

ENSEMBLE
AMÉLIORER
LES VIES

2024 Document
d'enregistrement
universel



Document d'enregistrement universel 2024 incluant le rapport intégré



Le document d'enregistrement universel a été déposé le 9 avril 2025, auprès de l'AMF, en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) 2017/1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

Le présent document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de titres financiers ou de l'admission de titres financiers à la négociation sur un marché réglementé s'il est complété par une note d'opération et le cas échéant, un résumé et tous les amendements apportés au document d'enregistrement universel. L'ensemble alors formé est approuvé par l'AMF conformément au règlement (UE) 2017/1129.

Ce document d'enregistrement universel incluant le rapport financier annuel est une reproduction de la version officielle qui a été établie en format ESEF et est disponible sur le site de l'émetteur www.legrandgroup.com.

Sommaire

1	Rapport intégré	5	4	Durabilité	95
	Message de Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand	7	4.1 -	Rapport de durabilité	96
	Le profil de notre Groupe	8	4.2 -	Autres informations de durabilité	239
	Notre stratégie	24			
	Notre ambition à moyen terme	38			
	Notre performance intégrée	39			
	Notre stratégie en matière de gestion des risques	44			
	La reconnaissance de notre performance extra-financière	47			
	À propos de ce rapport	48			
2	Présentation du Groupe	49	5	Rapport de gestion sur les comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024	255
2.1 -	Un modèle unique et éprouvé de création de valeur responsable	50	5.1 -	Note préliminaire	256
2.2 -	Des perspectives de croissance soutenues	58	5.2 -	Événements marquants de l'exercice	256
2.3 -	Une démarche continue d'excellence opérationnelle	64	5.3 -	Résultat opérationnel	257
2.4 -	Ambitions à horizon 2030	68	5.4 -	Comparaison des résultats annuels 2024 et 2023	261
			5.5 -	Flux de trésorerie et endettement	265
			5.6 -	Investissements	267
			5.7 -	Engagements hors bilan	267
			5.8 -	Événements postérieurs à la clôture	267
			5.9 -	Variation des taux de change	267
			5.10 -	Informations quantitatives et qualitatives concernant les risques financiers	268
			5.11 -	Résumé des principes comptables significatifs	268
			5.12 -	Nouvelles publications relatives aux normes IFRS	268
			5.13 -	Informations sur les tendances et perspectives d'avenir	269
			5.14 -	Résultats financiers consolidés au cours des cinq derniers exercices	269
			5.15 -	Informations financières sélectionnées	270
3	Contrôle interne et gestion des risques	69			
3.1 -	Environnement et organisation du contrôle interne et de la gestion des risques	70			
3.2 -	Dispositif de contrôle interne	71			
3.3 -	Dispositif de gestion des risques	72			
3.4 -	Dispositif d'audit interne	73			
3.5 -	Procédures d'élaboration et de traitement de l'information comptable et financière	74			
3.6 -	Facteurs de risques et dispositifs de maîtrise en place	75			
3.7 -	Le Plan de Vigilance de Legrand	85			
3.8 -	Assurances et couverture des risques	93			

6 **Gouvernement d'entreprise** **273**

- 6.1 - Administration et Direction de la Société 274
- 6.2 - Rémunération des mandataires sociaux 319

7 **Actionariat** **353**

- 7.1 - Répartition du capital social 354
- 7.2 - Options de souscription ou d'achat d'actions 355
- 7.3 - Actions de performance 356
- 7.4 - Conventions réglementées 357

8 **Informations financières consolidées concernant le patrimoine, la situation financière et les résultats du Groupe** **359**

- 8.1 - États financiers consolidés en normes IFRS pour les exercices clos les 31 décembre 2024 et 31 décembre 2023 360
- 8.2 - Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 413
- 8.3 - Honoraires des Commissaires aux comptes 417
- 8.4 - Politique de distribution de dividendes 418
- 8.5 - Procédures judiciaires et d'arbitrage 418
- 8.6 - Changement significatif de la situation financière et commerciale 418
- 8.7 - Contrats importants 419
- 8.8 - Investissements 419

9 **Informations complémentaires** **421**

- 9.1 - Informations concernant la Société 422
- 9.2 - Capital social 424
- 9.3 - Acte constitutif et statuts 428
- 9.4 - Identité des personnes responsables du document d'enregistrement universel et du contrôle des comptes 431

T **Tables de concordance** **433**

- Table de concordance – Rapport Financier Annuel (article 222-3 du règlement général de L'AMF) 434
- Table de concordance – Règlement délégué (UE) 2019/980 du 14 mars 2019 complétant le règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 – annexes 1 et 2 434
- Table de concordance – Rapport de gestion (incluant le rapport sur le gouvernement d'entreprise) 439

A **Annexes** **443**

- Annexe 1 - Comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024 444
- Annexe 2 - Rapport de gestion sur les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024 459
- Annexe 3 - Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024 470

Note

Les termes « **Groupe** » et « **Legrand** » renvoient à la Société (définie au point 9.1 du présent document d'enregistrement universel), ses filiales consolidées et ses participations minoritaires.

Les références à « **Legrand France** » visent Legrand France, la filiale de la Société, anciennement dénommée Legrand SA et dont la dénomination a été modifiée par l'Assemblée Générale du 14 février 2006, à l'exclusion de ses filiales.

Les états financiers consolidés de la Société figurant dans le présent document d'enregistrement universel pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 ont été préparés conformément aux normes d'information financière internationales (*International Financial Reporting Standards*, « IFRS ») telles qu'adoptées dans l'Union européenne. Conformément à la réglementation qui lui est applicable, la Société prépare et présente ses états financiers consolidés selon les normes IFRS qui peuvent présenter des différences significatives avec les principes comptables français. Les comptes sociaux de la Société sont présentés conformément aux principes comptables français.

Le présent document d'enregistrement universel contient des informations sur les marchés de Legrand et sa position concurrentielle sur ceux-ci, y compris des informations relatives aux tailles et parts de marché. À la connaissance de Legrand, il n'existe aucun rapport exhaustif sur l'industrie ou le marché couvrant ou traitant du marché des infrastructures électriques et numériques du bâtiment. En conséquence, Legrand réunit des données sur ses marchés par l'intermédiaire de ses filiales qui compilent annuellement des données sur les marchés concernés, issues de contacts formels et informels avec les professionnels du secteur des infrastructures électriques et numériques du bâtiment (notamment les associations professionnelles), de statistiques et de données macroéconomiques. Legrand estime sa position sur ses marchés sur la base des données précitées et du chiffre d'affaires réalisé sur les marchés concernés.

Legrand estime que les informations sur les parts de marché contenues dans le présent document d'enregistrement universel donnent des estimations fidèles et adéquates de la taille de ses marchés et reflètent fidèlement sa position concurrentielle sur ses marchés. Toutefois, les études internes, estimations, recherches effectuées sur les marchés et informations publiquement disponibles, que Legrand considère comme fiables, n'ont pas été vérifiées par un expert indépendant et Legrand ne peut pas garantir qu'un tiers utilisant des méthodes différentes pour réunir, analyser ou calculer des données sur les marchés obtiendrait les mêmes résultats. En outre, les concurrents ou autres acteurs de l'écosystème de Legrand peuvent définir les marchés de Legrand d'une manière différente. Dans la mesure où les

données relatives aux tailles et parts de marché sont des estimations de Legrand, elles ne constituent pas des données issues des comptes consolidés et Legrand recommande aux lecteurs de ne pas se fonder de manière induite sur ces informations.

Le présent document d'enregistrement universel contient des informations prospectives. Ces informations prospectives comprennent tous les éléments qui ne correspondent pas à des données historiques. Ces informations sont mentionnées dans différentes sections du présent document d'enregistrement universel et contiennent des données relatives aux intentions, estimations et objectifs de Legrand concernant, notamment, le marché, la stratégie, la croissance, les résultats, et la situation financière ou extra-financière de Legrand.

Les informations prospectives recèlent par nature des risques et des incertitudes dans la mesure où elles se réfèrent à des événements et dépendent de circonstances qui pourraient ou non se produire à l'avenir. Les informations prospectives ne constituent pas des garanties quant aux performances futures de Legrand. La situation et les résultats financiers ou extra-financiers, et les *cash flows* réels de la Société ainsi que le développement du secteur industriel dans lequel Legrand opère peuvent différer de manière significative des informations prospectives mentionnées dans le présent document d'enregistrement universel ou, même si ces éléments sont conformes aux informations prospectives mentionnées dans le présent document d'enregistrement universel, ils pourraient ne pas être représentatifs des résultats ou développements des périodes ultérieures. Les facteurs qui pourraient être à l'origine de ces écarts incluent notamment les facteurs de risques décrits au chapitre 3 du présent document d'enregistrement universel. En conséquence, toutes les informations prospectives doivent être considérées en tenant compte de l'incertitude qui leur est inhérente.

Les informations prospectives mentionnées dans le présent document d'enregistrement universel sont données uniquement à la date de publication de ce dernier. Le Groupe mettra à jour ces informations si nécessaire dans le cadre de sa communication institutionnelle (notamment financière et extra-financière), en la rendant disponible sur le site legrandgroup.com/fr. Legrand opère dans un environnement concurrentiel, pouvant rapidement changer aussi en fonction du contexte économique. La Société peut donc ne pas être en mesure d'anticiper tous ces risques, incertitudes ou autres facteurs susceptibles d'affecter son activité, leur impact potentiel sur son activité ou encore dans quelle mesure la matérialisation d'un risque ou d'une combinaison de risques pourrait conduire à des résultats réels significativement différents de ceux mentionnés dans toute information prospective, étant rappelé qu'aucune de ces informations prospectives ne constitue une garantie de résultats réels.

01

Rapport intégré

Message de Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand	7
Le profil de notre Groupe	8
Notre raison d'être	9
Nos valeurs	10
Notre histoire	12
Une gouvernance au service d'une vision long terme	14
Politique de rémunération des dirigeants	20
Legrand aujourd'hui	21
Notre modèle de création de valeur	22
Notre stratégie	24
Nos atouts dans ce marché porteur	25
Un spécialiste dans une industrie porteuse	29
Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique	30
La Responsabilité Sociétale et Environnementale chez Legrand	35
Notre politique RH intégrée à la stratégie de l'entreprise	36
Notre ambition à moyen terme	38
Notre performance intégrée	39
Notre performance historique	39
Notre performance financière et extra-financière en 2024	40
Notre nouvelle Feuille de Route RSE 2025-2027	42
Notre stratégie en matière de gestion des risques	44
Une gouvernance dédiée	46
La reconnaissance de notre performance extra-financière	47
À propos de ce rapport	48

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A



2024 est une nouvelle illustration de l'impact des transformations profondes du Groupe, et notamment de son positionnement sur des domaines porteurs comme les centres de données, qui lui permettent d'enregistrer une croissance notable de ses ventes en dépit d'un marché du bâtiment en retrait, et une belle performance sur sa Feuille de Route RSE, confirmant ainsi notre engagement en faveur d'une croissance durable et responsable.”

Benoît Coquart,
Directeur Général de Legrand



Message de Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand

En 2024, Legrand a atteint pleinement ses objectifs annuels, démontrant une fois de plus sa capacité à naviguer dans un marché complexe et à générer des résultats solides.

La croissance des ventes, tant organiques que par acquisitions, s'est élevée à +3,9 %, tandis que la marge opérationnelle ajustée a atteint 20,5 % après acquisitions. Le résultat net part du Groupe s'est établi à 13,5 % du chiffre d'affaires, et le *cash flow* libre a représenté 1,3 milliard d'euros, soit 14,9 % du chiffre d'affaires. Le Groupe a également réalisé des avancées significatives dans sa Feuille de Route RSE, atteignant un taux de réalisation de 113 %.

L'année 2024 a été marquée par une forte progression de l'activité dans les centres de données (*datacenters*), qui représentent désormais 20 % du chiffre d'affaires du Groupe⁽¹⁾. Legrand a également annoncé neuf acquisitions au cours des douze derniers mois, renforçant ainsi ses positions stratégiques et élargissant son portefeuille de produits. Ces acquisitions, combinées à une cadence soutenue de lancements de nouveaux produits, ont contribué à maintenir un haut niveau de satisfaction client.

L'année 2024 marque également la dernière année de la 5^e Feuille de Route RSE 2022-2024, avec des résultats qui témoignent de nos engagements en faveur d'une croissance

durable et responsable. Parmi les réalisations clés, on peut citer la réduction des émissions de carbone directes et indirectes (*Scopes 1&2*) de 53 % sur trois ans et l'augmentation du taux de féminisation des postes de *management* pour atteindre plus de 30 %.

Pour 2025, Legrand vise une accélération de son développement avec une croissance du chiffre d'affaires comprise entre +6 % et +10 %. Cette dynamique sera accompagnée par le lancement de la 6^e Feuille de Route RSE 2025-2027, qui marque une nouvelle étape dans nos ambitions en matière de durabilité, notamment avec l'introduction d'un nouveau pilier, être au service de nos clients, pour nous assurer qu'ils sont au cœur de nos actions, y compris en matière de RSE.

En conclusion, Legrand aborde l'année 2025 avec confiance et détermination, fort de ses succès passés et de sa vision stratégique claire. Le Groupe est bien positionné pour poursuivre sa croissance, en s'appuyant sur ses atouts historiques et en saisissant les opportunités offertes par les évolutions technologiques et sociétales, tout en poursuivant ses engagements dans le mécénat et dans différents partenariats, d'Électriciens sans frontières au Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies.

(1) Après prise en considération de 12 mois de chiffres d'affaires pour les sociétés acquises sur l'année.



Notre raison d'être

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

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

 Améliorer les vies, en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent, avec des infrastructures électriques et numériques et des solutions connectées simples, innovantes et durables.”

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Nos valeurs

Nous dessinons l'avenir

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



Nous célébrons l'inclusion

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



Nous jouons collectif

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

01

02

03

04

05

06

07

08

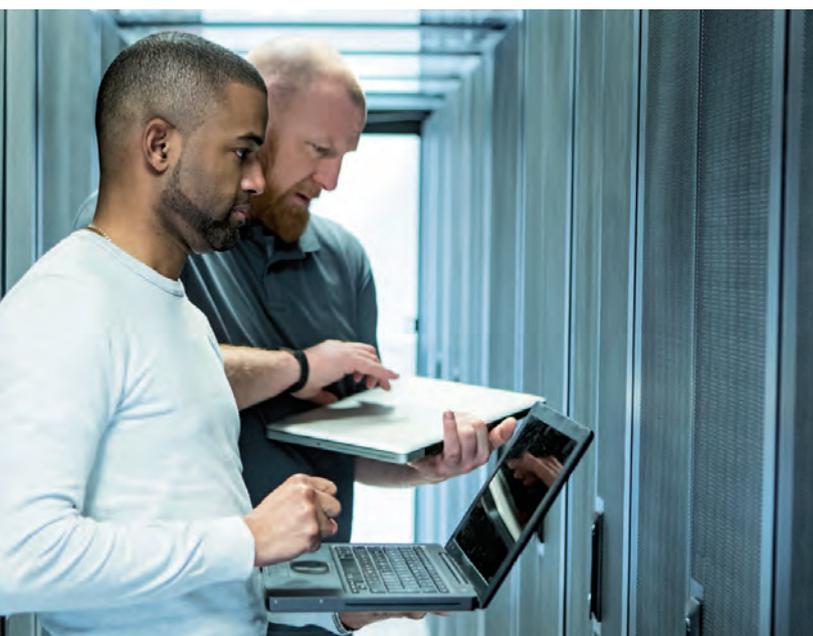
09

T

A

Nous rendons les choses simples

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



Nous répondons présents

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

Notre histoire

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

1^{re} moitié du
20^e
siècle

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

■ 1919

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

■ 1949

Spécialisation de Legrand dans l'appareillage et le matériel électriques

2^e moitié du
20^e
siècle

Acquisitions et internationalisation

■ Années 50

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

■ Années 60 et 70

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

■ Années 70 et 80

Legrand entre en Bourse puis rejoint le CAC 40 en 1987

■ Années 1990

Le Groupe développe son offre avec la domotique

Depuis
2000

Accélération de la création de valeur responsable

■ 2001

Lancement d'une Offre Publique d'Échange amicale de Schneider Electric sur la totalité du capital de Legrand ; puis opposition de la Commission Européenne au projet de rapprochement. Séparation des responsabilités entre le *Front Office* et le *Back Office*

■ 2004

Création de la fonction Développement Durable

■ 2006

Introduction en bourse de Legrand sur Euronext Paris ; adhésion de Legrand au Pacte Mondial

■ 2007

Première Feuille de Route RSE

■ 2011

Retour de Legrand au CAC 40

■ 2015

Lancement du programme Eliot, visant à accélérer le déploiement des solutions connectées

■ 2020

Accélération dans la lutte contre le réchauffement climatique avec des engagements pris à horizons 2022, 2030 et 2050

2024

Le Groupe annonce la validation par le SBTi⁽¹⁾ de son engagement *Net Zero* à horizon 2050 et détaille ses ambitions à horizon 2030, en visant un chiffre d'affaires compris entre 12 et 15 milliards d'euros porté notamment par la transition énergétique et numérique

(1) Science Based Targets initiative.

Faits marquants 2024

■ 20 ans de RSE chez Legrand

En 2004, Legrand créait une fonction Développement Durable.

Depuis, 5 Feuilles de Route RSE se sont succédé



■ Legrand valide auprès du SBTi son engagement Net Zero 2050 :

soit une réduction de 90 % de ses émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3) à horizon 2050, par rapport à 2022



■ Labellisation GEEIS-Diversité

(Gender Equality European & International Standard-Diversity) de 22 nouveaux périmètres en 2024 portant à 60 les pays du Groupe labellisés depuis 2020



■ Intégration dans la « liste A » du CDP Climate Change

« Transparence et performance des meilleures pratiques »



■ Legrand, en tête du palmarès 2024 des Trajectoires Climat du CAC 40 établi par les Ateliers du Futur



■ 10 ans de la Fondation Legrand

Depuis 2014 :

- 150 projets soutenus en France
- 42 000 bénéficiaires
- 900 journées de bénévolat réalisées par 530 collaborateurs



■ Céliane

Gamme iconique d'appareillage léger et moderne.

Les fonctionnalités de Céliane allient esthétique, innovation et facilité de câblage



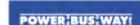
■ Weoz

Système de gestion technique du bâtiment qui permet une gestion intégrée et intelligente des systèmes d'éclairage, de chauffage, de ventilation et de la production d'eau chaude sanitaire



■ PDU Linkeo

Plateforme conçue pour répondre aux défis quotidiens rencontrés dans les centres de données : faciliter le déploiement et la maintenance



■ 9 acquisitions annoncées sur 12 mois

renforçant les positions de Legrand sur des segments porteurs pour un chiffre d'affaires annuel acquis d'environ 430 M€.

Une gouvernance au service d'une vision long terme



En tant que Présidente du Conseil, je suis attachée à la création de valeur dans la durée et pour toutes nos parties prenantes. La gouvernance est un des piliers de notre croissance rentable, durable et responsable.”

Angeles GARCIA-POVEDA,
Présidente du Conseil d'administration

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

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

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

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

Chiffres clés 2024

7 nationalités représentées au Conseil d'administration⁽¹⁾

75 % d'administrateurs indépendants^{(1) (2)}

8 réunions du Conseil d'administration

96 % Taux de présence des administrateurs aux réunions du Conseil d'administration

1 évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités

2 réunions des administrateurs hors administrateurs internes ou exécutifs

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

42 % de femmes

58 % d'hommes

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

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

Le Conseil d'administration⁽¹⁾



Angeles GARCIA-POVEDA
Présidente du Conseil d'administration
Nationalité franco-espagnole
Membre du Comité des engagements et de la RSE



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



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



Sophie BOURDAIS
Administratrice représentant les salariés
Nationalité française
Membre du Comité des rémunérations



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



Jean-Marc CHÉRY
Administrateur indépendant
Nationalité française
Président du Comité des engagements et de la RSE



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



Benoît COQUART
Administrateur
Nationalité française



Edward A. GILHULY
Administrateur indépendant
Nationalité américaine
Membre du Comité des engagements et de la RSE



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



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



Rekha MEHROTRA MENON
Administratrice indépendante
Nationalité indienne
Membre du Comité des nominations et de la gouvernance



Florent MENEGAUX
Administrateur indépendant
Nationalité française
Membre du Comité d'audit



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

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

Une gouvernance au service d'une vision long terme

Rôle et responsabilités des comités⁽¹⁾

98 % moyenne des taux de présence des administrateurs aux comités spécialisés

Comité des nominations et de la gouvernance

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

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



4 réunions du Comité des nominations et de la gouvernance

92 % de taux de présence

Comité des rémunérations

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



2 réunions du Comité des rémunérations

100 % de taux de présence

Comité des engagements et de la RSE

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

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



7 réunions du Comité des engagements et de la RSE

100 % de taux de présence

Comité d'audit

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



6 réunions du Comité d'audit

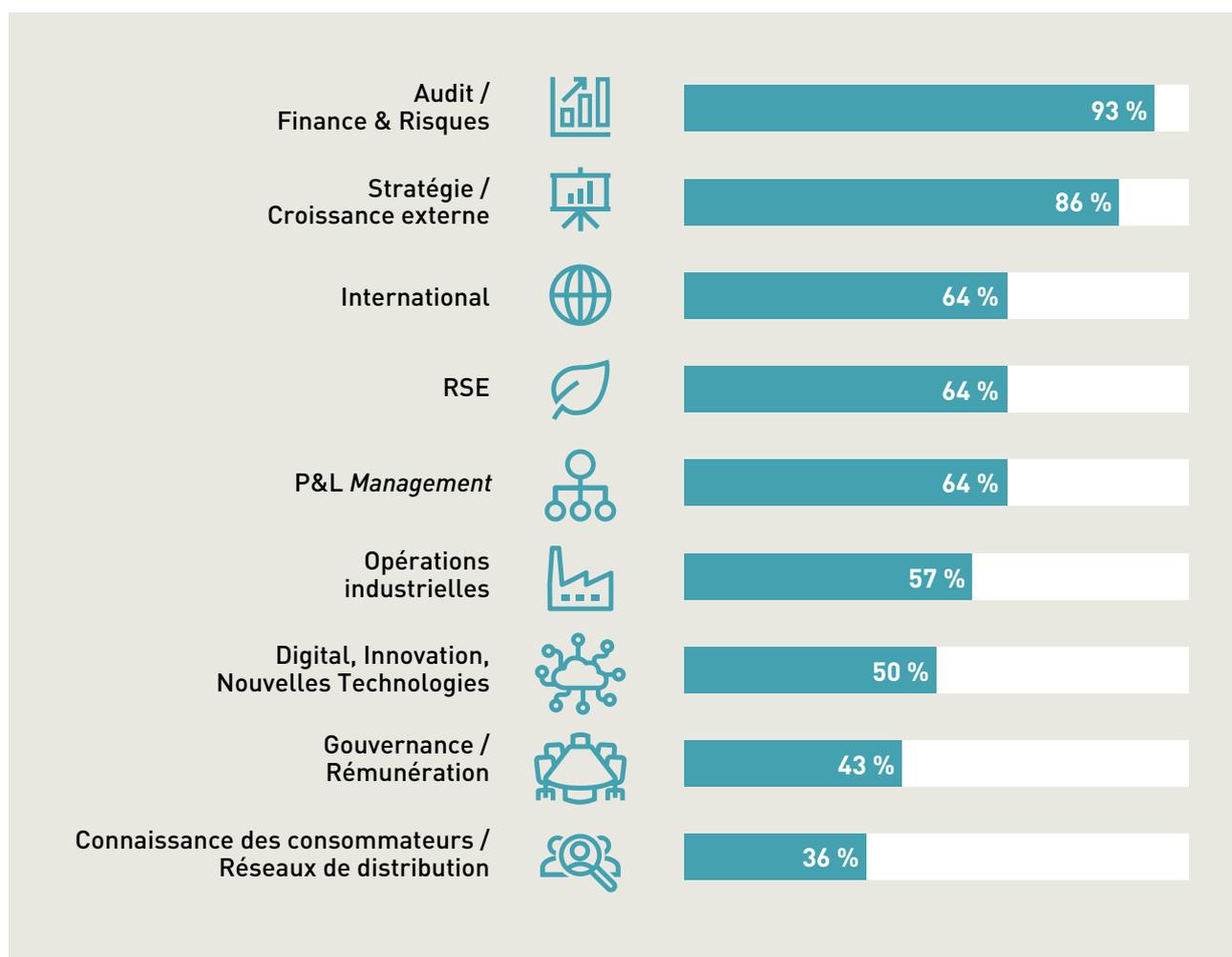
97 % de taux de présence

(1) Chiffres 2024.

Compétences et expertises du Conseil d'administration

Les compétences et expertises du Conseil d'administration ont été renforcées en 2024 avec l'arrivée d'une nouvelle administratrice ayant des compétences spécifiques en matière de durabilité.

La matrice de compétence des administrateurs à l'issue de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 est la suivante :



01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

**Une gouvernance au service
d'une vision long terme**





Le Comité de Direction

Rôle et composition de notre Comité de Direction

Responsable de la définition et du pilotage de la stratégie de Legrand, dans le cadre des orientations fixées par le Conseil d'administration, au sein de l'entreprise, le Comité de Direction est une équipe resserrée de 8 membres aux compétences complémentaires et variées. Il réunit à la fois des directions opérationnelles et des fonctions support.

- 1 **Benoît COQUART**
Directeur Général
dans le Groupe depuis 1997
- 2 **Bénédicte BAHIER**
Directrice des Ressources Humaines
dans le Groupe depuis 2007
- 3 **Antoine BUREL**
Directeur Général Adjoint,
Directeur des Opérations
dans le Groupe depuis 1993
- 4 **Jean-Luc CARTET**
Directeur Asie, Pacifique, Afrique,
Moyen-Orient, Amérique du Sud
dans le Groupe depuis 1992
- 5 **Brian DI BELLA**
Président-Directeur Général de Legrand
Amérique du Nord et Centrale
dans le Groupe depuis 2004
- 6 **Virginie GATIN**
Directrice de la Responsabilité
Sociétale et Environnementale
dans le Groupe depuis 2021
- 7 **Franck LEMERY**
Directeur Financier
dans le Groupe depuis 1994
- 8 **Frédéric XERRI**
Directeur Europe
dans le Groupe depuis 1993

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Politique de rémunération des dirigeants

Rémunération du Directeur Général en 2024 - Répartition des parts fixes et variables

25%

Rémunération fixe

25%

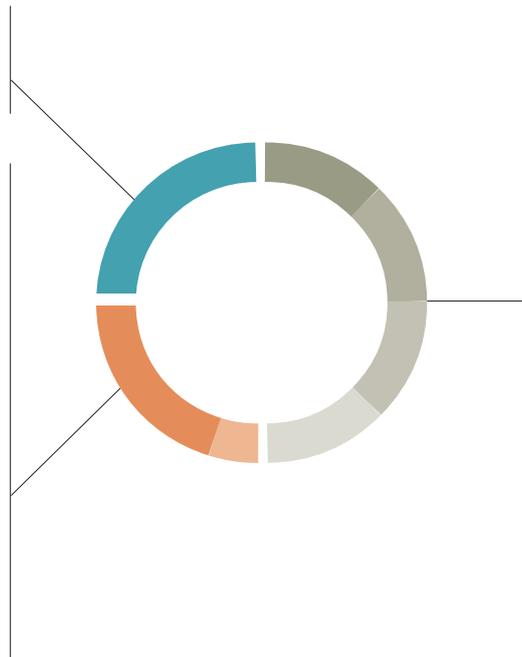
Rémunération variable annuelle (en cible)

● **80 % Quantitatif**

- Croissance organique du chiffre d'affaires
- Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions
- Croissance externe
- Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE

● **20 % Qualitatif**

- Innovation et position concurrentielle
- Qualité de la croissance externe
- Développement des talents



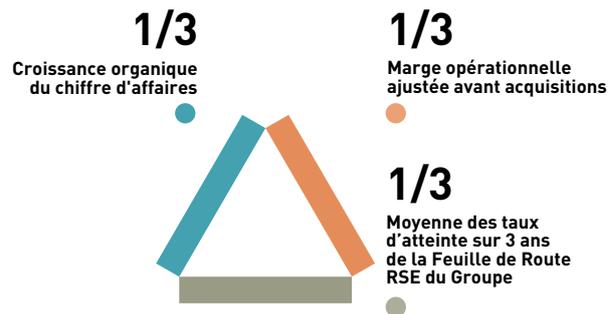
50%

Rémunération variable long terme (en cible)

- **25 %** Objectif de croissance organique du chiffre d'affaires (moyenne sur 3 ans des réalisations)
- **25 %** Objectif de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations)
- **25 %** Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations)
- **25 %** Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40 (différentiel de performance mesuré sur une période de 3 ans)

Rémunération des *managers*

La rémunération des *managers* est en ligne avec les objectifs du Groupe. Ainsi, environ 12 % des *managers* bénéficient de rémunération à long terme (*Long Term Incentive*). De plus, 20 % du bonus annuel des directeurs de pays est indexé sur la performance de leur périmètre sur le déploiement de la Feuille de Route RSE.



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

Legrand aujourd'hui

Chiffres clés du Groupe en 2024

Chiffre d'affaires

8,6 Md€

Plus de

38 300

collaborateurs
à travers le monde

Environ

300 000

références produits standards

implanté dans près de

90 pays

et vendu dans environ

170 pays

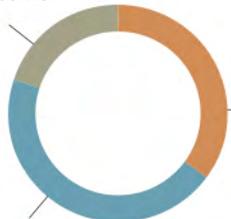
5%

du CA consacrés à la R&D
(moyenne sur 10 ans)

Grands marchés de destination



<20%
Datacenter



~35%
Résidentiel
(dont ~2/3 logements individuels)



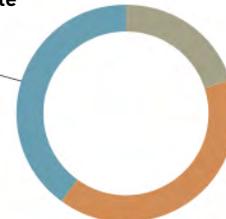
>45%
Non résidentiel
(dont ~1/3 bureaux)

Répartition du CA par zone géographique

40%
Amérique du
Nord et Centrale



20%
Reste
du monde



40%
Europe

Notre modèle de création de valeur



Notre raison d'être

Améliorer les vies, en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent, avec des infrastructures électriques et numériques et des solutions connectées simples, innovantes et durables.”

