

Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2024
Réponses aux questions écrites des actionnaires

Le Conseil d'administration a reçu 10 questions écrites de la part d'un actionnaire.

Le présent document, mis en ligne le 29 mai 2024 sur le site internet de la société conformément à la loi, comporte les réponses à ces questions.

Questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable du 29 avril 2024 (questions reprises *in extenso*, sans modification)

Environnement

Question 1

a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action).

Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

Début 2024, Legrand s'est engagé à devenir *Net Zero* d'ici 2050 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, engagement validé par SBTi en avril 2024.

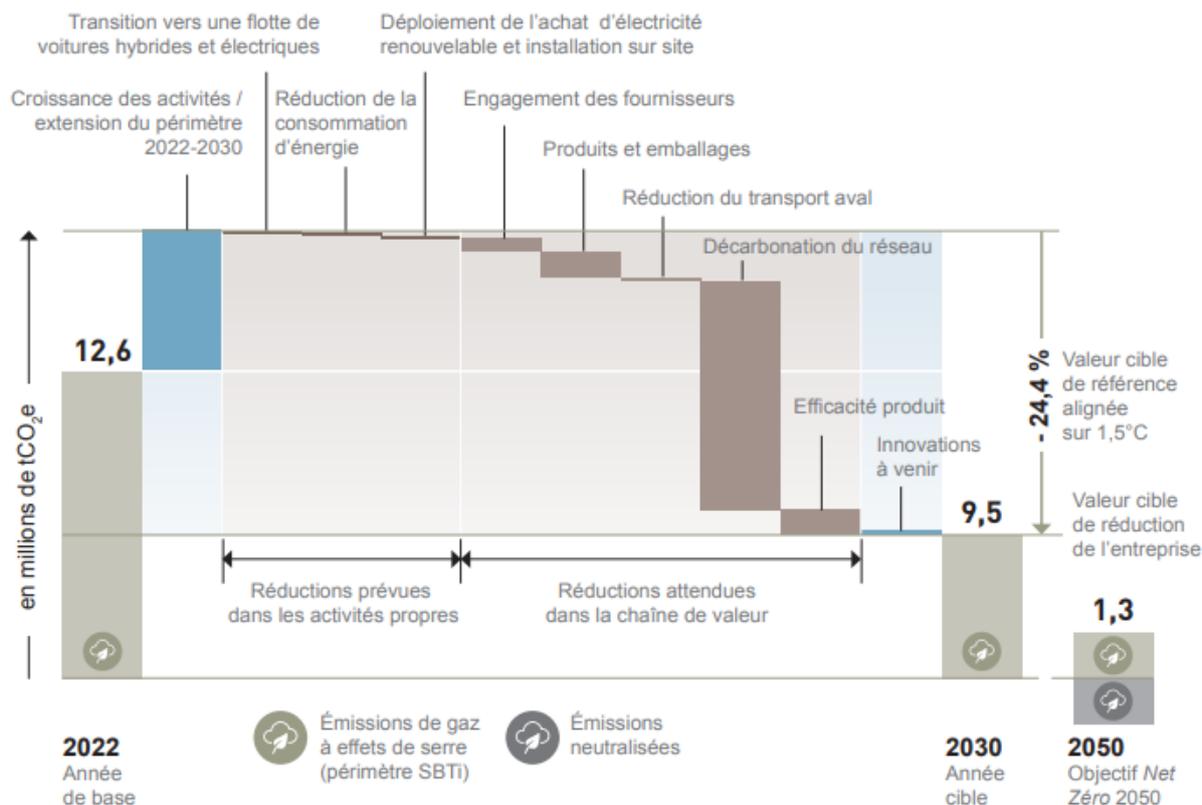
Cet objectif sera atteint en réduisant de 90 % les émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe sur les *Scopes* 1, 2 et 3, soit sur l'ensemble des émissions du Groupe et de sa chaîne de valeur, et par la neutralisation des émissions qui ne pourront pas être évitées (capture carbone).

Cette trajectoire carbone de long-terme s'accompagne d'une accélération des objectifs de réduction des émissions du Groupe pour 2030, par rapport à 2022 :

- une réduction de 42 % des *Scopes* 1&2 ;
- une réduction de 25 % du *Scope* 3, provenant des biens et services achetés et de la phase d'usage des produits vendus.

