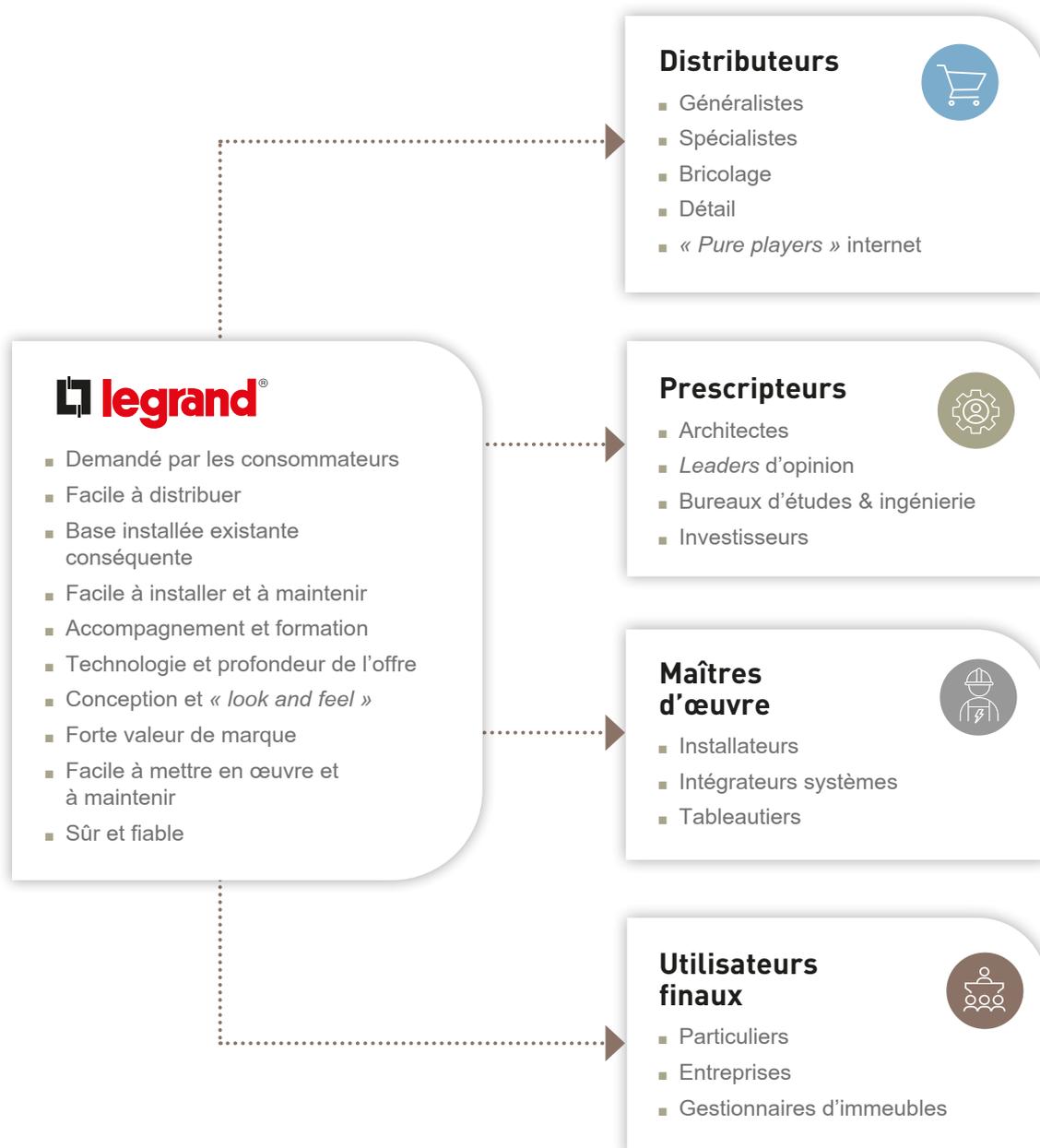


Accueil et filtrage de visiteurs

Nos atouts dans ce marché porteur

Notre proximité avec la chaîne de valeur

Grâce à son offre produits très large, Legrand apporte des solutions simples à ses clients. Avec des offres prescrites, vendues et installées par les différents acteurs de sa chaîne économique, le Groupe interagit avec l'ensemble de son écosystème, tant les distributeurs professionnels que les installateurs, les prescripteurs et les utilisateurs finaux.

