

6.2 - RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

6.2.1 - Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020

La politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020 a été établie conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Elle est présentée ci-après de manière claire et compréhensible ainsi qu'au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise mentionné au dernier alinéa de l'article L. 225-37 du Code de commerce figurant en annexe 2 du présent document d'enregistrement universel.

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

Objectifs et principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en prenant en compte les principes figurant dans le Code de Gouvernement d'Entreprise : exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, comparabilité, cohérence, intelligibilité des règles et mesure.

Le Conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération respecte l'intérêt social de la Société, soit en ligne avec les pratiques de marché pour des sociétés comparables, adaptée à la stratégie et au contexte de la Société, et ait pour objectif de promouvoir sa performance et sa compétitivité sur le moyen et long terme en intégrant des critères liés à la responsabilité sociale et environnementale.

Les principes qui sous-tendent la politique de rémunération des mandataires sociaux en 2020 restent fondamentalement inchangés, par rapport à 2019. La croissance rentable et la création de valeur dans la durée et dans le respect des parties prenantes, dans une définition « élargie » de l'entreprise, sont en effet au cœur de la politique et des pratiques de rémunération de la Société :

- la rémunération totale doit être équilibrée et cohérente avec la stratégie commerciale de la Société ;
- la structure de la rémunération et, en particulier, les éléments de rémunération variables basés sur la performance financière et extra-financière doivent être alignés sur les intérêts des actionnaires et concourir à la réalisation de la croissance rentable et durable de la Société ;

- les critères de performance doivent être exigeants et correspondre aux facteurs clefs de croissance rentable et durable de la Société et plus généralement être alignés sur les objectifs à court et à long terme de la Société ;
- une part importante de la rémunération variable est basée sur la performance de la Société en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ;
- enfin, conformément à l'intérêt social, la politique de rémunération conçue de manière simple et transparente, doit garantir une certaine attractivité pour les mandataires sociaux tout en demeurant équitable et acceptable vis-à-vis des parties prenantes.

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

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

Détermination

La politique de rémunération des mandataires sociaux est arrêtée chaque année par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations.

Le Comité des rémunérations veille à la stricte application de l'ensemble des objectifs et principes décrits ci-dessus dans le cadre de ses travaux et de ses recommandations au Conseil d'administration concernant l'établissement de la politique de rémunération des mandataires sociaux.

En ce qui concerne les dirigeants mandataires sociaux, le Comité des rémunérations examine et formule des propositions au Conseil d'administration sur l'ensemble des éléments de rémunération constituant leur politique de rémunération notamment sur la détermination de la part variable de la rémunération. Pour ce faire, il procède à la définition des règles de fixation de cette part variable, en veillant à la cohérence de ces règles avec l'évaluation faite annuellement des performances des dirigeants mandataires sociaux et avec la stratégie à moyen terme de l'entreprise.

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

La politique de rémunération des mandataires sociaux est établie par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, conformément aux pratiques de place sur la base de *benchmarks* au sein des sociétés du CAC 40. Elle est évaluée annuellement par le Comité des rémunérations et fait l'objet d'analyses détaillées qui tiennent compte notamment du positionnement de Legrand au sein de l'indice CAC 40.

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

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

En outre, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations a intégré dans les critères de la partie qualitative de la rémunération variable du Directeur Général des éléments liés aux conditions d'emploi des salariés du Groupe. Ainsi, sont évaluées, les actions en faveur de la diversité et de la mixité professionnelle ou encore, les initiatives et le dialogue social au titre des critères généraux de la partie qualitative de la rémunération variable annuelle du Directeur Général.

Révision

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

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

La politique de rémunération variable (en particulier, les critères de la part variable annuelle ainsi que les conditions de performance des actions de performance) est revue régulièrement en fonction des priorités stratégiques du Groupe.

Mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil d'Administration conformément aux résolutions votées par l'Assemblée Générale.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, fixe annuellement, les objectifs des critères de performance de la rémunération variable (annuelle et de long terme).

Gestion des conflits d'intérêts

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

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

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

Les deux premiers critères de la partie quantitative de la rémunération variable annuelle (à savoir, la croissance organique du chiffre d'affaires et la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions) sont alignés avec les objectifs publics de la Société communiqués en février 2020 au marché, ils sont donc transparents et mesurables.

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

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

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

Le Conseil d'administration (le cas échéant, sur proposition du Comité des rémunérations) peut modifier, changer et adapter les critères de performance retenus pour la rémunération variable (annuelle ou de long terme).

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

Les deux premiers critères de la rémunération de long terme (à savoir, la croissance organique du chiffre d'affaires et la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions) sont alignés avec les objectifs publics de la Société communiqués en février 2020 au marché, ils sont donc transparents et mesurables.