Vous trouverez ci-après le détail de la trajectoire de décarbonation de Legrand (plan de transition climat présenté dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2023, page 112) :





Legrand s'est engagé à neutraliser les émissions de ses *Scopes* 1&2 et 2 postes de son *Scope* 3 (voyages d'affaires et trajets quotidiens de ses collaborateurs) par le biais de la compensation carbone volontaire. Le Groupe a compensé 204 533 t CO₂e en 2023, 156 110 t CO₂e (soit 1,2 % des émissions globales de GES de Legrand en 2023) au titre des émissions de 2023 et, suite à la mise à jour de l'empreinte carbone 2022 du Groupe, 48 422 t CO₂e au titre de 2022. Les projets de compensation carbone sélectionnés par Legrand pour remplir ses objectifs 2024 portent sur :

- la préservation de la flore et de la faune au Kenya : 74 598 t CO₂e ;
- l'extension du métro de New Delhi en Inde : 129 935 t CO₂e.

L'engagement *Net Zero* 2050 de Legrand nécessitera à terme de neutraliser les 10 % des émissions de CO₂e restantes (après la réduction de 90% des émissions de *Scopes* 1, 2 et 3).

Le détail des émissions de CO₂e par *Scope* de Legrand est présenté dans le DEU 2023, pages 113 à 120.

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements.

Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.

Cette information n'est pas encore publiée. Le suivi des coûts / investissements financiers et des opportunités financières liées aux initiatives RSE (non limités au climat) seront mis à disposition dans les années qui viennent, conformément à la CSRD.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ?

Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).

L'engagement *Net Zero* à horizon 2050 de Legrand est aligné sur le scénario 1,5°C pour les *Scopes 1* et 2 et *Well Below 2°C* pour le *Scope 3*. Cet engagement a été validé par le SBTi en avril 2024. Nous vous invitons à vous référer au Communiqué de Presse du 30 avril 2024 sur le sujet : [Legrand valide auprès du SBTi son engagement Net Zero 2050 - Legrand \(legrandgroup.com\)](https://www.legrandgroup.com/fr/fr/actualites/legrand-valide-aupres-du-sbti-son-engagement-net-zero-2050).

Question 2

La prise en compte des risques, impacts, dépendances et opportunités liés à la biodiversité dans les activités des entreprises (internes, chaîne d'approvisionnement, produits, services aux clients...) est encore insuffisante. Mais le contexte et les outils (TNFD, SBTN, GRI...) progressent et les pratiques aussi.

Si ce sujet peut apparaître comme peu matériel pour certains secteurs, nous pensons néanmoins qu'il mérite analyse de la part de tous.

a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ?

Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

Legrand a réalisé en 2023 son empreinte biodiversité (approche GBS) avec le soutien de CDC Biodiversité et I-Care.

b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse.

Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?

Le résultat de ce travail de calcul de l'empreinte Biodiversité est présenté dans le DEU 2023, page 125.

c) Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?

L'étude de double matérialité est en cours de finalisation et la biodiversité ressort comme non matérielle dans cette étude.

Cependant le travail sur les normes sectorielles n'a pas encore démarré. Nous pensons que ce travail nous permettra de décider collectivement avec nos pairs si la biodiversité doit être matérielle pour notre secteur. Nous allons démarrer ces discussions dès 2025 et donc cette matérialité de la biodiversité pourrait évoluer d'ici 2 ans.

Question 3

a) Quelle est la place de l'économie circulaire dans la stratégie de l'entreprise ?

Critères à évaluer :

- ***Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)***
- ***Ambition et qualité de la stratégie***
- ***Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)***

L'économie circulaire est un des 4 piliers de la Feuille de Route RSE 2022-2024 de Legrand. C'est un sujet majeur, aussi bien pour préserver les ressources, pour éliminer le plastique à usage unique et pour innover avec de nouveaux modèles d'affaires circulaires.

Voici les objectifs fixés par Legrand :

- **Utilisation de matériaux recyclés** : atteindre un taux d'utilisation de 15 % de plastiques recyclés et de 40 % de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe.
- **Arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique** : éliminer 100 % du plastique à usage unique dans les emballages *flow pack* plastique et polystyrène expansé.
- **Déclarations environnementales** : couvrir 72 % du chiffre d'affaires annuel du Groupe par des Profils de durabilité des produits (type *Environmental Product Declaration* dont les Profils Environnementaux des Produits)

Le détail de ces priorités et des réalisations 2023 est présenté dans le DEU 2023, pages 127 à 131.

b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- **Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)**
- **Coûts financiers associés**
- **CAPEX et OPEX (en %)**

Les risques liés à l'économie circulaire identifiés par Legrand sont les suivants :