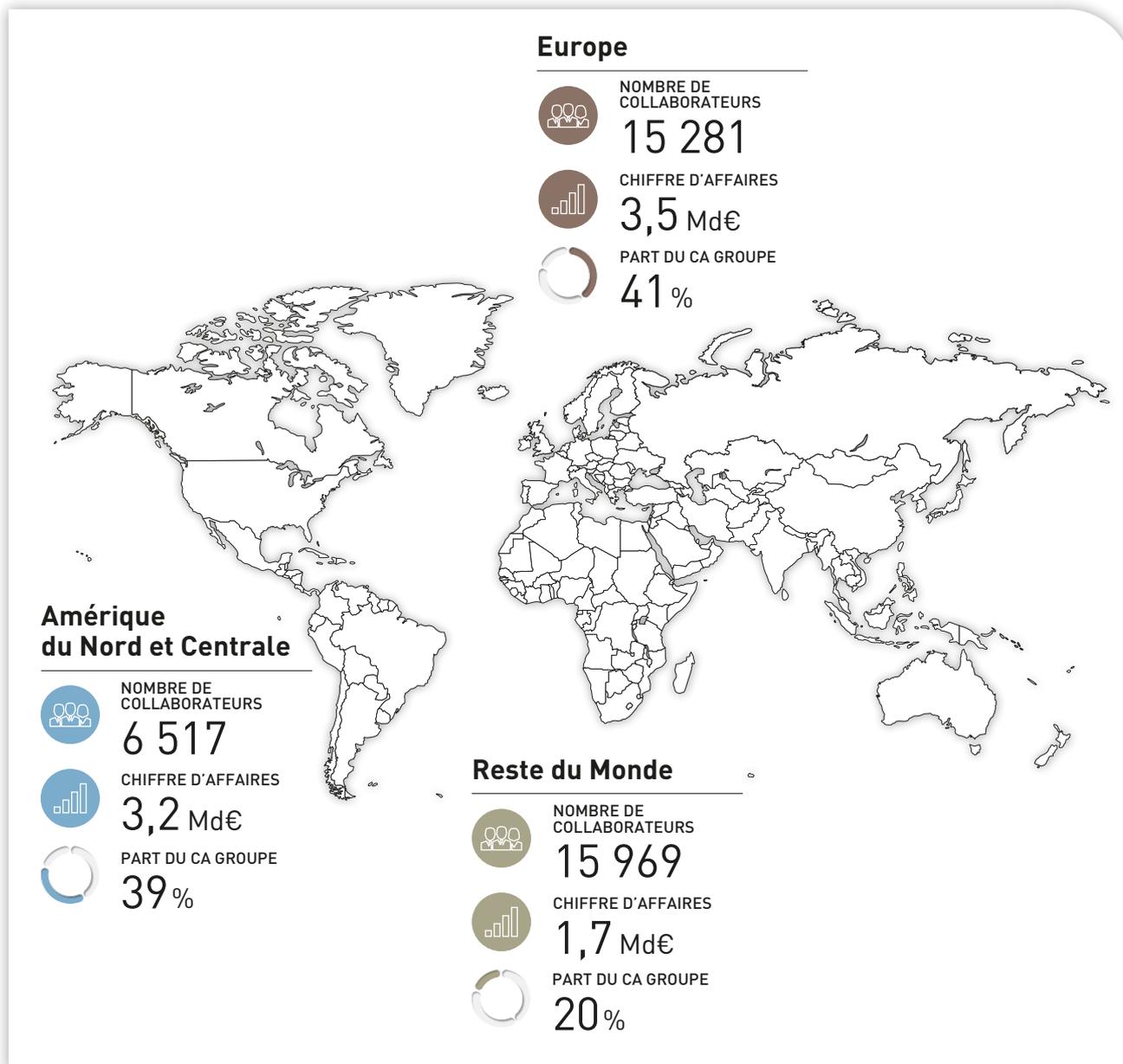


NOTRE STRATÉGIE

Nos atouts dans ce marché porteur

Notre présence dans près de 90 pays⁽¹⁾

(1) Donnée 2023.



Une organisation réactive et proche des marchés

Le Groupe est organisé autour de deux responsabilités distinctes : le *Back Office* mondial qui travaille sur l'optimisation des ressources et le *Front Office* local, au plus proche des clients. Fonctionnant sur la base de processus responsabilisants et orientés vers la performance, portée par des équipes engagées et tournées vers le service au client, cette organisation est un élément clé de la réussite du Groupe.

Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique

La stratégie de Legrand s'appuie sur deux moteurs de croissance : d'une part, la croissance organique, nourrie par l'innovation grâce à un investissement constant dans la R&D, d'autre part, la croissance par acquisitions ciblées.

Cette stratégie vise un développement à la fois sur des offres d'infrastructure essentielle et sur les segments à plus forte croissance que constituent les *datacenters*, les offres connectées et les solutions d'efficacité énergétique.

Notre ambition sur l'ensemble de ces segments est de continuellement renforcer les positions de *leadership* du Groupe. Conjugée à une politique d'excellence opérationnelle, cette stratégie se traduit par une rentabilité et une génération de trésorerie de premier plan. Unique, ce modèle de développement repose également sur une démarche RSE, pleinement intégrée à la stratégie du Groupe.

Une croissance organique nourrie par l'innovation et les initiatives commerciales

Au cœur de la culture de Legrand, l'innovation est un des moteurs de la croissance du Groupe. Elle met le savoir-faire historique du Groupe en termes de technologie et de *design* au service de la sécurité, de la fiabilité et du confort. Portée par l'ensemble des équipes Legrand, la dynamique d'innovation du Groupe se traduit par le lancement régulier de produits nouveaux et par des initiatives *marketing* et commerciales permanentes.

ENVIRON **5%** DES VENTES
CONSACRÉES CHAQUE ANNÉE À LA R&D

ENVIRON **3 500** BREVETS
ACTIFS DANS PLUS DE 60 PAYS

PRÈS DE **2 800**
PERSONNES TRAVAILLENT À LA R&D

Une croissance externe basée sur une stratégie d'acquisitions ciblées

La croissance externe permet à Legrand de poursuivre le développement de ses parts de marché. Ciblées, les acquisitions du Groupe concernent des sociétés bénéficiant de positions de premier plan.

Les sociétés rachetées sont aussi bien actives dans nos métiers traditionnels, que dans des activités complémentaires et dans les domaines technologiques les plus prometteurs, notamment liés aux segments à plus forte croissance. Ces derniers ont représenté environ 45 % du chiffre d'affaires annuel acquis de 2010 à 2023.