Nos ressources



Notre capital humain

- Plus de 38 300 collaborateurs (38 % de femmes)
- Près de 2 850 personnes en R&D dans près de 30 pays
- Des équipes engagées : 80 % de taux d'engagement (2024)



Notre capital industriel et intellectuel

- Offre produits étendue : environ 300 000 références standards
- 119 sites industriels dans 32 pays
- 92 % des sites certifiés ISO 9001
- 81 % des sites certifiés ISO 14001
- Environ 3 400 brevets
- Près de 90 marques
- Près de 22 % des équipes R&D dédiées au *software* et *firmware*



Notre capital financier

- 2/3 du capital détenu par des investisseurs *long only*
- Endettement financier net de 1,5 fois l'EBITDA



Notre capital sociétal

- Des clients dans environ 170 pays
- 63 % des achats Groupe à des fournisseurs partageant les principes du Pacte Mondial
- Partenariats de mécénat (Électriciens sans frontières, FACE : Fondation pour l'inclusion), alliances technologiques, partenariats commerciaux



Notre capital naturel et environnemental

- Activité peu énergivore et apportant des solutions d'efficacité énergétique pour les bâtiments
- Recours limités à l'eau
- Impact faible sur la biodiversité

Notre positionnement unique

Un positionnement de spécialiste, avec une profondeur d'offre inégalée et centrée sur des positions de *leadership*

CA par marché de destination



- ~35 % Résidentiel (dont ~2/3 logements individuels)
- >45 % Non-résidentiel (dont ~1/3 bureaux)
- <20 % *Datacenters*

CA par zone géographique



- 40 % Europe
- 40 % Amérique du Nord et Centrale
- 20 % Reste du Monde

Notre stratégie

- *Pure player* du bâtiment
- Positions de *leadership* pour 2/3 des ventes
- Axée sur une double croissance :
 - Croissance organique : ~ 5 % du chiffre d'affaires investi en R&D en moyenne, conduisant à de nombreuses innovations produits
 - Croissance externe : 25 acquisitions sur 5 ans (2020 à 2024)
- Accélération sur les solutions pour la transition énergétique et digitale (produits pour les centres de données, pour la transition énergétique, et les modes de vie numériques) : < 47 % des ventes en 2024
- Poursuite de notre politique RSE : 5° Feuille de Route RSE lancée en 2022 et 6° en 2025
- Organisation efficace, avec des équipes tournées vers la performance au service de nos clients

Notre chaîne de valeur

➔ Amont

- Achats de production
- Achats hors-production
- Logistique

🏢 Legrand

➔ Aval

Clients :

- Distributeurs
- Prescripteurs
- Maîtres d'œuvre
- Utilisateurs finaux

Nos ambitions à horizon 2030

- **Chiffre d'affaires 2030 compris entre 12 et 15 Md€** (Croissance annuelle hors change +6 % à +10 %, dont +3 % à +5 % organiques et +3 % à +5 % liés aux acquisitions)
- **Marge opérationnelle ajustée moyenne** (y compris coûts liés aux restructurations) **d'environ 20 % du chiffre d'affaires**, avec +30 à +50 points de base d'amélioration organique et -30 à -50 points de base de dilution venant des acquisitions
- **Génération de cash flow libre de près de 10 Md€** (2025-2030), soit en moyenne entre 13 % et 15 % du chiffre d'affaires
- **1/3 des postes clés de management féminisés** (Grade Hay 20+)
- **Baisse de 42 % des émissions carbone** liées à nos propres activités (Scopes 1&2) et de **25 % des émissions** provenant de notre chaîne de valeur (Scope 3) – en données courantes par rapport à l'année de référence 2022
- **Arrêt de l'usage de plastique à usage unique** dans nos emballages
- **Permettre à nos clients d'éviter l'émission de 70 MtCO₂** grâce à nos produits et services à haute efficacité énergétique (Scope 4) entre 2020 et 2030
- **80 % de notre chiffre d'affaires réalisé avec des solutions éco-responsables**

Notre création de valeur en 2024

Nos clients et consommateurs

- **8,6 Md€** de chiffre d'affaires dont 81 % éligibles à la taxonomie verte et 12 % alignés
- **14,8 MtCO₂e d'émissions évitées** par nos clients grâce à nos solutions d'efficacité énergétique depuis 2022
- **Satisfaction Client (CSAT) : 80 %**
- **Net Promoter Score (NPS) : 51**



Nos collaborateurs

- **30,5 % des positions de management** (Grade Hay 14+) occupées par des femmes
- **95,5 % des collaborateurs** Legrand ont reçu au moins 7 h de formation
- **Réduction de 26 % du taux de fréquence des accidents du travail (TF2)** avec et sans arrêt entre 2021 et 2024
- **96,5 % des collaborateurs** Legrand couverts par le programme « Serenity On » étendu



La communauté financière

- **20,5 % de marge opérationnelle ajustée**
- **1,3 Md€ de cash flow libre**



Nos fournisseurs et sous-traitants

- **327 fournisseurs engagés** entre 2022 et 2024 à baisser leurs émissions de 341 ktCO₂e d'ici 2030
- **321 courants d'affaires supplémentaires** avec des fournisseurs engagés pour la « Diversité & Inclusion »



Environnement et climat

- **Réduction de 53 % de nos émissions** Scopes 1&2 entre 2021 et 2024
- **83 % d'électricité renouvelable** utilisée par le Groupe
- **14,8 GWh produits sur nos sites** par nos installations d'énergie renouvelable

01

02

03

04

05

06

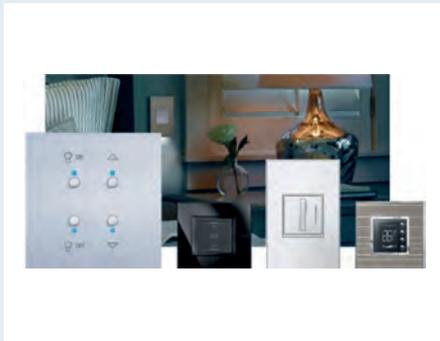
07

08

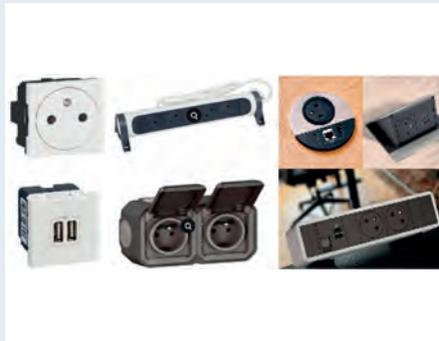
09

T

A



Contrôle des installations électriques



Mise à disposition d'énergie, y compris aux postes de travail



Mise à disposition de flux de données et d'énergie



Fourniture d'une alimentation électrique sûre



Protection des installations électriques



Recharge de véhicules électriques



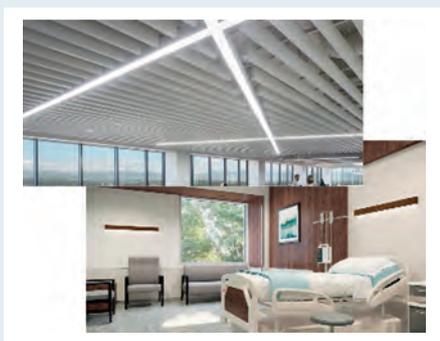
Installation de systèmes de câblage structuré



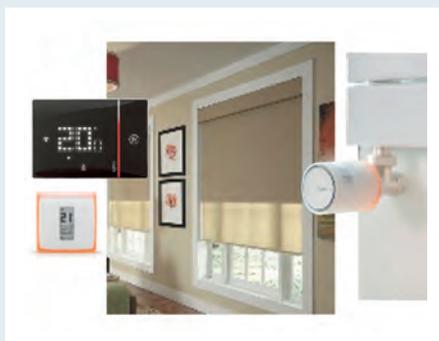
Distribution de signaux audio et vidéo



Organisation de l'infrastructure « salle blanche » de centres de données (datacenters)



Gestion et optimisation de l'éclairage



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



Sécurisation des bâtiments

Nos atouts dans ce marché porteur



Suivi et pilotage à distance de toute l'infrastructure

Notre offre produits complète pour tous les bâtiments

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

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



Mesure et maîtrise de la consommation d'énergie



Fourniture de solutions de santé connectées et d'assistance à l'autonomie



Accueil et filtrage de visiteurs

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Nos atouts dans ce marché porteur

Notre présence dans près de 90 pays⁽¹⁾

(1) Données 2024, chiffre d'affaires par destination.

Europe



Nombre de collaborateurs
15 140



Chiffre d'affaires
3,5 Md€



Part du CA Groupe
40 %

Amérique du Nord et Centrale



Nombre de collaborateurs
6 459



Chiffre d'affaires
3,5 Md€



Part du CA Groupe
40 %

Reste du Monde



Nombre de collaborateurs
16 707



Chiffre d'affaires
1,7 Md€



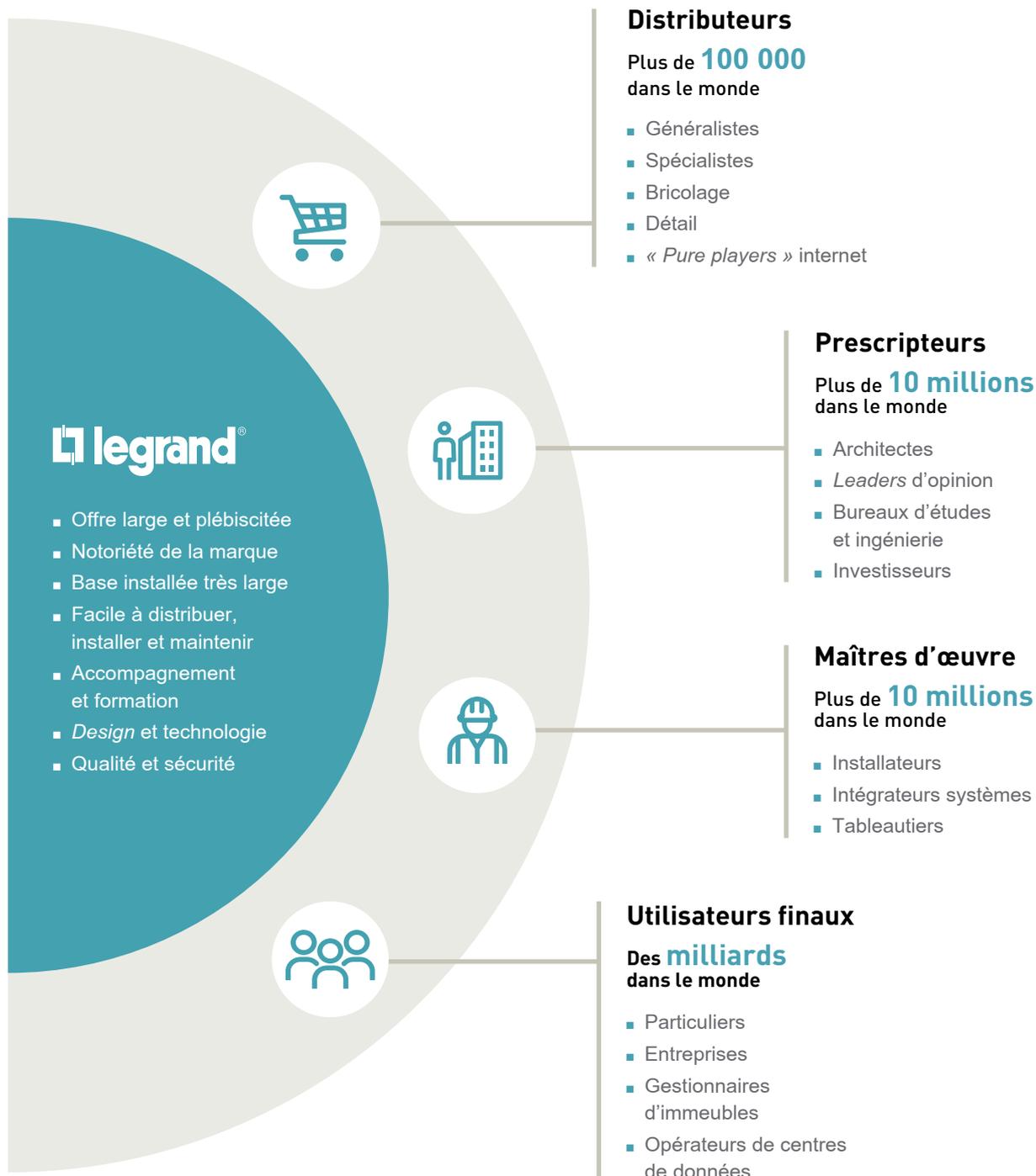
Part du CA Groupe
20 %

Une organisation réactive et proche des marchés

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

Notre proximité avec la chaîne de valeur

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A



Un spécialiste dans une industrie porteuse

Un domaine d'activité plus résistant aux cycles économiques, notamment du fait des travaux de rénovation (45 % des ventes totales de Legrand) ou encore des offres portées par la transition énergétique et digitale (47 % des ventes totales de Legrand).



Un besoin fondamental et évolutif de bâtiments porté par la démographie et les modes de vie

- a. Manque structurel de logements : dans les nouvelles économies comme dans les pays matures
- b. Développement de modes de travail plus flexibles et pérennes : des bureaux et lieux de vie plus connectés et modulaires
- c. Besoins accrus en bâtiments de services aux personnes : vieillissement de la population, croissance soutenue du tourisme et développement des infrastructures liées à l'éducation



Urgence environnementale et transition énergétique

- a. Efficacité énergétique : exigence accrue d'efficacité énergétique et de décarbonation des bâtiments
- b. Électrification : mix énergétique global plus électrique comprenant un recours croissant aux énergies renouvelables et l'électrification des usages



Modes de vie numériques et transition digitale

- a. Centres de données : digitalisation des usages et besoins croissants liés à l'intelligence artificielle
- b. Modes de vie numériques : diffusion d'un mode de vie plus connecté, digitalisation croissante, innovations technologiques, développement des classes moyennes, vieillissement de la population et saturation des systèmes de soins

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique



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

Cette stratégie vise un développement à la fois sur des offres d'infrastructure essentielle et sur les segments à plus forte croissance que constituent les centres de données, les offres connectées et les solutions d'efficacité énergétique. Notre ambition sur l'ensemble de ces segments est de continuellement renforcer les

positions de *leadership* du Groupe. Conjugée à une politique d'excellence opérationnelle, cette stratégie se traduit par une rentabilité et une génération de trésorerie de premier plan. Unique, ce modèle de développement repose également sur une démarche RSE, pleinement intégrée à la stratégie du Groupe.

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

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

~5 %

des ventes
consacrées
chaque année
à la R&D

~3 400

brevets actifs
dans 65 pays

Plus de
2 800
personnes
travaillent à
la R&D

Une croissance externe basée sur une stratégie d'acquisitions ciblées

La croissance par acquisitions ciblées est une composante clé du modèle de développement de Legrand. Ce sont environ 3 milliards d'euros investis dans 25 acquisitions depuis début 2020, dont environ 60 % du chiffre d'affaires acquis sur la période dans le domaine de la transition énergétique et numérique (offres pour centres de données, modes de vie numériques et transition énergétique).

Ce sont environ 350 sociétés qui sont suivies en permanence, avec un renouvellement des cibles de l'ordre de 10 % par an.

Une fois l'acquisition réalisée, l'arrimage de la société est sous la responsabilité du pays, avec la supervision de la Direction Générale. L'objectif premier est d'accélérer la dynamique de croissance de la société acquise, tout en préservant son identité et ses atouts.

25

Acquisitions
depuis 2020

~3,0 Md€

investis de 2020
à 2024

● Focus

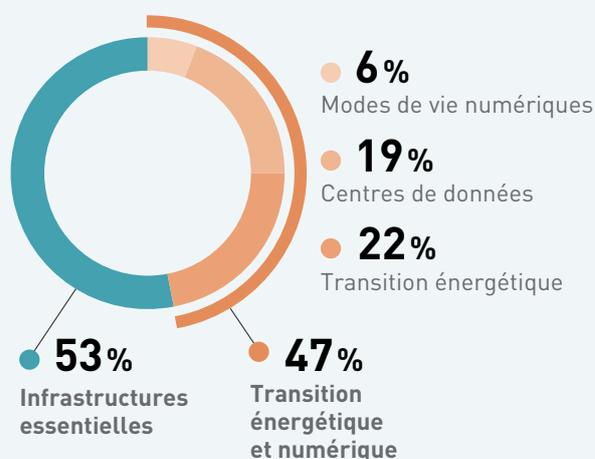
Les produits participant à la transition énergétique et digitale

Legrand accélère son développement dans les solutions qui accompagnent la transition énergétique et digitale, portées par des tendances structurellement favorables et supérieures à celle du marché de la construction.

Ces offres représentent 47 % des ventes du Groupe en 2024 (contre 38 % en 2019), et se répartissent entre :

- les solutions pour centres de données (*datacenters*)
Les évolutions technologiques, la digitalisation des économies et des usages et enfin l'intelligence artificielle engendrent une croissance exponentielle et continue des flux de données, contribuant à l'essor des centres de données.
- les offres pour la transition énergétique
Face à une demande mondiale d'électricité qui devrait doubler d'ici 2050 alors que la consommation finale d'énergie devrait diminuer, Legrand propose une large offre de solutions liées à l'électrification et la maîtrise des consommations.
Legrand est historiquement positionné sur les offres liées à la transition énergétique et continue de s'y développer activement. Depuis 2010, Legrand a réalisé près de 25 acquisitions de sociétés de premier plan dans le domaine.
- les offres pour les modes de vie numériques
Elles bénéficient de tendances porteuses sur le long terme, telles que le manque structurel de logements, les modes de travail plus flexibles, et les besoins accrus en bâtiments de services à la personne. Legrand est, depuis plus d'une décennie, positionné sur les offres liées aux modes de vie numériques et continue de s'y développer activement.

Nouveaux segments



Transition énergétique et digitale

Centres de données	CA >x2 depuis 2019	22 acquisitions depuis 2010
Transition énergétique	24 pays avec des positions de leadership	25 acquisitions depuis 2010
Modes de vie numériques	33 gammes d'appareillage connectées	#2 en assistance à l'autonomie en Europe

Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique

● Focus

Les centres de données

Dans le domaine des centres de données, Legrand se concentre sur les offres à forte valeur d'usage, modulaires, personnalisées, hautement configurables et considérées comme critiques en termes de continuité d'exploitation par les opérateurs.

Le Groupe propose des solutions :

- aussi bien pour la « salle blanche » que la « salle grise » ;
- adaptées à tous types de centres de données : de grande taille (*hyperscale* et *colocation*) ; de taille intermédiaire jusqu'aux micro *datacenters* ;

- répondant parfaitement aux exigences et besoins liés au déploiement de l'intelligence artificielle ;
- offrant une pleine interopérabilité avec les solutions de gestion d'infrastructure (DCIM – *Datacenter Infrastructure Management*) ;
- permettant au client final de réduire sa consommation d'énergie.

CENTRES DE DONNÉES

BUSWAY



Système révolutionnaire de busway modulaires

RACKS



Standards, à flux d'air optimisés, à haute densité pour l'IA

EZ-PATH®



Protection optimale contre la propagation du feu, quel que soit le facteur de charge des câbles

KVM & SERIAL CONSOLES



Gestion à haute performance, fiable et sécurisée de l'infrastructure du centre de données

REFROIDISSEMENT



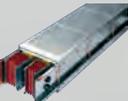
Gestion optimisée des flux d'air, couloirs froids et échangeurs de chaleur à l'arrière des portes

CONFINEMENT



Solutions de confinement flexibles et modulaires

BUSBARS



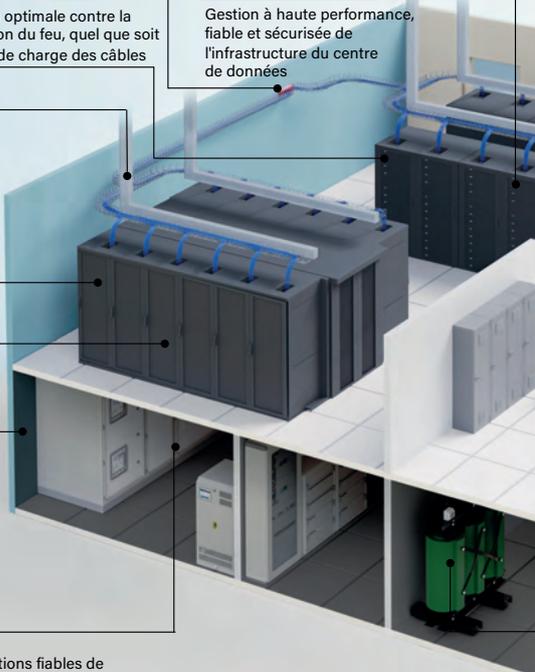
Systèmes de barres métalliques offrant simplicité, rapidité et flexibilité lors de la planification et de l'installation

TABLEAU DE DISTRIBUTION PRINCIPAL, ARMOIRES ET DISPOSITIFS DE PROTECTION



Des solutions fiables de distribution, de mesure et de protection de l'énergie garantissant la continuité du service

SALLE BLANCHE



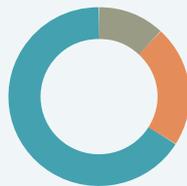
SALLE GRISE

Centres de données : ~20% (proforma)⁽¹⁾ de nos ventes en 2024



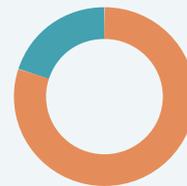
% du CA
du Groupe

● 20%



Géographies

- 66% Amérique du Nord et Centrale
- 22% Europe
- 12% Reste du Monde



Par espace

- 80% Salle blanche
- 20% Salle grise

CHEMINEMENT DE CÂBLES SUSPENDUS



Solutions personnalisées utilisant des chemins de câbles solides et intelligemment conçus, allant de solutions en treillis métallique aux solutions pour charges lourdes

TRANSCEIVERS



Interopérabilité, disponibilité et fiabilité du cuivre à la fibre

SMART PDU



Fournit une distribution d'énergie fiable pour les racks, offre des fonctions de mesure et de gestion à distance

INTERRUPTEUR DE TRANSFERT STATIQUE



Assurer le fonctionnement ininterrompu des équipements informatiques critiques

SYSTÈMES DE CÂBLAGE EN FIBRE OPTIQUE ET CUIVRE



Des solutions complètes conçues pour offrir les performances réseau les plus avancées, avec une variété d'options de densité et de connecteurs pour une compatibilité maximale

UPS



Continuité et qualité de l'alimentation avec des solutions monophasées à triphasées modulaires, comprenant la correction du facteur de puissance

TRANSFORMATEURS



Large gamme de transformateurs secs de haute qualité et respectueux de l'environnement allant de 50kVA à 20MVA

(1) Après prise en considération de 12 mois de chiffres d'affaires pour les sociétés acquises sur l'année.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A



La Responsabilité Sociétale et Environnementale chez Legrand



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

La Direction RSE a été créée en 2004 et, depuis 2007, Legrand définit et pilote sa stratégie RSE au travers de Feuilles de Route pluriannuelles, intégrant les enjeux prioritaires et les indicateurs de mesure. En 2022, Legrand a lancé sa 5^e Feuille de Route RSE pour la période 2022 à 2024.

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

	2019	2024	variation
 Environnement	Émissions des <i>Scopes</i> 1&2 (tCO ₂ e) fondées sur le marché		
	168 000	64 981	-61 % ↓
Informations de durabilité sur les produits Legrand fournies aux clients, notamment les Profils Environnementaux des Produits (PEP)			
	62,3 %	75 %	+20 % ↑
 Social	Positions de <i>management</i> (Grade Hay 14+) occupées par des femmes		
	23,5 %	30,5 %	30 % ↑
	Postes clés de <i>management</i> (Grade Hay 20+) occupés par des femmes		
	16,6 %	27,8 %	+67 % ↑
Taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans arrêt (TF2)			
	5,49 ⁽²⁾	2,59	-53 % ↓

Une gouvernance solide

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

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

Depuis 2015 et jusqu'en 2023, la performance annuelle du Groupe sur les priorités des Feuilles de Route RSE faisait l'objet d'une vérification réalisée par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) qui donnait un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée.

La vérification externe prévue dans le cadre de la CSRD est désormais assurée par nos Commissaires aux comptes qui ont été nommés auditeurs de durabilité.

(1) Chiffres à structure courante.

(2) Depuis 2022, les chiffres TF2 publiés intègrent un ajustement de clôture.

Notre politique RH intégrée à la stratégie de l'entreprise

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

Bénédicte BAHIER,

Directrice des Ressources Humaines de Legrand

Nos priorités :

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

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

Legrand, une marque employeur visible et reconnue

Avec la formalisation de la raison d'être « Améliorer les vies » en 2020, Legrand a affiché son ambition auprès de ses collaborateurs et plus généralement de tout candidat qui souhaiterait rejoindre l'entreprise. Cette raison d'être a ensuite été déclinée en valeurs d'entreprise qui permettent de guider les collaborateurs dans leurs missions quotidiennes afin de mieux servir les clients en ligne avec la stratégie du Groupe.

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

Le dynamisme de la marque employeur de Legrand a encouragé près de 6 000 nouveaux collaborateurs à rejoindre l'entreprise en 2024 et Legrand est reconnu par le label « *World's Best Employers* » du magazine Forbes.

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

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

Notre devise est :

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

L'équité est notre socle.

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

L'inclusion est notre force.

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



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

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

Legrand investit dans le développement de ses collaborateurs en déployant des programmes de formation mondiaux *via* une plateforme digitale dédiée (*Learning with Legrand*), qui couvre de nombreux domaines dont les évolutions technologiques et digitales. Ainsi, en 2024, près de 683 000 heures de formation ont été suivies par l'ensemble des collaborateurs. Legrand a également mis en place des programmes d'identification des talents en fonction de l'évaluation de leur performance et de leurs compétences, sur la base d'un modèle de *management* défini en lien avec les valeurs de l'entreprise. Parmi les compétences recherchées figurent la capacité d'innovation et l'attitude apprenante,

indispensables pour maintenir au niveau souhaité la politique d'innovation produits au cœur de la stratégie du Groupe. Par ailleurs, en 2024, plus de 2 300 *managers* identifiés comme talents ont été associés à des dispositifs de rétention et de performance long terme sous forme d'actions de performance ou de primes différées. Enfin, afin de reconnaître et renforcer l'engagement de chacun des collaborateurs dans la mise en œuvre de la stratégie du Groupe, Legrand a lancé son premier plan international d'actionnariat salarié au premier semestre 2024.

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

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

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

À fin 2024, 100 % des collaborateurs Legrand étaient couverts par ce programme sur les thématiques suivantes :

Parentalité

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

Santé

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

Prévoyance

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

En 2022, le programme a été étendu pour inclure :

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

À fin 2024, l'extension du programme *Serenity On* couvrait 96,5 % des collaborateurs.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Notre ambition à moyen terme

Chiffre d'affaires 2030

compris entre
12 et 15 Md€

Croissance annuelle hors change +6 % à +10 %, dont +3 % à +5 % organiques et +3 % à +5 % liés aux acquisitions

Marge opérationnelle ajustée moyenne*

environ
20 %

du chiffre d'affaires, avec par an, +30 à +50 points de base d'amélioration organique et -30 à -50 points de base de dilution venant des acquisitions

Génération de *cash flow* libre

près de
10 Md€

(2025-2030)
soit en moyenne entre 13 % et 15 % du chiffre d'affaires

* Y compris coûts liés aux restructurations.



Nos objectifs 2030



Favoriser la Diversité et l'Inclusion

- Atteindre 1/3 de postes de *management* clés (Grade Hay 20+) occupés par des femmes



Atténuer le Changement Climatique

- Baisser de 42 % nos émissions directes et indirectes de GES⁽¹⁾ (Scopes 1&2)
- et de 25 % nos émissions indirectes de GES (Scope 3) par rapport à 2022



Développer une Économie plus Circulaire

- Arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique dans les emballages : éliminer 100 % des plastiques dans les emballages primaires et secondaires des produits Legrand



Être au service de nos Clients

- Permettre à nos clients d'éviter l'émission de 70 Mt de CO₂e grâce à nos produits et services d'efficacité énergétique (Scope 4) entre 2020 et 2030



Agir en Acteur Responsable

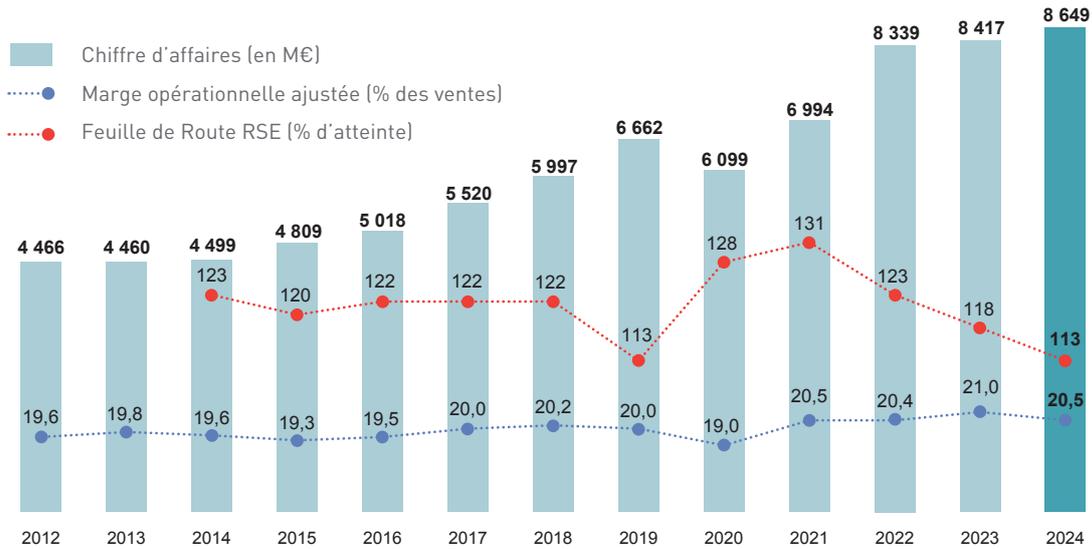
- Réaliser 80 % de notre chiffre d'affaires avec des solutions éco-responsables (par leur utilisation, solutions d'efficacité énergétique ou couvertes par des Profils de Durabilité des Produits ou PSP⁽²⁾)

⁽¹⁾ GES : Gaz à Effet de Serre

⁽²⁾ PSP : Product Sustainability Profiles, dont les PEP (Profil Environnemental du Produit) font partie.