- Risques physiques et opérationnels : la difficulté à se fournir en matières recyclées, notamment en plastiques recyclés très spécifiques utilisés par Legrand dans ses produits, et à trouver des alternatives aux emballages plastiques peuvent représenter des risques opérationnels, comme ralentir les cadences de production ou impacter tant la pérennité des approvisionnements en matières premières que les prix de revient industriels.
- Risques financiers : l'intégration de matières recyclées dans les produits, l'élimination des plastiques dans les emballages des produits, l'écoconception des produits peuvent représenter des coûts supplémentaires pour Legrand.
- Risques de transition : si le déploiement de l'écoconception, de la réparabilité et du réemploi des produits et de l'usage de matières recyclées ne se faisaient pas suffisamment rapidement chez Legrand, cela pourrait avoir un impact sur la réputation de l'entreprise auprès de ses clients et de la communauté financière notamment.
- Risques stratégiques : la complexité pour Legrand d'écoconcevoir l'ensemble de ses gammes de produits (plus de 300 000 références) et la difficulté à trouver partout dans le monde des filières de matières recyclées fiables et durables pourraient représenter un risque stratégique pour l'entreprise. De même l'importance de mettre en place de nouveaux modèles d'affaires circulaires et de travailler sur le réemploi des produits qui le permettent sont essentiels pour répondre aux attentes des clients et pour garder un avantage compétitif, notamment en Europe.

Le suivi des coûts / investissements financiers et des opportunités financières liées aux initiatives RSE (non limités au climat) seront mis à disposition dans les années qui viennent, conformément à la CSRD.

c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- **Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)**
- **Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire**
- **% du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)**

Dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024, Legrand s'est fixé les objectifs suivants :

- **Utilisation de matériaux recyclés** : atteindre un taux d'utilisation de 15 % de plastiques recyclés et de 40 % de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe
- **Arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique** : éliminer 100 % du plastique à usage unique dans les emballages *flow pack* plastique et polystyrène expansé.

Le détail des réalisations 2023 est présenté dans le DEU 2023, pages 127 à 131.

Concernant les modèles d'affaires circulaires, certains développements sont en cours d'évaluation avant d'être présentés et déployés plus largement.

Social

Question 4

a) En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?

Le Groupe a, de longue date, associé les représentants du personnel aux sujets importants dont la thématique environnementale fait partie. Ainsi, les Feuilles de Route RSE, qui définissent nos ambitions depuis 17 ans, sont présentées aux instances représentatives du personnel au moment de leur mise en place, ainsi que leur niveau de réalisation. Poursuivant dans cette trajectoire actée par la loi de 2021, Legrand a soumis notamment aux instances nationales de représentation du personnel, la nouvelle Politique Environnement à l'automne 2023 et a enrichi la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) des informations environnementales.

Les actions de Legrand, que ce soit au titre de ses activités (objectif d'un impact carbone neutre) ou en tant que fournisseur de solutions pour ses clients (économie d'énergie, durabilité, économie circulaire) font également l'objet de débats avec les représentants des salariés.

Pour les aider dans leurs missions, les choix opérés et pour lesquels ils sont amenés au travers de leurs mandats à se positionner, doivent être mieux compris des salariés.

A cette fin, et persuadé que ce sujet est l'affaire de tous, Legrand poursuit ses actions de vulgarisation des bienfondés et des bénéfices sociétaux de la transition écologique. Souhaitant associer tous les salariés à cette démarche, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont intégré dans le nouvel accord d'intéressement un critère RSE.

Ces mesures permettent de renforcer le niveau de connaissance et d'appropriation de ces sujets et ainsi elles conduisent à l'enrichissement des échanges dans les différents instances et négociations.

b) Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?

Legrand poursuit sa politique d'acculturation de ses collaborateurs aux enjeux de demain, afin que cela ne soit pas uniquement des sujets d'experts. Ce décloisonnement de la thématique, au-delà des instances de représentation du personnel et des organisations syndicales, doit permettre de passer d'une politique environnementale à une culture environnementale.

L'offre de formation est riche. Le catalogue interne propose des formations sur la fresque du climat mais également plusieurs formations en *e-learning* ou en présentiel pour les salariés non connectés. Par ailleurs, sur l'année 2024 plus de trente actions de formation en matière de QSE (Qualité Sécurité Environnement) sont engagées.

Cette vulgarisation contribue à légitimer les missions et les positions de nos partenaires sociaux.

c) Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?

Le Groupe ne dispose pas d'accord-cadre. Au niveau du Comité Européen, la question environnementale et plus largement la démarche RSE du Groupe est débattue régulièrement lors des réunions plénières. Les objectifs de la Feuille de Route RSE du Groupe ont été présentés de façon détaillée. Dans le cadre de ces présentations, des éléments précis ont été transmis aux représentants du personnel sur la réduction de l'empreinte carbone et sur la thématique de l'économie circulaire en lien en particulier avec les objectifs du Groupe sur l'utilisation de matériaux recyclés.

Ce type d'échange a également lieu avec les instances représentatives du personnel, là où elles existent, dans nos différentes géographies. A ce niveau et en complément des informations sur l'approche globale du Groupe, les discussions portent sur les mesures et investissements concrets réalisés sur les périmètres respectifs.