Legrand entretient des contacts étroits avec environ 350 entreprises représentant un fort potentiel pour le Groupe et offre aux entreprises nouvellement acquises un processus d'arrimage performant.

63 ACQUISITIONS
DEPUIS 2010

5,7 Md€
INVESTIS DE 2010 À 2023

+3,9% PAR AN :
CROISSANCE INORGANIQUE
MOYENNE DE 2010 À 2023

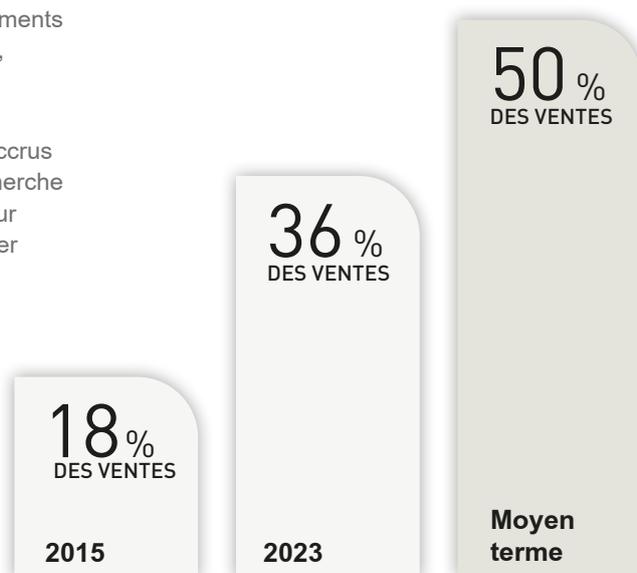
NOTRE STRATÉGIE

Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique

Focus sur les segments à plus forte croissance

Le Groupe dédie une partie significative de ses investissements aux segments à plus forte croissance (produits connectés, *datacenters* et efficacité énergétique).

Ces offres qui représentent environ 36 % des ventes du Groupe en 2023 apportent une réponse aux besoins accrus en connectivité, à l'urgence climatique ou encore à la recherche de confort et à la volonté des plus fragiles de prolonger leur autonomie. À moyen terme, Legrand ambitionne de réaliser la moitié de ses ventes sur ces segments.



Datacenters



x2
VENTES MULTIPLIÉES
PAR PLUS DE 2 DEPUIS 2017

~15 %
DES VENTES EN 2023

Produits connectés : Eliot



+ DE 40 FAMILLES
DE PRODUITS CONNECTÉS SUR
UN PEU PLUS DE 100 FAMILLES

~15 %
DES VENTES EN 2023

Efficacité énergétique



9,5 MILLIONS
DE TONNES DE CO₂E ÉVITÉES
PAR NOS CLIENTS DEPUIS 2022

24 %
DES VENTES EN 2023

La Responsabilité Sociétale et Environnementale chez Legrand

La Responsabilité Sociétale et Environnementale de Legrand est au cœur de sa stratégie. Elle participe à la croissance rentable et responsable du Groupe et vise à en faire bénéficier l'ensemble de ses parties prenantes.

La Direction RSE a été créée en 2004 et, depuis 2007, Legrand définit et pilote sa stratégie RSE au travers de feuilles de route pluriannuelles, résumant

les enjeux prioritaires et les indicateurs de mesure.

En 2022, Legrand a lancé sa 5^e Feuille de Route RSE pour la période 2022 à 2024.

Cette approche a permis au Groupe d'obtenir des résultats concrets sur le long terme grâce au travail des équipes opérationnelles et locales sur des sujets RSE majeurs⁽¹⁾ :



Environnement

	2011	2023		variation
Consommation d'énergie directe (GWh)	253	145	↓	-43 %
Émissions de CO ₂ - <i>Scopes 1&2</i> (t CO ₂ e)	187 000	84 524	↓	-55 %
Informations environnementales des produits Legrand fournies aux clients : Profil Environnemental Produits (PEP)	30 %	73 %	↗	+143 %



Social

	2011	2018	2023		variation
Positions de <i>management</i> (Hay 14+) occupées par des femmes	–	22,6 %	29,1 %	↗	+29 %
Postes clés (Hay 20+) occupées par des femmes	–	14,8 %	26,2 %	↗	+77 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)	8,64	–	1,73	↓	-80 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans arrêt (TF2)	–	6,54 ⁽²⁾	2,83	↓	-57 %



88% d'augmentation du chiffre d'affaires du Groupe entre 2011 et 2023

Une gouvernance solide

Depuis 2018, les fonctions liées à la présidence du Conseil d'administration et à la Direction Générale ont été dissociées.

Au sein du Conseil d'administration, le Comité des engagements et de la RSE supervise les résultats de la stratégie RSE, sa bonne adéquation avec la stratégie de l'entreprise et la bonne prise en compte des facteurs internes et externes liés aux enjeux RSE.

Le rapport extra-financier annuel de Legrand est audité par un Organisme Tiers Indépendant depuis 2015.

(1) Chiffres à structure courante.

(2) Le taux de TF2 de 2018 a été recalculé. Depuis 2022, les chiffres TF1 et TF2 publiés intègrent un ajustement de clôture - voir paragraphe 4.4.6.2 du document d'enregistrement universel.