Notre performance historique

Performance financière et extra-financière historique 2012-2024

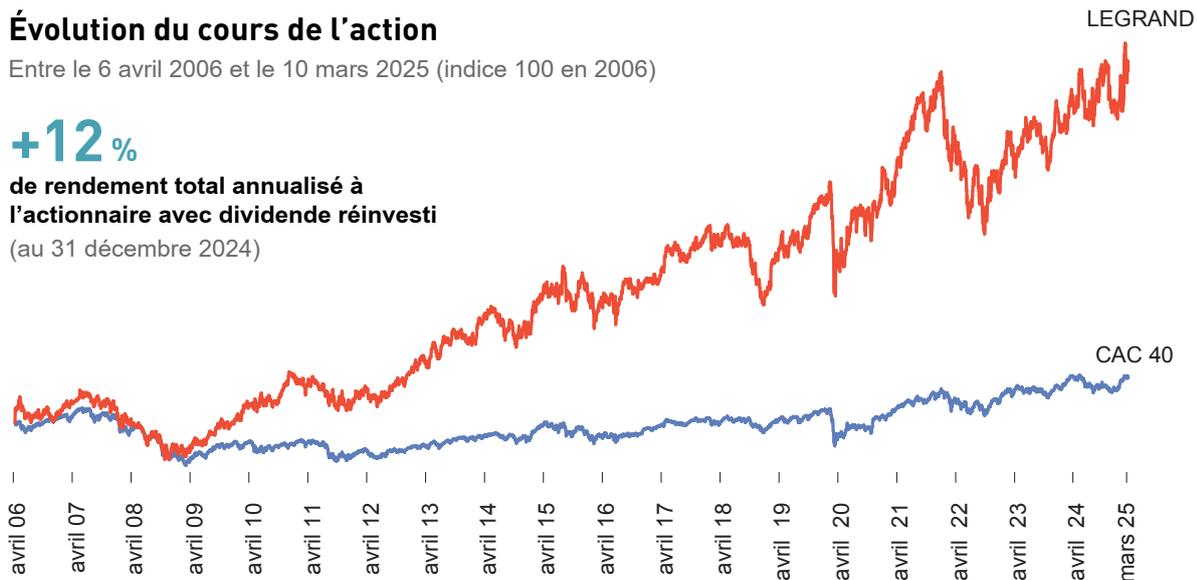


Évolution du cours de l'action

Entre le 6 avril 2006 et le 10 mars 2025 (indice 100 en 2006)

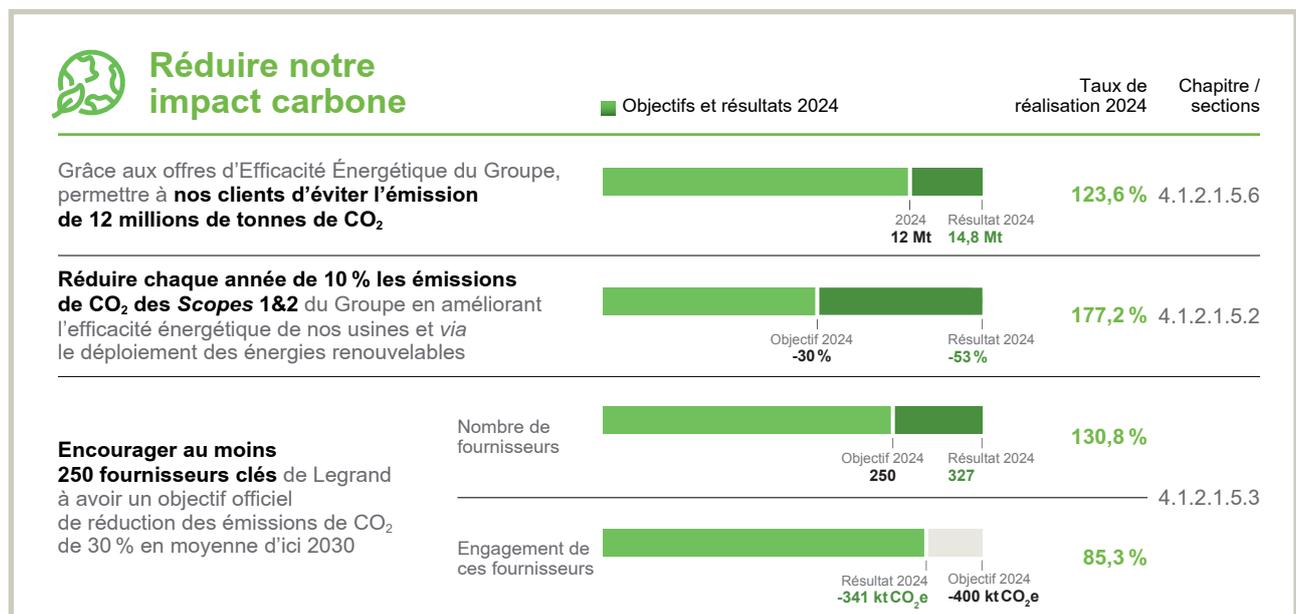
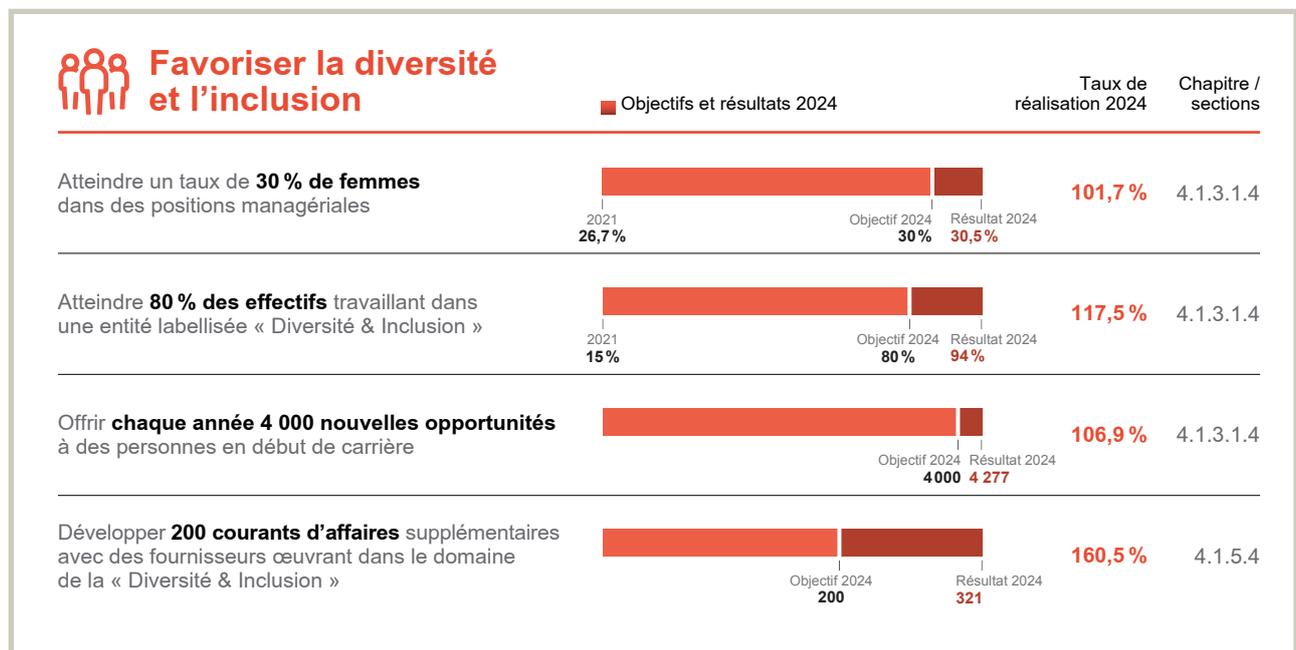
+12%

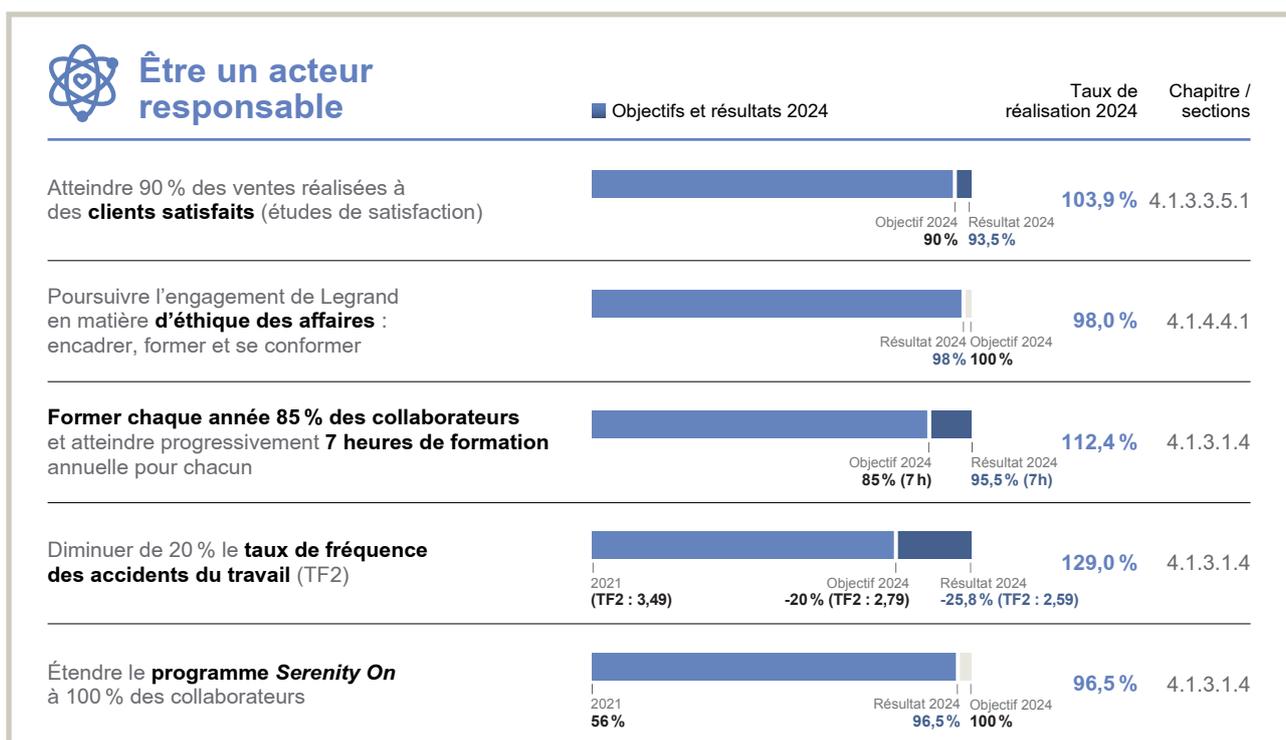
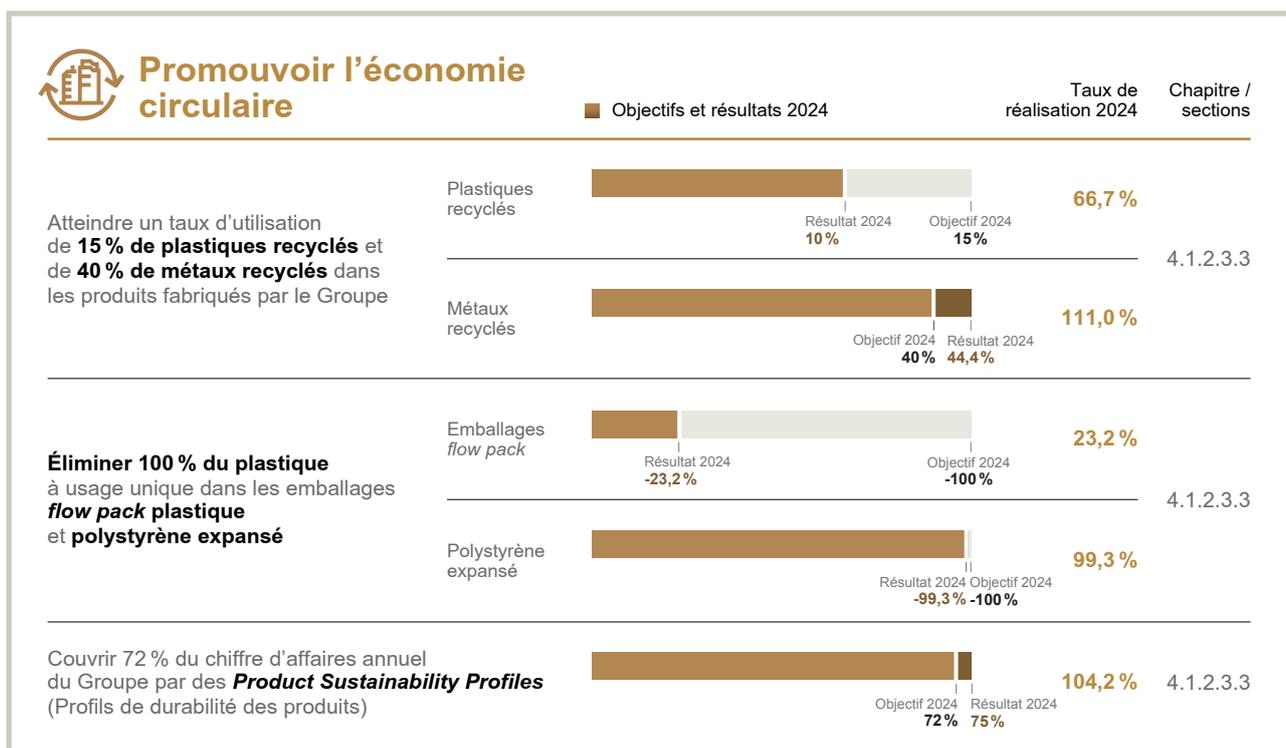
de rendement total annualisé à l'actionnaire avec dividende réinvesti (au 31 décembre 2024)



Notre performance financière et extra-financière en 2024

Performance 2024 de premier plan





Notre nouvelle Feuille de Route RSE 2025-2027



Favoriser la Diversité et l'Inclusion

Pour Legrand, la diversité et l'inclusion sont source de performance durable et de richesse.

- **Diversité de genre**
Atteindre 35 % de positions managériales (Grade Hay 14+) occupées par des femmes
- **Label Diversité & Inclusion (GEEIS)**
Avoir 100 % des effectifs travaillant dans une entité labellisée « Diversité & Inclusion »
- **Employabilité des personnes en début de carrière**
Offrir chaque année 4 000 nouvelles opportunités à des personnes en début de carrière
- **Diversité & Inclusion des fournisseurs**
Développer 100 courants d'affaires supplémentaires avec des fournisseurs engagés pour la Diversité et l'Inclusion



Atténuer le Changement Climatique

La réduction de l'empreinte carbone du Groupe est une priorité pour lutter contre le dérèglement climatique.

- **Émissions de GES⁽¹⁾ directes et indirectes (Scopes 1&2)**
Réduire de 10 % les émissions de GES des Scopes 1&2 du Groupe par rapport à 2024
- **Émissions de GES indirectes (Scope 3)**
Réduire de 30 % en moyenne les émissions de GES des opérations de nos fournisseurs, représentant 70 % des émissions liées aux biens achetés

(1) GES : Gaz à effet de serre.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A



Développer une Économie plus Circulaire

L'adoption des principes de l'économie circulaire dans les activités du Groupe est au cœur de la démarche de développement durable de Legrand.

- **Produits éco-conçus**
Atteindre 50 % des projets (gammes de produits) nouveaux ou redesignés conformes aux critères de l'indice d'éco-conception⁽¹⁾ de Legrand
- **Matériaux durables**
Utiliser 37 % de matériaux durables dans les produits fabriqués par le Groupe
- **Plastique à usage unique**
Retirer 80 % des emballages plastiques primaires des produits manufacturés (en poids)

(1) Le projet doit suivre le processus d'éco-conception de Legrand, ne doit pas comporter de plastique à usage unique dans les emballages, doit être conforme à l'ensemble des réglementations environnementales, et doit au moins réduire les émissions de GES du projet ou améliorer son indice de réparabilité.



Être au service de nos Clients

Mettre le client au centre de nos préoccupations est essentiel pour répondre à leurs attentes.

- **Émissions de CO₂ évitées par nos clients (Scope 4)**
Atteindre 20 Mt d'émissions de CO₂e évitées sur 3 ans grâce aux offres d'efficacité énergétique de Legrand
- **Expérience client**
Maintenir un taux de 80 % de clients satisfaits (CSAT) et un NPS de 50
- **Déclarations environnementales**
Couvrir 72 % du chiffre d'affaires annuel du Groupe par des *Product Sustainability Profiles* (Profils de durabilité des produits)



Agir en Acteur Responsable

L'écoute et le respect des parties prenantes constitue le socle du modèle de développement de Legrand.

- **Droits humains et nos fournisseurs**
Atteindre 100 % des fournisseurs majeurs engagés et conformes au score Droits humains d'Ecovadis et 100 % des fournisseurs à risque engagés
- **Éthique des affaires et conformité**
Poursuivre l'engagement de Legrand en matière d'éthique des affaires : encadrer, former et se conformer
- **Santé & sécurité au travail**
Introduire le taux FR2t (taux d'accidents de travail avec et sans arrêt, intégrant les intérimaires) et le réduire de 20 % d'ici 2027 par rapport à 2024
- **Employabilité et développement des compétences**
Former chaque année 90 % des collaborateurs et atteindre 10 heures de formation annuelle par collaborateur en 2027

Notre stratégie en matière de gestion des risques

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

Notre cartographie des risques Groupe

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

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

En 2024, pour répondre à la nouvelle réglementation européenne CSRD, le Groupe a mis en place une analyse de double matérialité, présentée au chapitre 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités ».

Les principaux risques de Legrand à fin 2024 :

- 1) **Risques stratégiques et opérationnels ;**
- 2) **Risques exogènes ;**
- 3) **Risques identifiés dans le cadre de l'analyse de double matérialité réalisée par le Groupe pour répondre à la CSRD.**



01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

2 Risques exogènes

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

1 Risques stratégiques et opérationnels

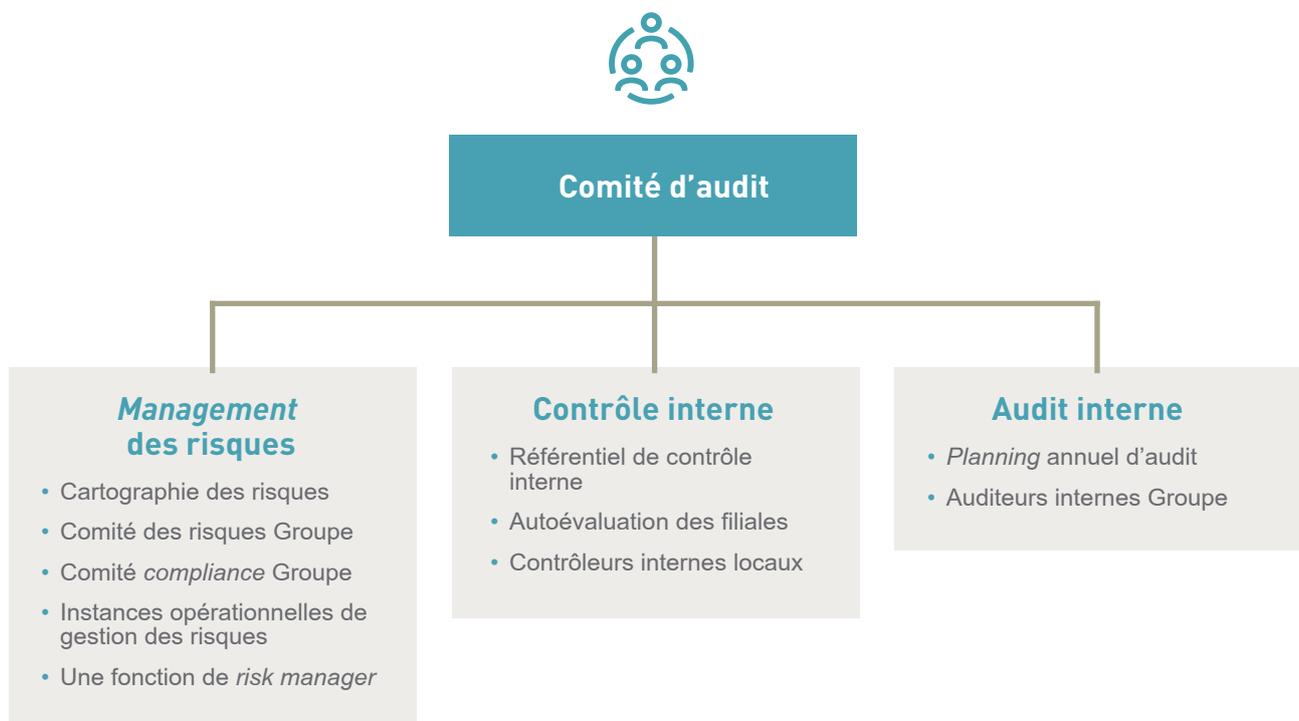
- Accélération digitale
- Offres déconnectées de l'évolution des attentes du marché
- Positionnement des marques
- Cybersécurité et protection des données personnelles
- Alignement des systèmes d'information aux besoins de l'entreprise
- Compétitivité globale des opérations
- Adéquation des ressources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

3 Risques issus de l'analyse de double matérialité

- Adaptation au changement climatique
- Atténuation du changement climatique
- Énergie
- Pollution
- Économie circulaire - ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources
- Personnel de l'entreprise : temps de travail, salaires décents, santé et sécurité au travail, égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, diversité
- Travailleurs de la chaîne de valeur : travail des enfants et travail forcé
- Consommateurs et utilisateurs finaux : santé et sécurité, sécurité de la personne et protection des enfants
- Conduite des affaires : protection des lanceurs d'alerte et éthique des affaires

Une gouvernance dédiée

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



La reconnaissance de notre performance extra-financière

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



CDP Climate Change Liste "A"



Classement "Gold"
[TOP 5 % des entreprises]



Statut "Prime" depuis 2011



"Low risk" 10^e sur 300 entreprises d'équipements électriques



Classement "AA" depuis 2013



Inclus dans l'indice depuis 2007



Notation: 67/100



DJSI World & DJSI Europe
[Score ESG : 68]



Euronext Eurozone 120
Euronext Europe 120
CAC 40 ESG, CAC 40 SBT 1,5



La contribution aux Objectifs de Développement Durable

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

À propos de ce rapport

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

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

02

Présentation du Groupe

2.1 - Un modèle unique et éprouvé de création de valeur responsable	50
2.1.1 - Un modèle d'affaires centré sur des positions de <i>leadership</i>	50
2.1.2 - Un modèle axé sur la croissance rentable	53
2.1.3 - Une organisation et des processus efficaces	55
2.1.4 - Une création de valeur résiliente et responsable	56
2.1.5 - Historique	57
2.2 - Des perspectives de croissance soutenues	58
2.2.1 - Des tendances structurellement favorables	58
2.2.2 - De solides leviers transversaux de croissance	59
2.2.3 - Une ambition affirmée dans les solutions accompagnant la transition énergétique et numérique, notamment dans les centres de données	62
2.2.4 - Un marché accessible porteur et offrant des opportunités d'extension	64
2.3 - Une démarche continue d'excellence opérationnelle	64
2.3.1 - Une organisation tournée vers l'agilité et l'optimisation des ressources	64
2.3.2 - L'engagement des collaborateurs dans un esprit entrepreneurial	67
2.3.3 - Une prise en considération exigeante de l'expérience clients	67
2.4 - Ambitions à horizon 2030	68

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

2.1 - Un modèle unique et éprouvé de création de valeur responsable

Fort d'une offre produits commercialisée dans environ 170 pays, Legrand est un spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment unique.

Opérant sur un vaste marché accessible d'environ 130 milliards d'euros, le Groupe propose une profondeur d'offre inégalée de solutions, avec environ 300 000 références standards réparties en plus de 100 familles de produits.

Elles sont commercialisées sous de nombreuses marques généralistes, spécialistes ou locales de référence et bénéficient d'une forte notoriété auprès de ses clients (prescripteurs, distributeurs, installateurs et utilisateurs finaux).

Le Groupe bénéficie d'une exposition géographique et sectorielle équilibrée ainsi que de nombreuses positions de *leaderships* (près de 2/3 du chiffre d'affaires réalisés en position de numéro 1 ou 2).

Legrand a construit une relation privilégiée avec l'ensemble de la chaîne économique grâce à sa forte proposition de valeur portée principalement par sa capacité d'innovation et par son exigence pour améliorer l'expérience clients. Ceci nourrit sa croissance organique et permet un bon *pricing* de ses produits tout en constituant une barrière à l'entrée et à la banalisation.

Le Groupe est également un consolideur régulier et historique de son marché par acquisitions dites *bolt-on*⁽¹⁾,

sélectionnées sur des critères stratégiques et financiers stricts.

La stratégie est portée par une organisation réactive et proche de ses marchés. Elle comprend en 2024 plus de 38 300 collaborateurs fortement engagés, dans près de 90 pays.

L'organisation du Groupe est locale pour son *Front Office* (organisation commerciale), en prise directe avec les besoins des clients, et mondiale pour son *Back Office* afin d'optimiser les ressources.

La culture d'entreprise est fondamentalement tournée vers la performance intégrée (financière et extra-financière) et l'excellence opérationnelle. Reposant sur des processus responsabilisants, elle lui permet de se placer ainsi au tout premier plan en matière de croissance, de rentabilité et d'engagement RSE⁽²⁾.

Rentable, responsable, et reposant sur le développement continu de positions de *leadership*, le modèle de développement du Groupe assure une génération de *cash flow* libre élevée sur le long terme. Celle-ci permet d'autofinancer la croissance et un dividende attractif, avec une structure de bilan solide.

Coté sur Euronext Paris, et intégré notamment au CAC 40, CAC 40 ESG et CAC SBT 1.5, Legrand a réalisé un chiffre d'affaires de plus de 8,6 milliards d'euros en 2024.

2.1.1 - Un modèle d'affaires centré sur des positions de *leadership*

2.1.1.1 Un vaste marché accessible offrant une prime au *leader*

Le marché accessible du Groupe, estimé à environ 130 milliards d'euros en 2024, couvre la construction neuve et la rénovation de bâtiments ainsi que les centres de données.

Ce marché se caractérise par :

- une activité de flux diffuse auprès de centaines de milliers de clients ainsi qu'une récurrence de l'activité au titre de la rénovation qui représente près de 45 % du chiffre d'affaires en 2024 ;
- une exposition favorable aux tendances liées à la transition énergétique (électrification et sobriété énergétique) ou encore à la transition digitale (modes de vie numériques et centre de données) ainsi qu'une absence relative de banalisation de l'offre.

Ceci limite la sensibilité du Groupe aux effets de cycles liés à la construction neuve et aux grands projets.

Les installateurs privilégient les produits *leaders* du marché, c'est-à-dire ceux assurant la mise en œuvre la plus efficace (disponibilité, sécurité, qualité, fiabilité, facilité et rapidité d'installation) tout en offrant les caractéristiques attendues par l'utilisateur final (fonctionnalités, esthétique et facilité d'usage). Legrand considère que l'accès à ses marchés locaux impose aux nouveaux entrants un investissement initial élevé du fait :

- de l'importance des relations établies avec les intervenants locaux de la chaîne de décision économique (distributeurs, installateurs, prescripteurs et utilisateurs finaux) ;
- des différences locales liées aux habitudes d'installation, choix esthétiques, contrôles et réglementations en matière de qualité et sécurité, aux normes essentiellement nationales et, pour certaines, internationales ;
- de l'existence d'un parc installé de plusieurs milliards de produits ; et
- de la nécessité de proposer une gamme étendue avec de multiples fonctionnalités et innovations.

(1) Sociétés complémentaires des activités du Groupe.

(2) Responsabilité Sociétale des Entreprises.

2.1.1.2 Une profondeur d'offre inégalée

Les solutions du Groupe améliorent les vies en transformant les espaces où les gens vivent (logements, hôtels, etc.), travaillent (bureaux, centres de données, sites industriels, etc.) et se rencontrent (commerces, hôpitaux, écoles et universités, etc.).

Legrand propose une richesse d'offre unique pour son marché, permettant notamment :

- de commander l'installation électrique (interrupteurs, interfaces utilisateurs pouvant comporter jusqu'à 200 fonctions, commandes vocales intégrées dans l'appareillage, etc.). Legrand considère être le *leader* mondial des interfaces de commande et de branchement. Il est l'un des seuls fabricants à répondre à la plupart des standards en vigueur dans le monde ;
- de mettre à disposition l'énergie dans tous les types de bâtiments et de stations de travail (prises de courant domestiques et industrielles, mobiles ou encastrées, boîtes de sol, connectique pour mobilier tertiaire « *power in furniture* », connecteurs USB, etc.) ;
- d'assurer le flux d'électricité et de données (cheminement de câbles, canalisations électriques préfabriquées, etc.) ;
- de commander et piloter à distance l'ensemble des infrastructures et systèmes pour tout type de bâtiment ;
- de procurer une alimentation sécurisée, stabilisée et optimisée (*UPS*⁽¹⁾, transformateurs, filtres harmoniques, etc.) ;
- de protéger l'installation électrique (tableaux électriques, disjoncteurs, interrupteurs différentiels, etc.) ;
- de recharger les véhicules électriques (*kits*, prises et bornes de recharge, etc.) ;

- de mesurer et piloter les consommations d'énergie (tableau électrique connecté, éco-compteurs, délesteurs, *PDU*s⁽²⁾ pour centres de données, etc.) ;
- d'assurer la distribution des réseaux de câblage structuré dans un bâtiment (armoires et coffrets, baies de brassage, connectique cuivre et fibre optique, etc.) ;
- de distribuer les signaux audio et vidéo (systèmes de supportage, solutions de *video-conferencing*, etc.) ;
- d'organiser l'infrastructure salle blanche d'un *datacenter* (*PDU*s⁽²⁾, armoires et *racks*, *busways*⁽³⁾, solutions de refroidissement, etc.) ;
- d'apporter des solutions de santé connectée et d'assistance à l'autonomie ;
- de piloter et d'optimiser les systèmes d'éclairage (détecteurs, systèmes de contrôles, luminaires architecturaux, etc.) ;
- de réguler température et ensoleillement (thermostats, vannes thermostatiques connectées, commande de volets roulants, etc.) ;
- d'assurer la sécurité (alarmes, contrôle d'accès, serrures connectées, éclairage de sécurité, balisage, etc.) ;
- ou encore d'accueillir et de filtrer les visiteurs (portiers audio et vidéo, sonnettes, etc.).

Legrand accompagne aussi ses clients en termes de service et de support (offres et systèmes sur mesure, maintenance et réparation, etc.).

Le Groupe fait référence pour la qualité, la fiabilité, la disponibilité et la simplicité de mise en œuvre de ses solutions, ainsi que pour la richesse de leurs fonctionnalités.

2.1.1.3 Le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment bénéficiant d'une exposition équilibrée

Seul spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment, Legrand démontre une forte capacité d'adaptation aux évolutions économiques, géopolitiques et sociales de ses marchés. Ceci s'explique notamment par une **exposition équilibrée** en termes :

- **de géographies**, avec en 2024, 40 % des ventes réalisées en Europe, 40 % en Amérique du Nord et Centrale et 20 % dans le Reste du Monde, soit 25 % dans les nouvelles économies ;
- **de marchés finaux** avec, en 2024 :
 - près de 45 % des ventes effectuées dans la rénovation, moins sensible aux effets de cycles ;
 - environ 35 % du chiffre d'affaires à destination des bâtiments résidentiels (dont environ 2/3 dans les logements individuels), moins de 20 % dans les centres de données, et plus de 45% auprès d'autres bâtiments non-résidentiels (dont près d'1/3 dans le secteur des bureaux) ;

- **de solutions**, avec :
 - près de 47 % du chiffre d'affaires réalisés avec des offres participant à la transition énergétique et digitale et tirées par des mégatendances porteuses moins sensibles aux effets de cycles (telles que l'électrification, la décarbonation des bâtiments, la digitalisation ou la recherche de confort et d'économies d'énergie). Ces offres comprennent les produits pour les centres de données, pour la transition énergétique, et les modes de vie numériques (voir paragraphe 2.2.3 du présent document d'enregistrement universel pour davantage d'informations).

(1) *Uninterruptible Power Supply : Alimentation Statique sans Interruption (onduleur).*

(2) *PDU : Power Distribution Unit ; Unité de Distribution d'Alimentation.*

(3) *Busways : Systèmes d'alimentation électrique par jeux de barres métalliques.*

2.1.1.4 Un leader incontournable

Legrand réalise historiquement en moyenne près de 2/3 de son chiffre d'affaires avec des positions de *leadership* (numéro 1 ou 2 pour une famille de produits donnée dans un pays précis), lui conférant une relation étroite et historique avec son écosystème.

À titre d'exemples, Legrand estime disposer des positions de premier plan suivantes :

- en Europe (plus des 2/3 des ventes réalisées avec des positions de *leadership*) : numéro un des interfaces utilisateurs et du cheminement de câble et numéro deux de l'assistance à l'autonomie ;
- en Amérique du Nord et Centrale (plus des 2/3 des ventes réalisées avec des positions de *leadership*) : numéro un des *PDU*⁽¹⁾ et des *busways*⁽²⁾ pour centres de données, des infrastructures audio-vidéo et numéro deux des systèmes de contrôle d'éclairage ;
- en Amérique du Sud (plus des 2/3 des ventes réalisées avec des positions de *leadership*) : numéro un des interfaces utilisateurs et des portiers ;
- en Asie-Pacifique (près des 2/3 des ventes réalisées avec des positions de *leadership*) : numéro un en protection modulaire en Inde ainsi que dans les *PDU*⁽¹⁾ pour centres de données en Chine ; ou encore numéro deux des éclairages de sécurité en Australie et des interfaces utilisateurs en Inde ; et
- en Afrique et au Moyen-Orient (près des 2/3 des ventes réalisées avec des positions de *leadership*) : numéro un des interfaces utilisateurs et numéro deux des boîtes de sol.

Cette solide implantation fait de Legrand un acteur de référence incontournable sur ses marchés. Son environnement concurrentiel peut être scindé en deux catégories égales en termes de parts de marché :

- **des grandes entreprises**, avec des moyens importants en termes financiers et technologiques, mais plus diversifiées et donc moins centrées sur le cœur des marchés stratégiques de Legrand, telles que :
 - des divisions spécialisées de groupes industriels internationaux comme par exemple ABB, Eaton, Honeywell, Panasonic, Schneider Electric ou encore Siemens ;
 - des groupes internationaux concentrés sur un nombre d'offres restreint tels que CommScope (câblage structuré Voix-Données-Images), Crestron (systèmes du bâtiment), Acuity Brands (éclairage), Lutron et Signify (contrôle d'éclairage), Panduit (*VDI* et cheminement de câbles), Hager (protection modulaire basse tension), Atkore (cheminement de câbles), Rittal (enveloppes et *racks*), nVent (composants d'installation) et Vertiv (équipements pour centres de données) ;
 - ponctuellement, et sur un périmètre d'offres restreint, des sociétés issues des nouvelles technologies comme les géants du numérique (Alphabet, Amazon, etc.).
- **des acteurs de petite et moyenne tailles**, spécialisés ou non, et le plus souvent implantés dans un seul ou un nombre limité de pays (environ 5 000 sociétés).

2.1.1.5 Une notoriété établie au travers d'un portefeuille de marques de référence

Les installateurs et les prescripteurs sont les principaux décisionnaires dans le choix des produits. Pour les centres de données ce sont principalement les opérateurs ou les clients finaux.

Ils font confiance et sont fidèles aux marques du Groupe depuis de nombreuses années en raison de la disponibilité, la sécurité, la fiabilité et la facilité d'installation et d'utilisation qu'elles leur offrent.

Legrand commercialise ses produits :

- sous des marques généralistes de notoriété mondiale telles que Legrand et Bticino ;
- sous un portefeuille étendu de près de quatre-vingts-dix marques soit spécialistes et globales telles que Borri, Cablofil, Netatmo, Raritan ou Starline ; soit régionales,

elles aussi à forte notoriété, avec par exemple : USystems, Emos, Ensto, Minkels ou encore Zucchini (en Europe), Server Technology ou encore Wattstopper (en Amérique du Nord et Centrale), Clever, IndoAsian ou encore Numeric (dans le Reste du Monde).

Les marques et noms commerciaux du Groupe sont protégés sur la plupart des marchés. Legrand n'accorde qu'exceptionnellement des licences sur ses marques à des tiers et exploite peu de licences portant sur des marques appartenant à des tiers.

Par ailleurs, Legrand détient environ 3 400 brevets actifs, dans 65 pays. Ils couvrent près de 1 200 systèmes et technologies différents. Le degré de dépendance à l'égard des brevets de tiers est jugé non significatif.

(1) *PDU* : Power Distribution Unit ; Unité de Distribution d'Alimentation.

(2) *Busways* : Systèmes d'alimentation électrique par jeux de barres métalliques.