Question 5

a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Les informations concernant les rachats et annulations d'actions, ainsi que celles concernant les actions de performance sont publiées chaque année dans le document d'enregistrement universel, notamment, concernant le DEU 2023, sous les notes 4.1.2 « Rachat d'actions et contrat de liquidité » et 4.2 « Plans de souscription ou d'achat d'actions et plans d'actions de performance » du chapitre 8.

	2023	2022	2021	2020	2019
Nombre d'actions rachetées	5 087 013	450 000	1 200 000	515 000	600 000
Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité	Total : 1 659 052 Acquisitions nettes : 78 284	Total : 3 041 854 Acquisitions nettes : 78 284	Total : 2 402 773 Cessions nettes : 64 781	Total : 3 547 937 Acquisitions nettes : 58 114	Total : 1 527 922 Acquisitions nettes : 310 219
Nombre d'actions créées	N/A	N/A	N/A	436 618 (souscription d'actions du plan d'options 2010)	82 578 (souscription d'actions du plan d'options 2009) 248 401 (souscription d'actions du plan d'options 2010)
Nombre d'actions auto-détenus au	149 515	678 176	125 407	313 406	905 347

début de chaque année					
Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année	1 863 478 actions (149 515 au 31 décembre 2022 dont 38 285 au titre de rachat d'actions et 111 230 dans le cadre du contrat de liquidité)	149 515	678 176	125 407	313 406
Nombre d'actions annulées	2 786 454	630 000	0	265 000	550 000
Actions allouées au titre d'actions de performance					
Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance	506 455	514 981	491 477	461 861	617 818
Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	environ 1 400 personnes - 13 % des managers	environ 1 400 personnes - 12% des managers	environ 1 300 personnes - 12 % des managers	environ 1 900 personnes (actions de performance et plans d'intéressement long terme)	environ 2 000 personnes (actions de performance et plans d'intéressement long terme)
Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié					
Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Autres utilisations	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?

Le nombre d'actions de performance définitivement attribuées aux bénéficiaires est déterminé après application d'une condition de présence effective dans le Groupe à l'expiration de la période d'acquisition et de plusieurs critères de performance :

- Objectif de croissance organique du chiffre d'affaires,
- Objectif de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions,
- Taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe,
- Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40 (critère de performance applicable uniquement au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction).

Le nombre d'actions auto-détenues ou annulés est sans impact sur ces critères. Il n'y a pas de neutralisation des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte de ces objectifs.

c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3.

	2023	2022	2021	2020	2019
Montant d'investissement R&D	362,1	340,3	321,3	308,7	316,8
Montant d'investissement Capex	253,3	205,7	170,5	155,1	202,2
Montant de capital racheté	439,4	44,6	91,7	32,4	18,0
Montant de capital annulé	239,7	45,8	-	16,2	34,9

Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ?

Oui.

Le modèle de Legrand consiste à délivrer un *cash flow* libre de 13 % à 15 % de son chiffre d'affaires, ce après un investissement en moyenne de 5 % de son chiffre d'affaires en Recherche et Développement et une moyenne de 3 % à 3.5 % de son chiffre d'affaires en investissements capitalisés (Capex). Ces ratios sont stables depuis plus de 10 ans.

Le niveau élevé de croissance récurrente du Groupe lui permet d'allouer tous les ans des enveloppes incrémentales aussi bien en R&D qu'en Capex sur les thèmes dédiés à la transition écologique.

En témoignage par exemple la réduction des consommations d'énergie sur 2 ans de près de 17 % ou encore la réduction de ses *Scopes* 1 et 2 de -39 % sur la même période (2023 vs 2021). Sur 5 ans (de fin 2018 à fin 2023), les *Scopes* 1 et 2 du Groupe ont baissé de -53 % (en courant) quand le chiffre d'affaires total a lui progressé de +40 %.

La politique d'allocation du Capital est ensuite clairement définie : dédier un peu plus de la moitié du *cash flow* libre aux acquisitions, verser un dividende avec un taux de distribution de près de 50 % et utiliser le reliquat pour acheter sur le marché les actions livrées dans le cadre des plans d'actionnariat salarié et la livraison aux salariés d'actions de performance. Les rachats d'actions restent donc relativement marginaux et principalement dédiés aux salariés afin d'éviter la dilution.

En conséquence, les ratios de partage de la valeur ajouté de Legrand sont stables depuis une vingtaine d'année, avec sur les 5 dernières années 54 % pour les collaborateurs, 21 % pour les investissements de développement (industriels, R&D et acquisitions) et 25 % pour les autres parties prenantes (actionnaires, prêteurs, états et société civile).