Notre politique RH intégrée à la stratégie de l'entreprise

Chez Legrand nous souhaitons offrir la meilleure expérience possible à nos collaborateurs afin de mieux servir nos clients. Nous investissons sur l'acquisition de nouvelles compétences, les outils digitaux et la visibilité de notre marque employeur. La fidélité et l'engagement démontrés de nos équipes en sont la meilleure preuve possible."

Bénédicte BAHIER, Directrice des Ressources Humaines de Legrand

Nos priorités :

- l'attractivité de Legrand pour attirer, développer et retenir les talents ;
- la promotion de la diversité, de l'équité et l'inclusion, notamment par la féminisation des équipes ;
- le développement des collaborateurs par la formation et la mise en œuvre de démarches adaptées d'identification, d'accompagnement des talents et de reconnaissance de la performance ;
- l'engagement des salariés en veillant à leur bien-être, à leur santé et sécurité.

L'attractivité de Legrand pour attirer, développer et retenir les talents

Legrand, une marque employeur visible et reconnue

Avec la formalisation de la raison d'être « Améliorer les vies » en 2020, Legrand a affiché son ambition auprès de ses collaborateurs et plus généralement de tout candidat qui souhaiterait rejoindre l'entreprise.

Cette raison d'être a ensuite été déclinée en valeurs d'entreprise qui permettent de guider les collaborateurs dans leurs missions quotidiennes afin de mieux servir les clients en ligne avec la stratégie du Groupe.

Cette raison d'être et ces valeurs font partie du dispositif d'arrimage (*docking*) des sociétés nouvellement acquises et qui rejoignent Legrand afin de contribuer à leur sentiment d'appartenance et à leur intégration.

Le dynamisme de la marque employeur de Legrand a encouragé plus de 5 000 nouveaux collaborateurs à rejoindre l'entreprise en 2023 et est reconnu par le label « *World's Best Employers* » du magazine *Forbes*.

La promotion de la diversité, de l'équité et l'inclusion, notamment par la féminisation des équipes

Notre promesse est de créer un environnement de travail inclusif et respectueux qui valorise les différences et fait de la diversité une force au sein de nos équipes.

Notre devise est :

- Célébrer la diversité ;
- Promouvoir l'équité ;
- Atteindre l'inclusion.

L'équité est notre socle. Nous nous engageons à créer un lieu de travail où chaque individu a les mêmes chances de se développer, de réussir et de s'épanouir. Nous défendons le principe selon lequel l'équité consiste à reconnaître et à éliminer les obstacles qui entravent le développement de nos employés, afin que tous puissent révéler leur potentiel.

L'inclusion est notre force. Nous célébrons activement la diversité en favorisant une culture d'inclusion où chacun se sent respecté, apprécié et encouragé à contribuer à notre mission commune. Nous comprenons que c'est dans cette diversité que nous trouvons notre force collective.

La diversité, l'équité et l'inclusion ne sont pas que des mots, ce sont surtout des actions. Elles guident nos décisions, nos politiques et nos pratiques. Elles créent une base solide pour nos activités, nous aidant à innover, à prospérer et à avoir un impact positif sur nos salariés, nos clients, nos partenaires et notre communauté.

Le développement des collaborateurs par la formation et la mise en œuvre de démarches adaptées d'identification, d'accompagnement des talents et de reconnaissance et de performance

Legrand investit dans le développement de ses collaborateurs en déployant des programmes de formation mondiaux *via* une plateforme digitale dédiée (*Learning with Legrand*) et qui couvre de nombreux domaines dont les évolutions technologiques et digitales. Ainsi, en 2023, c'est près de 706 800 heures de formation qui ont été suivies par l'ensemble des collaborateurs.

Legrand a également mis en place des programmes d'identification des talents en fonction de l'évaluation de leur performance et de leurs compétences, sur la base d'un modèle de *management* défini en lien avec les valeurs de l'entreprise. Parmi les compétences recherchées figurent la capacité d'innovation et l'attitude apprenante, indispensables pour maintenir au niveau souhaité la politique d'innovation produits au cœur de la stratégie du Groupe.

Par ailleurs, en 2023, plus de 2 300 *managers* identifiés comme talents ont été associés à des dispositifs de rétention et de performance long terme sous forme d'actions de performance ou de primes différées.

Enfin, afin de reconnaître et renforcer l'engagement de chacun des collaborateurs dans la mise en œuvre de la stratégie du Groupe, Legrand a lancé son premier plan international d'actionnariat salarié au premier semestre 2024.

L'engagement des salariés en veillant à leur bien-être, à leur santé et sécurité

Legrand a mis en place dès 2017 des dispositifs d'écoute réguliers des collaborateurs soit sous forme d'enquête mondiale, soit sous forme de questionnaires ciblés. Ces dispositifs d'écoute visent à améliorer l'expérience collaborateurs partout dans le monde ainsi que le niveau d'engagement de ces derniers.

Chez Legrand, chaque collaborateur bénéficie d'un socle minimal de protection sociale, nommé *Serenity On* lancé en 2017.

À fin 2023, 100 % des collaborateurs Legrand étaient couverts par ce programme sur les thématiques suivantes :

→ **PARENTALITÉ**

Pour favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, *Serenity On* fixe des standards minimum pour les congés maternité et paternité.

→ **SANTÉ**

Pour protéger le collaborateur, Legrand s'assure que chaque salarié bénéficie d'une prise en charge des frais et soins liés à une hospitalisation en cas d'évènement grave.