2.1.1.6 Une proposition de valeur au profit de tous les acteurs de la chaîne économique

Avec des offres prescrites, vendues et installées par les différents acteurs de sa chaîne économique, Legrand est au centre des interactions avec son écosystème :

- prescripteurs (plus de 10 millions dans le monde) : architectes, influenceurs, bureaux d'études ;
- distributeurs professionnels (plus de 100 000 dans le monde) : matériel électrique, spécialistes, bricolage, vente en ligne ;
- installateurs (plus de 10 millions dans le monde) : électriciens, intégrateurs systèmes, tableautiers ;
- utilisateurs finaux (plusieurs milliards dans le monde) : individus, investisseurs, gestionnaires de bâtiments.

Cet écosystème est particulièrement attaché aux caractéristiques uniques de l'offre du Groupe :

- la facilité de distribution de l'offre ainsi que l'étendue du parc installé et l'attachement des clients aux produits expliquent une relation de confiance historique avec les distributeurs ;
- la disponibilité, facilité d'installation et d'entretien, la qualité, le support et la formation apportés aux professionnels sont particulièrement valorisés par les installateurs ;
- les dernières technologies, l'étendue des configurations et services attachés possibles, un *design* et un « *look & feel* » reconnus ainsi que la force de la marque sont des facteurs clés de décision pour les prescripteurs ;
- la facilité d'utilisation et de maintenance, la profondeur de l'offre, la sécurité, la fiabilité liées à une forte marque sont enfin plébiscitées par les utilisateurs finaux.

2.1.2 - Un modèle axé sur la croissance rentable

Le modèle de développement de Legrand s'appuie sur deux moteurs de croissance pour renforcer continuellement ses positions de *leadership*.

2.1.2.1 Premier moteur : la croissance organique

Le premier moteur de croissance du Groupe est la croissance organique. Elle est nourrie notamment par l'innovation (lancements réguliers de produits nouveaux à plus forte valeur d'usage), et les initiatives commerciales (organisationnelles, physiques avec par exemple l'ouverture de *showrooms*, ou encore digitales).

L'innovation portée par la recherche et développement.

Sur le long terme, Legrand consacre de l'ordre de 5 % de son chiffre d'affaires⁽¹⁾ à la recherche et développement.

Cet investissement assure un flux soutenu de produits nouveaux en adéquation avec les besoins clients. Cet apport constant de valeur ajoutée entretient la loyauté des installateurs, prescripteurs et utilisateurs finaux envers les marques du Groupe.

Les principaux axes de développement produits sont les suivants :

- qualité, fiabilité et sécurité ;
- simplicité et rapidité d'installation ;
- facilité d'utilisation et ergonomies intuitives ;
- fonctionnalités et valeurs d'usage accrues et différenciantes (comme le pilotage à distance garantissant la sécurité et la confidentialité des données personnelles, le contrôle vocal, etc.) ;
- interopérabilité la plus large possible ;
- *ecodesign* et décarbonation optimisant l'empreinte carbone sur l'ensemble du cycle de vie produit ;

- esthétique et *design*.

Les activités de recherche et développement sont sous la responsabilité de la Direction des Opérations.

La recherche et développement est réalisée notamment en France, en Italie, aux États-Unis ou encore en Asie. En 2024, près de 2 850 salariés dans près de 30 pays exerçaient une activité de recherche et développement, dont près de 22 % dédiés aux *software* et *firmware*.

Cette organisation mondiale est optimum en termes d'innovation et de développement de l'offre, grâce notamment à :

- la conception de produits et technologies partageant une même plateforme (de l'ordre de 70 % des ventes du Groupe étaient couvertes par des plateformes en 2024), la mutualisation des coûts, la rationalisation du nombre de composants et des coûts de production ;
- l'accélération des temps de développement et l'anticipation du déploiement à l'international des produits dès leur conception permettant de mutualiser les investissements et sécuriser la qualité.

Cette optimisation permet de consacrer davantage de ressources aux *software* et *firmware* ainsi qu'aux offres liées à la transition énergétique et numérique.

Exemple : les 129 gammes d'interfaces utilisateurs (prises et interrupteurs) du Groupe dans le monde s'appuient sur douze plateformes produits répondant à tous les standards

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

internationaux, couvrant les segments d'entrée de gamme au haut de gamme, simples comme connectés, et ce pour tous types de bâtiments.

Une solide expertise en termes de *pricing*.

Le modèle de développement de Legrand se caractérise par sa capacité démontrée à faire progresser chaque année ses prix de vente moyens. Le *pricing* est ainsi une composante de la croissance organique avec une augmentation des prix en moyenne d'environ 2,3 % par an de 2010 à 2024.

Cette expertise est portée dans les différentes géographies par des *pricing managers* dont la mission est d'ajuster les prix de vente à la référence en fonction du pays, de la valeur d'usage, de l'innovation apportée, des conditions de marché ou encore de l'inflation.

Cette capacité à augmenter les prix de vente tient également à l'écosystème du Groupe et au schéma décisionnel de ses clients :

- L'installation électrique (y compris câbles et main-d'œuvre) ne représente qu'une faible part du coût total moyen d'un projet immobilier, que ce soit une construction neuve, une rénovation lourde ou un centre de données.
- Compte tenu du poids important de la main-d'œuvre dans leurs coûts, les installateurs sont d'abord à la recherche de

produits leur permettant une exécution rapide et qualitative. La disponibilité, la qualité, la facilité d'installation et de maintenance ou encore le support technique sont des critères prioritaires qui expliquent la forte fidélité des installateurs aux marques qu'ils ont sélectionnées. En conséquence, leur décision d'achat ne priorise en général pas le prix des produits.

- L'utilisateur final est relativement moins sensible au prix des produits que dans d'autres industries. D'une part, ils sont essentiels et représentent un faible poids par rapport à leur projet. D'autre part, il s'agit souvent de produits que Legrand sait parfaitement adapter aux cahiers des charges des différents clients, ce pour des solutions critiques pour la continuité des opérations, notamment pour les centres de données.

Accroissement de la valeur moyenne d'achat (*mix*).

L'accroissement de la valeur par unité commercialisée par « effet *mix* » ou « *trading up* » est un levier historique et majeur de croissance organique de Legrand.

Il consiste à intégrer de nouvelles finitions, fonctionnalités, technologies (telle la connectivité) et services (comme la réponse à des cahiers des charges spécifiques sur certains projets) dans ses offres afin d'en augmenter la valeur d'usage valorisable par ses clients.

2.1.2.2 Deuxième moteur : la croissance par acquisitions

La croissance par acquisitions ciblées est une composante clé du modèle de développement de Legrand, avec depuis 1954, 195 sociétés acquises.

Le Groupe a investi environ 3,0 milliards d'euros et réalisé 25 acquisitions depuis début 2020, avec comme réalisations :

- un chiffre d'affaires acquis de l'ordre de 1,2 milliard d'euros, une croissance externe annuelle moyenne sur 5 ans de +2,9 %, et un renforcement de ses positions dans :
 - les solutions liées à la transition énergétique et digitale pour environ 60 % du chiffre d'affaires acquis sur la période (offres pour centres de données, modes de vie numériques et transition énergétique telles que détaillées au paragraphe 2.2.3 du présent document d'enregistrement universel),
 - les produits d'infrastructures essentielles du bâtiment pour les 40 % restants (cheminement de câbles, éclairage, composants d'installations...).

Un marché encore fragmenté porteur de nombreuses opportunités

Legrand estime que la moitié de son marché accessible est entre les mains d'environ 5 000 entreprises de petite ou moyenne taille, souvent locales et spécialisées sur un nombre restreint de familles de produits.

Cette fragmentation du marché offre structurellement de nombreuses opportunités de croissance externe à long terme.

Une capacité démontrée de croissance par acquisitions ciblées

Legrand a historiquement démontré sa capacité à identifier et réaliser des acquisitions (en moyenne près de 5 opérations par an) pour l'essentiel dites « *bolt-on*⁽¹⁾ », avec des positions de premier plan.

Les équipes pays ont pour mission d'identifier les cibles sur leur périmètre. Ce sont ainsi environ 350 sociétés qui sont suivies en permanence, avec un renouvellement des cibles de l'ordre de 10 % par an.

Une cellule dédiée *Corporate Development*, rattachée au Directeur Général du Groupe a la charge de l'ensemble du processus d'acquisition.

Une fois l'acquisition réalisée, l'arrimage de la société est sous la responsabilité du pays, avec la supervision de la Direction Générale. L'objectif premier est d'accélérer la dynamique de croissance de la société acquise, tout en préservant son identité et ses atouts.

Des critères d'investissement stratégiques et financiers sélectifs

La politique d'acquisition du Groupe respecte une stricte discipline garantissant :

- l'acquisition de positions de *leadership* très complémentaires des activités existantes du Groupe (augmentation des parts de marché ; et/ou élargissement de gamme ; et/ou renforcement sur des marchés à fort potentiel) et ayant une culture d'entreprise similaire à celle de Legrand ; et

(1) Sociétés complémentaires des activités du Groupe.

- le paiement d'un prix raisonnable permettant un effet relatif sur le résultat net dès la première année de pleine consolidation ainsi qu'un objectif de création de valeur

(compris comme un retour sur capitaux investis supérieur au coût moyen pondéré du capital) au bout de trois à cinq ans.

2.1.3 - Une organisation et des processus efficaces

2.1.3.1 Une organisation réactive et proche de ses marchés

Le Groupe est organisé autour de deux responsabilités distinctes : un *Back Office* mondial afin d'optimiser les ressources et un *Front Office* local au plus proche des clients.

Les caractéristiques de cette organisation sont résumées ici. Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 2.3.1 du présent document d'enregistrement universel pour plus de détails.

Un *Back Office* mondial

Le *Back Office* est organisé mondialement. Il regroupe les activités liées à la stratégie, la RSE, les acquisitions, l'innovation, la R&D, la production, les achats, la *supply chain*, les ressources humaines, la finance ou encore les systèmes d'information.

Ses missions prioritaires sont les suivantes :

- structurer, animer et piloter la croissance rentable et responsable du Groupe, avec pour leviers notamment l'animation cadencée de processus de *management* de la performance et de sélection des acquisitions ;
- sécuriser un niveau de satisfaction clients optimal ;
- renforcer et accélérer l'innovation ;
- générer la productivité permettant de financer la croissance ;
- déployer la stratégie RSE du Groupe ; et
- attirer et fidéliser les talents.

Un *Front Office* local

Les activités commerciales et de *marketing* opérationnel (le *Front Office*) sont organisées par pays. Ceci permet de tirer le maximum de la connaissance approfondie des marchés

locaux et de leurs tendances, tout en répondant à leurs spécificités propres.

Cette responsabilité locale est portée par les *managers* pays dont les missions prioritaires sont :

- de développer la relation avec la chaîne de valeur et les clients ;
- d'accroître les parts de marché du Groupe ;
- de déployer continuellement l'innovation ;
- de maintenir un lien continu avec les acquisitions potentielles ;
- d'accélérer la création de valeur ;
- de déployer la stratégie RSE du Groupe ;
- d'arrimer les acquisitions récentes.

Le *Front Office* est organisé en trois zones géographiques, en cohérence avec l'organisation des clients à l'international ainsi que les dispositifs de déploiement des offres.

En 2024, les ventes par destination et les effectifs moyens pondérés pour ces trois zones étaient respectivement :

- pour l'Europe, de 3 458,4 millions d'euros et d'environ 15 100 personnes ;
- pour l'Amérique du Nord et Centrale, de 3 465,8 millions d'euros et d'environ 6 500 personnes ; et
- pour le Reste du Monde, de 1 724,7 millions d'euros et de près de 16 700 personnes.

Le lecteur est invité à se référer aux paragraphes 5.4.1 et 4.2.2.5 du présent document d'enregistrement universel pour le détail en 2024, par zone géographique, de la répartition des effectifs moyens par catégorie ainsi que de l'évolution de l'activité.

2.1.3.2 Une organisation responsabilisée par des objectifs au service de la création de valeur dans la durée

Le maintien d'une performance intégrée d'excellence dans la durée repose sur trois piliers :

- des indicateurs clés et synthétiques partagés à tous les niveaux de l'organisation ;
- des processus organisés autour d'un dialogue de gestion permanent entre les *managers* pays et le Groupe ;
- des dirigeants et un encadrement responsabilisés, expérimentés et motivés, en particulier à travers une rémunération alignée avec les enjeux de création de valeur rentable et responsable à court et long termes.

Legrand pilote au plus près sa performance en s'appuyant sur les dispositifs suivants :

- Une fois par an, le Groupe conclut avec chaque *manager* de pays et son équipe un *Financial Performance Contract* pour l'année à venir et intégrant :
 - un scénario de base pour l'évolution du chiffre d'affaires et de la marge économique (marge opérationnelle moins le coût des capitaux employés),
 - un scénario avec des conditions de marché moins porteuses comprenant des plans d'adaptations détaillés,
 - et un scénario avec des conditions de marché plus porteuses.

Le *manager* de pays et son équipe sont pleinement responsables de la réalisation du contrat. Un *reporting* mensuel ainsi qu'une revue de performance trimestrielle avec les *managers* pays permettent de suivre le niveau de réalisation du plan et le scénario mis en œuvre.

- La rémunération variable d'un *manager* de pays ou de périmètre d'activité (bonus annuel) est indexée à 70 % sur l'atteinte du *Financial Performance Contract* sous sa responsabilité, à 20 % sur les objectifs RSE spécifiques à son périmètre et enfin à 10 % sur des critères qualitatifs tels que les acquisitions.
- Un plan d'intéressement à long terme à la performance du Groupe vient compléter ces dispositifs. Il concerne 19 % des *managers* Groupe en 2024, dont une majeure partie sous forme d'actions de performance (pour environ

1 400 personnes en 2024, soit 12 % des *managers*). La croissance, la marge opérationnelle ajustée et l'atteinte des objectifs RSE à l'échelle du Groupe comptent chacune pour 1/3 des critères d'attribution des plans d'intéressement à 4 ans. Les plans d'intéressement des membres du Comité de Direction intègrent un critère complémentaire lié à la performance du cours de bourse de Legrand par rapport à l'indice CAC 40.

Cette politique encourage directement la création de valeur intégrée dans la durée tout en fidélisant l'encadrement (voir paragraphes 4.1.1, 6.2 et 7.3 du présent document d'enregistrement universel).

Les dirigeants, principaux *managers* du Groupe en activité ou retraités et les salariés détiennent une participation de 3,02 % du capital de la Société au 31 décembre 2024.

2.1.4 - Une création de valeur résiliente et responsable

L'organisation et le modèle du Groupe lui ont permis d'enregistrer dans la durée des performances financières et extra-financières de premier plan.

De 2019 à 2024, les ventes du Groupe ont ainsi progressé en cumul, sur 5 ans, en valeur absolue, de +31 %, dont +31 % en Europe, +35 % en Amérique du Nord et Centrale, et +21 % dans le Reste du Monde ; comprenant :

- une progression à structure et taux de change constants, de +18 %, dont +23 % en Europe, +13 % en Amérique du Nord et Centrale et +20 % dans le Reste du Monde ;
- une progression liée aux acquisitions (effet périmètre hors impact du désengagement de Russie) de +15 %, dont +16 % en Europe, +16 % en Amérique du Nord et Centrale et +12 % dans le Reste du Monde.

Cette solide performance illustre la pertinence du modèle d'affaires et la résilience de Legrand dans un environnement dégradé (crise sanitaire, énergétique, difficultés d'approvisionnements, hyper-inflation et crise mondiale du bâtiment).

Le développement des ventes, doublé d'une gestion exigeante, se traduit par des niveaux de marge opérationnelle et de génération de trésorerie qui font de Legrand une référence de son secteur. Ainsi, le Groupe a enregistré :

- une marge opérationnelle (sans aucun ajustement) représentant 18,4 % des ventes en moyenne sur 5 ans (2020 à 2024) ;
- sur la même période un *cash flow* libre en part des ventes de plus de 15 % et une conversion moyenne du résultat net part du Groupe de plus de 120 %, à même de permettre un développement autofinancé ;
- une croissance du résultat net part du Groupe de près de +40 % entre 2019 et 2024.

Ceci permet au Groupe :

- de maintenir dans la durée un niveau de dividende attractif. Ainsi (sous réserve de l'approbation du dividende proposé au titre de 2024 lors de l'Assemblée Générale 2025) le taux de distribution moyen par action sur 5 ans est de plus de 50 % et la valeur du dividende par action n'a jamais baissé depuis 1970 ;
- de conserver une structure de bilan solide à même d'accompagner ses ambitions en termes de croissance. Ainsi au 31 décembre 2024 : (i) le *ratio* de dette nette sur EBITDA s'établit à 1,5, et (ii) la notation de Legrand par Standard and Poor's a été confirmée à A-.

La création de valeur dans la durée de Legrand est également responsable. Le Groupe a initié dès 2004 une démarche ambitieuse, portée depuis 2007 par des Feuilles de Route RSE pluriannuelles.

Ainsi, Legrand a par exemple⁽¹⁾ :

- accéléré sa trajectoire de décarbonation avec la validation en 2024 par le *Science Based Target initiative* de son engagement *Net Zero* 2050. Cet engagement comprend une réduction d'ici 2050 des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe de 90 % sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, ainsi que la neutralisation des émissions restantes, avec des étapes intermédiaires en 2030⁽²⁾ ;
- affirmé sa volonté de féminiser ses effectifs et notamment les postes à responsabilité avec pour objectif de compter 1/3 de postes clés féminisés d'ici 2030, contre 16,6 % en 2019 et 27,8 % en 2024 ; et
- poursuivi ses initiatives pour une gouvernance exemplaire, comprenant le maintien d'une composition de son Conseil d'administration à la fois féminisée (à 42 % en 2024), largement indépendante (à 75 % en 2024) et internationale (avec 7 nationalités).

(1) Pour davantage d'informations, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse du 29 mars 2022.

(2) Pour davantage d'informations, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse du 3 mai 2024.

Le taux de réalisation de la troisième Feuille de Route RSE (2014 à 2018) était de 122 %, celui de la quatrième (2019 à 2021) de 131 %.

La cinquième Feuille de Route RSE (2022 à 2024) a été lancée début 2022 et le taux d'atteinte pour sa troisième et dernière année est de 113 %. Elle visait à accélérer l'engagement responsable de Legrand au travers de 15 priorités sur 4 axes principaux : (i) favoriser la diversité et l'inclusion, (ii) réduire son impact carbone, (iii) promouvoir l'économie circulaire et (iv) être un acteur responsable. Pour davantage d'informations sur la cinquième Feuille de Route RSE et ses réalisations de 2024, ainsi que la sixième feuille de route du Groupe (2025-2027), le lecteur est invité à se référer au chapitre 4 du présent document d'enregistrement universel ainsi qu'aux pages « Nos engagements » du site internet legrandgroup.com/fr.

Les réalisations extra-financières de Legrand lui valent de figurer parmi les sociétés les mieux notées de son secteur par les agences de référence telles que le CDP *Climate Change* (Liste A), le DJSI (score ESG de 68), le MSCI (Score

RSE de AA), Ecovadis (statut *Gold*), ISS ESG *Corporate Rating* (statut *Prime*) ou encore Sustainalytics (*Low risk*).

À la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, le Groupe fait également partie des indices de référence CAC 40 ESG, CAC SBT 1.5, Euronext Eurozone 120 et Europe 120 ou encore FTSE4Good. Pour davantage d'informations sur les politiques RSE et de gouvernance du Groupe, le lecteur peut se référer aux chapitres 4 et 6 du présent document d'enregistrement universel.

Reconnue, la stratégie de croissance rentable et responsable du Groupe s'est traduite par un rendement à l'actionnaire de premier plan. Le cours de bourse du Groupe s'est apprécié de +376 % entre le 6 avril 2006 (introduction en bourse) et le 31 décembre 2024, quand l'indice CAC 40 a progressé de +41 %.

Le rendement annuel moyen à l'actionnaire du titre Legrand, avec dividende réinvesti, a ainsi été de +11 % entre l'introduction en bourse en 2006 et fin 2024.

2.1.5 - Historique

Les principales étapes du développement de Legrand sont :

- **1865** : fondation d'un atelier de porcelaine de table à Limoges ;
- **1904** : acquisition par Frédéric Legrand, aux côtés de Charles Alary et de Jean Joquel, de l'atelier de porcelaine, qui deviendra la société F. Legrand & C^{ie} ;
- **1946** : rachat de Legrand par les familles Verspieren et Decoster ;
- **1949** : Legrand se concentre sur la seule production d'appareillage électrique ;
- **1966** : premières implantations hors de France, en Belgique et en Italie notamment ;
- **1970** : introduction de Legrand à la Bourse de Paris ;
- **1977** : première implantation hors d'Europe avec l'acquisition de Pial, numéro 1 de l'appareillage au Brésil ;
- **1984** : première implantation aux États-Unis avec l'acquisition de Pass & Seymour, numéro 2 américain de l'appareillage ;
- **1987** : entrée de Legrand au CAC 40 lors de sa création ;
- **1989** : acquisition de Bticino, numéro 1 italien de l'appareillage ; le chiffre d'affaires du Groupe dépasse alors 1 milliard d'euros ;
- **1995** : émission d'une Obligation *Yankee* de 400 millions de dollars et d'échéance 2025 ;
- **1996** : première implantation en Inde avec le rachat de MDS ;
- **1998** : le chiffre d'affaires total du Groupe dépasse les 2 milliards d'euros ;
- **1999** : ouverture d'Innoval (8 000 m²) à Limoges, à la fois *showroom* et centre de formation à destination des clients du Groupe ;

- **2000** : acquisition de Wiremold, numéro 1 du cheminement de câbles aux États-Unis ;
- **2001** : lancement d'une Offre Publique d'Échange amicale de Schneider Electric sur la totalité du capital de Legrand ; puis opposition de la Commission de Bruxelles au projet de rapprochement. Séparation des responsabilités de *Front Office* de celles de *Back Office* ;
- **2002** : Legrand est acquis par un consortium constitué principalement de Wendel et de KKR ;
- **2003** : retrait de la cote ;
- **2004** : création de la fonction développement durable ;
- **2006** : introduction en bourse de Legrand sur Euronext Paris ; adhésion de Legrand au Pacte Mondial ;
- **2007** : première Feuille de Route RSE ; le chiffre d'affaires du Groupe dépasse les 4 milliards d'euros ;
- **2010** : première émission d'Eurobond pour un montant de 300 millions d'euros et d'échéance 2017 ; entrée dans les *UPS* avec l'acquisition d'Inform en Turquie ;
- **2011** : retour de Legrand au CAC 40 ;
- **2012** : notation de Legrand relevée à A- par l'agence Standard and Poor's ;
- **2013** : le chiffre d'affaires total de la zone États-Unis/Canada dépasse le milliard de dollars ;
- **2014** : publication de la troisième Feuille de Route RSE pour la période 2014-2018 ; regroupement de l'ensemble du *Back Office* industriel sous la responsabilité d'une Direction des Opérations ;
- **2015** : lancement du programme Eliot, visant à accélérer le déploiement des solutions connectées ;
- **2016** : le chiffre d'affaires du Groupe dépasse les 5 milliards d'euros ;

- **2017** : acquisition de Milestone, acteur américain de premier plan de l'infrastructure et de l'alimentation Audio-Vidéo ;
 - **2018** : Legrand atteint ses objectifs fixés à 2020 pour Eliot et accélère le développement du programme dédié aux objets connectés avec l'acquisition de Netatmo ;
 - **2019** : le chiffre d'affaires total du Groupe dépasse les 6 milliards d'euros ;
 - **2020** : accélération dans la lutte contre le réchauffement climatique avec des engagements pris à horizons 2022, 2030 et 2050 ;
 - **2021** : le taux de réalisation de la quatrième Feuille de Route RSE atteint 131 % ;
 - **2022** : le chiffre d'affaires total du Groupe dépasse les 8 milliards d'euros et le résultat net part du Groupe atteint pour la première fois le seuil du milliard d'euros ;
 - **2023** : les centres des données représentent désormais 15 % du chiffre d'affaires total du Groupe ;
 - **2024** : le Groupe annonce la validation par le SBTi de son engagement *Net Zero* à horizon 2050 et détaille ses ambitions à horizon 2030, en visant un chiffre d'affaires compris entre 12 et 15 milliards d'euros porté notamment par la transition énergétique et numérique.
- Les centres de données représentent 20 % du chiffre d'affaires total proforma⁽¹⁾ du Groupe.

2.2 - Des perspectives de croissance soutenues

2.2.1 - Des tendances structurellement favorables

2.2.1.1 Un besoin fondamental et évolutif de bâtiments porté par la démographie et les modes de vie

Certaines tendances observées sur le marché du bâtiment sont propices à l'activité du Groupe à court, moyen et long termes. Elles comprennent notamment :

- le **manque structurel de logements** aussi bien dans les nouvelles économies que dans les pays matures, pour des raisons structurelles de long terme (inadéquation entre la production de logements neufs, inférieure aux besoins, liée en fonction des pays à la démographie, au vieillissement, à l'urbanisation, au développement des classes moyennes, l'immigration, aux tendances sociétales comme les séparations...);
- le développement de **modes de travail plus flexibles** et pérennes (télétravail et interactions à distance) avec des bureaux et lieux de vie plus adaptés et nécessitant :
 - des espaces de travail (à la maison comme au bureau) plus connectés (cheminements de câbles, accès aux réseaux, infrastructures audio-vidéo) et modulaires (boîtes de sol et produits mobiles),
 - des espaces de bureaux désormais partagés, plus confortables (gestion de l'éclairage et de la température) et intégrant plus d'espaces d'échanges en présentiel comme à distance (points de charge, connectivité et infrastructures audio-vidéo, notamment en salles de réunion),
- des **besoins accrus en bâtiments de services** aux personnes :
 - le vieillissement de la population dans de nombreuses géographies et les besoins liés à la démographie de certains pays émergents engendrent un besoin croissant et structurel de bâtiments de santé mais aussi d'hébergement des personnes âgées ;
 - la croissance soutenue du tourisme à horizon 2030 devrait engendrer une croissance soutenue de l'hôtellerie ;
 - les infrastructures liées à l'éducation sont enfin appelées à se développer globalement, et notamment dans les pays en croissance démographique.

2.2.1.2 L'urgence environnementale et la transition énergétique

Afin de maintenir un réchauffement climatique le plus proche possible d'un seuil de 1,5 °C par rapport à l'ère préindustrielle, régulateurs comme entreprises prennent des engagements de neutralité carbone à horizons divers.

Ceci engendre une électrification globale des économies et des usages et donc l'essor d'un *mix* énergétique plus électrique (de 20 % de la consommation d'énergie mondiale en 2022 à 24 % en 2030 puis 41 % en 2050, avec un doublement de la consommation électrique à horizon 2050).

Selon l'Agence Internationale de l'Énergie, les bâtiments, dans leur phase d'utilisation (*i.e.* hors phase de construction) consomment près de 30 % de l'énergie mondiale et sont responsables de près de 26 % des émissions globales de gaz à effet de serre (40 % en incluant la phase de construction).

Ceci engendre :

- un renforcement continu du cadre réglementaire et des investissements visant la réduction de l'impact du bâtiment sur l'environnement au travers d'une **exigence d'efficacité**

(1) Après prise en considération de 12 mois de chiffres d'affaires pour les sociétés acquises sur l'année.

énergétique et de décarbonation, et donc de réduction des émissions de gaz à effet de serre aussi bien en phase d'utilisation que de construction ou rénovation des bâtiments. Moins de 10 % des bâtiments de petite et moyenne tailles, qui représentent près de 80 % du marché et le cœur de cible de Legrand, sont aujourd'hui équipés de solutions de gestion de leur consommation d'énergie (thermostat, mesure, système de gestion...).

- l'essor d'un **mix énergétique global plus électrique**, comprenant un recours croissant aux énergies renouvelables et l'électrification des usages (notamment chauffage et véhicules électriques) et qui nécessitent des investissements en infrastructures électriques.

2.2.1.3 Les modes de vie numériques et la transition digitale

Le marché accessible du Groupe est structurellement porté par des tendances de long terme favorables liées à la transition digitale et le déploiement des modes de vie numériques.

- La part des **centres de données** dans la consommation mondiale d'électricité devrait doubler d'ici 2030, en passant de 2 % à 4 %, portée par la digitalisation croissante des usages (objets connectés, travail et santé à distance...) ainsi que les besoins croissants issus des modèles d'intelligence artificielle (40 % de leur capacité d'ici 2030).
- Les **modes de vie numériques** se sont fortement développés au cours de la dernière décennie et cette tendance est structurellement appelée à perdurer, notamment du fait :
 - de la diffusion d'un style de vie de plus en plus connecté, requérant davantage d'infrastructures numériques et d'objets connectés dans les bâtiments. Ceci s'explique notamment par des modes de travail plus flexibles mais aussi par la démocratisation

Ces tendances font la promotion des solutions proposées par Legrand :

- 23 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2024 est réalisé avec des solutions d'efficacité énergétique, permettant aux clients finaux de réduire significativement leur consommation d'énergie (dans tous types de bâtiments) ;
- Plus de 22 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2024 est réalisé avec des offres accompagnant la transition énergétique, et notamment l'électrification.

Près de la moitié des offres de transition énergétique sont des solutions d'efficacité énergétique.

accélérée du pilotage à distance à des fins de confort (thermostat, éclairage), d'économie d'énergie (tableau connecté, délesteur) et de sécurité (caméras, alarmes), notamment pour les espaces résidentiels ;

- de la digitalisation de nombreux secteurs et de modes d'échanges (éducation, santé, etc.) ;
- des innovations technologiques (5G, intelligence artificielle, protocoles de communication, capteurs de présence) ;
- du développement des classes moyennes (+37 % sur les 10 prochaines années), en quête de confort, de produits de qualité et plus connectés ;
- du vieillissement de la population (la population âgée de plus de 65 ans est appelée à doubler d'ici à 2050, atteignant 1,6 milliard de personnes), qui engendre un besoin croissant d'offres relatives à la santé (comme la télésanté), à l'assistance à l'autonomie et au bien-être tout en facilitant le travail des personnels encadrants.

2.2.2 - De solides leviers transversaux de croissance

2.2.2.1 Une offre de plus en plus digitale

Les nouvelles technologies (notamment numériques) augmentent fortement la valeur d'usage des offres du Groupe pour ses utilisateurs particuliers comme professionnels. Elles améliorent aussi la facilité de mise en œuvre pour les installateurs. Legrand accélère ses investissements dans le domaine en y consacrant une part croissante de sa Recherche & Développement. Par exemple, les effectifs de R&D dédiés au *firmware* et au *software* représentent près de 22 % des effectifs R&D à fin 2024 (contre environ 5 % en 2010 et plus de 15 % en 2020). Legrand entend porter ce ratio à plus de 25 % à moyen terme.

Sur les plus de 100 familles de produits des catalogues du Groupe, plus de 40 comprennent des **produits connectés intégrant des logiciels embarqués**, ce aussi bien dans les domaines résidentiels, non résidentiels que dans les centres de données.

En 2024, 15 % du chiffre d'affaires du Groupe était réalisé avec des produits connectés (contre 12 % en 2019) avec, par solutions, 2/3 des ventes dans les modes de vie numériques, 1/3 de celles dans les centres de données et 1/5 de celles dans la transition énergétique. La part des produits connectés dans les ventes réalisées dans les infrastructures essentielles est négligeable.

En complément, Legrand investit afin d'**accompagner et tirer profit de chacune des phases de gestion des bâtiments** (définition et planification, construction et installation, gestion, pilotage et maintenance), avec des solutions adaptées en fonction de leur taille (petits, moyens et grands bâtiments) et comprenant :

- des configurateurs permettant de préfigurer l'infrastructure souhaitée ainsi que du contenu numérique présentant les offres et facilitant leur installation (tutoriels) ;

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

- des applications et autres interfaces de gestion spécifiques ;
- une pleine interopérabilité *open source* avec les plateformes de référence de pilotage ou gestion de tous types de bâtiments, pour la maison, les grands bâtiments (*Building Management Systems*) comme les centres de données (*Datacenter Infrastructure Management*) ; et
- la fourniture de contenu numérique à destination de plateformes tierces. Ainsi, Legrand contribue activement au développement du *BIM* (*Building Information Modeling*), processus de planification numérique du cycle de vie du bâtiment tout en déployant les contenus de *marketing* digitaux à destination des distributeurs, prescripteurs et utilisateurs finaux (*rich content*), notamment avec le format *ETIM* (*Electro-Technical Information Model*).