Legrand a annoncé début 2023 la mise en œuvre d'un plan de rachat d'actions pour annulation de maximum 500M€ sur 18 mois suite à la sur-performance du *cash flow* libre sur les 5 dernières années, tous les engagements pris et investissements réalisés auprès de l'ensemble des parties prenantes ayant été atteints.

Si oui, avez-vous des règles en la matière ?

Oui, cf. explications ci-dessus.

Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

N/A

Question 6

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?

Veillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.

b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ?

c) Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ? Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).

d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.

e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

Question bonus : Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études et avez-vous mis en place un outil de lanceur d'alerte pour vos employés et fournisseurs ?

Pour aller plus loin que le respect des salaires minimums légaux, Legrand considère qu'être rémunéré à un niveau de salaire décent est un droit humain fondamental. Legrand définit le salaire décent comme une rémunération suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille, en couvrant leurs besoins fondamentaux tels que la nourriture, le logement, l'éducation des enfants, l'habillement, les soins de santé et tout autre besoin essentiel, ainsi qu'une épargne de précaution pour faire face aux imprévus, le tout se basant sur un niveau de vie local donné.

Legrand a confié à l'organisme Fairwage, une étude sur l'ensemble de ses filiales, afin de dresser un état des lieux du niveau des rémunérations de ses salariés, comparé au niveau des salaires décents locaux.

La définition ci-dessus et cette étude sont mentionnées dans le DEU 2023. L'étude est en cours.

Concernant les salariés des fournisseurs du Groupe, la performance RSE des fournisseurs, qui comprend un pilier social et les salaires décentés, est évaluée via des *scorecards* de risque qui sont depuis fin 2023 réalisées via Ecovadis (852 évaluations en 2023, cf page 161 du Document d'Enregistrement Universel). Cette évaluation engendre la mise en œuvre de plans d'actions d'amélioration en collaboration avec le fournisseur, et parfois la recherche d'un autre fournisseur. Ce contrôle documentaire est renforcé par des Audits sur site externes et / ou internes (67 en 2023, dont 19 externes).

Question 7

a) Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ?

Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.

L'offre de fonds proposée aux salariés en France a été revue en 2021 avec une volonté d'amplifier la thématique responsable. Afin d'avoir une démarche compréhensible pour les collaborateurs, nous ne souhaitons pas modifier trop fréquemment la liste des fonds proposés dans le cadre de l'épargne salariale et l'épargne retraite. Ainsi, le dispositif est inchangé par rapport à l'année dernière.

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

Sur les sept fonds non-Legrand, trois fonds bénéficient de labels responsables ISR, CIES et FINANSOL. Ces fonds labellisés sont « Impact ISR Rendement Solidaire », « Impact ISR Dynamique », « Multipar Solidaire Equilibre Socialement Responsable ».

Concernant le Plan d'Epargne Groupe, les encours sur ces 3 fonds représentent environ 47% de l'encours global (hors fonds Legrand), le reste étant investi sur des fonds monétaires ou obligataires à hauteur de 33% de l'encours total, et le solde (environ 20%) dans les autres fonds proposés.

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

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

La politique d'abondement de Legrand ne dépend pas des choix d'investissement des collaborateurs.

b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ?

La liste des fonds proposés vise avant tout à proposer une gamme diversifiée aux collaborateurs pour investir leur épargne, à savoir des fonds peu ou pas risqués (monétaires et obligataires) jusqu'au fonds plus risqués investis en actions. Les fonds labellisés se situent à des niveaux de risque intermédiaire (entre 3 et 5 sur une échelle de 7). Les 2 fonds actions proposés sont le fonds « CM_AM Stratégie PME-ETI », fonds spécifique orienté vers les PME et les ETI et le fonds « Multipar Actions Internationales », fonds d'investissement dans les actions au niveau international.

Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?

Ce sujet n'est pas à l'ordre du jour pour l'instant mais sera pris en compte lors d'une prochaine revue de la liste des fonds proposés.

Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ?

La liste des fonds proposés fait l'objet d'une négociation et d'un accord avec les partenaires sociaux qui sont donc partie prenante dans les choix réalisés.

c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

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

Gouvernance

Question 8

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

a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?

Le Groupe est engagé dans une politique fiscale rigoureuse reposant sur les valeurs d'équité, de transparence et de conformité à toutes les obligations fiscales dans les pays dans lesquels il est implanté. La politique fiscale de Legrand répond à l'approche de la norme GRI 207. Le DEU 2023, au paragraphe 4.8.4 « Une fiscalité responsable » reprend notamment les informations sur la politique fiscale, les informations relatives à la gouvernance fiscale, au contrôle et à la gestion des risques, ainsi que les informations sur l'implication des parties prenantes.

Le DEU 2023 mentionne également que la Direction fiscale Groupe ainsi que les experts locaux sont engagés à ne pas mettre en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels.