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

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

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

Le Conseil d'administration (le cas échéant, sur proposition du Comité des rémunérations) peut modifier, changer et adapter les critères de performance retenus pour la rémunération variable (annuelle ou de long terme).

Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs

Les critères de répartition de la rémunération des administrateurs sont décrits au paragraphe 6.2.1.4 Politique de rémunération concernant les administrateurs au titre de l'exercice 2020 du présent document d'enregistrement universel.

Modification de la politique de rémunération

Comme indiqué aux paragraphes 6.2.1.2 « Politique de rémunération concernant le Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020 » et 6.2.1.4 « Politique de rémunération concernant les administrateurs au titre de l'exercice 2020 », le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations a décidé de reconduire la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration.

Concernant la politique de rémunération du Directeur Général applicable pour 2020 et comme indiqué au paragraphe 6.2.1.3 du présent document d'enregistrement universel, le Conseil d'administration du 10 avril 2020 a décidé, compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, et, sur proposition de Monsieur Benoît Coquart, de ne pas modifier, au titre de l'exercice 2020 et par rapport à 2019, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, alors que le Conseil d'administration avait initialement décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et sur la base d'analyses et d'études des rémunérations allouées aux dirigeants mandataires sociaux dans les sociétés du CAC 40, une augmentation de 700 000 à 900 000 euros.

En conséquence, Monsieur Benoît Coquart percevra donc au titre de l'exercice 2020 le même montant de rémunération fixe qu'en 2019, soit 700 000 euros.

Le Conseil d'administration du 19 mars 2020, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de faire évoluer certains critères de la partie qualitative de la rémunération variable annuelle du Directeur Général afin de mieux aligner la politique de rémunération de ce dernier avec la stratégie moyen terme du Groupe ; étant précisé que lors de l'Assemblée Générale des actionnaires du 29 mai 2019 la politique de rémunération du Directeur Général a été approuvée à une très large majorité (93% de votes favorables) par les actionnaires de la Société. Ces évolutions sont détaillées au paragraphe 6.2.1.3 Politique de rémunération concernant le Directeur Général au titre de l'exercice 2020 du présent document

d'enregistrement universel. Les autres éléments de la rémunération du Directeur Général demeurent inchangés par rapport à 2019.

Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération en cas de changement potentiel de gouvernance ou de circonstances exceptionnelles

En cas de changement de gouvernance (et notamment en cas de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social) au cours de l'exercice 2020, les principes et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération applicable pour 2020, lui seraient également applicables, étant précisé que le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, se réserve la possibilité d'adapter le niveau ainsi que la structure de rémunération (notamment s'agissant de la rémunération fixe) pour tenir compte de la situation du nouveau dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités conférées par sa fonction.

Le recrutement d'un nouveau dirigeant mandataire social pourrait également nécessiter de proposer de nouveaux éléments de rémunération.

Conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application des éléments de la politique de rémunération, dès lors qu'une telle dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société.

Les éléments de rémunération auxquels il pourra être dérogé sont notamment la rémunération fixe et variable des mandataires sociaux. A titre d'exemple, il pourrait être notamment nécessaire d'ajuster les conditions de performance conditionnant l'acquisition de tout ou partie des éléments de rémunération des mandataires sociaux. Les ajustements pourront entraîner, selon le cas, une augmentation ou une diminution des éléments de rémunération concernés.

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

6.2.1.2 POLITIQUE DE REMUNERATION CONCERNANT LE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

A – Mandat du Président du Conseil d'administration

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

Monsieur Gilles Schnepf a été nommé Président du Conseil d'Administration le 8 février 2018, à la suite de la décision du Conseil d'Administration de dissocier les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général.

Une nouvelle évolution de gouvernance consistant dans la nomination de Madame Angeles Garcia-Poveda à la Présidence du Conseil d'administration de la Société avec effet le 1^{er} juillet 2020, en remplacement de Monsieur Gilles Schnepf, a été annoncée le 28 février 2020. Le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse « Evolution de la gouvernance de Legrand » accessible sur le site internet du Groupe pour plus d'informations sur ce sujet.

La durée du mandat de Président du Conseil d'administration est équivalente à la durée de son mandat d'administrateur soit actuellement 4 ans (étant précisé que la réduction de la durée du mandat d'administrateur à 3 ans sera proposée lors de la prochaine l'assemblée générale du 27 mai 2020 et qu'elle serait alors applicable au mandat de Madame Angeles Garcia-Poveda dont le renouvellement est proposé au vote de la même assemblée générale).

Le Président du Conseil d'administration n'est lié 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 2020

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1.1 du présent chapitre, et en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Président du Conseil d'administration et attachées à ce mandat, telles que prévues par la loi, les statuts et le règlement intérieur. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération sont les suivants : (i) le rôle clé du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'ensemble des responsabilités qui incombent au Conseil d'administration et à ses comités, (ii) l'analyse, via des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations versées aux présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40 et (iii) les compétences et l'expérience de la personne pressentie aux fonctions de Président du Conseil d'administration.