→ **PRÉVOYANCE**

En cas de décès ou d'invalidité totale et permanente du salarié consécutif à une maladie ou un accident, Legrand souhaite offrir à la famille du salarié une protection égale à au moins une année de salaire de base brut.

En 2022, le programme a été étendu pour inclure :

- une couverture médicale de qualité à la famille des collaboratrices et collaborateurs ;
- l'accès à des programmes ciblés sur le bien-être physique et psychologique, afin, d'une part, de favoriser une démarche de prévention et, d'autre part, d'intégrer les enjeux croissants de santé mentale au travail.

À fin 2023, l'extension du programme *Serenity On* couvrait 90 % des collaborateurs.

Notre ambition à moyen terme

DE **5% À 10%**
DE CROISSANCE ANNUELLE
MOYENNE DES VENTES,
HORS EFFETS DE CHANGE

- Soutenue par un modèle de développement renforcé
- Expansion du marché tirée par les tendances structurelles et de nouveaux segments adressables (> 30 Md€)
- Profil de croissance organique renforcé notamment avec des segments à plus forte croissance de 36 % en 2023 à 50 % des ventes à moyen terme
- Stratégie sélective d'acquisitions poursuivie avec 3 à 6 opérations par an



20%
DE MARGE OPÉRATIONNELLE
AJUSTÉE MOYENNE
DU CHIFFRE D'AFFAIRES

- Soutenue par une solide gestion des prix de vente et une productivité opérationnelle constante
- Absorption totale :
 - Des investissements pour la croissance organique
 - De la dilution des nouvelles acquisitions (-10 à -50 points de base par an)
 - Du financement des initiatives de restructuration

GÉNÉRATION DE *CASH FLOW*
LIBRE NORMALISÉ

DE **13 À 15%**
DES VENTES EN MOYENNE ET
ALLOCATION DE CAPITAL ÉQUILIBRÉE

- >1/2 du *cash flow* libre investi dans des acquisitions ciblées, tout en préservant un bilan solide
- ~50 % de taux de distribution moyen des dividendes
- Rachat d'actions compensant la dilution liée aux programmes LTI

Nos objectifs à 2030



Diversité

Renforcer la place des femmes au sein du Groupe :

- atteindre la parité en termes d'effectifs femmes/hommes
- avoir au moins un tiers des postes de top *management* (Hay 20+) féminisés



Climat

Poursuivre la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) du Groupe, 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 :

- -42 % sur les émissions carbone liées à nos propres activités (*Scopes 1&2*)
- -25 % sur les émissions provenant de notre chaîne de valeur (*Scope 3*)



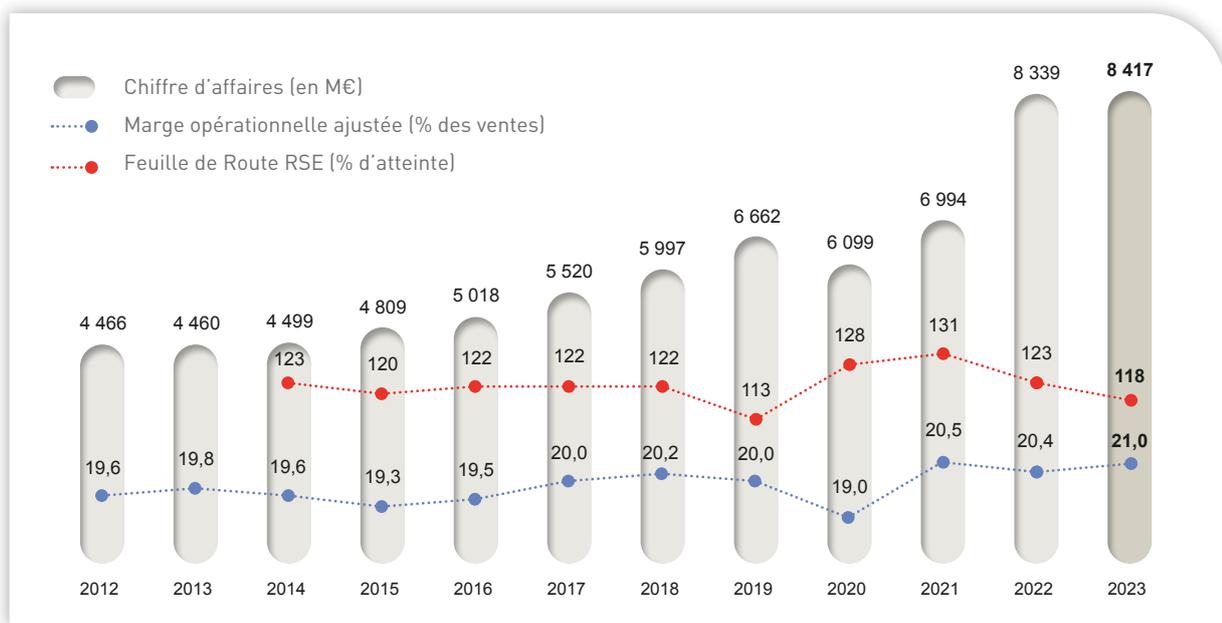
Revenus éco-responsables

Réaliser 80 % de notre chiffre d'affaires avec des solutions éco-responsables :

- améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments
- informer les clients de l'impact environnemental des offres du Groupe au travers notamment des « PEPs », Profils Environnementaux Produits