Par ailleurs, le Groupe déclare et paie ses impôts dans chacun des pays où il opère. La charge d'impôt du Groupe s'élève ainsi en 2023 à 401,1 millions d'€, soit un taux d'impôt sur les sociétés consolidé de 25,9 %.

Le Comité d'audit assure également le suivi des comptes annuels et consolidés, les questions fiscales faisant partie intégrante de cet examen, avec notamment la présentation de la répartition géographique des impôts. Ces données clés témoignent de l'absence de pratiques d'optimisation fiscale agressive au sein du Groupe, et de son engagement à contribuer à l'économie des pays dans lesquels il est implanté.

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

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?

Le Groupe prépare chaque année un *reporting* d'informations pays par pays conformément aux recommandations internationales. Ce *reporting*, qui contient un niveau d'informations financières très détaillées telles que le chiffre d'affaires, le résultat avant impôt, les montants des impôts payés et dus etc. est transmis à l'administration fiscale française qui peut ensuite échanger ces informations avec les administrations fiscales étrangères.

Le Groupe respectera la directive européenne et publiera pour 2025 des données cohérentes avec celles transmises à l'administration fiscale française.

Le Groupe n'envisage pas de publier d'informations plus détaillées, dans la mesure où elles pourraient être utilisées par des concurrents non soumis aux mêmes obligations.

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

c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?

Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %).

La charge d'impôt du Groupe s'élève en 2023 à 401,1 millions d'€, soit un taux d'imposition effectif de 25,9 % pour l'année 2023. Ce taux effectif de 25,9 % est cohérent avec le taux d'imposition normatif des pays* du Groupe (24,2 % pour l'année 2023) et illustre la non mise en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels.

* Le taux d'imposition normatif des pays correspond aux taux d'imposition normaux de chaque pays du Groupe pondérés par le résultat avant impôt de chacun des pays. Ce taux se retrouve dans le DEU 2023 au « chapitre 8 – Note 2.4 Impôts sur le résultat » en sommant le taux normal d'imposition en France (25,8%) et l'impact des taux étrangers (-1,6%).

Question 9

L'inscription au registre de transparence de l'Union Européenne et des représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité en France étant obligatoire, le FIR a accès à vos déclarations (moyens humains et financiers, centre d'intérêt).

À travers cette question, nous souhaiterions orienter vos réponses davantage sur les activités d'influence que vous avez menées (siège, filiales, associations professionnelles, ou cabinet de conseil) sur les domaines E S G. Nous souhaitons comprendre comment les activités de représentation d'intérêt sont alignées avec les objectifs de durabilité / comment vos pratiques de représentation d'intérêt s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe.

a) Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités de lobbying ?

Les actions de *lobbying* ne font pas partie de la stratégie du Groupe. Le Guide des Bonnes Pratiques des Affaires aborde spécifiquement les activités de lobbying afin de fixer un cadre (validation préalable de la démarche, règles à respecter...).

En 2023, aucun fonds n'a été utilisé pour financer de telles actions.

Le Groupe prend essentiellement part à des démarches conjointes avec les autres acteurs du marché au sein d'organismes professionnels (GIMELEC, IGNES, FIEEC, ASEC, etc.). Sur les sujets RSE, le Groupe participe aux commissions RSE et Économie circulaire organisées au sein de ces syndicats professionnels.

Legrand est également membre du Club des Directeurs du Développement Durable (C3D), à l'Institut National de l'Économie Circulaire (INEC), à l'Institut du Capitalisme Responsable et au Club Global Compact Advanced du Global Compact France.

En 2023, Legrand a été particulièrement actif au sein de ces différents organismes autour des sujets liés la CSRD, pour mieux comprendre les contours de la Directive, les normes ESRS et la manière de les appliquer au sein du Groupe et de la taxonomie pour que les activités de Legrand et de ses pairs soient reconnus par les instances européennes comme contribuant à l'électrification des économies.

b) Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réaligement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?

Au sein des commissions RSE et Économie circulaire auxquelles le Groupe participe, Legrand met en avant ses positions ambitieuses sur les sujets climat et économie circulaire notamment pour faire avancer les pratiques de son secteur. Les engagements RSE du Groupe sont connus de l'ensemble des personnes intervenant au sein de ces organismes.

Aucune publication spécifique n'est faite sur ces alignements / divergences.

c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ? d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?

Les actions de lobbying ne font pas partie de la stratégie globale du Groupe.

d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?