À ce titre, conformément aux principes de la politique de rémunération exposés ci-dessus, le Conseil d'administration du 19 mars 2020, sur recommandation du Comité des rémunérations, en prenant en compte les pratiques de marché et conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, a considéré que, comme pour l'exercice 2019, la structure de rémunération la plus adaptée au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020, consistait à lui verser, pour seul élément de rémunération, une rémunération fixe, sans aucune autre composante. Ledit Conseil d'administration du 19 mars 2020 a décidé que le montant de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration, pour l'exercice 2020, s'élèverait à 625 000 euros, soit un montant identique à celui qui avait été attribué au

Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2019.

Dans le cadre de l'évolution de la gouvernance de la Société effective au 1^{er} juillet 2020, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité en charge de l'évolution de la gouvernance de la Société, et sur la base de benchmarks sur la rémunération des présidents non-exécutifs dans des sociétés comparables du CAC 40, a décidé que la rémunération du nouveau Président du Conseil d'administration, Madame Angeles Garcia-Poveda, serait identique à la rémunération de Monsieur Gilles Schnepf, soit une rémunération fixe annuelle d'un montant de 625 000 euros. Il est précisé que le montant de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration sera réparti *pro rata temporis* entre le Président en fonction du 1^{er} janvier au 30 juin 2020 (Monsieur Gilles Schnepf) et le Président en fonction du 1^{er} juillet au 31 décembre 2020 (Madame Angeles Garcia-Poveda).

Aucun autre élément de rémunération n'est prévu dans la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration (à savoir, aucune rémunération variable annuelle, aucune rémunération de long terme, aucune rémunération au titre du mandat d'administrateur de la Société, aucune rémunération exceptionnelle, aucun engagement visé par les dispositions de l'article R. 225-29-1 6° et 7° du Code de commerce) ; étant précisé que cela est sous réserve et sans préjudice du maintien du bénéficiaire du plan d'actions de performance 2017 en faveur de Monsieur Gilles Schnepf (tel que cela est indiqué ci-dessous).

En outre, la politique de rémunération ne prévoit aucune indemnité de prise de fonction à l'occasion de la nomination du nouveau Président du Conseil d'administration.

Plans de rémunération long terme en actions en cours en faveur de Monsieur Gilles Schnepf

À la date de la cessation des fonctions de Président du Conseil d'administration de Monsieur Gilles Schnepf, soit le 30 juin 2020, Monsieur Gilles Schnepf ne sera plus titulaire d'aucun droit au titre des plans de stock-options ou des plans d'actions de performance, excepté s'agissant du plan d'actions de performance approuvé par le Conseil d'administration le 31 mai 2017.

Le nombre d'actions de performance dont bénéficie initialement Monsieur Gilles Schnepf dans le cadre du plan d'actions de performance 2017 s'élève à 12 503 actions.

Comme indiqué en page 200 du document de référence 2017 de la Société, le plan d'actions de performance 2017 prévoit une période d'acquisition de 4 années soit jusqu'au 17 juin 2021. Il est assorti de conditions de performance et d'une condition de présence, cette dernière condition pouvant être levée par le Conseil d'administration s'il est justifié de circonstances exceptionnelles.

Le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des rémunérations, compte tenu de l'exceptionnelle contribution de Monsieur Gilles Schnepf au développement de la Société, a décidé de lever la condition de présence, en appliquant la règle du *pro rata temporis*, c'est-à-dire que le nombre d'actions de

performance dont bénéficierait Monsieur Gilles Schnepf, après prise en compte des conditions de performance, serait réduit au *pro rata temporis* de sa présence effective en tant que dirigeant mandataire social pendant la période d'acquisition (soit 3 ans et 13 jours à comparer avec une période d'acquisition de 4 ans). Le nombre maximum d'actions de performance pouvant être acquises définitivement par Monsieur Gilles Schnepf au titre du plan d'actions de performance 2017 serait donc réduit à 10 632 actions après prise en compte du taux de réalisation des conditions de performance de 111,6 %.

Toutes les autres conditions du plan d'actions de performance 2017, et dans le cas présent, notamment la période d'acquisition jusqu'au 17 juin 2021, seraient maintenues inchangées.

Il est à noter que la levée de la condition de présence du plan d'actions de performance 2017 sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 27 mai 2020 au titre de la 7^{ème} résolution relative à la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration.

6.2.1.3 POLITIQUE DE REMUNERATION CONCERNANT LE DIRECTEUR GENERAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

A – Mandat du Directeur Général

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

Monsieur Benoît Coquart a été nommé Directeur Général à compter du 8 février 2018 pour une durée indéterminée.