2.2.2.2 Des offres éco-responsables au service de la décarbonation des bâtiments

Les besoins pour des produits permettant de réduire l'impact carbone des bâtiments sont croissants. Cette tendance répond à l'urgence climatique et aux engagements pris par l'ensemble des parties prenantes.

En 2024, Legrand estime réaliser environ 78 % de son chiffre d'affaires avec des **offres éco-responsables**, avec pour objectif de porter ce chiffre à 80 % à horizon 2030 contre environ 70 % en 2020. Le résultat du chiffre d'affaires éco-responsable du Groupe est la somme des offres d'efficacité énergétique et de celles couvertes par des « **PSPs** » (*Product Sustainability Profiles*) après déduction des doublons entre ces deux catégories. Ces offres intègrent :

- 23 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2024 réalisé avec des **solutions d'efficacité énergétique**, (contre 19 % en 2020) permettant aux clients finaux de réduire significativement leur consommation d'énergie (dans tous types de bâtiments). Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 4.1.2.1.5.6 du présent document d'enregistrement universel pour plus de détails sur les économies effectivement réalisées au cours des dernières années par les clients finaux.

Par solutions, près de la moitié des ventes réalisées dans les offres de transition énergétique et digitale (elles-mêmes représentant près de 47 % des ventes du Groupe en 2024) le sont avec des offres d'efficacité énergétique (ce aussi bien pour les solutions liées à la transition énergétique que celles pour les centres de données ou les modes de vie numériques). Ces ventes sont négligeables

pour les offres d'infrastructures essentielles (plus de 53 % des ventes du Groupe en 2024).

- 75 % de ventes couvertes par des « **PSPs** » (**Product Sustainability Profiles**) contre 72 % visés à fin 2024 et 67 % en 2020.

Legrand met à disposition de ses clients une information exhaustive de l'impact de ses produits sur l'ensemble de leur cycle de vie, lui permettant ainsi de différencier son offre tout en répondant aux attentes de plus en plus fortes aussi bien de la part de ses clients que de la réglementation.

Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 4.1.2.1.5.6 du présent document d'enregistrement universel pour plus de détails concernant les activités d'efficacité énergétique et liées aux offres éco-responsables du Groupe.

Legrand veille également à **réduire l'impact carbone de ses offres**. Au-delà des engagements pris et des réalisations du Groupe en termes de réduction de ses émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, Legrand privilégie notamment les principes d'économie circulaire.

Le lecteur est invité à se référer aux paragraphes 4.1.2.1.5 et 4.1.2.3.3 du présent document d'enregistrement universel pour plus de détails concernant les initiatives du Groupe autour de sa trajectoire carbone ainsi que dans le domaine de la circularité avec, par exemple, le recours aux matières recyclées dans ses produits ou encore l'élimination du plastique à usage unique dans ses emballages.

2.2.2.3 L'innovation et la transformation numérique comme moteurs de croissance

Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 2.1.2.1. du présent document d'enregistrement universel pour une présentation complète de **l'innovation comme moteur de la croissance organique du Groupe**.

En complément, il convient de préciser que le **processus d'animation et d'évolution de l'offre** produits est totalement industrialisé chez Legrand. Il implique à la fois le *Back Office* et le *Front Office*, du besoin stratégique au lancement, pour répondre au mieux aux attentes des clients ainsi qu'aux impératifs de productivité. Les projets sont systématiquement arbitrés par la Direction Générale du Groupe.

Ceci permet au Groupe de constamment lancer de nombreux produits nouveaux différenciants avec une arrivée sur le marché optimisée et déployable mondialement.

Par ailleurs, Legrand est engagé dans **un processus continu de transformation digitale** de son organisation comme de ses *process* lui permettant de gagner en agilité et productivité tout en améliorant les services apportés à ses clients. À titre d'exemple, en 2024, 53 programmes globaux de transformation digitale sont en cours, dont 19 en phase de mise en œuvre et 34 en phase de qualification. Ils concernent aussi le bien le *Front Office* (plateforme d'expérience clients, consolidation de *CRM*, *webfactory*, configurateurs de produits et solutions, portails de services clients...) que le *Back Office* (déploiement de l'Industrie 4.0, gestion du cycle de vie des produits, logistique, gestion des ressources humaines ou encore ERP...). Enfin, le Groupe intègre l'intelligence artificielle dans ses processus, avec un réseau de plus de 500 ambassadeurs. Cette intégration concerne aussi bien le *Front Office* (intelligence artificielle

générateur pour la création de contenus, les données produits, l'optimisation des CRM ou encore la gestion des données clients) que le *Back Office* (génération de contenus

en Ressources Humaines, RSE ou encore pour la gestion qualité produits et le codage de *software* et *firmware*...).

2.2.2.4 Un développement géographique constant

Le modèle de développement du Groupe repose sur la conquête ou le renforcement de ses positions partout dans le monde. Ce renforcement ou développement géographique est porté à la fois par les acquisitions et les initiatives de croissance organique.

■ Renforcement géographique par acquisitions

La stratégie de croissance externe du Groupe ciblée sur des positions de premier plan lui permet de renforcer sa présence internationale.

Legrand a par exemple réalisé une vingtaine d'acquisitions aux États-Unis sur les 15 dernières années (de 2010 à 2024). Premier pays du Groupe en chiffre d'affaires depuis 2015, les États-Unis représentent 37 % des ventes par destination en 2024. Le Groupe y a ainsi récemment constitué de solides positions de *leadership* dans les centres de données.

En 2021, en Europe, l'acquisition d'Ensto Building Systems, *leader* finlandais de la basse tension avec un chiffre d'affaires d'environ 120 millions d'euros a permis au Groupe de multiplier par trois la part des ventes réalisées en Scandinavie.

En 2024, les acquisitions en Nouvelle-Zélande de MSS (spécialiste en cheminement de câbles au chiffre d'affaires annuel de 10 millions d'euros) ainsi qu'en Australie de Vass (*leader* des *busbars* à destination des centres de données au chiffre d'affaires annuel de 10 millions d'euros) et d'APP (Australian Plastic Profiles, *leader* en cheminements de

câbles au chiffre d'affaires annuel de 100 millions d'euros), ont permis au Groupe de doubler sa taille sur l'ensemble des deux pays et d'y devenir un acteur majeur.

■ Renforcement géographique par croissance organique

Le Groupe étend sa présence géographique également par croissance organique, en déployant ses offres et en ouvrant de nouvelles implantations (bureaux ou filiales).

Le déploiement géographique des offres comprend par exemple la diffusion de nouvelles technologies (comme les produits connectés) ainsi que l'ouverture de nouvelles géographies pour les sociétés récemment acquises (comme pour les offres dédiées aux centres de données ou encore celles liées aux bornes de recharge électrique).

Concernant l'ouverture de nouvelles implantations, cette stratégie est notamment déployée dans les nouvelles économies présentant un fort potentiel de croissance à long terme. Legrand accroît sa présence par exemple en Afrique, avec pour ambition d'y être présent dans 20 pays au travers d'une filiale ou d'un bureau commercial, contre 14 à fin 2024, 11 à fin 2020, et 5 à fin 2010. Le chiffre d'affaires du Groupe en Afrique a ainsi progressé de +10 % sur 5 ans entre 2019 et 2024.

Le Groupe réalise aujourd'hui un quart de son chiffre d'affaires dans plus de 120 nouvelles économies. L'Inde et la Chine, les deux principaux pays, représentant chacun respectivement plus de 5 % et de 2 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2024.

2.2.2.5 Le développement des différents canaux d'accès aux marchés

Legrand réalise aujourd'hui près de 75 % de son chiffre d'affaires avec la distribution professionnelle (les grossistes), plus de 5 % avec les distributeurs de détail « *retail* » (grandes surfaces de bricolage, sites de ventes en ligne spécialisés ou non) et enfin environ 20 % en direct auprès des installateurs, intégrateurs ou clients finaux.

Sur la dernière décennie, son accès au marché s'est directement ou indirectement diversifié, avec notamment un accès plus direct auprès par exemple des opérateurs de centres de données, des opérateurs d'infrastructures de recharges pour véhicules électriques ou encore des établissements ou organisations de santé (assistance à l'autonomie, *telecare* et santé connectée).

Le développement de l'*e-commerce* permet aux utilisateurs finaux, aux donneurs d'ordres (architectes, bureaux d'études) mais aussi aux installateurs de prendre la pleine mesure de la richesse des offres du Groupe (fonctionnalités, finitions). Il contribue ainsi positivement à la diffusion des marques du Groupe ainsi qu'au *mix* des produits vendus. Legrand réalise en 2024 moins de 10 % de ses ventes en ligne, dont près des trois quarts sont réalisés par la distribution professionnelle, traduisant la réussite de la collaboration entre le Groupe et ses partenaires historiques (*rich content*, partage de données, actions *marketing*, configurateurs). Le quart restant est réalisé par les acteurs spécialisés de vente en ligne ou directement sur les sites internet du Groupe lorsque ceci est pertinent.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

2.2.3 - Une ambition affirmée dans les solutions accompagnant la transition énergétique et numérique, notamment dans les centres de données

Tenant compte des tendances détaillées au paragraphe 2.2.1 du présent document d'enregistrement universel, Legrand accélère son développement dans les solutions qui accompagnent la transition énergétique et numérique. Ces solutions représentent près de 47 % des ventes du Groupe en 2024 (contre 38 % en 2019), et se répartissent entre :

- les solutions pour centres de données ou *datacenters* (près de 20 % des ventes en 2024, contre 10 % en 2019) ;

- les offres pour la transition énergétique (plus de 22 % des ventes en 2024) ;
- et les offres pour les modes de vie numériques (plus de 5 % des ventes en 2024).

Du fait des mégatendances porteuses, ces offres bénéficient sur le long terme d'une croissance structurellement supérieure à celle du marché de la construction.

2.2.3.1 Les solutions pour centres de données (*datacenters*)

Comme indiqué au paragraphe 2.2.1.3 du présent document d'enregistrement universel, les évolutions technologiques, la digitalisation des économies et des usages et enfin l'intelligence artificielle engendrent une croissance exponentielle et continue des flux de données, contribuant à l'essor des centres de données.

Legrand s'y est activement développé, à la fois de manière organique et par acquisitions au point d'y bénéficier désormais d'une exposition remarquable de 20 % de son activité (en données proforma⁽¹⁾ en 2024).

- La part de son chiffre d'affaires réalisé dans les centres de données est passée de 4 % en 2015 à 10 % en 2019, et près de 20 % en 2024. Sur 5 ans (de 2019 à 2024) les ventes y ont ainsi progressé de +19 % par an, dont +13 % par an de manière organique.
- Par destination, les ventes liées aux centres de données représentent en 2024 moins d'1/3 du chiffre d'affaires de la zone Amérique du Nord et Centrale, environ 10 % de celui de l'Europe et plus de 10 % de celui du Reste du Monde.
- Environ 85 % des ventes du Groupe (80 % proforma) dans les centres de données sont réalisées dans la « salle blanche » (part du bâtiment abritant les composants actifs du centre de données, comprenant les *racks* intégrant les serveurs informatiques).
- Depuis 2010, Legrand a réalisé 22 acquisitions de sociétés de premier plan dans le domaine. Sur les 5 dernières années (de 2020 à 2024), 12 opérations ont été conclues, dont 5 en Europe, 4 dans le Reste du Monde et 3 en Amérique du Nord et Centrale.

Legrand se concentre sur les offres à forte valeur d'usage, modulaires, personnalisées, hautement configurables et considérées comme critiques en termes de continuité d'exploitation par les opérateurs de centres de données.

C'est le cas par exemple des produits suivants : *PDU*s⁽²⁾, *busways*⁽³⁾, systèmes de refroidissement ou de gestion des

flux d'air des *racks* (comme les *Rear Door Heat Exchanger*), câblage structuré en cuivre et fibre optique, cheminement de câbles, armoires électriques, UPS⁽⁴⁾, transformateurs secs et protection de puissance, etc.

Le Groupe propose des solutions :

- aussi bien pour la « salle blanche » (définie plus haut), que la « salle grise » (part du bâtiment abritant les infrastructures de mise à disposition et de protection de la puissance électrique) ;
- adaptées à tous types de centres de données :
 - ceux de grande taille (*hyperscale* et *colocation*), portés par une forte dynamique et une clientèle avertie qui adopte une approche sélective de chaque produit. Legrand y est souvent en relation avec l'utilisateur final qui privilégie la fiabilité, l'expertise et le support technique des équipes du Groupe ;
 - ceux de taille intermédiaire jusqu'aux *micro datacenters*. Ici une approche « clés en main » / système est parfois attendue des clients ;
- répondant parfaitement aux exigences et besoins liés au déploiement de l'intelligence artificielle (*racks* à haute densité et systèmes liés comme l'alimentation électrique et le refroidissement) ;
- offrant une pleine interopérabilité avec les solutions de gestion d'infrastructure (DCIM – *Datacenter Infrastructure Management*) ;
- permettant au client final de réduire très sensiblement sa consommation d'énergie (pour de l'ordre de 50% des ventes réalisées par le Groupe dans le domaine).

Legrand entend poursuivre sa forte croissance et ses gains de parts de marché dans les centres de données en s'appuyant sur trois piliers :

- l'investissement dans la technologie, les services et l'augmentation de ses capacités de production ;

(1) Après prise en considération de 12 mois de chiffres d'affaires pour les sociétés acquises sur l'année.

(2) *PDU* : Power Distribution Unit ; Unité de Distribution d'Alimentation.

(3) *Busways* : Systèmes d'alimentation électrique par jeux de barres métalliques.

(4) *Uninterruptible Power Supply* : Alimentation Statique sans Interruption (onduleur).

- l'accélération du déploiement des solutions existantes, à travers :
 - le renforcement à la fois de la gestion centralisée des grands comptes ainsi que des équipes décentralisées dédiées *Legrand Datacenter Solutions*, déjà présentes dans plus de 45 pays ;
 - le déploiement de plateformes *Front* et *Back offices*.
 - la capitalisation des atouts des offres « salle blanche » du Groupe parfaitement adaptées à l'intelligence artificielle ;
- une politique dynamique d'acquisitions de *leaders* locaux, salle blanche comme salle grise, et sur tous les continents.

2.2.3.2 Les solutions dédiées à la transition énergétique

Comme indiqué au paragraphe 2.2.1.2 du présent document d'enregistrement universel, face à une demande mondiale d'électricité qui devrait doubler d'ici 2050 alors que la consommation finale d'énergie devrait diminuer, Legrand propose une large offre de solutions liées à l'électrification et la maîtrise des consommations.

Legrand est historiquement positionné sur les offres liées à la transition énergétique et continue de s'y développer activement. En 2024, le Groupe disposait d'une position de *leadership* (numéro 1 ou 2) dans plus de 24 pays sur un ou plusieurs segments ou sous-segments de son offre dans le domaine.

- La part de son chiffre d'affaires réalisé dans la transition énergétique est de plus de 22 % en 2024. Sur 5 ans (de 2019 à 2024) les ventes y ont progressé de +6 % par an, dont +7 par an de manière organique.
- Par destination, ces ventes représentent en 2024 près de 10 % du chiffre d'affaires de l'Amérique du Nord et Centrale, près de 30 % de celui de l'Europe et plus de 35 % de celui du Reste du Monde.
- Près des 3/4 des ventes du Groupe dans la transition énergétique sont réalisés dans le secteur non-résidentiel, et donc près d'1/4 dans le secteur résidentiel.
- Depuis 2010, Legrand a réalisé 25 acquisitions de sociétés de premier plan dans le domaine dont 11 dans les *UPS*⁽¹⁾, 6 dans les produits de mesure et protection (armoires, disjoncteurs, mesure, qualité...), 4 dans le contrôle d'éclairage, 2 dans les gaines à bar de puissance et enfin 2 dans les bornes de recharges pour véhicules électriques.

La proposition unique de valeur de Legrand consiste en une offre polyvalente, innovante et de grande qualité pour tous les bâtiments et comprenant :

- les produits d'alimentation puis de protection des biens et personnes, tels que les transformateurs, les armoires de puissance et disjoncteurs, les onduleurs et gaines à barres ;
- les systèmes de gestion et contrôle de l'éclairage et des consommations d'énergie ;
- les bornes de recharge pour véhicules électriques, qui se situent à terme pour plus de la moitié à domicile ou sur le lieu de travail ;
- les infrastructures de protection nécessaire aux installations ayant recours aux énergies renouvelables comme les panneaux photovoltaïques.

Legrand entend poursuivre sa forte croissance et ses gains de parts de marché dans le domaine de la transition énergétique en s'appuyant sur quatre piliers :

- le renforcement des positions sur les infrastructures de puissance, avec un investissement continu :
 - dans l'offre produits (connectivité, durabilité...),
 - dans l'efficacité de l'organisation à répondre aux grands projets (support technique, services associés...);
- la poursuite de son expansion dans le domaine de la gestion de l'énergie, notamment par le déploiement géographique de ses offres en contrôle d'éclairage, ainsi que le lancement d'offres de système de gestion du bâtiment adaptées aux bâtiments de petite et moyenne tailles ;
- le développement continu dans le domaine de la recharge pour véhicules électriques (offre et géographies) ;
- l'acquisition de *leaders* locaux, sur tous les continents.

2.2.3.3 Les solutions accompagnant les modes de vie numériques

Comme indiqué aux paragraphes 2.2.1.1 et 2.2.1.3 du présent document d'enregistrement universel, les modes de vie numériques bénéficient de tendances structurellement favorables sur le long terme.

Legrand est, depuis plus d'une décennie, positionné sur les offres liées aux modes de vie numériques et continue de s'y développer activement.

- La part de son chiffre d'affaires réalisé dans les modes de vie numériques est de plus de 5 % des ventes en 2024. Sur 5 ans (de 2019 à 2024) les ventes y ont ainsi progressé de +3 % par an, dont +1 % par an de manière organique.

- Par destination, ces ventes représentent en 2024 moins de 1 % du chiffre d'affaires de la zone Amérique du Nord et Centrale, plus de 10 % de celui de l'Europe et près de 5 % de celui du Reste du Monde.
- Environ 2/3 des ventes du Groupe dans les modes de vie numériques sont réalisés dans le secteur résidentiel, et près d'1/3 dans le secteur de l'assistance à l'autonomie et de la santé connectée.
- En 2024, Legrand a réalisé l'acquisition d'Enovation, leader néerlandais des logiciels de santé dans le marché de la santé connectée et de l'assistance à l'autonomie, fort d'un chiffre d'affaires de plus de 60 millions d'euros constitué essentiellement de revenus récurrents.

(1) *Uninterruptible Power Supply* : Alimentation Statique sans Interruption (onduleur).

La proposition de valeur du Groupe dans ce domaine consiste à offrir des solutions reposant sur des suites logicielles au service du confort et de l'autonomie de chacun.

Ces offres doivent intégrer la meilleure combinaison possible entre technologies, simplicité d'utilisation, simplicité d'installation et protection de la vie privée. Elles comprennent notamment tout l'écosystème du logement intelligent pilotable à distance (contrôle d'accès, sécurité, gestion de la température, des ouvrants, de la consommation et de l'éclairage), les systèmes de gestion des chambres en hôtellerie, les produits d'assistance à l'autonomie pour les personnes fragiles (alarmes, détecteurs, télésurveillance) ou encore des solutions logicielles de santé connectée.

Legrand entend poursuivre ses gains de parts de marché dans le domaine des modes de vie numériques en s'appuyant sur trois piliers :

- une pénétration en hausse des fonctions connectées dans le domaine résidentiel par les usages et par l'enrichissement des fonctionnalités, notamment en intégrant des algorithmes d'intelligence artificielle ;
- la volonté de devenir le *leader* européen de l'assistance et la santé connectées, à travers l'innovation et le déploiement géographiques des offres, y compris celles générant des revenus récurrents ;
- la poursuite d'acquisitions de *leaders* locaux, sur tous les continents, pour accéder à de nouvelles géographies, de nouveaux adjacents et développer nos savoir-faire technologiques, notamment logiciels.

2.2.4 - Un marché accessible porteur et offrant des opportunités d'extension

Le Groupe anticipe la poursuite du développement de son marché accessible (qui est passé de 110 à plus de 130 milliards d'euros entre 2019 et 2024), porté notamment par la dynamique des offres qui accompagnent la transition énergétique et digitale (transition énergétique, centres de données et modes de vie numériques) dans un secteur du bâtiment attendu en croissance structurelle à moyen et long termes (solutions d'infrastructure essentielle).

Enfin, Legrand a identifié un certain nombre de segments prometteurs adjacents à son marché accessible actuel qui constituent autant d'opportunités d'extension. Le marché des centres de données en est une bonne illustration, avec un marché total estimé à plus de 70 milliards d'euros en 2024 dont plus de 11 milliards accessibles à Legrand comprenant plus d'un milliard d'euros d'adjacents récemment ajoutés par acquisitions.

2.3 - Une démarche continue d'excellence opérationnelle

2.3.1 - Une organisation tournée vers l'agilité et l'optimisation des ressources

Le lecteur est invité à se référer aux paragraphes 2.1.3.1 et 2.1.3.2 du présent document d'enregistrement universel pour la présentation synthétique de l'organisation du Groupe et de ses atouts (réactivité, proximité des marchés, responsabilisation et création de valeur dans la durée).

L'objet de ce chapitre 2.3.1 est d'y apporter certains approfondissements illustrant la démarche continue d'excellence opérationnelle de Legrand, hors sujets spécifiques à la transformation digitale du Groupe abordée dans le paragraphe 2.2.2.3.

2.3.1.1 Un *Front Office* local

La relation de proximité et de confiance avec les distributeurs généralistes et spécialistes, les installateurs, les prescripteurs et les utilisateurs finaux (y compris les opérateurs de centres de données) est une priorité stratégique pour Legrand. Le *Front Office* assure cette relation. Il est local afin de garantir la meilleure expertise tant sur les tendances que les particularités de la demande. Dans chaque pays, il est sous la

responsabilité d'un *manager* local dont les missions prioritaires sont détaillées au paragraphe 2.1.3.2 du présent document d'enregistrement universel.

Dans chaque pays, les filiales de Legrand bénéficient d'une large délégation dans la gestion de leur activité et de leurs effectifs. Les responsables locaux sont de véritables entrepreneurs.

■ Une chaîne économique adaptée au marché de flux

Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 2.2.2.4 du présent document d'enregistrement universel pour la présentation des principaux canaux d'accès du Groupe à ses marchés, comprenant la distribution pour environ 80 % de ses ventes.

- Les fabricants tels que Legrand commercialisent principalement leurs produits auprès de distributeurs qui les vendent aux installateurs ou aux utilisateurs finaux. Ils sont le canal de distribution de référence de Legrand, du fait de leur expertise logistique et métier, de leur couverture étendue du marché et du risque de crédit qu'ils assument directement ;
- les installateurs s'approvisionnent auprès des distributeurs plusieurs fois par semaine au gré de leurs besoins : il s'agit donc d'une activité essentiellement de flux. Ce sont des prescripteurs essentiels des produits du Groupe, car ils conseillent les utilisateurs finaux sur le choix des produits et des applications ;
- les architectes, les décorateurs et les bureaux d'études qui recommandent ou prescrivent les produits sont les autres prescripteurs du Groupe ;
- les utilisateurs finaux sont les personnes et entreprises qui utilisent les produits.

■ Une stratégie de *push and pull*

Les ventes et le *marketing* sont sous la responsabilité du *Front Office*, dont l'effectif représentait environ 20 % de l'effectif total de Legrand en 2024 (voir paragraphe 4.2.2.5 du présent document d'enregistrement universel). Les efforts *marketing* sont dirigés et visent à fidéliser chaque type de client (distributeurs, installateurs, prescripteurs et utilisateurs finaux).

Dans le cadre de la **stratégie *push***, qui consiste à vendre les produits Legrand aux distributeurs, le Groupe se concentre sur :

- la fourniture d'une offre riche en produits nouveaux couvrant l'ensemble des besoins des installateurs ;
- la disponibilité des produits et leur livraison dans les délais (synchronisation des flux avec les clients) ;
- la simplification de la prise de commande, du stockage et de l'expédition (échanges d'information dématérialisés, pré-tri intelligent...) ;
- la fourniture des informations requises facilitant la mise en vente de produits (caractéristiques, fichiers digitaux, etc.) ;

2.3.1.2 Un *Back Office* global

Le *Back Office*, organisé globalement, comprend :

- la Direction des Opérations, responsable de l'innovation, la R&D, la production, les achats et la *supply chain* ;
- les Directions fonctionnelles (stratégie, RSE, acquisitions, ressources humaines, finance et systèmes d'information).

Cette organisation désigne les *managers* locaux des fonctions clés, elle définit l'ensemble des règles de contrôle

Legrand bénéficie de relations commerciales fortes et de long terme avec ses distributeurs. En 2024, les ventes réalisées avec les deux principaux, Sonepar et Rexel, ont représenté environ 15 % du chiffre d'affaires du Groupe, ce pourcentage variant toutefois d'un pays à l'autre. Legrand estime qu'aucun autre distributeur isolé ne représentait plus de 5 % du chiffre d'affaires mondial du Groupe en 2024. Les autres principaux clients de Legrand comptent notamment Adeo, Microsoft, Comet, Comoli, Graybar, Wesco ou encore Yess Electric.

La demande étant en grande partie déterminée par les installateurs, les prescripteurs et les utilisateurs finaux auprès des distributeurs, Legrand promeut activement ses produits auprès de ces trois catégories de clients. Les grands axes de cette **stratégie *pull*** comprennent par exemple :

- la fourniture de formations au sein d'une trentaine de centres répartis dans le monde, de guides techniques, de configurateurs, de logiciels professionnels ou encore d'un support technique ;
- la participations aux salons professionnels afin d'y présenter les offres ;
- la mise en œuvre de dispositifs commerciaux dédiés aux grands comptes, à certain verticaux (centres de données, santé...) et aux prescripteurs ;
- de campagnes publicitaires adressées aux différents types de clientèle.

■ Un support technique adapté aux projets, notamment pour les centres de données

Afin de répondre au mieux aux projets les plus exigeants, tels que ceux dédiés aux centres de données, Legrand offre un support technique adapté aux besoins des clients (installateurs, prescripteurs et dans le cas des centres de données, les utilisateurs finaux).

Ainsi, les équipes Legrand Datacenter solutions (LDCS), présentes dans plus de 45 pays et organisées par client clé, échangent directement en amont avec les commanditaires des projets (notamment les *hyperscalers*) afin de répondre au mieux aux spécifications techniques du centre de données, adapter l'offre du Groupe en conséquence puis coordonner la mise en œuvre du projet (au niveau pays, régional ou mondial). Cette organisation des équipes, fortement axée sur l'adaptabilité et la réactivité permet à Legrand d'être un partenaire de confiance de long terme avec ses principaux clients.

interne et anime les processus de maîtrise des risques. Chaque Direction est en charge de la définition de son organisation et de l'animation des processus Groupe de ses domaines.

Les missions prioritaires du *Back Office* sont détaillées au paragraphe 2.1.3.1 du présent document d'enregistrement universel.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Focus sur la Direction des Opérations

La Direction des Opérations déploie une vision et des processus globaux en se reposant sur un dispositif local :

- d'un point de vue global, elle est en charge :
 - de la feuille de route de développements produits (quoi, quand et où développer), *firmwares*, *softwares* et applications,
 - de la stratégie de production (comment et où produire),
 - des achats, de la *supply chain*, de la qualité, de la santé et sécurité,
 - et plus globalement de garantir le meilleur taux de service au client, une qualité produits et une productivité optimales tout en optimisant les capitaux employés (investissements et stocks) et déployant les objectifs RSE du Groupe ;
- localement, les *managers* pays sont en charge, avec leurs équipes, de la gestion quotidienne et de la performance des opérations dans leur périmètre. Ce dispositif garantit une forte agilité et réactivité ainsi que le savoir-faire indispensable à une bonne maîtrise des particularités des marchés locaux ainsi que des coûts et émissions de CO₂. Aux côtés d'un *Front Office* local, cette organisation permet une grande réactivité dans la gestion de la performance, y compris face à des changements brusques de l'environnement (crise sanitaire ou énergétique, inflations, tensions sur les chaînes d'approvisionnement, etc.).

L'organisation industrielle et développement produits est résolument tournée vers une excellence opérationnelle responsable. Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 2.1.2.1 du présent document d'enregistrement universel pour la partie développement produits. Concernant l'organisation industrielle, le Groupe :

- rationalise et optimise constamment son empreinte industrielle, logistique et carbone, notamment en produisant au plus près de ses marchés de destination ;
- spécialise certains sites par ligne de produits ou par technologie pour atteindre une taille critique et éviter la dispersion des moyens et des compétences ;

- intègre depuis déjà de nombreuses années un coût carbone à sa prise de décision dans l'examen de projets ;
- investit dans la digitalisation de son outil de production, avec plus de 10 % de ses investissements industriels dédiés à l'Industrie 4.0 en 2024 ;
- déploie les meilleures pratiques au travers du programme « *Legrand Way* » dans ses unités de production et visant une excellence opérationnelle globale (productivité, capitaux employés, qualité, services clients, etc.).

Legrand dispose fin 2024 de 119 sites industriels répartis dans 32 pays. Sur 5 ans (de 2020 à 2024), 38 sites ont ainsi été fermés, 25 acquis par le biais des acquisitions, et 5 nouveaux sites créés.

Les Achats, un levier clé de la performance

L'organisation des Achats du Groupe, rattachée à la Direction des Opérations, a pour mission :

- de sécuriser les approvisionnements,
- d'optimiser les coûts,
- d'harmoniser les pratiques (gestion des risques fournisseurs),
- de répondre aux objectifs RSE du Groupe en matière d'achats responsables et durables (décarbonés et appliquant les principes de l'économie circulaire et de l'inclusivité) ;
- la mise en œuvre rapide de synergies auprès des sociétés acquises.

Legrand estime que la plupart des matières premières et composants nécessaires à ses activités demeureront disponibles sur tous ses principaux marchés et qu'il n'est dépendant significativement d'aucun fournisseur.

Le portefeuille compte plus de 35 000 fournisseurs à fin 2024, pour environ 4,1 milliards d'euros d'achats, réalisés pour 39 % auprès de fournisseurs européens et 32 % de fournisseurs d'Amérique du Nord et Centrale et se décomposant en valeur comme suit (en pourcentage du total des achats de matières premières et composants) :

(% de la répartition des achats de matières premières et composants)

31 décembre 2024

Négoce (produits finis d'infrastructure électrique conçus par Legrand)	23 %
Sous-traitance métaux (dont valeur ajoutée)	20 %
Électronique (composants et sous-traitance)	11 %
Composants électriques et d'éclairage	11 %
Sous-traitance plastique	6 %
Autres	3 %
Composants & sous-traitance	74 %
Métaux	16 %
Matières premières plastiques	6 %
Emballages	4 %
Matières premières	26 %
Total	100 %

Une feuille de route destinée à maintenir une performance opérationnelle optimisée et responsable

Legrand s'est fixé des objectifs moyen terme ambitieux dans le domaine des Opérations, avec :

- le maintien d'un *ratio* de recherche et développement sur chiffre d'affaires de l'ordre de 5 %, comprenant un *ratio* d'effectifs R&D dédiés au *software* et au *firmware* passant de près de 22 % en 2024 à plus de 25 % à moyen terme ;
- un *ratio* d'investissements totaux sur chiffre d'affaires maîtrisé et compris entre 3 et 3,5 % ;

- un *ratio* de chiffre d'affaires couvert par des plateformes technologiques ou produits passant de 66 % en 2020 et de l'ordre de 70 % en 2024 à 75 % à moyen terme ;
- une productivité annuelle entre 3 % et 4 % (en % des coûts de production) ;
- une contribution à l'atteinte des objectifs RSE du Groupe à court, moyen et long termes (décarbonation des sites, des *process*, des approvisionnements et de l'offre produits, développement d'offres d'efficacité énergétique, gestion des déchets, éthique, diversité, santé et sécurité au travail).

2.3.2 - L'engagement des collaborateurs dans un esprit entrepreneurial

La stratégie de Legrand est portée par plus de 38 300 collaborateurs fortement engagés, qualifiés et responsables, avec :

- un taux d'engagement élevé de 80 % en 2024 comme en 2021 (contre 69 % en 2017) ;
- un faible *ratio* de départ volontaire ;
- un niveau élevé de formation, chaque collaborateur ayant par exemple reçu environ 20 heures de formation en moyenne en 2024⁽¹⁾ ;
- une organisation et des schémas de rémunérations variables tournés vers la performance intégrée, favorisant l'esprit entrepreneurial et un strict alignement avec les objectifs financiers et extra-financiers du Groupe (le lecteur est invité à se référer au paragraphe 2.1.3.2 du présent document d'enregistrement universel pour plus de détails) ;
- des *managers* pays expérimentés, notamment dans le domaine commercial, désignés par la Direction Générale du Groupe et responsables de l'ensemble de la performance intégrée de leur périmètre, *Front Office* comme *Back Office*.