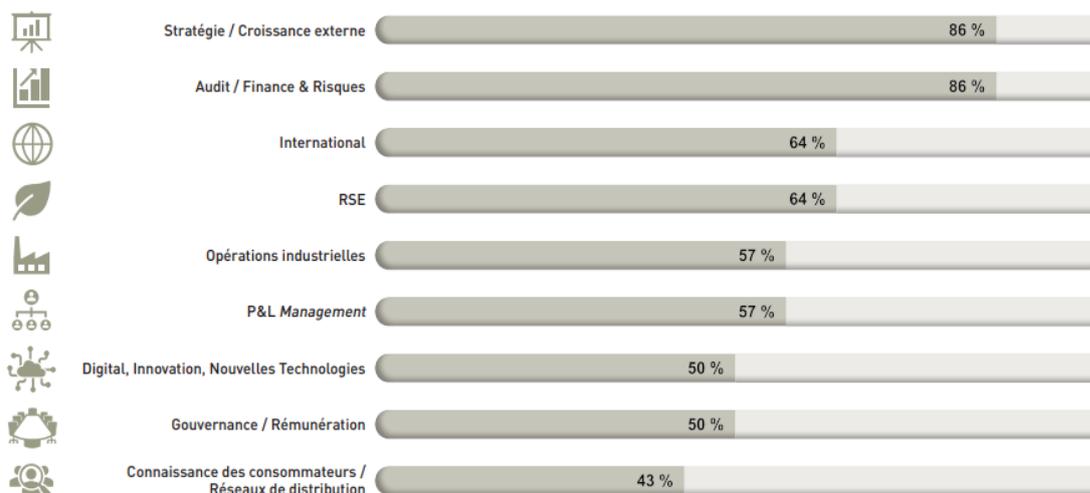
Nous avons des modules de formation compliance qui inclut les actions de lobbying.

Question 10

a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)

Le Comité des nominations et de la gouvernance a établi, afin de faciliter le suivi de la mise en œuvre de sa politique de diversité, une matrice collective des compétences des administrateurs. Cette matrice¹, présentée ci-après et en page 238 du DEU 2023 est mise à jour annuellement et à l'occasion de chaque évolution dans la composition du Conseil d'administration.

¹. Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2024 du renouvellement du mandat d'administrateur de Jean-Marc Chéry et de la nomination de Rekha Mehrotra Menon en qualité d'administratrice indépendante



Parmi les 14 administrateurs qui composeront le Conseil d'administration de Legrand à l'issue de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024¹, 9 administrateurs disposent de compétences spécifiques RSE. Ces compétences RSE ont été acquises au cours de leurs expériences professionnelles (détaillées dans leurs biographies figurant p. 218 à 231 du DEU 2023), de mandats ou de fonctions qu'ils exercent par ailleurs. Elles ont pu également être complétées par des formations spécifiques.

Les compétences et expertises du Conseil d'administration en matière de RSE ont été renforcées en 2023 avec la nomination d'une experte RSE, Valerie Chort. Elles seront également renforcées à l'issue de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 avec la proposition de nomination d'une nouvelle administratrice, Rekha Mehrotra Menon.

On peut noter qu'Angeles Garcia-Poveda est membre du conseil consultatif de la *Climate Governance Initiative* (dont l'objet est de sensibiliser les administrateurs aux enjeux climatiques) et de l'Institut de la Finance Durable (dont l'objet est d'accélérer l'action de la Place financière de Paris en matière de finance durable pour réussir la transition énergétique et la transformation de l'économie). Isabelle Boccon-Gibod a récemment suivi la formation *Executive Education* « Gouvernance & Climat » de l'Université Paris Dauphine-PSL.

b) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ? Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?

Le Conseil d'administration a choisi de publier une matrice collective des compétences de ses membres. Afin d'établir cette matrice collective de compétences, le Comité des nominations et de la gouvernance évalue et attribue à chaque administrateur un nombre de compétences individuelles clés sur la base de l'expérience professionnelle, et de la formation.

Le Conseil d'administration est notamment chargé (i) sur proposition de la Direction Générale, de déterminer des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de RSE et (ii) de s'assurer que la stratégie RSE mise en œuvre par la Direction Générale inclut un plan d'actions et les horizons de temps dans lesquels les actions seront menées et de revoir les modalités de mise en œuvre de cette stratégie ainsi que les résultats obtenus annuellement.

Legrand veille ainsi à maintenir et le cas échéant à renforcer les compétences RSE nécessaires à l'exercice des missions du Conseil d'administration.