Sa nomination en qualité d'administrateur de la Société sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 27 mai 2020 au titre de la quatorzième résolution.

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 2020

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

Afin de garantir la compétitivité de la rémunération du Directeur Général, les éléments principaux pris en compte

pour déterminer la structure globale de sa rémunération ainsi que ses différents composants et plafonds sont les suivants : (i) le rôle clé du Directeur Général dans la conduite des affaires du Groupe, (ii) l'analyse, *via* des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations versées aux mandataires sociaux exécutifs des sociétés du CAC 40 et (iii) les compétences et l'expérience de la personne pressentie ou exerçant les fonctions de Directeur Général.

La rémunération est constituée de trois composantes :

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

À cet égard, la rémunération fixe annuelle du Directeur Général est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Directeur Général et attachées à ce mandat, telles que prévues par la loi et les statuts. Cette rémunération fixe est déterminée par le Conseil d'Administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience, des pratiques de marché des sociétés du CAC 40 et des éventuels changements de rôle et de responsabilité.

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

Le Conseil d'administration a ainsi souhaité continuer à mettre l'accent sur 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 ainsi qu'à la création de valeur dans la durée.

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 19 mars 2020 a décidé que la structure de rémunération de Monsieur Benoît Coquart, en qualité de Directeur Général, pour l'exercice 2020 serait la même que celle qui avait été approuvée pour l'exercice 2019.

Le Conseil d'administration a ainsi arrêté la structure de rémunération suivante applicable au Directeur Général pour l'exercice 2020

Composante	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement	Montant/Pondération en % de la rémunération fixe
Fixe	Rémunérer l'étendue et le niveau de responsabilité	Détermination par le Conseil d'Administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction : <ul style="list-style-type: none"> ■ du niveau de responsabilité ; ■ de l'expérience ; ■ des pratiques de marché des sociétés du CAC 40 ; ■ des éventuels changements de rôle et de responsabilité. 	700 000 euros Il est précisé que compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration du 10 avril 2020 a décidé, sur proposition de M. Benoît Coquart, de ne pas modifier au titre de l'exercice 2020 et par rapport à 2019, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, alors que le Conseil d'administration avait initialement décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et sur la base d'analyses et d'études des rémunérations allouées aux dirigeants mandataires sociaux dans les sociétés du CAC 40, une augmentation de 700 000 à 900 000 euros.
Variable annuelle	Encourager la réalisation des objectifs financiers et extra-financiers annuels de l'entreprise	Fixation par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ ordre de grandeur de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe ; ■ objectifs annuels à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance ; ■ proportion entre quantifiable et qualitatif. <p>Dont quantifiable (75%) : structuré de façon à motiver l'atteinte des critères de performance précis et ambitieux : <ul style="list-style-type: none"> ■ financiers (marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, croissance organique, croissance externe) ; ■ extra-financiers (taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe). </p> <p>Dont qualitatif (25%) : structuré de façon à prendre en compte les initiatives de l'année mise en œuvre pour accompagner la croissance et la gestion des crises.</p>	Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe
Long Terme	Encourager la performance financière et extra-financière sur le long terme Retenir et fidéliser sur le long terme	Fixation par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectifs à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance future. <p>Déterminée après application d'une condition de présence et de 4 critères de performance exigeants (chacun comptant pour 1/4) mesurés sur trois ans : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectif de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ objectif de croissance organique du chiffre d'affaires (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40 (différentiel de performance mesuré sur une période de 3 ans). </p>	Valeur minimum : 0 % Valeur attribuée (valeur cible) : 200 % de la rémunération fixe, réduite à 100 % suite à la proposition de M. Benoît Coquart et à la décision du Conseil d'administration détaillée ci-dessous Valeur maximum : 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des critères de performance future Compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition de M. Benoît Coquart, de réduire de 50 % la valeur cible de la rémunération de long terme (la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200 % de la rémunération fixe en 2019 à 100 % de la rémunération fixe en 2020).

Mise en œuvre au titre de 2020

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé des principes ci-dessous, concernant la politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2020

■ **une rémunération fixe annuelle dont le montant s'élève à 700 000 euros.**

Il est précisé que compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration du 10 avril 2020 a, sur proposition de Monsieur Benoît Coquart, décidé de ne pas modifier, au titre de l'exercice 2020 et par rapport à 2019, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général. Initialement, sur recommandation du Comité des rémunérations, et sur la base d'analyses et d'études des rémunérations allouées aux dirigeants mandataires sociaux dans les sociétés du CAC 40, le Conseil d'administration avait décidé une augmentation de 700 000 à 900 000 euros.