Les principaux axes de la politique d'engagement de Legrand sont les suivants :

- garantir un environnement de travail conforme aux meilleurs standards de confort et de bien-être mais également d'éthique des affaires ;
- favoriser la promotion des talents par une politique active d'attraction et de rétention de ces derniers, avec un accompagnement actif et un parcours de formation riche et adapté ;

- déployer un socle minimum de bénéfices sociaux commun à l'ensemble des pays dans le cadre du programme *Serenity On* lancé en 2017 et étendu en 2022 aux proches des salariés. 97 % des effectifs totaux sont couverts en 2024, et Legrand a pour objectif de porter ce *ratio* à 100 % à terme ;
- conduire une politique ambitieuse en faveur de la promotion de la diversité et d'une culture d'entreprise toujours plus inclusive. Par exemple, à fin 2024, les effectifs féminins du Groupe représentent (i) 27,8 % des *managers* clés (Grade Hay 20 et plus), avec pour objectif de porter ce *ratio* à plus d'un tiers d'ici 2030 par rapport à 15,2 % en 2018 ; (ii) 30,5 % de la population globale de *managers* (Grade Hay 14 et plus) par rapport à 22,6 % en 2018, contre l'objectif initial d'atteindre 30 % à horizon 2024.

Le lecteur est invité à se référer aux paragraphes 4.1.3.1.4 et 4.1.5.4 du présent document d'enregistrement universel pour plus de détails sur l'ensemble des initiatives et dispositifs du Groupe en termes de diversité et inclusion.

Un des facteurs clés de succès de l'engagement des équipes Legrand tient à l'organisation du Groupe (*Front Office* et *Back Office*) et une politique de rémunération tournée vers la performance intégrée. Ensemble, ces éléments favorisent l'esprit entrepreneurial et permettent un fort niveau de responsabilisation et d'adhésion aux valeurs du Groupe ainsi qu'à sa stratégie d'ensemble.

Pour davantage d'informations sur les initiatives RH du Groupe, notamment dans le cadre de sa politique RSE, le lecteur est invité à se référer au chapitre 4.1.1 du présent document d'enregistrement universel.

2.3.3 - Une prise en considération exigeante de l'expérience clients

Comme indiqué au paragraphe 2.1.1.6 du présent document d'enregistrement universel, Legrand s'adresse à une multiplicité de clients (prescripteurs, distributeurs, installateurs

et utilisateurs) en général très fidèles aux marques qu'ils choisissent, ce choix reposant sur une approche multicritère très exigeante.

(1) Hors acquisitions 2024.

Le modèle de Legrand reposant sur l'importance de ses positions de *leadership* (2/3 de son chiffre d'affaires, comme indiqué au paragraphe 2.1.1.4 du présent document d'enregistrement universel), il est absolument stratégique pour le Groupe de s'assurer en permanence qu'il propose la meilleure expérience clients dans son industrie.

Pour ce faire, Legrand dispose d'un dispositif mondial d'enquête annuelle de satisfaction de l'ensemble de ses clients et portant notamment sur les critères suivants :

- site internet, configurateurs, logiciels ;
- informations produits, formations ;
- support avant-vente, support technique, service après-vente ;
- relations commerciales ;
- *merchandising* ;
- processus de commande, facturation et livraison ;
- installation, qualité, conditionnement et fonctionnalités produits ;
- rapport qualité / prix.

En 2024, l'enquête a été réalisée dans 77 pays auprès de plus de 400 000 clients de 5 typologies différentes (installateur, distributeur, prescripteur, développeur, agent).

- Le taux de satisfaction globale est en 2024 de 80 % (CSAT, proportion de clients satisfaits ou très satisfaits rapporté au nombre total de réponses), en progression par rapport au taux de 78 % enregistré en 2023 et 2022.
- Le score de promotion de la marque est en 2024 de 51 (NPS ou *Net Promoter Score*, soit le pourcentage des promoteurs moins celui des détracteurs, 30 étant considéré comme un score excellent) en progression par rapport à 2023 (44) et à 2022 (40).

Les résultats détaillés sont analysés dans chacun des pays du Groupe et intègrent un processus consistant à systématiquement échanger avec les clients insatisfaits (*closed-loop feedback process*). Des plans d'actions d'amélioration *ad hoc* sont mis en œuvre et présentés à la Direction Générale du Groupe tous les ans.

La satisfaction client est par ailleurs un indicateur de la Feuille de Route RSE du Groupe, pour davantage d'informations, le lecteur est invité à se référer au chapitre 4.1.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

2.4 - Ambitions à horizon 2030

Fort d'un modèle de développement éprouvé, d'une feuille de route stratégique claire et d'offres portées par des tendances de marché durables, notamment dans la transition énergétique et digitale, Legrand a détaillé en septembre 2024 ses ambitions à moyen terme, fortement créatrices de valeur.

Ainsi, sur la période 2025-2030, le Groupe vise :

- un chiffre d'affaires 2030 compris entre 12 et 15 milliards d'euros, avec une croissance annuelle des ventes hors effets de change comprise entre +6 % à +10 %, dont +3 % à +5 % organiques et +3 % à +5 % liés aux acquisitions ;
- une marge opérationnelle ajustée moyenne (y compris coûts liés aux restructurations) d'environ 20 % du chiffre d'affaires, comprenant +30 à +50 points de base d'amélioration annuelle organique et -30 à -50 points de base de dilution annuelle venant des acquisitions ;
- Une génération de *cash flow* libre de près de 10 milliards d'euros sur la période 2025-2030, avec un *cash flow* libre compris en moyenne entre 13 % et 15 % du chiffre d'affaires, un ratio moyen d'investissements sur chiffre d'affaires compris entre 3 % et 3,5 %, et un ratio moyen de besoin en fonds de roulement inférieur ou égal à 10 % des ventes.

Legrand poursuivra par ailleurs le déploiement d'une démarche RSE/ESG exemplaire et ambitieuse, portée par des feuilles de route exigeantes, en particulier dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique et la promotion de la diversité. Le Groupe vise notamment à horizon 2030 :

- Dans le cadre de son engagement *Net Zero 2050* validé par le *SBTi*, une diminution de -42 % de ses émissions de CO₂ sur ses activités propres (*Scopes 1&2*) et de -25 % sur sa chaîne de valeur (*Scope 3*) par rapport à 2022 ;
- un tiers de postes clés féminisés ;
- 80 % de ses ventes réalisées au travers d'offres écoresponsables.

Ces objectifs financiers et extra-financiers moyen-terme s'accompagnent d'une politique d'allocation du capital donnant la priorité aux acquisitions (au moins 50 % du *cash flow* libre en moyenne) et au paiement d'un dividende attractif (avec un ratio de distribution de l'ordre de 50 %). Sur la période 2025-2030, ce seront ainsi environ 5 milliards d'euros qui seront dédiés aux acquisitions de sociétés venant compléter le dispositif produits et géographique du Groupe.

03

Contrôle interne et gestion des risques

3.1 - Environnement et organisation du contrôle interne et de la gestion des risques	70	3.6 - Facteurs de risques et dispositifs de maîtrise en place	75
3.1.1 - Référentiels	70	3.6.1 - Risques stratégiques	79
3.1.2 - Périmètre d'application	70	3.6.2 - Risques opérationnels	81
3.1.3 - L'environnement de contrôle et de gestion des risques	70	3.6.3 - Risques réputationnels et de conformité	84
3.1.4 - Ressources affectées au contrôle interne et à la gestion des risques	71	3.6.4 - Risques financiers	85
3.2 - Dispositif de contrôle interne	71	3.7 - Le Plan de Vigilance de Legrand	85
3.2.1 - Définition et objectifs du contrôle interne	71	3.7.1 - Périmètre et modalités de mise en œuvre	85
3.2.2 - Procédures, contrôles et évaluations	72	3.7.2 - Gouvernance	85
3.3 - Dispositif de gestion des risques	72	3.7.3 - Vision d'ensemble du plan de vigilance	86
3.3.1 - Définition et objectifs de la gestion des risques	72	3.7.4 - Activités des fournisseurs	87
3.3.2 - Processus de gestion des risques	72	3.7.5 - Activités du Groupe	88
3.4 - Dispositif d'audit interne	73	3.7.6 - Perspectives d'évolution du plan de vigilance	93
3.4.1 - Définition et objectifs de l'audit interne	73	3.8 - Assurances et couverture des risques	93
3.4.2 - Plan d'audit, mission et suivi	73	3.8.1 - Responsabilité civile	93
3.5 - Procédures d'élaboration et de traitement de l'information comptable et financière	74	3.8.2 - Assurance dommages matériels et pertes d'exploitation	93
3.5.1 - Les objectifs	74	3.8.3 - Autres risques transversaux assurés	93
3.5.2 - Les acteurs clés	74		
3.5.3 - Le dispositif de contrôle de l'information comptable et financière	74		

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

3.1 - Environnement et organisation du contrôle interne et de la gestion des risques

3.1.1 - Référentiels

Le dispositif de contrôle interne et de gestion des risques du Groupe s'inscrit dans le cadre légal applicable aux sociétés cotées à la Bourse de Paris et s'appuie sur le « cadre de référence sur les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne » publié par l'AMF en 2010.

3.1.2 - Périmètre d'application

Le dispositif de contrôle interne et de gestion des risques du Groupe couvre l'ensemble des sociétés contrôlées entrant dans le périmètre de consolidation dont Legrand SA est tête de Groupe. Aucune société dont Legrand détient le contrôle n'en est exclue.

Legrand SA définit les rôles et responsabilités des acteurs. Elle établit les procédures. Elle veille à l'existence et au bon fonctionnement du contrôle interne et de la gestion des risques au sein de ses filiales. Les sociétés nouvellement

acquises intègrent le dispositif de contrôle interne au cours de leur processus d'arrimage au Groupe. Elles font l'objet d'un premier audit mené par l'équipe d'Audit Interne Groupe en général dans l'année suivant la prise de contrôle.

Le champ d'application du contrôle interne concerne l'ensemble des domaines du Groupe. Le dispositif de contrôle interne est régulièrement mis à jour pour répondre aux enjeux de gestion des risques et aux évolutions du Groupe.

3.1.3 - L'environnement de contrôle et de gestion des risques

L'environnement de contrôle interne et de gestion des risques du Groupe repose sur les éléments suivants :

- Les valeurs du Groupe et sa raison d'être, formalisées dans un ensemble de politiques et de chartes diffusées largement au sein des équipes.

À titre d'exemple, le Code d'Éthique partagé qui présente les valeurs du Groupe, ses politiques de prévention et d'environnement.

La Charte de la concurrence et le Guide des bonnes pratiques des affaires :

- L'exemplarité, vecteur essentiel de diffusion des valeurs au sein du Groupe ;
- Des objectifs clairs, déclinés dans le Groupe et communiqués aux collaborateurs ;
- Une structure organisationnelle et hiérarchique permettant une définition claire des responsabilités et des pouvoirs ;
- Des politiques et des procédures de gestion, disponibles sur l'Intranet du groupe, applicables à l'ensemble des filiales ;

- Des formations organisées autour de sujets d'actualité et une animation continue du réseau de contrôleurs internes pour partage des bonnes pratiques ;
- Des outils informatiques et des accès sécurisés aux systèmes d'information adaptés au rôle de chacun, dans le respect des règles de séparation des tâches.

Des systèmes de *reporting* existent sur l'ensemble des grands processus du Groupe, ils permettent de recueillir et de diffuser les informations pertinentes et fiables aux divers niveaux du Groupe. Ils assurent un langage commun entre les différents niveaux organisationnels du Groupe (zones, filiales et Directions fonctionnelles). À titre d'exemple, peuvent être cités : le processus budgétaire annuel, les revues de performance pays mensuelles et trimestrielles, les systèmes de *reporting* fonctionnels (financier, ressources humaines, achats, opérations, responsabilité sociétale et environnementale...) ou encore le questionnaire d'auto-évaluation du contrôle interne complété par chaque entité.

3.1.4 - Ressources affectées au contrôle interne et à la gestion des risques

La Direction de l'audit, du contrôle interne et de la gestion des risques anime et organise la surveillance du dispositif de gestion des risques et de contrôle interne. Elle s'appuie sur les principaux outils que sont la cartographie des risques, le référentiel de contrôle interne, le dispositif d'auto-évaluation, les audits et le suivi des plans d'actions.

L'intégration de ces missions au sein d'un même service permet de garantir une cohérence méthodologique. Elle facilite une adaptation permanente de la démarche d'audit et du référentiel de contrôle interne aux risques ainsi qu'aux faiblesses détectées.

La Direction du contrôle interne Groupe s'appuie sur des contrôleurs internes locaux, dédiés à l'animation de la démarche dans leurs périmètres. C'est le cas pour les pays les plus contributeurs en termes d'activité (États-Unis, France, Italie, Inde, Royaume-Uni, Espagne, Chine, Brésil, Colombie...). Le Responsable administratif et financier des entités de taille plus réduite assure directement la fonction de contrôle interne. Sur l'ensemble du Groupe, les effectifs spécialisés dédiés au contrôle interne représentent plus d'une quarantaine de personnes à fin 2024.

Le Responsable de la fonction au niveau Groupe est rattaché au Directeur Général, ce qui lui assure en interne toute l'autorité nécessaire. Il rencontre la Présidente du Comité d'audit de manière indépendante dans le cadre de la préparation des Comités d'audit et peut la solliciter sur des sujets relevant de sa compétence.

Au-delà de la Direction du contrôle interne, les principaux acteurs sont :

- La Direction Générale, dans le cadre de la conception et du pilotage du dispositif de contrôle interne du Groupe dans son ensemble ;
- Les organes de gouvernance de Legrand SA et, plus particulièrement, le Comité d'audit, dont la mission inclut le suivi de l'efficacité du dispositif ;
- Le Comité des risques dans le cadre de l'animation de la cartographie des risques du Groupe ;
- Les différentes Directions du Groupe, qui pour certaines animent la démarche de contrôle interne et de gestion des risques au sein de différents comités opérationnels ;
- La Direction Financière dans son ensemble, et en particulier les responsables financiers nommés dans les différentes filiales, qui ont un rôle permanent dans l'organisation de l'environnement de contrôle et le respect des procédures ;
- Les *managers*, aux différents niveaux de l'organisation, qui ont pour responsabilité de piloter le dispositif de contrôle interne sur leur périmètre.

LIMITES

Le dispositif de gestion des risques et de contrôle interne, décrit ci-dessus et détaillé ci-après, aussi bien conçu et réalisé soit-il, ne peut fournir une garantie absolue quant à la réalisation des objectifs du Groupe. Il ne peut garantir que l'ensemble des risques, notamment d'erreur, de fraude ou de défaillance, soient totalement maîtrisés ou éliminés.

3.2 - Dispositif de contrôle interne

3.2.1 - Définition et objectifs du contrôle interne

Le dispositif de contrôle interne mis en place par le Groupe consiste en un ensemble de moyens, de comportements, de politiques, de procédures, d'outils et d'actions adaptés aux caractéristiques de Legrand qui :

- permet de prendre en compte de manière appropriée les risques significatifs, qu'ils soient stratégiques, opérationnels, réputationnels, financiers, de conformité ou RSE ; et
- contribue à la maîtrise des activités, à l'efficacité des opérations et à l'utilisation efficiente des ressources.

Le contrôle interne est un dispositif large. Il ne se limite pas aux procédures permettant de fiabiliser les informations comptables et financières. Plus généralement il a pour objectifs :

- d'assurer la conformité aux lois et règlements ;
- de veiller à l'application des instructions et au respect des objectifs fixés par la Direction Générale ;

- de garantir le bon fonctionnement des processus internes, notamment ceux concourant à la protection et à la sauvegarde des actifs ;
- de donner une assurance sur la fiabilité des informations comptables et financières ;
- d'accompagner la croissance organique et la croissance externe ;
- de contribuer à l'optimisation des processus et des opérations.

Le dispositif de contrôle interne est en permanence alimenté par le processus de gestion des risques. Ainsi, le dispositif de contrôle interne s'adapte et répond aux évolutions de l'univers des risques du Groupe.

3.2.2 - Procédures, contrôles et évaluations

Les activités de contrôle interne (procédures et contrôles) sont définies dans un référentiel dédié mis à jour régulièrement. Il est accessible en ligne sur l'Intranet du Groupe, ainsi que l'ensemble des règles de gestion comptables, financières et juridiques suivies par le Groupe.

Les activités de contrôle interne et, en particulier, les contrôles en place, sont revus annuellement au travers d'un dispositif d'auto-évaluation obligatoire pour toutes les entités, supporté par un outil dédié.

Le dispositif d'auto-évaluation aborde les questions d'environnement de contrôle interne et les contrôles sur les principaux processus du Groupe (achats, ventes, stocks, paye, immobilisations, trésorerie, etc.). Ce questionnaire évolue chaque année dans une démarche d'amélioration continue. Il est mis à jour en fonction des forces et des faiblesses identifiées lors des audits ou des auto-évaluations. Il est également adapté pour intégrer l'évolution des risques et de l'environnement de contrôle.

La taille du questionnaire varie en fonction de la taille des entités répondantes.

Les résultats de ces questionnaires et de ces tests sont revus, consolidés et analysés par la Direction du contrôle interne.

Le résultat de la campagne d'auto-évaluation 2024 révèle qu'au global les entités du Groupe présentent un taux de conformité de 92 % au « dispositif minimum de contrôle interne », contre 91 % en 2023. Le Groupe estime ce niveau de conformité comme satisfaisant. Un accompagnement spécifique est réalisé pour permettre à toutes les entités d'atteindre un niveau individuel d'au moins 90 % de conformité.

Le dispositif de contrôle interne en place au sein du Groupe et ses évolutions potentielles sont présentés annuellement au Comité d'audit.

L'ensemble des outils, des procédures et des résultats des revues de contrôle interne est mis à la disposition des Commissaires aux comptes de Legrand avec lesquels des échanges réguliers sont effectués sur ces thèmes, renforçant ainsi le dispositif de contrôle interne et la maîtrise des risques.

3.3 - Dispositif de gestion des risques

3.3.1 - Définition et objectifs de la gestion des risques

Le risque est l'éventualité qu'un événement survienne et dont les conséquences seraient susceptibles d'affecter les personnes, les actifs, l'environnement, les objectifs du Groupe ou sa réputation. Le risque représente également la possibilité de manquer une opportunité, par exemple stratégique.

La gestion des risques est un dispositif dynamique. Elle permet aux dirigeants d'identifier, d'analyser et de traiter les principaux risques au regard des objectifs stratégiques du Groupe pour les maintenir à un niveau acceptable.

Elle vise à être globale et doit couvrir l'ensemble des activités, processus et actifs de Legrand.

La gestion des risques est considérée comme un levier de *management* du Groupe, elle a comme objectifs de :

- protéger les collaborateurs du Groupe ;
- préserver la valeur, les actifs et la réputation de Legrand ;
- sécuriser la prise de décision et les processus du Groupe pour favoriser l'atteinte des objectifs et ainsi la création de valeur dans la durée pour l'ensemble des parties prenantes ;
- favoriser la cohérence des actions avec les valeurs et la raison d'être de Legrand ;
- mobiliser les collaborateurs du Groupe autour d'une vision commune des principaux risques et les sensibiliser aux risques inhérents à leur activité et aux risques émergents.

3.3.2 - Processus de gestion des risques

Le processus de gestion des risques comporte 3 étapes :

- 1) L'identification des risques : l'univers des risques est défini collectivement sur la base d'entretiens et d'ateliers

avec les principaux dirigeants du Groupe. Il est complété par la contribution des filiales et des Directions fonctionnelles du Groupe, d'experts métier et par des éléments de références externes.

- 2) L'évaluation des risques identifiés : un collège de dirigeants réalise l'évaluation et la classification des risques.

Les risques sont évalués et classés en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur impact potentiel selon une échelle homogène de critères. Ils sont ensuite hiérarchisés en fonction de l'évaluation de leur niveau de maîtrise.

L'analyse des risques est étayée par la revue régulière d'indicateurs spécifiques. Ces indicateurs, établis sur la base de données historiques et prospectives, sont suivis par les Directions fonctionnelles en ayant la responsabilité. Ils sont partagés avec le *Risk manager* du Groupe qui est chargé de l'animation du processus.

L'identification des risques et leur évaluation aboutissent à une cartographie des risques présentée pour validation au Comité des risques. Les éléments relatifs aux risques et aux dispositifs de maîtrise des risques sont détaillés dans le paragraphe 3.6 de ce chapitre.

- 3) Le traitement des risques : les mesures de traitement comprennent la réduction, le transfert, ou l'acceptation d'un risque. Les plans d'actions sont définis et les propriétaires des risques identifiés au sein des Directions fonctionnelles, avec la contribution du *Risk manager* du

Groupe. Le Comité des risques valide le mode de traitement des principaux risques et suit l'avancement des plans d'actions.

La gouvernance est assurée par un Comité des risques semestriel présidé par la Direction Générale du Groupe. Ce comité est composé des Directions opérationnelles et fonctionnelles.

Le Comité d'audit est également régulièrement informé des sujets traités. La démarche d'évaluation et de traitement des risques fait notamment l'objet d'un échange annuel spécifique avec le Comité, au cours duquel les risques majeurs sont revus, ainsi que les dispositifs de maîtrise en place et les éventuels plans d'actions en cours. Un compte rendu de cette réunion est fait au Conseil d'administration.

Un exercice complet de mise à jour de la cartographie des risques a été effectué en 2020 et 2021.

La cartographie amendée a été présentée pour validation au Comité d'audit et Conseil d'administration de février 2021. L'univers des risques est régulièrement comparé aux *benchmarks* disponibles.

En 2024, le Comité d'audit a vérifié que cette cartographie restait toujours pertinente.

3.4 - Dispositif d'audit interne

3.4.1 - Définition et objectifs de l'audit interne

La mission de l'audit interne est de donner une assurance objective sur le degré de maîtrise des opérations, les processus de *management* des risques, de contrôle, et de

gouvernance, et de faire des propositions pour renforcer leur efficacité.

3.4.2 - Plan d'audit, mission et suivi

Un plan d'audit est défini chaque année, en respectant les règles d'élaboration suivantes :

- la rotation des audits sur l'ensemble des entités de *reporting* du Groupe et des Directions fonctionnelles ;
- l'audit des nouvelles acquisitions du Groupe en général dans l'année suivant la prise de contrôle ;
- des audits de suivi des plans d'actions mis en place par les entités opérationnelles quand la situation le nécessite ;
- l'audit des dispositifs de maîtrise des risques identifiés dans le cadre du *management* des risques ;
- des audits spécifiques et transverses, visant à couvrir des risques majeurs ou émergents.

Le plan d'audit, préalablement validé par la Direction Générale, est présenté annuellement au Comité d'audit.

Chaque mission d'audit donne systématiquement lieu à un rapport. Ces rapports sont diffusés à la Direction Générale. Une synthèse de ces rapports est restituée chaque trimestre au Comité d'audit.

Les recommandations formulées dans les rapports d'audit abordent directement les risques inhérents aux faiblesses de contrôle interne identifiées, venant ainsi renforcer l'approche préalablement mentionnée. La mise en œuvre des plans d'actions est suivie de manière systématique par la Direction du contrôle interne.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

3.5 - Procédures d'élaboration et de traitement de l'information comptable et financière

3.5.1 - Les objectifs

Le contrôle interne appliqué aux domaines comptable et financier doit répondre aux objectifs suivants :

- garantir la conformité des informations comptables et financières publiées avec les règles en vigueur ;
- assurer l'application des instructions fixées par la Direction Générale du Groupe concernant ces informations ;
- préserver les actifs du Groupe ;
- assurer la détection et la prévention des fraudes et des irrégularités comptables, dans la mesure du possible ;
- garantir la fiabilité des informations financières et comptables internes ainsi que celles communiquées aux marchés.

3.5.2 - Les acteurs clés

- la Direction Générale, dans le cadre de la mise en place et de l'organisation du dispositif de contrôle interne du Groupe, ainsi que de la préparation des comptes en vue de leur arrêté et de leur publication ;
- le Conseil d'administration de Legrand qui arrête les comptes consolidés, sur la base notamment des travaux du Comité d'audit ;
- la fonction d'audit interne qui, par ses travaux, apporte un certain nombre de recommandations à la fois à la Direction Générale et au Comité d'audit, sur les axes d'amélioration du contrôle interne appliqué aux domaines comptable et financier ;
- les Commissaires aux comptes qui, par leurs travaux d'audit externe, expriment une opinion indépendante sur les comptes consolidés semestriels et annuels publiés.

3.5.3 - Le dispositif de contrôle de l'information comptable et financière

Ce dispositif s'appuie sur la définition et la mise en place de processus concourant à la préparation et à la revue des données financières et comptables. Ces dernières sont préparées et revues dans l'objectif de leur utilisation interne à des fins de pilotage, ainsi que de leur communication externe et publication aux marchés.

Le dispositif s'articule autour de l'action concertée d'un certain nombre de fonctions au sein de la Direction Financière.

Les responsables financiers des filiales

Les responsables financiers des filiales sont nommés par la Direction Financière du Groupe et lui sont rattachés fonctionnellement. Ils se voient en particulier confier les responsabilités du contrôle interne et le rôle de Responsable de la Conformité (*Compliance Officer*) au sein de leur filiale. La nomination par la Direction Financière du Groupe vise à garantir un niveau homogène et adapté des compétences.

Le contrôle de gestion Groupe

Le contrôle de gestion Groupe est rattaché hiérarchiquement à la Direction Financière.

Il a un rôle clé dans le processus de suivi et de contrôle de la performance des filiales et de l'application des procédures par celles-ci. Il coordonne la préparation des budgets annuels et contrôle les réalisations et les estimations de manière approfondie. Ce travail s'appuie sur des règles d'établissement du *reporting* financier et du budget, intégrées dans le référentiel des procédures de contrôle interne.

Toutes les filiales transmettent mensuellement une liasse de consolidation détaillée comprenant le bilan et sa revue analytique, le compte de résultat et ses analyses, permettant ainsi un suivi détaillé de leur performance.

L'analyse financière *Corporate*

Le service d'analyse financière *Corporate*, rattaché hiérarchiquement à la Direction Financière, a pour mission l'analyse des états financiers consolidés du Groupe. Il prépare et diffuse tous les mois un tableau de bord détaillé des résultats consolidés, ainsi que des analyses des écarts entre les résultats réels et les résultats prévus au budget. Ces éléments font l'objet chaque mois d'une revue formelle avec la Direction Financière et la Direction Générale.

La consolidation

La consolidation des données comptables est réalisée par une équipe dédiée rattachée hiérarchiquement à la Direction Financière. Elle a pour mission la production des états financiers consolidés sur la base des liasses de consolidation qui remontent par le biais d'un logiciel déployé dans l'ensemble des filiales du Groupe. Des comptes consolidés sont établis tous les mois (sauf à la fin du mois de juillet) selon un calendrier de consolidation diffusé dans l'ensemble des filiales, ce qui leur permet de s'organiser pour fournir les informations financières dans les délais.

La quasi-totalité des entités consolidées font réviser annuellement leurs comptes annuels et/ou leurs liasses de consolidation par les correspondants affiliés aux réseaux des Commissaires aux comptes du Groupe ou par des réviseurs indépendants.

La gestion de la trésorerie

La Direction du financement et de la trésorerie est rattachée hiérarchiquement à la Direction Financière.

La Direction Financière valide l'identité des signataires des comptes bancaires. Les flux financiers sont contrôlés au travers de procédures spécifiques. En particulier, les opérations de placement, d'endettement ou de couverture sont centralisées et contrôlées par la Direction Financière du Groupe. L'ensemble de la gestion des comptes bancaires des filiales du Groupe est réalisé en accord avec le service trésorerie Groupe qui s'assure de la cohérence des relations avec les banques.

La fonction informatique

La Direction des Systèmes d'Information est rattachée hiérarchiquement à la Direction Financière.

Afin de diminuer les risques associés à la fiabilité du traitement des données comptables et financières, le Groupe a mis en place un système de procédures dans le but de réduire les risques liés à la sécurité informatique, ainsi que des plans de sauvegarde des données.

Par ailleurs, le déploiement du contrôle interne permet de renforcer et d'harmoniser la mise en œuvre et l'exploitation des systèmes d'information, ainsi que les protections et conditions d'accès aux systèmes et réseaux.

3.6 - Facteurs de risques et dispositifs de maîtrise en place

À la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel, les risques décrits ci-dessous sont ceux identifiés par le Groupe comme susceptibles de pouvoir affecter défavorablement, de manière significative, son activité, son image, sa situation financière, ses résultats ou sa capacité à réaliser ses objectifs. D'autres risques, non identifiés, émergents ou apparaissant comme non significatifs à cette même date, pourraient également affecter défavorablement le Groupe.

Le Groupe a renouvelé sa cartographie des risques qui a été soumise pour validation au Comité d'audit et au Conseil d'administration en 2021.

Le Comité d'audit a confirmé chaque année depuis dont en 2024, au regard de l'environnement de risque, que la cartographie des risques majeurs restait pertinente.

L'ensemble des facteurs de risques composant cette cartographie sont également analysés lors de chaque Comité des risques semestriel grâce à une veille sur l'émergence de nouveaux risques.

L'ensemble des facteurs de risques sont évalués en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur impact potentiel (sur une échelle de 4 niveaux : 'mineur', 'modéré', 'significatif' et 'majeur'). Ils sont ensuite hiérarchisés en fonction de l'évaluation de leur niveau de maîtrise sur une échelle de 3 stades ('Priorité', 'À surveiller' et 'Statu quo').

Il s'agit donc d'une approche de mesure de risque net. En effet, les facteurs de risques sont analysés en prenant en considération les risques potentiels dans le modèle d'affaires de Legrand ainsi que des dispositifs de réduction des risques. Cette approche est complémentaire de celle retenue dans le cadre de la Responsabilité Sociétale et Environnementale.

Le tableau ci-après présente de manière synthétique les principaux facteurs de risques nets organisés en 4 catégories : risques stratégiques, risques opérationnels, risques réputationnels et de conformité, et risques financiers.

La cartographie des risques du Groupe comprend 18 risques, avec 9 facteurs de risques identifiés comme en 'Priorité' avec un impact 'majeur' ou 'significatif'. Ils sont présentés dans le présent document d'enregistrement universel.