A cet effet :

- chaque administrateur bénéficie, lors de sa nomination et tout au long de son mandat, d'une formation sur les spécificités du Groupe, son activité, ses métiers et ses enjeux en matière de RSE, en particulier sur les sujets climatiques ;

- un programme d'intégration est organisé afin de faciliter l'intégration des nouveaux administrateurs et leur prise de fonctions. Il inclut des rencontres avec des membres du Comité de Direction et des cadres dirigeants de la Société, qui permettent notamment aux nouveaux administrateurs d'approfondir leur connaissance des métiers du Groupe, de son environnement concurrentiel, de sa stratégie de croissance externe, de ses feuilles de route RH et des Systèmes d'Information et de comprendre la stratégie RSE du Groupe notamment sur les enjeux climatiques ;
- le Conseil organise tout au long de l'année différentes sessions de formation spécifiques afin de permettre aux administrateurs d'approfondir leur connaissance du Groupe. Ces sessions prennent la forme de Séminaires stratégiques ou de réunions de travail dédiée à des sujets spécifiques, notamment extra-financiers en lien avec les missions du Conseil d'administration et faisant intervenir des experts internes ou externes.

Plus généralement, les enjeux RSE sont traités régulièrement, selon leurs domaines respectifs, dans les différents comités du Conseil. Il est systématiquement rendu compte de leurs travaux lors des réunions du Conseil d'administration.

Les évolutions réglementaires font également l'objet de présentations régulières au Conseil et aux comités. A titre d'exemple, en 2023, les évolutions réglementaires de l'Union Européenne ont été présentées au Comité d'audit, au Comité des engagements et de la RSE et au Conseil. Ces présentations ont porté en particulier sur la réglementation en matière de *reporting* de durabilité (CSRD), ESPR (*Eco-Design for Sustainable Products Regulation*), et CSDDD (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*).

Dans le cadre de l'évaluation annuelle du Conseil d'administration qui a été mené en externe en 2023, les administrateurs ont estimé que les sujets liés à la RSE étaient bien traités par le Conseil et par les comités et qu'ils disposaient d'un bon niveau d'information sur les principaux enjeux liés à la RSE.

c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?

La compétence des administrateurs, notamment en matière de RSE est évaluée chaque année lors de la mise à jour de la matrice de compétences. Elle est réalisée de manière individuelle, et permet de formaliser la matrice collective des compétences.

Elle est également examinée par le Comité des nominations et de la gouvernance dans le cadre des travaux sur le plan de succession du Conseil d'administration, lors des renouvellements et proposition de nomination de nouveaux administrateurs, conformément à la politique de diversité du Conseil.

Ces compétences sont également revues dans le cadre de l'évaluation annuelle du Conseil. Celle-ci vise notamment à s'assurer que les compétences nécessaires à l'exercice des missions du Conseil sont bien représentées en son sein.

d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?

Dans le cadre du processus de nomination des nouveaux administrateurs, le Conseil d'administration sur la base des travaux du Comité des nominations et de la gouvernance fixe les profils recherchés au regard de sa politique de diversité et des compétences nécessaires identifiées, notamment à l'occasion de l'évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil et de ses comités, avec une attention particulière sur la compétence RSE.

Les compétences en matière de RSE constituent un élément essentiel de la politique de diversité du Conseil et sont systématiquement prises en compte dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs.

* * *

AGENDA FINANCIER :

- Détachement du dividende : 31 mai 2024
- Paiement du dividende : 4 juin 2024
- Résultats du premier semestre 2024 : 31 juillet 2024
- Début de la « *quiet period*¹ » : 1^{er} juillet 2024
- Journée Investisseurs « *Capital Markets Day* » 2024 : 24 septembre 2024 – Londres (UK)

A PROPOS DE LEGRAND

Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment. Son offre complète, adaptée aux marchés tertiaire, industriel et résidentiel en fait une référence à l'échelle mondiale. Capitalisant sur des évolutions technologiques et sociétales qui ont un impact durable sur les bâtiments, Legrand a pour raison d'être d'améliorer les vies en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent avec des infrastructures électriques et numériques et des solutions connectées qui sont simples, innovantes et durables. Dans une démarche impliquant l'ensemble de ses équipes et de ses parties prenantes, le Groupe poursuit sa stratégie de croissance rentable et responsable, tirée par les acquisitions et l'innovation avec le lancement régulier de nouvelles offres – dont notamment des produits à plus forte valeur d'usage (segments à plus forte croissance : datacenters, offres connectées, programmes d'efficacité énergétique). Legrand a réalisé en 2023 un chiffre d'affaires de 8,4 milliards d'euros. Le Groupe est coté sur Euronext Paris et intégré notamment au CAC 40, au CAC 40 ESG et au CAC SBT 1.5.

(code ISIN FR0010307819).

<https://www.legrandgroup.com>

COMMUNICATION FINANCIERE & RELATIONS INVESTISSEURS

Ronan MARC (Legrand) +33 1 49 72 53 53. ronan.marc@legrand.com

CONTACT PRESSE

Tiphaine RAFFRAY (TBWA) +33 6 58 27 78 98. tiphaine.raffray@tbwa-corporate.com

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