■ **une rémunération variable, dont la valeur cible a été fixée à 100 % de la rémunération fixe (3/4 quantifiable et 1/4 qualitatif)**, pouvant varier entre 0 % et 150 % de cette même rémunération fixe en fonction du niveau d'atteinte de critères quantifiables et qualitatifs préétablis détaillés au paragraphe « Choix des critères de performance quantifiable de la rémunération variable annuelle et méthode de fixation des objectifs ».

■ **une rémunération de long terme sous forme de plans d'actions de performance**, dont la valeur cible a été fixée à 200 % de la rémunération fixe réduite à 100 % de la rémunération fixe suite à la proposition de Monsieur Benoît Coquart et à la décision du Conseil d'administration détaillée ci-dessous et qui donnera droit, le cas échéant, à l'attribution d'actions. Le nombre d'actions pouvant ensuite varier entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale en fonction du niveau d'atteinte de quatre critères financiers et extra-financiers mesurés sur une moyenne de 3 ans et détaillés au paragraphe « Choix des critères de performance de la rémunération variable de long terme et méthode de fixation des objectifs » du présent document d'enregistrement universel. Compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration du 10 avril 2020 a en effet, sur proposition de Benoît Coquart, décidé de réduire de 50% la valeur cible de la rémunération de long terme.

(la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200% de la rémunération fixe en 2019 à 100% de la rémunération fixe en 2020).

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 2020

Rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre de l'exercice 2020

Les principes de calcul de la rémunération variable au titre de l'exercice 2020 incluant les critères applicables et leur pondération figurant dans le tableau ci-dessous, ont été déterminés par le Conseil d'administration réuni le 19 mars 2020, sur proposition du Comité des rémunérations.

En application des dispositions du III de l'article L. 225-100 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à son approbation préalable par l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires (vote « ex post »).

Il est précisé que la politique de rémunération ne prévoit pas la possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable.

Le Conseil d'administration du 19 mars 2020, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la nature et la pondération des critères quantifiables de la rémunération variable annuelle qui avaient été établis pour l'exercice 2019, ainsi que sa valeur cible et sa valeur maximum.

Il est à noter que, dans le contexte de la crise liée au Covid-19 les objectifs annuels initialement publiés le 13 février 2020 ont été suspendus par la Société le 26 mars 2020. Les valeurs figurant dans le tableau repris ci-dessous correspondent aux objectifs initiaux.

Concernant les critères qualitatifs de la rémunération variable annuelle, il est à noter les changements suivants par rapport à l'exercice 2019 : (i) précision des critères liés à la croissance organique et à la politique de croissance externe, (ii) ajout d'un nouveau critère sur le développement durable et la lutte contre le réchauffement climatique et (iii) diminution de la pondération du critère de la politique de croissance externe. Il est précisé que ces changements portent les critères qualitatifs de la rémunération variable à quatre critères contre trois en 2019 mais sont sans incidence sur le poids de la part qualitative de la rémunération variable annuelle dans la rémunération variable annuelle totale.

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

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

Critères et objectifs de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2020

			Min	Cible	Max	
Quantifiable : 3/4 du variable annuel Soit 75 % de la rémunération fixe en cible	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique chiffre d'affaires 2020	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %
			Valeur de l'indicateur	(1 %)	1 %	3 %
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2020 (à périmètre 2019)	En % de la rémunération fixe	0 %	40 %	60 %
			Valeur de l'indicateur	19,6 %	20,0 %	20,4 %
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2020 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %
	Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %
	TOTAL QUANTIFIABLE			0 %	75 %	112,5 %
	Qualitatif : 1/4 du variable annuel Soit 25 % de la rémunération fixe en cible	Innovation et position concurrentielle	Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et process industriels), évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits du programme Eliot, évolution des parts de marché.	0 %	10 %	15 %
Qualité de la croissance externe		Cohérence stratégique des acquisitions réalisées, qualité du pipeline d'acquisitions, attention portée aux multiples payés, qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées.	0 %	5 %	7,5 %	
Développement durable & lutte contre le réchauffement climatique		Initiatives visant à réduire les émissions de CO2, évolution du chiffre d'affaires réalisé avec des solutions d'économie d'énergie, intégration de Legrand dans les indices de RSE de référence, nouvelles initiatives liées au développement durable.	0 %	5 %	7,5 %	
Critères généraux		Gestion des crises, diversité et mixité, initiatives et dialogue social.	0 %	5 %	7,5 %	
TOTAL QUALITATIF			0 %	25 %	37,5 %	
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE			0 %	100 %	150 %	

Rémunération de long terme du Directeur Général au titre de l'exercice 2020

Au titre de l'exercice 2020, la rémunération de long terme du Directeur Général consiste en un plan d'actions de performance (le « **Plan Actions de Performance 2020** »), dont la mise en place a été décidée par le Conseil d'administration du 19 mars 2020, sur recommandation du Comité des rémunérations. Cette attribution initiale, qui sera convertie en actions lors du Conseil d'administration

devant se tenir le 27 mai 2020, à l'issue de l'Assemblée Générale 2020, correspond à 200 % de la rémunération fixe en valeur cible, réduite à 100 % de la rémunération fixe en valeur cible, suite à la décision du Conseil d'administration détaillée ci-dessous, et avec une variation possible comprise entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale en fonction des critères de performance future.

Compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration du 10 avril 2020 a en

effet, sur proposition de Benoît Coquart, décidé de réduire de 50% la valeur cible de la rémunération de long terme. (la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200% de la rémunération fixe en 2019 à 100% de la rémunération fixe en 2020.)

Il est à noter que la nature des critères de performance n'a pas été modifiée par rapport à la politique de rémunération 2019.

Par ailleurs, dans le contexte de la crise liée au Covid-19 les objectifs annuels initialement publiés le 13 février 2020 ont été suspendus par la Société le 26 mars 2020. Les valeurs figurant dans les tableaux repris ci-dessous correspondent à ces objectifs initiaux.

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

Il est à noter que :

- les deux premiers critères de performance sont alignés avec les objectifs publics de la Société communiqués en février. Il s'agit des objectifs annuels de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions et de croissance organique du chiffre d'affaires, indicateurs

au cœur du modèle de Legrand, basé sur la croissance rentable ;

- le troisième critère est de nature extra-financière, basé sur l'atteinte des engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité sociétale dans le cadre de sa feuille de route RSE, cette dernière étant au cœur du modèle de Legrand et visant à assurer une croissance durable dans le respect de l'ensemble des parties prenantes ;
- le dernier critère est basé sur la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40, permettant ainsi une appréciation relative de la performance, étant précisé que le principe de non-paiement en cas de performance inférieure à celle de l'indice CAC 40 (tel que décrit au point 4 ci-dessous) s'appliquerait sur ce critère.

Les critères de performance proposés traduisent ainsi le modèle de la Société basé sur la croissance rentable et durable alignée avec l'intérêt des actionnaires et sont transparents.

Nature des critères de performance	Description des critères de performance et méthode de fixation des objectifs	Poids des critères de performance
Objectif de croissance organique du chiffre d'affaires	Objectif : moyenne arithmétique sur 3 ans des bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné Comparaison de l'objectif à la moyenne des réalisations sur 3 ans	1/4
Objectif de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions	Objectif : moyenne arithmétique sur 3 ans des bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné Comparaison de l'objectif à la moyenne des réalisations sur 3 ans	1/4
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	Objectif : moyenne arithmétique sur 3 ans des objectifs annuels de la feuille de route RSE du Groupe	1/4
Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40	Différentiel de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 sur une période de 3 ans	1/4

Ainsi, les critères de performance sont mesurés sur une période de trois ans et le calcul du nombre d'actions de performance fait l'objet d'une attribution définitive en faveur du Directeur Général selon la méthode suivante :

1) Critère de croissance organique du chiffre d'affaires

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes	Inférieure à (BB ⁽²⁾ - 2 points)	Entre (BB ⁽²⁾ - 2 points) et BB ⁽²⁾	Egale à BB ⁽²⁾	Entre BB ⁽²⁾ et BH ⁽³⁾	Egale à BH ⁽³⁾	Entre BH ⁽³⁾ et (BH ⁽³⁾ + 2 points)	Supérieure à (BH ⁽³⁾ + 2 points)

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

(2) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2020

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2020	Égale à -1,0% ⁽⁴⁾	Égale à 3,0 % ⁽⁴⁾
Année 2 : 2021	Communiquée au marché en février 2021	Communiquée au marché en février 2021
Année 3 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽²⁾	BH ⁽³⁾

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

(2) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

(4) Ces objectifs correspondent à ceux publiés en début d'année et qui ont été suspendus le 26 mars 2020.

2) Critère de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes	Inférieure à (BB ⁽²⁾ - 50 bps)	Entre (BB ⁽²⁾ - 50 bps) et BB ⁽²⁾	Egale à BB ⁽²⁾	Entre BB ⁽²⁾ et BH ⁽³⁾	Egale à BH ⁽³⁾	Entre BH ⁽³⁾ et (BH ⁽³⁾ + 50 bps)	Supérieure à (BH ⁽³⁾ + 50 bps)

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

(2) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2020

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2020	Égale à 19,6 % ⁽⁴⁾	Égale à 20,4 % ⁽⁴⁾
Année 2 : 2021	Communiquée au marché en février 2021	Communiquée au marché en février 2021
Année 3 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽²⁾	BH ⁽³⁾

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

(2) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes de l'objectif annuel communiqué au marché.

(4) Ces objectifs correspondent à ceux publiés en début d'année et qui ont été suspendus le 26 mars 2020.