Notre performance historique

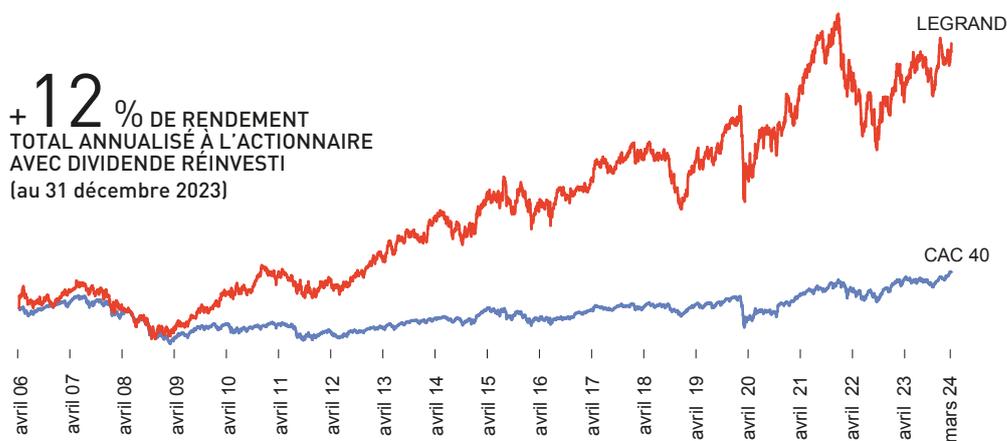
Performance financière et extra-financière historique 2012-2023



Évolution du cours de l'action

Entre le 6 avril 2006 et le 6 mars 2024 (indice 100 en 2006)

+ 12% DE RENDEMENT
TOTAL ANNUALISÉ À L'ACTIONNAIRE
AVEC DIVIDENDE RÉINVESTI
(au 31 décembre 2023)



Notre performance financière et extra-financière en 2023

Performance 2023 de premier plan

+0,9%

CROISSANCE DU CA (SOIT +4,7 % HORS CHANGE ET RUSSIE)

21,0%

MARGE OPÉRATIONNELLE AJUSTÉE

+15,6%

HAUSSE DU RÉSULTAT NET PAR ACTION

1,6 Md€

DE CASH FLOW LIBRE (18,8 % DU CHIFFRE D'AFFAIRES)



Favoriser la diversité et l'inclusion

■ Objectifs et résultats 2023

Taux de réalisation 2023

Chapitre / sections

Atteindre un taux de **30 % de femmes** dans des positions managériales



100,7%

4.4.9.1

Atteindre **80 % des effectifs** travaillant dans une entité labellisée « Diversité & Inclusion »



112,5%

4.4.9.2

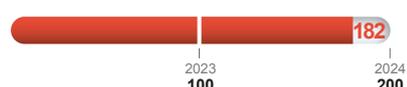
Offrir **chaque année 4 000 nouvelles opportunités** à des personnes en début de carrière



104,3%

4.4.9.2

Développer **200 courants d'affaires** supplémentaires avec des fournisseurs œuvrant dans le domaine de la « Diversité & Inclusion » d'ici 2024



182%

4.6.3



Réduire notre impact carbone

■ Objectifs et résultats 2023

Taux de réalisation 2023

Chapitre / sections

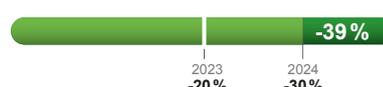
Grâce aux offres d'Efficacité Énergétique du Groupe, permettre à **nos clients d'éviter l'émission de 12 millions de tonnes de CO₂**



118,8%

4.2.3.5

Réduire chaque année de 10 % les émissions de CO₂ des *Scopes 1&2* du Groupe **en améliorant l'efficacité énergétique de nos usines et via le déploiement des énergies renouvelables**



195,4%

4.2.3.2

Encourager au moins **250 fournisseurs clés** de Legrand à avoir un objectif officiel de réduction des émissions de CO₂ de 30 % en moyenne d'ici 2030