Conformément aux exigences posées par l'article 16 du règlement UE 2017/1129, seuls sont présentés dans ce chapitre les risques spécifiques du Groupe qui nous paraissent avoir un impact net susceptible d'influencer la prise de décision d'investissement. En termes de méthodologie, seuls les facteurs de risques en 'Priorité', et dont l'impact net est 'majeur' ou 'significatif', sont, de ce fait, détaillés dans le tableau ci-après. Dans chacune des 4 catégories, les facteurs de risques sont hiérarchisés en suivant un ordre décroissant de priorité et d'ampleur de l'impact net.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Facteurs de risques (Risques Nets)	Risques potentiels dans le modèle d'affaires de Legrand	Principaux dispositifs de réduction du risque mis en place	Impact / Priorité	Réf.
Risques stratégiques				3.6.1
Impacts sur l'environnement et risques liés au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Atteinte à l'environnement ■ Perturbations de l'organisation ou des opérations du Groupe ■ Ne pas accompagner les besoins des clients face aux enjeux environnementaux et climatiques 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Démarche RSE et feuilles de route pluriannuelles couvrant notamment les principes de réduction de l'impact carbone et de promotion de l'économie circulaire ■ Engagement <i>SBTi</i> validé ■ Direction RSE représentée au Comité de Direction, Services environnements et politique de certification ■ Processus « Création de l'offre » animé par la Direction des Opérations ■ Cartographie des risques et opportunités climatiques 	Majeur / Priorité	3.6.1.1 cf chapitre 4 - Rapport de Durabilité
Accélération digitale	<ul style="list-style-type: none"> ■ Innovation insuffisante dans les solutions connectées et les produits à forte valeur ajoutée ■ Manque d'adaptation aux évolutions économiques, notamment l'exploitation des données et le développement du <i>e-business</i> ■ Opportunités digitales manquées pour optimiser l'efficacité opérationnelle ■ Absence de gouvernance cohérente pour aligner les initiatives digitales et maximiser le ROI ■ Gestion limitée des enjeux d'IA responsable (RAI), créant des risques éthiques et réglementaires ■ Incapacité à accompagner les nouvelles façons de travailler et à renforcer l'expérience client et employé 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programme pour le développement de l'offre connectée, avec une ambition renforcée en R&D et une gouvernance dédiée ■ Processus « Création de l'offre », coordonné par la Direction des Opérations ■ Programme de transformation digitale, couvrant toutes les fonctions de l'entreprise (ventes et <i>marketing</i>, <i>supply chain</i>, achats, manufacturing, RH, finance et RSE), intégrant l'IA et une gouvernance digitale transversale ■ Programme de culture et montée en compétences pour accompagner les collaborateurs dans l'adoption des nouvelles technologies ■ Partenariats stratégiques et alliances technologiques pour renforcer l'innovation et l'expansion sur de nouveaux marchés 	Significatif / Priorité	3.6.1.2
Offres déconnectées de l'évolution des attentes du marché	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ne pas identifier des verticaux ou des segments porteurs ■ Manquer une tendance ou une évolution dans le <i>design</i> des bâtiments, leur usage ou les technologies de construction ■ Innovation insuffisante pour entretenir les valeurs de l'offre du Groupe ■ Manquer ou ne pas anticiper les évolutions de normes et de réglementations 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Direction de la stratégie, des marques et du digital chargée d'identifier les macro-tendances et d'animer le <i>monitoring</i> des parts de marché par pays (revue annuelle en présence de la Direction Générale) ■ Processus « Création de l'offre » animé par la Direction des Opérations ■ Réunions <i>marketing</i> mensuelles présidées par la Direction Générale et destinées à revoir les projets de produits nouveaux ■ Plans commerciaux pays dédiés aux segments à plus forte croissance de la transition énergétique et digitale (<i>datacenters</i>, transition énergétique et modes de vie numériques) ■ Collaborations, partenariats et alliances technologiques ■ Équipe et Comité de normalisation, réseau de correspondants 	Significatif / Priorité	3.6.1.3

Facteurs de risques (Risques Nets)	Risques potentiels dans le modèle d'affaires de Legrand	Principaux dispositifs de réduction du risque mis en place	Impact / Priorité	Réf.
Positionnement des marques	<ul style="list-style-type: none"> Ne pas soutenir la notoriété des marques Ne pas protéger la Propriété Intellectuelle Ne pas réussir à gérer une atteinte à la réputation des marques 	<ul style="list-style-type: none"> Direction de la stratégie, des marques et du digital chargée d'identifier les macro-tendances et d'animer le <i>monitoring</i> des parts de marché par pays (revue annuelle en présence de la Direction Générale) Département dédié à la Propriété Intellectuelle et réseau de correspondants dans le Groupe Charte sur l'usage individuel des réseaux sociaux et équipe dédiée chargée de la veille des réseaux sociaux Veille de la Réputation en ligne des marques Legrand & Bticino en utilisant la Plateforme <i>Talkwalker</i> (Recherche web et social médias basée sur <i>IA-Machine Learning</i>) 	Significatif / Priorité	3.6.1.4
Risques opérationnels				3.6.2
Cybersécurité et protection des données personnelles	<ul style="list-style-type: none"> Incapacité à protéger les systèmes d'information ou les données en cas d'intrusion Fuite, vol ou perte de données à caractère personnel Atteinte aux données personnelles Sanctions financières pour non-mise en œuvre d'obligations réglementaires 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion centralisée sous la Direction des Systèmes d'Information Groupe des infrastructures informatiques, des outils bureautiques et des identifiants Méthodologie d'intégration de la cybersécurité dans les projets Programme cybersécurité animé par le <i>Chief Information Security Officer</i> accompagné d'expertises externes (dont un <i>Security Operations Center</i> et une <i>Computer Emergency Response Team</i>) et structuré selon les principes du cadre NIST (<i>National Institute of Standards and Technology</i>) Audit des dispositifs, audit de sécurité et contrat d'assurance <i>Cyber risks</i> <i>Data Privacy Officer</i> et réseau de <i>Data Privacy Representatives</i> Principe du « <i>Privacy by Design</i> » appliqué pour les produits connectés <i>Privacy impact assessment</i> systématique sur les produits connectés Règles Internes d'Entreprise sur le traitement des données personnelles Formation et sensibilisation 	Majeur / Priorité	3.6.2.1
Alignement des systèmes d'information aux besoins du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> Potentielle défaillance ou obsolescence des systèmes d'information Manquer les opportunités applicatives et infrastructures qu'offre l'évolution des systèmes d'information 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion centralisée sous la Direction des Systèmes d'Information Groupe des infrastructures informatiques, des outils bureautiques et des identifiants Feuille de route de l'évolution des applications informatiques animée par la Direction des Systèmes d'Information Groupe et coconstruite avec les Directions utilisatrices Processus structuré de gouvernance de tous les projets informatiques significatifs (RPIT : Revue Projet IT) 	Significatif / Priorité	3.6.2.2

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Facteurs de risques (Risques Nets)	Risques potentiels dans le modèle d'affaires de Legrand	Principaux dispositifs de réduction du risque mis en place	Impact / Priorité	Réf.
Compétitivité globale des opérations	<ul style="list-style-type: none"> Manquer de compétitivité ou de flexibilité opérationnelle Ne pas optimiser l'organisation des opérations, la performance et l'empreinte industrielles Performances de la <i>supply chain</i> et de la politique Achat inférieures aux attentes 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Back Office</i> des opérations du Groupe organisé sous une responsabilité unique, la Direction des Opérations Direction performance des opérations Groupe en charge i) du déploiement des meilleures pratiques opérationnelles (<i>Legrand Way</i>), ii) d'animer la rationalisation de l'empreinte industrielle et logistique et iii) de déployer les outils de l'usine 4.0 Revue régulières de performance opérationnelle pays COPR (<i>Country Operations Performance Review</i>) Politique Achat centralisée <i>Supply chain</i> organisée autour d'un réseau de magasins régionaux et locaux, qui s'appuie sur des pratiques métier transversales (<i>Distribution Resources Planning, Management Resources Planning</i>) et poursuit sa digitalisation 	Significatif / Priorité	3.6.2.3
Adéquation des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> Ne pas réussir à créer un environnement de travail sûr Ne pas avoir la capacité à recruter, intégrer, former, motiver, promouvoir et fidéliser les nouveaux talents Ne pas être en mesure de développer les compétences et les talents de l'ensemble des collaborateurs Ne pas adresser les <i>challenges</i> de la diversité Insatisfaction des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Identification et déploiement des meilleures pratiques de santé et sécurité au travail, suivi Groupe de tous les accidents Direction des Ressources Humaines Groupe, pilotage transversal de la politique RH et gestion centralisée des postes et ressources clés Processus de gestion des talents Processus de développement de compétence Mécanismes d'identification et de motivation des talents et collaborateurs clés Promotion de l'égalité des chances et de la diversité Adhésion des collaborateurs par communication sur la stratégie et les objectifs du Groupe 	Significatif / Priorité	3.6.2.4 cf chapitre 4 - Rapport de Durabilité
Risques réputationnels et de conformité				3.6.3
Qualité des produits	<ul style="list-style-type: none"> Risques potentiels liés à l'utilisation de l'électricité Non-conformité des produits aux normes en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> Direction Qualité rattachée au DGA en charge des Opérations Politique qualité Certification ISO 9001 des sites de production Qualification des produits par des laboratoires certifiés Processus de surveillance des produits Processus de gestion des insatisfactions clients Procédure de gestion des risques produits 	Significatif / Priorité	3.6.3.1 cf chapitre 4 - Rapport de durabilité
Risques financiers	Aucun			3.6.4

3.6.1 - Risques stratégiques

3.6.1.1 Impacts sur l'environnement et risques liés au changement climatique

Facteurs de risque

Le Groupe est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche de réduction de ses impacts sur l'environnement. Cette responsabilité concerne à la fois les sites du Groupe et la conception des produits.

Les principaux processus industriels des sites de Legrand se concentrent sur des activités de moulage de composants plastiques, de production de pièces métalliques, d'assemblage de composants plastiques, métalliques et électroniques, et plus ponctuellement, de peinture ou de traitement de surface qui consomment du gaz et de l'électricité, sources d'émissions de GES. Les émissions de GES *Scopes 1&2* de Legrand restent faibles (Legrand n'est pas soumis au règlement ETS européen par exemple).

Le changement climatique se traduit par la matérialisation de nouvelles sources de risques pour le Groupe. L'évolution des phénomènes climatiques extrêmes (tempêtes, inondations, sécheresses...) en termes de fréquence, de gravité, de durée et de répartition géographique pourrait entraîner des perturbations sur l'organisation ou les opérations du Groupe sans que celui-ci ne soit apte à les gérer.

Le Groupe conçoit, par ailleurs, des produits et systèmes de maîtrise de l'énergie permettant aux clients de Legrand de réaliser des économies. Il pourrait néanmoins ne pas suffisamment anticiper les nouvelles attentes des utilisateurs face aux risques environnementaux et climatiques, mais aussi face à l'électrification des usages, notamment sur les actions de décarbonation ou de réduction des consommations énergétiques.

Le Groupe pourrait, également, ne pas être en mesure de proposer au marché des produits éco-conçus selon les principes de l'économie circulaire.

3.6.1.2 Accélération digitale

Facteurs de risque

Dans un contexte de digitalisation de l'économie et de développement rapide des solutions digitales :

- l'offre du Groupe pourrait être marquée par une innovation insuffisante, ne répondant pas aux demandes actuelles en matière de technologies et de services connectés de pointe et d'intelligence artificielle (IA).

Le Groupe pourrait, également :

- ne pas s'adapter aux évolutions de la chaîne économique, notamment en ne tirant pas pleinement parti des données comme actif stratégique ou en échouant à développer une offre *e-business* compétitive ;
- ne pas saisir le potentiel complet du marché, en raison d'un manque de contenu qualitatif, d'une expérience client insuffisante ou d'une compréhension limitée des besoins spécifiques de ses clients ;

Principaux dispositifs mis en place

Pour répondre aux enjeux des risques environnementaux et climatiques, le Groupe s'appuie sur :

- une démarche RSE et des feuilles de route pluriannuelles pilotées par la Direction de la Responsabilité Sociétale et Environnementale qui couvrent les sujets climat et économie circulaire, avec des objectifs à 3 ans (2022-2024) et des plans d'actions concrets associés (voir paragraphes 4.2.1.4 Stratégie: le plan de transition et 4.2.1.5 Actions, mesures, objectifs) ;
- une Direction de la RSE et une politique de certification ISO 14001 des sites de production et logistiques ;
- un processus « Création de l'offre » animé par la Direction des Opérations en collaboration avec la Direction de la Stratégie, des Marques et du Digital ;
- une nouvelle analyse de résilience, incluant risques et opportunités liées au changement climatique, réalisée avec AXA Climate, permettant d'aligner la stratégie du Groupe aux enjeux climatiques.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

- ne pas être en mesure d'identifier ou de mettre en œuvre des opportunités d'amélioration de son excellence opérationnelle ;
- ne pas accompagner efficacement les nouvelles façons de travailler, notamment *via* des outils collaboratifs innovants ;
- ne pas exploiter efficacement les opportunités offertes par l'IA, que ce soit pour automatiser ses processus, personnaliser ses services ou tirer parti de la génération du contenu, tout en ne négligeant pas les enjeux d'IA responsable (RAI) ;
- échouer à structurer une gouvernance cohérente et transversale pour piloter ses investissements digitaux, ce qui pourrait limiter le retour sur investissement (ROI) et entraîner des redondances ou incohérences entre les projets.

Principaux dispositifs mis en place

Pour répondre à ces enjeux, les dispositifs suivants ont été déployés :

- un processus « Création de l'offre », coordonné par la Direction des Opérations, visant à structurer et accélérer l'innovation produit ;
- un programme de transformation digitale, suivi directement par le Comité de Direction, incluant :
 - 1) La création d'une gouvernance digitale transversale, destinée à garantir la cohérence et l'alignement stratégique des initiatives digitales et technologiques, tout en maximisant le retour sur investissement (ROI) ;
 - 2) L'amélioration de l'expérience client et employé, grâce à des outils et des approches digitales ;
 - 3) L'optimisation de l'excellence opérationnelle, en exploitant les nouvelles technologies sur l'ensemble de la chaîne de valeur (ventes et *marketing*, *supply chain*, achats, *manufacturing*, RH, finance, et RSE) ;

- 4) L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans les processus clés du Groupe, notamment pour l'automatisation, la génération du contenu, et la réalisation de productivité ;
- 5) Le développement d'innovations digitales, telles que l'analytique, les parcours clients digitaux, les plateformes e-commerce ;
- 6) Un programme Groupe de culture et de montée en compétences, pour accompagner les collaborateurs dans l'adoption des nouvelles technologies et renforcer leurs expertises digitales, notamment à travers des formations spécifiques sur l'IA, l'analyse de données et les outils digitaux.
- 7) Partenariats stratégiques et alliances technologiques pour renforcer l'innovation et l'expansion sur de nouveaux marchés.

3.6.1.3 Offres déconnectées de l'évolution des attentes du marché

Facteurs de risque

Legrand propose une offre étendue de plus de 300 000 références de produits et solutions destinées à être simples, innovantes et durables. Le Groupe consacre environ 5 % de son chiffre d'affaires sur le long terme à la R&D.

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

Les perspectives long terme du Groupe se nourrissent notamment de la capacité de celui-ci à adapter son offre à l'évolution du marché. Elles pourraient se détériorer si le Groupe n'était plus en mesure :

- d'identifier les segments ou les verticaux porteurs ;
- de capter les tendances ou les évolutions dans le *design* des bâtiments, leur usage ou les technologies de construction, pour, par exemple :
 - proposer des produits écoresponsables et des solutions durables,
 - développer des solutions connectées,
 - intégrer des fonctionnalités innovantes,
 - accompagner l'émergence de nouveaux besoins liés à l'évolution des modes de vie et de travail de plus en plus digitaux ;
- d'innover de façon suffisante pour animer les valeurs de l'offre du Groupe ;
- d'adopter et d'anticiper les évolutions de normes et de réglementations.

Principaux dispositifs mis en place

Pour que son offre de produits et solutions reste adaptée à l'évolution des attentes du marché, le Groupe s'appuie sur :

- une Direction de la Stratégie, des Marques et du Digital. Elle est chargée d'identifier les macro-tendances sociétales, technologiques et celles liées aux habitudes du client final. Elle anime également le *monitoring* des parts de marché par famille de produits et par pays. Ces macro-tendances et indicateurs font l'objet de revues annuelles avec la Direction Générale ;
- un processus « Création de l'offre » animé par la Direction des Opérations. Sa mission est de construire l'offre du Groupe au travers de plans pluriannuels ;
- des Réunions *Marketing* Mensuelles (RMM) qui réunissent les équipes commerciales, la Direction des Opérations et la Direction Générale. Ces RMM sont l'instance de validation des projets produits et de leur suivi ;
- la mise en place de collaborations ou de partenariats stratégiques et de nombreuses alliances technologiques ;
- une équipe et un comité dédiés à la normalisation. Un réseau de correspondants, présents à travers le monde, permet au Groupe de capter les évolutions des standards locaux et internationaux ;
- l'enquête annuelle de satisfaction clients, permet de mesurer la satisfaction de nos clients par pays et par rapport à notre offre sur 4 critères :
 - installation de nos produits,
 - qualité de nos produits,
 - caractéristiques techniques de nos produits,
 - rapport qualité / prix de nos produits.

3.6.1.4 Positionnement des marques

Facteurs de risque

Le modèle d'affaires de Legrand repose sur de fortes positions de *leadership*. Le total des ventes des produits de Legrand bénéficiant d'une position de numéro 1 ou numéro 2 sur leurs marchés respectifs représente sur le long terme de l'ordre des 2/3 du chiffre d'affaires.

Les produits Legrand sont commercialisés sous environ 80 marques et sont distribués dans plus de 170 pays.

Ne pas soutenir la notoriété des marques pourrait affaiblir leur capital.

De même, ne pas assurer de manière satisfaisante le développement et la protection des droits de propriété intellectuelle pourrait affecter la position concurrentielle du Groupe.

Par ailleurs, les nouvelles technologies et la multiplication des échanges *via* les médias sociaux amplifient le risque d'exposition aux critiques, aux *fake news*, ou aux messages négatifs. Le Groupe pourrait ne pas réussir à gérer une atteinte portée à son image auprès de ses parties prenantes (employés, actionnaires, clients, fournisseurs).

Principaux dispositifs mis en place

La Direction de la Stratégie, des Marques et du Digital est chargée d'identifier les macro-tendances sociétales, technologiques et celles liées aux habitudes du client final. Elle anime également le *monitoring* des parts de marché par

famille de produits et par pays. Ces macro-tendances et indicateurs font l'objet de revues annuelles avec la Direction Générale.

La gestion de la propriété intellectuelle s'appuie sur une équipe dédiée au sein de la Direction Juridique du Groupe. Cette dernière est en charge en particulier du suivi des brevets, des modèles, des marques et des noms de domaines ainsi que de la lutte contre la contrefaçon, incluant des démarches conjointes avec les autres acteurs du marché au sein d'organismes professionnels (GIMELEC, IGNES, ASEC, etc.).

En prévention du risque d'image sur les marques du Groupe, une charte sur l'usage individuel des réseaux sociaux a été rédigée à l'intention des collaborateurs du Groupe.

Par ailleurs, des dispositifs de suivi, de détection et de réaction sont en place :

- La réputation en ligne des marques Legrand et Bticino est monitorée par les biais de la plateforme *Talkwalker* (Intelligence artificielle) ;
- Le contrôle de l'empreinte digitale du Groupe est assuré par une *Websites Factory*, en cours de déploiement ;
- Des équipes dédiées au sein de la Direction de la Stratégie, des Marques et du Digital sont en charge de la veille et du suivi de l'activité sur les réseaux sociaux ;
- Des procédures de réaction sont en place pour répondre à un risque avéré.

3.6.2 - Risques opérationnels

3.6.2.1 Cybersécurité et protection des données personnelles

Facteurs de risque

Du fait de la multiplicité de ses opérations, de ses processus et de ses implantations internationales, l'activité de Legrand repose sur des systèmes d'information multiples et souvent interconnectés.

Par ailleurs, le développement de son offre de produits connectés constitue pour le Groupe une exposition potentielle aux risques spécifiques de cybercriminalité et de sécurité des données.

L'émergence récente des nouvelles manières de travailler, dont le télétravail, a, elle aussi, renforcé cette exposition.

Legrand pourrait s'avérer incapable de protéger les systèmes d'information ou les données en cas d'intrusion. Cela pourrait avoir pour conséquence une fuite, un vol ou une perte de données à caractère personnel.

Par ailleurs l'internet des objets (IoT) entraîne une augmentation du volume de données à caractère personnel à traiter. Ces données pourraient être utilisées à des fins frauduleuses ou déviées de leur but initial et porter atteinte à la vie privée ou à la sécurité des utilisateurs.

Un constat a, également, été fait qu'il existe une relation étroite entre la valeur d'usage, la sécurité des utilisateurs et le respect de leur vie privée. C'est pourquoi un problème de fuite, de vol ou de perte de données pourrait avoir un impact majeur sur la confiance des utilisateurs dans les produits commercialisés par Legrand et, par conséquent, sur les ventes du Groupe. Par ailleurs, des recours en dommages et intérêts pourraient être engagés contre Legrand.

Enfin, avec l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD) en mai 2018, les obligations du Groupe en matière de traitement et de protection des données à caractère personnel sont renforcées. Aussi, Legrand pourrait se voir sanctionner financièrement pour ne pas avoir mis en œuvre ces obligations.

Principaux dispositifs mis en place

La Direction des Systèmes d'Information Groupe gère de façon centralisée :

- les infrastructures informatiques, les outils bureautiques et la gestion des identifiants ;
- les projets relatifs aux systèmes d'information encadrés par une gouvernance Groupe dédiée ;

- la sécurité des systèmes d'information avec :
 - un responsable de la sécurité des systèmes d'information bénéficiant de relais dans les pays,
 - le support de prestataires et d'expertises externes (dont un *Security Operations Center*).

Le Groupe a structuré son programme cybersécurité autour des 7 éléments suivants :

- une cartographie détaillée des risques informatiques ;
- une politique de sécurité des systèmes d'information reposant sur les standards applicables (*National Institute of Standards and Technology*) et les bonnes pratiques de place ;
- l'intégration de la sécurité dans les projets informatiques grâce à une méthode spécifique ;
- un programme renforcé et rendu obligatoire de sensibilisation des employés à la cybersécurité. Ainsi, en 2024, plus de 19 000 utilisateurs ont reçu des formations spécifiques à la cybersécurité ;
- un processus structuré de traitement des incidents impliquant un CERT (*Computer Emergency Response Team*) et un SOC (*Security Operations Center*) ;
- un dispositif de veille juridique, réglementaire et normatif ;
- un programme spécifique dédié à la sécurité et au traitement des données personnelles des objets connectés et de leur *cloud*.

Des audits des dispositifs en place, des audits de sécurité et des tests intrusions réguliers sont effectués par Legrand ou des sociétés spécialisées en cybersécurité.

En cas de dommages, un contrat d'assurance couvre les dommages sur le matériel, la perte d'exploitation et les coûts

de récupération ou de reconstitution des données. Une assurance *cyber risks* est également contractée.

La protection des données à caractère personnel fait l'objet d'un programme comprenant une gouvernance spécifique et une équipe dédiée (*Data Privacy Officer* et un réseau de *Data Privacy Representatives* dans les pays du Groupe).

La sécurité de l'information est intégrée de manière systématique dans le cycle de développement des logiciels (SDLC).

Legrand applique la norme ISO 27001 ainsi que les principes de « *security by design* » et de « *privacy by design* », en incorporant les exigences de sécurité et de protection de la vie privée à chaque étape du développement des produits connectés.

Avant leur mise sur le marché, chaque produit fait l'objet d'un audit de sécurité réalisé par un prestataire indépendant. Cet audit vise à vérifier que les règles de sécurité ont été correctement mises en œuvre et que le produit ne présente aucune vulnérabilité.

Cette approche garantit que les produits sont résistants aux vulnérabilités et conformes aux normes de sécurité les plus strictes.

Legrand met également en place des PIA (*Privacy Impact Assessment*) systématiques sur les produits connectés, pour bien mesurer et minimiser l'impact des traitements de données personnelles sur la vie privée des utilisateurs.

Enfin, Legrand est particulièrement attentif au traitement des données à caractère personnel de ses employés, et a mis en place dès 2016 des règles internes d'entreprise qui encadrent les transferts de données hors d'Europe.

3.6.2.2 Alignement des systèmes d'information aux besoins du Groupe

Facteurs de risque

Les évolutions technologiques et fonctionnelles augmentent le risque d'écart entre les capacités du système d'information, les besoins du Groupe et ses différents métiers.

Elles accroissent le risque de défaillance des systèmes d'informations utilisés. Elles impliquent de gérer un critère d'obsolescence pour les systèmes d'information existants. La dynamique de croissance externe du Groupe renforce l'exposition à ce facteur de risque. Les systèmes d'information des entités acquises sont, en effet, souvent d'origines différentes.

Par ailleurs, Legrand pourrait ne pas saisir les opportunités qu'offre l'évolution des systèmes d'information en termes :

- de potentiel des applications métier, ou ;
- d'efficacité de l'infrastructure et du *cloud*.

Principaux dispositifs mis en place

- la Direction des Systèmes d'Information Groupe gère de façon centralisée les infrastructures informatiques, les outils bureautiques et les identifiants ;
- la Direction des Systèmes d'Information Groupe a la responsabilité de faire évoluer les applications. Elle construit des feuilles de route d'évolution des applications informatiques en collaboration avec les Directions utilisatrices ;
- la Direction des Systèmes d'Information Groupe anime un processus de gouvernance structuré des projets informatiques significatifs. Les projets font l'objet de points de validation et suivis lors de RPIT (Revue Projet IT) avec la Direction Générale.

3.6.2.3 Compétitivité globale des opérations

Facteurs de risque

Le Groupe développe des produits, achète des biens et services, et industrialise. Il opère avec près de 120 sites industriels dans plus de 30 pays.

Le Groupe pourrait ne pas avoir le niveau d'expertise suffisant dans son organisation opérationnelle, ne plus être compétitif ou manquer de flexibilité.

Il pourrait manquer d'optimiser son organisation des opérations, en raison, par exemple, d'un échec de *design* initial ou d'industrialisation des produits. Ce pourrait être, potentiellement, la conséquence de choix technologiques, de la gestion des capitaux employés, de la décision de faire ou d'acheter ou des choix de localisation industrielle.

Le Groupe pourrait aussi ne pas avoir la capacité :

- d'améliorer de façon continue sa performance industrielle ;
- d'optimiser son empreinte industrielle ;
- de développer la performance :
 - de sa *supply chain*, ou
 - de sa politique Achats, par exemple, dans son approvisionnement, ses capacités de négocier, sa gestion de disponibilité des matières premières et composants.

Principaux dispositifs mis en place

Pour prévenir ces risques, la Direction des Opérations rassemble sous sa responsabilité l'ensemble du *Back Office* des opérations du Groupe (*marketing* produit, innovation, R&D, achat, fabrication, *supply chain*).

Parmi les dispositifs mis en place concernant la compétitivité globale des opérations industrielles, on retrouve :

- une Direction Performance des Opérations en charge :

- du déploiement des meilleures pratiques industrielles au travers du programme *Legrand Way* dans les unités du Groupe, visant l'excellence opérationnelle globale avec les 4 piliers suivants :
 - **Collaborateurs** : santé et sécurité, engagement, compétences
 - **Clients** : qualité des produits et solutions, niveau de service
 - **Environnement** : climat, économie circulaire
 - **Valeur** : coûts, productivité, capitaux employés
- D'animer la rationalisation de l'empreinte industrielle et logistique en lien avec les pays ;
- De déployer les outils de l'Usine 4.0 à l'échelle du Groupe.
- des *Country Operations Performance Review* (COPR) : ces revues permettent de faire le suivi d'indicateurs de performance clés (en particulier les 4 piliers mentionnés ci-dessus) des opérations des pays ;
- une politique d'achats centralisée afin d'optimiser les achats, de réduire le coût de ses consommations et de déployer des méthodologies communes dans le Groupe, notamment en termes de gestion des risques fournisseurs et d'achats responsables (voir paragraphe – 4.2.1.5.3 Engagement fournisseurs et achats responsables) ;
- une *supply chain* organisée autour d'un réseau de magasins régionaux et locaux, qui s'appuie sur des pratiques métier transversales (*Distribution Resources Planning, Management Resources Planning*) et poursuit sa digitalisation (voir paragraphe – 2.3.1.2 Un *Back Office* global) ;
- l'ensemble de ces dispositifs vise à assurer la compétitivité industrielle du Groupe sur les axes coûts, qualité, délai et RSE.

3.6.2.4 Adéquation de la politique ressources humaines

Facteurs de risque

Le Groupe emploie près de 38 000 personnes.

Le développement du Groupe, dépend en partie de sa capacité à recruter, intégrer, former, motiver, promouvoir et fidéliser de nouveaux talents, sur l'ensemble des zones géographiques où Legrand exerce une activité.

Le Groupe est ainsi exposé à différents risques RH :

- Il pourrait ne pas savoir développer les compétences et les talents de l'ensemble de ses collaborateurs.
- Il pourrait, aussi, limiter l'enrichissement et la performance de ses équipes en ne sachant pas lutter contre les discriminations ou n'assurant pas la promotion de la diversité.

Enfin, le bien-être des salariés au travail est un facteur d'engagement et donc d'efficacité au travail et de performance. L'insatisfaction des salariés pourrait conduire à leur désengagement et, de ce fait, à une perte d'efficacité, voire dans les situations les plus graves, à des grèves ou à des démissions.

Principaux dispositifs mis en place

D'une manière générale, Legrand s'attache à identifier et déployer les meilleures pratiques de santé et de sécurité au travail, dont un suivi de tous les accidents au niveau du Groupe.

Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail fait partie intégrante de la Feuille de Route RSE du Groupe (voir le paragraphe – 4.3.1 S'engager pour nos collaborateurs).

La politique des ressources humaines est sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines Groupe. Elle est pilotée de façon transversale, avec une gestion centralisée ciblant les postes et ressources clés. Elle est déployée dans les filiales et gérée par les départements ressources humaines locaux. La gestion des ressources humaines de Legrand s'appuie sur quatre piliers :

- **L'attractivité**, qui consiste à attirer des talents, et ainsi préparer l'adéquation des ressources humaines du Groupe avec ses besoins futurs. Legrand met en œuvre notamment un processus annuel OSR (*Organization & Staffing Review*).
- **Le développement des collaborateurs et la mise en œuvre de démarches adaptées d'identification, d'accompagnement des talents et de reconnaissance de la performance.** C'est une des priorités de la Feuille de Route RSE du Groupe (voir le paragraphe 4.3.1 S'engager pour nos collaborateurs).

Les principaux dispositifs de développement des compétences sont :

- la formation : Legrand dispose d'une plateforme de formations digitales « *Learning with Legrand* ». La plateforme est déployée dans quasiment tous les pays du Groupe et compte plus de 23 000 utilisateurs actifs en 2024 ;
- les entretiens entre *managers* et collaborateurs appelés CAPP (*Competency Appraisal Performance and Perspectives*) ;
- la gestion des talents : trois dispositifs de développement des talents sont en place, « *Legrand rising talent* », « *Legrand Promising Group Talents* » et « *Legrand Global Leaders* ».

Legrand a également déployé des mécanismes de motivation et de fidélisation des collaborateurs clés, par exemple, en favorisant la mobilité ou au travers de sa politique de rémunération.

- **La diversité et l'inclusion.** Le Groupe a publié en 2004 sa première Charte d'éthique.

Promouvoir l'égalité des chances et la diversité fait partie de la Feuille de Route RSE du Groupe (voir le paragraphe 4.3.1 S'engager pour nos collaborateurs).

- **L'engagement des collaborateurs.** Une enquête d'engagement est régulièrement réalisée à l'échelle du Groupe. Les résultats obtenus permettent d'identifier les points forts et les points à améliorer et d'engager les actions adaptées.

La communication interne vise à maintenir l'adhésion et la motivation de l'ensemble des collaborateurs en les informant régulièrement sur la stratégie et les objectifs du Groupe et en valorisant les initiatives ainsi que les succès des équipes.

La communication s'appuie sur différents moyens, tous vecteurs des valeurs fondamentales de Legrand, véhiculées par la Charte des fondamentaux :

- des séminaires d'intégration ;
- des moyens d'information, tels que l'Intranet Dialog du Groupe, les Intranets Dialog locaux, le Engage Groupe, ou le Web magazine interne.

3.6.3 - Risques réputationnels et de conformité

3.6.3.1 Qualité et sécurité des produits

Facteurs de risque

Spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment, Legrand propose une offre étendue de plus de 300 000 références. En raison de la nature de leur usage, le Groupe se donne pour mission de fabriquer et fournir des produits et solutions d'utilisation sécurisées, conformes aux normes les plus exigeantes. Legrand s'engage à fournir à ses clients les informations nécessaires pour permettre une utilisation sûre et pour leur donner les moyens d'assurer la maintenance de ses produits.

En cas de défaut de sécurité, les produits peuvent affecter l'acheteur, l'installateur, ainsi que les utilisateurs directs et indirects. En dépit des tests rigoureux auxquels ils sont soumis, le risque existe que des produits défectueux soient commercialisés. Ces erreurs et défauts pourraient causer des dommages corporels et/ou des dégâts matériels.

Un défaut de sécurité ou de qualité, le non-respect des normes et standards ou une mauvaise expérience client (par exemple dans ses attentes en termes de rapport qualité/prix) pourraient entraîner des actions de recours en garantie et en

responsabilité, engendrer des pertes de revenus et des coûts de retrait du marché, ou nuire à la réputation de sécurité et qualité du Groupe.

Principaux dispositifs mis en place

La politique Qualité, pilotée par la Direction des Opérations du Groupe, est déployée au niveau de chaque pays.

La politique Qualité de Legrand se déploie notamment *via* :

- la certification ISO 9001 ;
- les processus de qualification des produits par les laboratoires certifiés ;
- les procédures de maîtrise de la qualité en production ;
- des essais complémentaires appelés « dispositifs de surveillance » ;
- le processus de gestion des insatisfactions clients ;
- la procédure de gestion des risques produits.

La Direction Qualité au sein de la Direction des Opérations recense les événements qualité produits et insatisfactions clients lors des revues régulières avec les responsables qualité du réseau qualité Legrand et avec les

pays. Chaque insatisfaction client majeure fait l'objet d'un traitement spécifique au sein d'un modèle de gouvernance structuré jusqu'à clôture du sujet.