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

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	Entre 70 % et 100 %	Entre 100 % et 105 %	Entre 105 % et 150 %	150 %
Moyenne arithmétique sur une période de 3 ans des taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE	Inférieure à 70 %	Entre 70 % et 100 %	Entre 100 % et 125 %	Entre 125 % et 200 %	Au-delà de 200 %

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

4) Performance du cours de bourse de Legrand

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	30 %	Entre 30 % et 150 %	150 %
Différence de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 ⁽²⁾	Inférieur à 0 point	Egal à 0 point	Entre 0 point et 15 points	Supérieur à 15 points

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

(2) Pour le plan d'attribution 2020, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2020-2022 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 3e année du plan (2nd semestre 2022) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1re année du plan (2nd semestre 2019), soit 67,24 € ;

■ performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de la 3e année du plan (2nd semestre 2022) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de l'année précédant la 1re année du plan (2nd semestre 2019), soit 5 655,4 points.

Le différentiel de performance se mesure par l'écart en points entre le pourcentage d'évolution du cours de bourse de Legrand et le pourcentage d'évolution de l'indice CAC 40.

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

Pour le Directeur Général, la période d'acquisition est de trois ans et la période de conservation (supplémentaire) est de deux ans. À l'issue de la période d'acquisition des actions de performance attribuées en 2020, il sera procédé à la vérification des critères de performance et de la condition de présence, étant précisé que pour cette dernière, les règles suivantes sont applicables au Directeur Général :

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

Conseil d'administration lui soit transférée sans attendre l'expiration de la période d'acquisition.

Obligation de conservation

En application de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce précisé par le Code de Gouvernement d'Entreprise, le Directeur Général devra conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions, un pourcentage des actions attribuées, fixé par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a ainsi décidé que le Directeur Général sera soumis à l'obligation de conserver au moins 30 % de toutes les actions de performances acquises dans le cadre des plans d'actions de performance jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture

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

C – Autres éléments de rémunération

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

Aucune rémunération ne sera allouée au Directeur Général au titre de son mandat d'administrateur en cas de nomination de ce dernier en qualité d'administrateur dans l'hypothèse du vote favorable de la quatorzième résolution par l'Assemblée Générale des actionnaires du 27 mai 2020.

Le Directeur Général ne perçoit en outre aucune rémunération au titre des mandats qu'il exerce au sein d'autres sociétés du Groupe.

Rémunération exceptionnelle

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

Engagements visés par les dispositions du 4° du I de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce

Régimes de retraite

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

Le Directeur Général continue par ailleurs de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du Code général des impôts (CGI) applicable aux cadres français du Groupe, auquel il était affilié avant sa nomination en qualité de Directeur Général, et ce dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.

Il est précisé que le régime de retraite à cotisations définies (article 83 additionnel du CGI) 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 (ARRCO-AGIRC). 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 2020 un montant de 2 468 euros.

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

Indemnités de départ

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

Clause de non-concurrence

Il est rappelé que compte tenu du profil du dirigeant mandataire social et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, a autorisé la mise en place d'un accord de non-concurrence entre la Société et le Directeur Général, par lequel 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 et 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 de Directeur Général, au versement par la Société d'une indemnité mensuelle égale à la moyenne mensuelle du salaire de référence perçu au cours des douze derniers mois de présence dans la Société, étant précisé que le salaire de référence s'entend par le salaire fixe et le variable annuel hors les sommes reçues au titre de la rémunération variable de long terme, soit un montant inférieur au plafond maximum recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise.

Il est précisé que, conformément au III de l'article R. 225-29-1 du Code de commerce, le versement de l'indemnité au titre de cet engagement de non-concurrence serait exclu, dans l'hypothèse où le Directeur Général ferait valoir ses droits à la retraite.

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

Intéressement et Participation

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

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

Le Directeur Général bénéficie d'un véhicule de statut.

En outre, le Conseil d'administration du 7 février 2018 a décidé que le Directeur Général continuerait à bénéficier du régime complémentaire « frais de santé » et du régime de « prévoyance : décès, incapacité, invalidité », applicable aux cadres français du Groupe, dans la mesure où il serait assimilé, pour son statut social et fiscal, à un cadre et ce, dans les mêmes conditions que le reste du personnel de la catégorie à laquelle il est assimilé.

La cotisation de la Société au bénéfice de Monsieur Benoît Coquart représenterait au titre de l'année 2020 un montant de 6 666 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

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

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

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

6.2.1.4 POLITIQUE DE REMUNERATION CONCERNANT DES ADMINISTRATEURS AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

A – Mandat des administrateurs

Les administrateurs sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires pour une durée de quatre années (étant précisé que la réduction de la durée du mandat d'administrateur à 3 ans sera proposée lors de la prochaine l'assemblée générale du 27 mai 2020), 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.