156%

4.2.3.2



107,7%

Notre performance financière et extra-financière en 2023

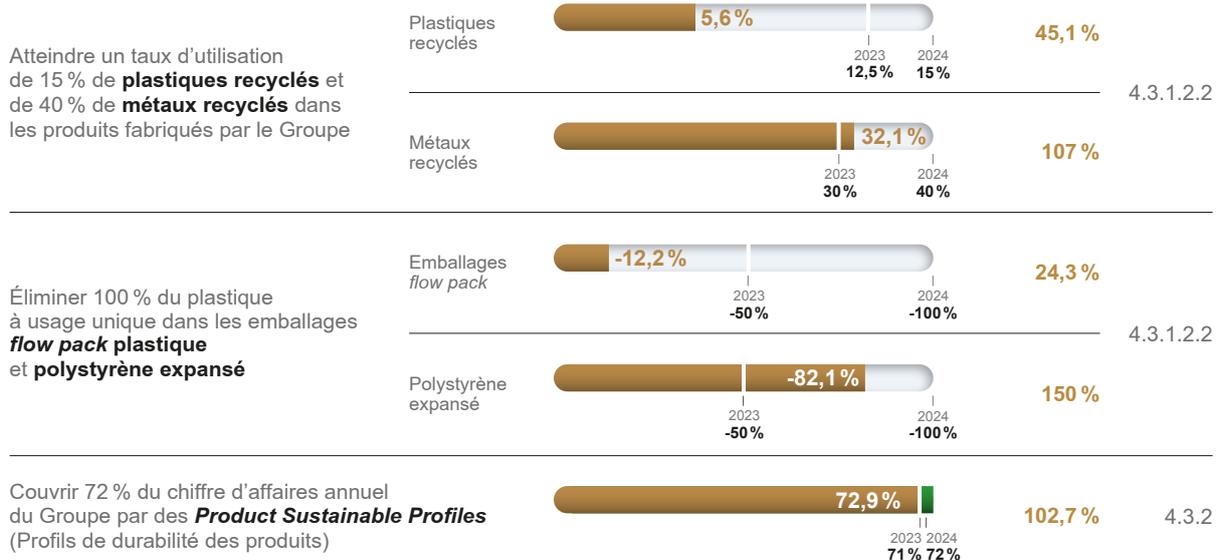


Promouvoir l'économie circulaire

■ Objectifs et résultats 2023

Taux de réalisation 2023

Chapitre / sections

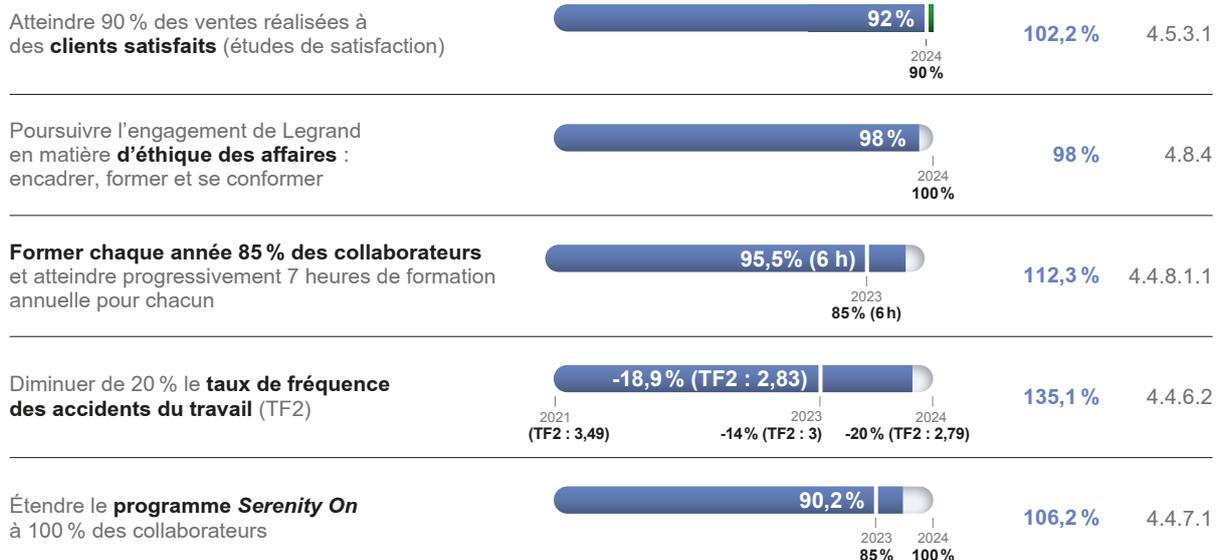


Être un acteur responsable

■ Objectifs et résultats 2023

Taux de réalisation 2023

Chapitre / sections



La reconnaissance de notre performance extra-financière

Dans un souci de transparence, Legrand répond à de nombreuses demandes d'évaluation et de notation de sa performance RSE, ce qui permet à la performance extra-financière de Legrand d'être reconnue. Le Groupe est ainsi récompensé et présent dans les indices et notations ESG (Environnement, Social et Gouvernance) internationaux suivants :

 <p>CDP Climate Change Liste "A-"</p>	 <p>Notation A : leader de l'engagement des fournisseurs</p>	 <p>Classement "Platinum" depuis 2021 [Top 1 % des entreprises]</p>	 <p>Statut "Prime" depuis 2011</p>
 <p>"Low risk" 2° sur 284 entreprises d'équipements électriques</p>	 <p>Classement "AA" depuis 2013</p>	 <p>Inclusion depuis 2007</p>	 <p>Moody's Vigeo Eiris Euronext Eurozone 120, Europe 120 depuis 2015. Notation : 65/100</p>
 <p>CSR Excellence Awards 2023</p>	 <p>DJSI World & DJSI Europe [Score ESG : 73]</p>	 <p>CAC 40 ESG CAC SBT 1.5</p>	

La contribution aux Objectifs de Développement Durable

La Feuille de Route RSE 2022-2024 de Legrand contribue à 10 des 17 Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU pour un avenir meilleur et plus durable pour tous.



Notre stratégie en matière de gestion des risques

La démarche repose sur l'identification et la hiérarchisation des risques, en fonction de leur impact, de leur probabilité d'occurrence et de leur niveau de maîtrise estimé.

Notre cartographie des risques Groupe

Legrand identifie les risques et opportunités susceptibles d'affecter de manière significative la stratégie, l'activité, la situation financière ou la réputation du Groupe. Les facteurs de risque peuvent être externes (évolution réglementaire, cybercriminalité, évolution technologique, tendances des marchés, changement climatique, catastrophe naturelle, etc.) ou internes (défaillance matérielle ou humaine, fraude, non-respect des réglementations, etc.).

La gestion des risques est un exercice permanent, dont la responsabilité incombe à l'ensemble des *managers* du Groupe.