Les administrateurs 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 2020

Le Conseil d'administration effectue une répartition de la rémunération entre les administrateurs sur proposition du Comité des rémunérations, sur la base d'un montant global autorisé par l'Assemblée Générale.

Le montant maximal de jetons de présence autorisé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 mai 2018 est de 900 000 euros. Ce montant reste valable jusqu'à l'adoption d'une nouvelle résolution par l'Assemblée Générale des actionnaires prévoyant un nouveau montant. Le Conseil d'administration réuni le 19 mars 2020, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de porter ce montant global à 1 200 000 euros. L'augmentation de l'enveloppe a été décidée afin d'anticiper un nombre plus important de réunions.

Il est rappelé que le Président du Conseil d'administration ne reçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société et que le Directeur Général ne percevra pas non plus de rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société dans le cas où ce dernier viendrait à être nommé administrateur lors de la prochaine Assemblée Générale des actionnaires (aux termes de la quatorzième résolution).

Par conséquent, la rémunération est répartie entre les autres administrateurs incluant l'administrateur représentant les salariés.

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

Le Conseil d'administration a décidé, à compter de l'exercice 2018, de répartir la rémunération des administrateurs selon les modalités suivantes :

- 20 000 euros annuels sont versés à chaque administrateur au titre de la partie fixe de la rémunération. Cette somme étant majorée de 5 000 euros pour chaque présence à une séance du Conseil d'administration. Le Conseil d'administration s'étant réuni 7 fois en 2019, la part variable maximale de la rémunération allouée aux administrateurs pour l'année 2019 s'est élevée à 35 000 euros, en ligne avec le Code de Gouvernement d'Entreprise qui recommande que la part variable de la rémunération des administrateurs soit prépondérante ;
- 2 000 euros sont également versés à chaque administrateur membre d'un comité spécialisé pour chaque présence à une réunion du comité spécialisé (ainsi, un administrateur qui n'assisterait à aucune réunion du ou des comités spécialisés auquel il appartient ne recevrait aucune rémunération à ce titre) ; et
- 20 000 euros supplémentaires sont versés au Président du Comité d'audit et 10 000 euros supplémentaires sont versés aux Présidents des autres comités spécialisés.

Compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, les membres du Conseil d'administration lors de la réunion du 10 avril 2020, ont décidé à l'unanimité de ne pas modifier pour l'exercice 2020 les règles de répartition de la rémunération des administrateurs.

En effet, il est précisé qu'initialement le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, et sur la base d'analyses et d'études des rémunérations allouées aux administrateurs dans les sociétés du CAC 40, avait décidé de faire évoluer la rémunération des administrateurs.

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 dont le montant sera proportionné à cette mission ou ce mandat et conforme aux pratiques de marché.

En ce qui concerne l'Administrateur Référent et compte tenu des missions particulières exercées par ce dernier, le Conseil d'administration a décidé de lui attribuer un montant supplémentaire de rémunération correspondant à une fois la partie fixe de la rémunération au titre d'une année (les informations relatives aux missions de l'Administrateur Référent sont mentionnées au paragraphe 6.1.2 du document d'enregistrement universel de la Société). Ces règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont conformes au Code de Gouvernement d'Entreprise.

Il est enfin à noter que conformément à la Charte des administrateurs intégrée au règlement intérieur de la Société, tout administrateur doit, en cours de mandat, faire

progressivement l'acquisition d'un nombre d'actions équivalent à une année de sa rémunération, qu'il doit détenir à titre personnel (calcul effectué en prenant pour hypothèse sa participation, pour un exercice, à l'ensemble des réunions du Conseil et du ou des comités spécialisés auxquels il appartient et en retenant comme valeur unitaire de l'action Legrand, le cours moyen de bourse du précédent exercice clos) ; étant précisé que le nombre minimum d'actions qu'il doit détenir à titre personnel et conserver tout au long de son mandat est de 500 actions.

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

6.2.2 - Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2019 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux

6.2.2.1 REMUNERATION TOTALE ET AVANTAGES DE MONSIEUR GILLES SCHNEPP VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2019 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE

Les tableaux récapitulatifs des éléments de rémunérations et des avantages de toute nature, versés au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Gilles Schnepf, Président du Conseil d'administration, sont présentés ci-après.

Tableau 1 – Synthèse des rémunérations, des options et actions attribuées à Monsieur Gilles Schnepf

	2018	2019
Gilles Schnepf, Président du Conseil d'administration à compter du 8 février 2018		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2 ci-après)		
<i>(en euros)</i>	625 000	625 000
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4 ci-après)		
Nombre d'options		
<i>(en euros)</i>		
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6 ci-après)		
Nombre d'actions		
Valorisation <i>(en euros)</i>		
Valorisation des rémunérations variable pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		
Nombre d'actions		
Valorisation <i>(en euros)</i>		
TOTAL <i>(en euros)</i>	625 000	625 000