L'infographie ci-dessous récapitule les principaux risques de Legrand à fin 2023, sous 3 catégories :

- 1) Risques stratégiques et opérationnels
- 2) Risques exogènes
- 3) Risques extra-financiers et les interconnexions entre les facteurs financiers et extra-financiers

Risques exogènes

- Inflation
- Volatilité et disponibilité des matières premières
- Évolutions réglementaires
- Crise du secteur du bâtiment dans certains pays

Risques stratégiques et opérationnels

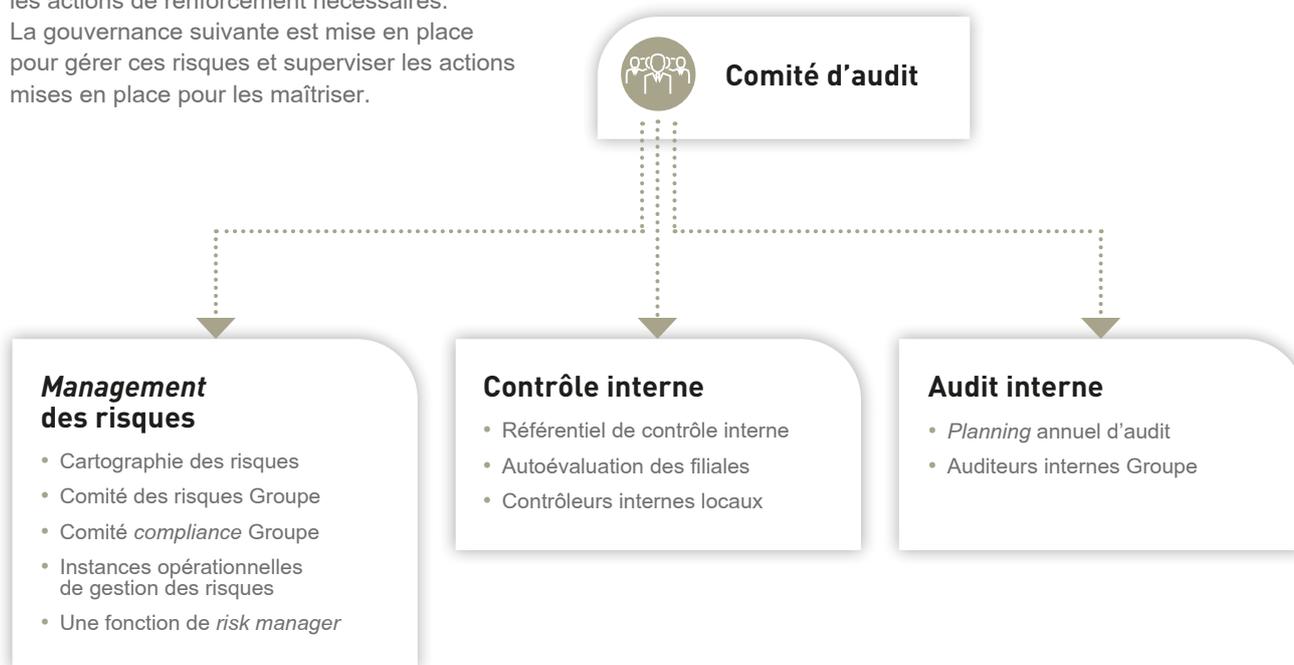
- Accélération digitale
- Offres déconnectées de l'évolution des attentes du marché
- Positionnement des marques
- Cybersécurité et protection des données personnelles
- Alignement des systèmes d'information aux besoins de l'entreprise
- Compétitivité globale des opérations
- Adéquation des ressources humaines
- Qualité des produits

Risques extra-financiers

- Atténuation du changement climatique
- Efficacité énergétique des bâtiments *via* l'offre produits
- Adaptation au changement climatique
- Santé-Sécurité au travail
- Droits Humains
- Conditions de travail
- Économie circulaire (ressources entrantes et sortantes)
- Éthique des affaires
- Préservation de l'environnement / Pollution
- Bien-être au travail et égalité de traitement (conditions de travail des collaborateurs et diversité et inclusion)

Une gouvernance dédiée

Pour gérer nos risques, nous les identifions en mesurant les impacts et les niveaux de maîtrise actuels pour mettre en œuvre les actions de renforcement nécessaires. La gouvernance suivante est mise en place pour gérer ces risques et superviser les actions mises en place pour les maîtriser.



À propos de ce rapport

Le présent rapport intégré présente une vision globale et synthétique de Legrand et de ses activités. Il a été préparé en respectant les normes internationales établies par l'*International Integrated Reporting Council* (IIRC). Il illustre la mise en œuvre d'une stratégie axée sur la croissance, la démarche RSE et la gouvernance et présente les ambitions à court et long termes du Groupe afin d'améliorer les vies de l'ensemble de ses parties prenantes. Le rapport décrit également comment Legrand s'adapte aux conditions économiques et sociales et aux exigences en constante évolution. Il souligne la contribution de la démarche RSE aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

La préparation de ce rapport intégré est pilotée par la Direction RSE de Legrand. Elle est le résultat d'un travail collectif avec les Directions des Ressources Humaines, des Relations Investisseurs, Juridique et une partie de l'équipe de Direction.

Crédits photos : © Legrand

Conception et réalisation  +33 (0)1 40 55 16 66

Siège social

128, avenue de Lattre de Tassigny

87045 Limoges Cedex, France

+33 (0) 5 55 06 87 87

@ www.legrandgroup.com

X @legrand