Pour plus d'informations, le lecteur est invité à se référer au paragraphe 4.3.3 S'engager pour nos clients, consommateurs et utilisateurs finaux, du présent document d'enregistrement universel.

3.6.4 - Risques financiers

Aucun risque financier suivi par le Groupe n'est présenté dans les facteurs de risques car les dispositifs de réduction du risque mis en place par le Groupe permettent de les considérer comme ayant une priorité 'à surveiller'.

Deux risques sont, néanmoins, d'impact potentiel estimé majeur ou significatif et font donc l'objet d'une mention particulière dans d'autres parties du présent document d'enregistrement universel.

Le risque de non-atteinte des objectifs de la performance financière et extra-financière (dont l'impact potentiel pourrait être majeur) est adressé au paragraphe 2.1.3 « Une organisation et des processus efficaces » du présent document d'enregistrement universel.

De même, le risque lié au financement du modèle (dont l'impact potentiel pourrait être significatif) fait l'objet de points particuliers dans le chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

3.7 - Le Plan de Vigilance de Legrand

Conformément à la loi française de 2017 relative au Devoir de Vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres, et à sa stratégie RSE, Legrand a mis en place un plan de vigilance dont la structure et les résultats

sont présentés ci-dessous. L'objectif est de s'assurer que nos partenaires s'engagent à respecter nos standards en matière de pratiques de travail, d'éthique des affaires, d'environnement et de santé et sécurité.

3.7.1 - Périmètre et modalités de mise en œuvre

Le plan de vigilance s'applique à toutes les entités consolidées du Groupe sans exception. Les acquisitions du Groupe sont intégrées dès que possible dans les dispositifs métier (procédures, *reportings*). Ce processus s'achève au plus tard 36 mois après la date d'acquisition. Pour plus de détail sur les règles d'intégration des nouvelles entités dans le périmètre de consolidation, voir le paragraphe 4.1.1.1.1 « Base générale pour la préparation du rapport de durabilité » dans ce document d'enregistrement universel.

Le tableau ci-après (paragraphe 3.7.3 « Vision d'ensemble du plan de vigilance »), synthétise le plan de vigilance mis en place par Legrand pour assurer le respect des Droits

humains, de l'environnement, et de la santé et sécurité des personnes, pour ses propres activités et celles de ses fournisseurs.

Il s'articule autour de trois dimensions :

- les 5 étapes de la loi pour la mise en œuvre d'un plan de vigilance ;
- 3 catégories d'enjeux : Droits humains, santé et sécurité des personnes et environnement ;
- 2 périmètres d'activités : les activités de Legrand et de ses filiales et celles de ses fournisseurs et sous-traitants avec lesquels une situation commerciale est établie.

3.7.2 - Gouvernance

Le plan de vigilance est animé par la Direction RSE. Un groupe de travail regroupant les fonctions achats, opérations, santé et sécurité au travail, ressources humaines, environnement et risques a été constitué. Il a contribué à l'élaboration du plan de vigilance et se réunit régulièrement pour le piloter. Le groupe de travail restitue ses travaux au Comité des risques (dispositif, plans d'actions, résultats), le plan de vigilance étant identifié

comme un élément de réduction des risques pour le Groupe et pour ses parties prenantes. Les membres du Comité de Direction sont présents lors du Comité des risques. Le plan de vigilance a également été présenté et discuté au sein du Comité des engagements et de la RSE et du Comité d'audit. Le plan de vigilance a été présenté aux représentants syndicaux français et européens lors de sa mise en place.

3.7.3 - Vision d'ensemble du plan de vigilance

	Droits humains (DH) et libertés fondamentales	Santé et Sécurité au Travail (SST) des personnes	Environnement
CARTOGRAPHIE DES RISQUES POUR LES PARTIES PRENANTES			
Legrand	Cartographie des risques Droits humains	<i>Reporting</i> accidents (en temps réel, mensuel, trimestriel et annuel) Sécurité en voyage : identification des zones à risques	Certification ISO 14001 (identification des Aspects Environnementaux Significatifs)
Fournisseurs	Cartographie des risques RSE (environnement, SST, DH, éthique et chaîne d'approvisionnement) Ciblage des catégories d'achats les plus exposées et des fournisseurs les plus pertinents		
PROCÉDURE D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE			
Legrand	Auto-évaluation Droits Humains par les filiales	Surveillance des résultats du <i>reporting</i> SST (processus et taux d'accidents)	<i>Reporting</i> environnement annuel Certification ISO 14001 (audits réguliers)
Fournisseurs	Révision périodique de la cartographie des risques, adaptation de la liste des fournisseurs sensibles en conséquence Évaluations documentaires, définition du niveau de risque du fournisseur (<i>scorecard</i> RSE), audits sur sites		
ACTIONS DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES OU D'ATTÉNUATION DES RISQUES			
Legrand	Charte des Droits humains À la suite de l'auto-évaluation, en cas de risque détecté, plan d'action suivi par le Groupe	Déploiement « <i>Legrand Way</i> » SST Plans d'actions suivis par le Groupe, si risque détecté <i>via</i> le <i>reporting</i> Support International SOS	Plans d'actions locaux de réduction des risques dans le cadre des certifications ISO 14001 Suivi centralisé des plans d'actions visant la réduction des consommations énergétiques
Fournisseurs	Politique Achats, Code de conduite Fournisseurs, Conditions Générales d'achat et Cahier des charges achats (ou contrats) stipulant l'obligation de respect des réglementations et des engagements RSE de Legrand pour le fournisseur et sa chaîne de valeur Formation aux achats responsables Processus d'homologation et de gestion des « fournisseurs sensibles d'un point de vue RSE » Atténuation des risques : plans d'actions des fournisseurs sensibles en termes de RSE suivis en central et audits sur site		
MÉCANISMES D'ALERTE OU DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS			
Legrand et Fournisseurs	Mécanisme d'alerte Groupe – voir la partie « Traitement des signalements » dans le chapitre 4.1.4.4.1 « Programme <i>compliance</i> » Audit interne Groupe et audits internes et externes menés par Legrand chez les fournisseurs		
DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES ET D'ÉVALUATION DE LEUR EFFICACITÉ			
Legrand	Respecter l'engagement du Groupe en matière de Droits humains et suivi des plans d'actions	Déployer les meilleures pratiques en matière de santé et sécurité au travail	Priorité Feuille de Route RSE : objectifs de réduction de 10 % des émissions de CO ₂ <i>Scopes</i> 1&2 chaque année Suivi annuel des consommations d'énergie, d'eau, de la production de déchets et des émissions de COV des sites industriels
Fournisseurs	Sensibiliser et former à la démarche d'achats responsables Mesurer les progrès accomplis par les fournisseurs sensibles en termes de RSE Encourager les fournisseurs vers une démarche bas carbone et vers l'économie circulaire Développer des courants d'affaires avec des fournisseurs engagés pour la diversité et l'inclusion		

3.7.4 - Activités des fournisseurs

La démarche d'achats responsables fait partie des fondamentaux de la responsabilité sociétale et environnementale de Legrand. Ainsi, le Code de Conduite fournisseurs 2024, à l'intention des fournisseurs et prestataires, décrit les exigences minimales auxquelles les fournisseurs et leur chaîne de valeur doivent se conformer dans le cadre de leur collaboration avec Legrand, sur les thématiques suivantes :

- respect des lois et des réglementations ;
- Droits de l'Homme, du travail et droits sociaux ;
- respecter l'environnement ;
- l'intégrité et l'éthique des affaires.

3.7.4.1 Cartographie des risques et évaluation régulière

Analyse du risque

Dans une démarche d'amélioration continue, Legrand cherche à identifier les fournisseurs sensibles en termes de RSE :

- les fournisseurs majeurs selon des critères de segmentation du panel et de montant d'achats ;
- les fournisseurs identifiés *via* une analyse du risque brut associée au pays et/ou au secteur d'activité du fournisseur.

Évaluation des fournisseurs

Une évaluation des fournisseurs est réalisée à deux niveaux :

- une évaluation documentaire sur la plateforme d'évaluation des risques RSE ;

Le fournisseur ou prestataire s'engage à promouvoir et décliner les principes du Code de Conduite auprès de ses propres fournisseurs, sous-traitants et autres prestataires, afin de garantir les mêmes niveaux d'exigences.

Legrand s'efforce d'être un partenaire éthiquement responsable, fermement convaincu que les relations fondées sur la confiance et l'intégrité seront durables et bénéfiques pour tous.

Les processus d'identification et de gestion des risques achats sont décrits au chapitre 4.1.5.1 « Les impacts, risques et opportunités liés aux achats de Legrand » du présent document. Le lecteur est invité à s'y reporter.

- un audit sur site pour les fournisseurs identifiés à risque en termes de RSE.

S'ils n'obtiennent pas une note suffisante lors de l'évaluation RSE, ils font l'objet d'un plan d'action et/ou d'un audit sur site.

Les procédures d'évaluation sont détaillées dans le chapitre 4.1.5.1 « Les impacts, risques et opportunités liés aux achats de Legrand » du présent document d'enregistrement universel.

Les données chiffrées concernant les évaluations fournisseurs et les audits sur site sont présentées dans le chapitre 3.7.4.3 « Efficacité et résultat du plan de surveillance » du présent document d'enregistrement universel. Le lecteur est invité à s'y reporter.

3.7.4.2 Mesure de prévention et d'atténuation des risques

Les principales mesures pour prévenir et atténuer les risques sont décrites dans les chapitres 4.1.5.2.1 « La politique d'achats de Legrand » et 4.1.5.1 « Les impacts, risques et opportunités liés aux achats de Legrand » du présent document. Le lecteur est invité à s'y reporter pour plus de détails sur les mesures de prévention et d'atténuation décrites ci-dessous :

- informer et engager les fournisseurs quant aux attentes RSE de Legrand, notamment *via* le Code de Conduite Fournisseurs, le cahier des charges achats, le contrat et les conditions générales d'achats ;
- appliquer le processus d'homologation, qui comprend un questionnaire RSE ;

- former et sensibiliser les collaborateurs aux achats responsables ;
- intégrer des critères RSE dans les critères de choix des fournisseurs (matrices de choix intégrant le coût du cycle de vie) ;
- mettre en place des plans d'amélioration avec les fournisseurs détectés à risques ou critiques ;
- suivre et mesurer l'avancement des plans d'actions et les situations critiques périodiquement entre les responsables achats des pays et la personne en charge des achats responsables du Groupe.

3.7.4.3 Efficacité et résultat du plan de surveillance

Legrand déploie un plan de surveillance de ses fournisseurs sensibles. En cas d'écarts majeurs ou de non-implication dans le déploiement du plan d'amélioration, il peut être décidé d'arrêter la relation commerciale. Aucun écart grave comme le travail des enfants n'a été détecté.

Il ressort principalement des plans d'actions :

- la nécessité de produire périodiquement l'information documentaire nécessaire (certificats environnementaux par exemple) ;

- le besoin de formalisation des procédures en matière de santé et sécurité (par exemple l'affichage des risques dans les usines, la sensibilisation au port des masques, gants, chaussures de sécurité, la définition d'un plan d'évacuation et exercice associé, l'amélioration du stockage des produits chimiques, etc.).

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Indicateurs relatifs au plan de vigilance fournisseurs

Indicateurs de moyens	
Nombre de personnes formées ou sensibilisées aux achats responsables depuis 2019	2 690
Taux de couverture des évaluations documentaires (% du montant d'achats)	37,3 %
Nombre d'évaluations documentaires	2 057
Nombre d'audits sur site en 2024	81
Indicateurs de risques	
Nombre total de fournisseurs en 2024	35 000
Nombre de fournisseurs risqués en termes de RSE	166
Nombre de fournisseurs critiques en termes de RSE	4
Indicateurs de performance	
Nombre d'alertes éthiques (internes et externes) concernant les fournisseurs en 2024	0
% de fournisseurs critiques en termes de RSE ayant un plan d'action	100 %

Pour plus de précisions, se référer au chapitre 4.1.5.1 « Les impacts, risques et opportunités liés aux achats de Legrand » du présent document d'enregistrement universel.

3.7.5 - Activités du Groupe

3.7.5.1 Droits humains

3.7.5.1.1 Cartographie des risques et d'évaluation régulière

Cartographie des risques théoriques

Depuis 2012, Legrand a établi une cartographie des risques en matière de Droits humains au travail. Celle-ci dresse une classification des pays d'implantation du Groupe en s'appuyant sur la ratification des conventions de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail et sur l'indice *Freedom in the World*. Cette démarche a permis de déterminer qu'en 2024 :

- 64 % des effectifs du Groupe sont présents dans des pays dits libres ;
- 36 % le sont dans des pays dits non libres ou partiellement libres selon l'indice « *Freedom in the World* ».

Cette analyse permet de prioriser ces derniers pays dans les échanges et travaux réalisés.

En 2018, Legrand a complété son approche en réalisant une cartographie des risques théoriques relatifs aux six enjeux principaux suivants : travail des enfants, travail forcé, santé et sécurité, conditions de travail, liberté d'association et discrimination. Ces risques théoriques ont été hiérarchisés selon les critères ci-après :

- la gravité potentielle de l'atteinte, mesurée à travers l'étendue potentielle (taille d'effectif) ;
- la difficulté de remédiation et l'ampleur ;
- la probabilité d'occurrence.

Cet exercice de hiérarchisation a été réalisé en s'appuyant sur des sources externes telles que le *Global Rights Index* de

l'ITUC, les rapports de l'*US Department of State* sur le travail forcé, le travail des enfants et la situation des Droits humains dans le monde (classés par pays). Legrand a également pris en compte la non-ratification des conventions de l'OIT ainsi que l'existence ou non de dispositions législatives locales.

Partant de ces sources, le Groupe est arrivé à une hiérarchisation permettant d'identifier les risques théoriques les plus saillants par pays.

Les pays ayant été identifiés comme théoriquement les plus à risque sont les suivants : Algérie, Arabie Saoudite, Chine, Émirats Arabes Unis, Égypte, Hongrie, Inde, Indonésie, Kazakhstan, Malaisie, Maroc, Mexique, Pérou, Philippines, Serbie, Singapour, Thaïlande, Turquie, Ukraine, Venezuela et Vietnam.

Cartographie des risques inhérents

Jusqu'en 2018, Legrand a basé ses diligences au sein de ces pays sur la base de la méthodologie du *Danish Institute For Human Rights*. L'auto-évaluation des filiales a été complétée par un entretien avec le Responsable des enjeux sociétaux. À la suite de cette évaluation, un certain nombre de risques inhérents ont été identifiés. Un plan d'action d'amélioration a ensuite été défini avec le responsable Ressources Humaines local. Depuis 2019, Legrand déploie une nouvelle grille d'investigation, toujours inspirée du questionnaire du *Danish Institute*, et évalue régulièrement à travers cet outil, la conformité des pratiques de ses filiales eu égard à sa Charte des Droits humains.

3.7.5.1.2 Mesure de prévention et d'atténuation des risques

Courant 2017, Legrand a élaboré une charte relative aux Droits humains, inspirée des principes et normes détaillés dans le chapitre 4.1.3.1.3 « Politiques ». Cette charte a été approuvée par le Directeur Général. Elle traduit opérationnellement les engagements du Groupe à respecter les textes précités. Elle a vocation à informer toutes les parties prenantes internes et externes des principes et engagements que le Groupe se fixe et fixe à ses partenaires dans le cadre de ses activités. En 2018, cette charte a fait

l'objet d'un déploiement auprès des responsables de filiales et des responsables achats et ressources humaines locaux. Depuis 2019, tous les pays ont réalisé une auto-évaluation du respect des droits fondamentaux au travail, couvrant ainsi 100 % des effectifs. En outre, des actions de sensibilisation/formation sont déployées auprès des salariés. Ce fut par exemple le cas en Hongrie, au Mexique, au Royaume-Uni, aux Philippines, en Indonésie, en Corée du Sud, en Inde et en Pologne.

3.7.5.1.3 Efficacité et résultat du plan de surveillance

Aucune situation de travail forcé ou de travail des enfants telle que définie par les conventions de l'OIT n'a été détectée dans le Groupe. Les questionnaires déployés ont permis d'identifier des sources de progrès sur des pratiques déjà existantes, mais insuffisamment déployées. Les principales actions d'amélioration ont pour thème :

- la sensibilisation à la non-discrimination ;
- l'amélioration des conditions d'emploi, le déploiement d'actions en faveur de la santé et sécurité ;

- la communication sur l'existence d'un dispositif d'alerte.

Ainsi, dans une démarche d'amélioration continue, des plans d'actions sont mis en place.

En 2024, 38 alertes relatives à des cas de discrimination potentielle, y compris de harcèlement ont été signalées.

Ces alertes ont été compilées sur la base des informations remontées par les systèmes locaux de comptabilisation et par le système d'alerte Groupe.

3.7.5.2 Santé et sécurité au travail (SST)

3.7.5.2.1 Cartographie des risques et d'évaluation régulière

La méthodologie de cartographie des risques a été revue en 2023. L'analyse a été effectuée à l'échelle des pays. Le critère d'étendue s'appuie sur l'effectif inscrit de chaque pays. Le critère d'ampleur est positionné « élevé » dès lors que le pays a une activité industrielle et/ou logistique significative. Le critère de remédiation est quant à lui évalué sur la base de la certification ISO 45001 et de la mise en œuvre des bonnes pratiques issues du « *Legrand Way* » en matière de Santé et Sécurité. Enfin, le critère de probabilité s'appuie sur la performance des 2 dernières années en matière d'accidentologie.

Une liste priorisée sur la base de l'ensemble de ces critères est ainsi produite.

Les pays du Groupe qui ressortent de cette analyse comme prioritaires car avec la cotation globale la plus élevée sont la France, la Malaisie, les Pays-Bas et l'Égypte. Des plans d'actions spécifiques y sont en cours. Les accidents du travail avec ou sans arrêt sont classés par cause standard et les 3 principales en 2024 ont été :

- objet en cours de manipulation (29 %) ;
- chute et heurt de plain-pied (26 %) ;
- machines, y compris levage (14 %).

3.7.5.2.2 Mesure de prévention et d'atténuation des risques

Les incontournables de la SST

Le Groupe a défini des incontournables SST. Ils portent sur les thèmes suivants :

- les consignes de sécurité formalisées sur la base de l'évaluation des risques ;
- la communication et formation (campagnes de sensibilisation et résultats, heures de formation à la SST, nombre de secouristes, risque routier) ;
- le traitement des accidents (analyse systématique des causes racines et définition d'un plan d'action, utilisation du « totem » pour marquer l'emplacement de l'incident et *management* des entreprises extérieures intervenantes) ;

- le traitement des presque-accidents (système de remontée et de traitement étendu aux situations dangereuses) ;
- le *management* (promotion de la politique de SST du Groupe, Comités de SST, visites sécurité et quarts d'heure sécurité) ;
- la santé (surveillance de la santé, prévention des troubles musculosquelettiques, objectifs de l'ONU et prévention des risques psychosociaux).

Ces incontournables font partie des critères de SST attendus par le Groupe pour l'ensemble de ses sites, quelle que soit leur activité. Pour plus de précisions sur ces critères, se référer au paragraphe 4.1.3.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Un reporting complet

Un processus de *reporting* à 4 niveaux est en place :

- *reporting* en temps réel des accidents du travail (information immédiate de la Direction Générale du Groupe) ;
- *reporting* mensuel sur les données principales d'accidentologie ;
- *reporting* trimestriel sur les données d'accidentologie complémentaires (jours d'arrêt, maladies professionnelles, accidents des sous-traitants) ;
- *reporting* annuel : 3 campagnes annuelles sur le déploiement des bonnes pratiques SST du *Legrand Way* (avril, août et novembre).

Plans d'actions ciblés

En France, compte tenu des résultats en matière d'accidentologie, un dispositif spécifique est en place. Il s'agit notamment de déployer des outils destinés à développer la culture de sécurité de l'ensemble des collaborateurs.

Aux États-Unis, un plan d'action spécifique est toujours en cours sur les sites où la performance doit encore être améliorée.

3.7.5.2.3 Efficacité et résultat du plan de surveillance

À l'issue de la Feuille de Route 2014-2018, le Groupe a changé d'indicateur de référence, et s'appuie désormais sur le TF2 qui intègre les accidents de travail avec et sans arrêt.

Legrand a enregistré une baisse continue du TF2 sur les 3 ans de la précédente Feuille de Route, atteignant 3,49 fin

2021, dépassant ainsi l'objectif fixé dans le cadre de la Feuille de Route RSE 2019-2021.

En 2024, le TF2 poursuit sa baisse et atteint 2,59.

Indicateurs relatifs au plan de vigilance sur nos sites Enjeux droits humains & santé et sécurité au travail

Indicateurs de moyens

Heures de formation aux enjeux de santé et sécurité au Travail	245 102 heures (7,6 en moyenne par personne)
Taux de couverture de la cartographie des risques Droits humains	100 %
Taux de couverture du <i>reporting</i> santé et sécurité au Travail *	100 %

Indicateurs de risques

% des effectifs travaillant dans des pays non libres ou partiellement libres	36 %
--	------

Indicateurs de Performance

Nombre d'alertes éthiques (internes et externes) concernant le droit des employés ou plus largement les Droits humains	90
Taux de Fréquence 1 (avec arrêt de travail)	1,75
Taux de Fréquence 2 (avec ou sans arrêt de travail)	2,59
Nombre d'entités avec un plan d'actions Droit humains préventif ou curatif	11
Nombre de plan d'actions Droits Humains en cours	2

* Hors acquisitions de moins de 2 ans

3.7.5.3 Environnement

3.7.5.3.1 Cartographie des risques

Par ses activités, Legrand peut avoir un impact sur son environnement, c'est-à-dire sur les écosystèmes et sur la santé des personnes. Une cartographie des principaux risques environnementaux a été établie et se focalise sur les thématiques suivantes :

Les émissions de gaz à effet de serre

La nature des activités industrielles de Legrand que sont la transformation de plastiques par injection ou extrusion, la fabrication de pièces métalliques, l'assemblage, et dans une

moindre mesure le traitement de surface et la peinture, émettent peu de gaz à effet de serre.

La consommation d'énergie utilisée pour les activités industrielles est la principale source d'émissions de gaz à effet de serre. Cette énergie permet en particulier d'alimenter les équipements industriels de transformation des matériaux. Elle permet en outre le chauffage et l'éclairage des locaux. Ces émissions ont un impact négatif sur le réchauffement climatique.

Les rejets atmosphériques

Les processus de production incluent dans certains cas l'utilisation de peinture, d'encres, le dégraissage des métaux, l'utilisation d'huile évanescente, la soudure de composants électroniques, le moulage de polyester insaturé. Ces processus dégagent des Composés Organiques Volatils qui peuvent avoir un effet néfaste sur la santé et sur l'environnement.

L'épuisement des ressources naturelles

Pour permettre la fabrication des produits Legrand, sont utilisés des matériaux tels que les minerais pour les différentes pièces métalliques, les énergies fossiles pour le plastique, les terres rares rentrant dans la composition de nombreux sous-ensembles électroniques.

Au-delà du fait que lors de l'extraction des carrières, la concentration en minerai est de plus en plus faible et demande donc des dépenses d'énergie et une utilisation de produits chimiques grandissante, ces ressources naturelles sont non renouvelables. L'extraction de nouvelles ressources naturelles impacte donc l'environnement et conduit à leur épuisement à plus ou moins long terme.

3.7.5.3.2 Analyse et hiérarchisation

Pour pouvoir hiérarchiser les risques environnementaux, en prenant en compte l'impact qu'ils pourraient avoir sur les parties prenantes, la méthodologie développée par Legrand

La ressource en eau est utilisée chez Legrand majoritairement à des fins sanitaires mais également pour quelques traitements de surface et pour le refroidissement de certaines pièces plastiques. L'eau est une ressource renouvelable mais vulnérable. L'impact pour l'environnement et sur la santé des populations locales est plus important pour nos sites de production implantés dans des zones soumises à un stress hydrique.

La production de déchets

En tant que producteur d'équipements électriques et électroniques, Legrand doit prendre un soin particulier à la gestion de la fin de vie de ses produits qui peuvent impacter l'environnement et la santé du fait de la présence de substances dangereuses dans ses composants.

Les déchets industriels, de la même manière, s'ils ne sont pas gérés correctement en suivant un flux de recyclage ou de valorisation peuvent impacter l'environnement.

Il en va de même pour les emballages plastiques de nos produits qui peuvent se transformer en microplastiques et venir polluer l'eau, l'air et les sols.

a intégré des critères d'étendue, d'ampleur de remédiation et de probabilité détaillés comme suit :

ANALYSE DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX	
ÉTENDUE	Nombre de mètres carré d'implantation dans le pays.
AMPLEUR	Fonction du type d'activité et de l'impact des risques induits par nos activités sur les 9 limites planétaires (voir le site www.notre-environnement.gouv.fr/themes/societe/article/limites-planetaires pour une explication complète sur les limites planétaires).
REMÉDIATION	Capacité à revenir rapidement et efficacement à la situation « normale ». L'existence sur le site d'un système de <i>management</i> de l'environnement (SME) robuste mesuré à travers la certification ISO 14001, permet d'évaluer le niveau de remédiation.
PROBABILITÉ	Indice de performance environnementale intégrant 40 indicateurs de mesure de bonne gouvernance et de maturité réglementaire. Cet indice classe 180 pays dans le monde en couvrant l'atténuation du changement climatique, la santé environnementale et la vitalité des écosystèmes.

3.7.5.3.3 Actions d'atténuation et de prévention

Les impacts environnementaux de chaque site sont identifiés, mesurés et pilotés grâce au « Système de *Management* de l'Environnement » (SME) ISO 14001 qui définit une boucle d'amélioration continue : la démarche d'identification et de maîtrise des « Aspects Environnementaux Significatifs » (AES) de chaque site permet la réalisation de sa propre cartographie des risques. Certains risques environnementaux

bénéficient de plans d'actions pilotés au niveau Groupe et sont intégrés dans la Feuille de Route RSE 2022-2024. Le Plan d'atténuation et de prévention détaillé ci-dessous est ainsi la réunion des actions issues du Système de *Management* de l'Environnement et de plan d'action Groupe portant des objectifs établis sur une échelle pluriannuelle.

Catégorie de risques	Risques détaillés	Plan d'atténuation et de prévention
Émissions gaz à effet de serre	Émissions directes (Scope 1)	Plan d'actions Groupe inclus dans la Feuille de Route RSE 2022-2024
	Émissions indirectes (Scope 2)	
Rejets atmosphériques et aqueux	Rejets COV	Suivi des émissions de COV au niveau des sites (Plan d'actions du SME ISO 14001)
	Rejets aqueux	Suivi des rejets aqueux au niveau des sites (Plan d'actions du SME ISO 14001)
Épuisement des ressources naturelles	Extraction de minerai (pour les métaux)	Plan d'actions Groupe inclus dans la Feuille de Route RSE 2022-2024
	Extraction d'énergie fossile (pour le plastique)	
	Extraction de terres rares	Plan d'actions spécifique Groupe concernant l'identification des terres rares
	Utilisation des ressources en eau	Suivi de la consommation en eau au niveau des sites (Plan d'actions du SME ISO 14001)
Production de déchets	Présence de substances dangereuses	Plan d'actions spécifique Groupe concernant l'identification et la substitution des substances dangereuses
	Production de déchets industriels	Suivi des volumes et catégories de déchets au niveau des sites (Plan d'actions du SME ISO 14001)
	Déchets d'emballages plastiques	Plan d'actions Groupe inclus dans la Feuille de Route RSE 2022-2024

3.7.5.3.4 Efficacité et résultat du plan de surveillance

Le plan d'atténuation et de prévention comporte des indicateurs permettant de mesurer les impacts environnementaux du Groupe (consommation d'énergie, consommation d'eau, émission de polluants dans l'air – COV, production et gestion des déchets). Certaines améliorations majeures des processus industriels ont permis de faire évoluer à la baisse ces indicateurs en 2024.

Il existe également des provisions comptables pour risques environnementaux. Elles sont liées à des pollutions historiques, héritées d'activités industrielles préalables à l'installation de Legrand sur les sites et font l'objet de plans d'analyses et de traitements.

Indicateurs relatifs au plan de vigilance sur nos sites - Enjeux environnementaux

Indicateurs de moyens

Taux de sites certifiés ISO 14001	81 %
-----------------------------------	------

Indicateurs de risques

Nb d'alertes éthiques (internes et externes) concernant l'environnement	0
Montant de la provision pour risques environnementaux en M€	1,73

Indicateurs de Performance

% d'évolution de la consommation d'énergie depuis 2022	-6,6 %
% de réduction des émissions de CO ₂ Scopes 1&2 depuis 2022 (base SBTi)	-46 %
% de réduction de la consommation d'eau (base 2022)	-32 %
% de réduction des déchets produits par les sites (base 2022)	-3 %
% déchets envoyés vers des filières de revalorisation ⁽¹⁾	84 %
% d'évolution des émissions de VOC (base 2022) ⁽¹⁾	-17 %

(1) Ces indicateurs couvrent les sites industriels du Groupe.

Legrand a également mis en place un processus d'alerte immédiate en cas d'accident lié à l'environnement qui n'a révélé aucune occurrence entre 2020 et 2024.

3.7.6 - Perspectives d'évolution du plan de vigilance

Les axes d'amélioration suivants ont été identifiés :

- révision de la cartographie des risques : suite à la révision de la cartographie des impacts, risques et opportunités en 2023, une actualisation sera réalisée en 2025-2026 ;
- consultations avec les parties prenantes. Étudier la possibilité d'intégrer le plan de vigilance dans la

consultation des parties prenantes en 2025 ou 2026 dans le cadre du travail sur la CSRD ;

- actualisation du plan de vigilance en lien avec la nouvelle directive européenne CSDDD.

3.8 - Assurances et couverture des risques

Legrand dispose de programmes d'assurances mondiaux, destinés à protéger ses actifs et ses revenus des risques identifiables et assurables. Les solutions les plus adaptées, offrant le meilleur équilibre entre leur coût et l'étendue des couvertures proposées, sont recherchées sur le marché de l'assurance en étroite collaboration avec des courtiers.

Les programmes sont placés auprès de compagnies d'assurance de réputation et de solidité financière internationalement reconnues. Ils assurent une couverture globale du Groupe et tiennent compte des exigences particulières liées aux risques et aux activités du Groupe, notamment les dommages matériels et les pertes

d'exploitation en résultant, et la responsabilité civile du fait des produits.

Le Groupe estime bénéficier à ce jour de couvertures d'assurances adéquates, aussi bien dans leurs étendues qu'en termes de montants assurés et de limites de garanties. Une présentation de la politique du Groupe en matière d'assurance, de couverture de ses risques et des programmes de prévention associés est effectuée périodiquement par la Direction Juridique au Comité des risques (et, annuellement, au Comité d'audit dans le cadre de sa revue des principaux risques du Groupe).

3.8.1 - Responsabilité civile

Le programme « Responsabilité civile » est mondial et intégré. Il couvre l'éventuelle mise en cause de la responsabilité du Groupe à l'occasion de dommages corporels, matériels et immatériels, survenant tant en cours

de fabrication qu'après livraison des produits, ainsi que les dommages résultant de pollution accidentelle. Plus particulièrement, il couvre les frais de dépose/repose, les frais de retrait ou de rappel de marché.

3.8.2 - Assurance dommages matériels et pertes d'exploitation

Le programme Groupe d'assurance dommages/pertes d'exploitation couvre – sous réserve des franchises, exclusions et limites de couvertures usuelles – les dommages matériels directs consécutifs à tout événement d'origine soudaine et accidentelle (tels qu'incendie, tempête, explosion, dommage électrique, dégât des eaux, etc.)

atteignant les biens assurés, ainsi que les pertes d'exploitation consécutives.

Au-delà du programme d'assurance, Legrand a une démarche active de prévention des risques industriels et logistiques. Le Groupe poursuit ses efforts de sensibilisation et de protection des risques dans les entités opérationnelles.

3.8.3 - Autres risques transversaux assurés

Les autres programmes principaux d'assurance du Groupe sont destinés à couvrir les risques suivants : la responsabilité civile des mandataires sociaux, la responsabilité liée aux

rapports sociaux, l'assurance-crédit, la fraude et les atteintes aux systèmes d'information et aux données.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

[Cette page est intentionnellement laissée en blanc]

04

Durabilité

4.1 - Rapport de durabilité	96
4.1.1 - Informations générales [ESRS 2]	96
4.1.2 - Informations et engagements environnementaux [ESRS E]	123
4.1.3 - Informations et engagements sociaux [ESRS S]	168
4.1.4 - Informations et engagements en matière de conduite des affaires - Agir de façon éthique [ESRS G1]	210
4.1.5 - S'engager avec nos fournisseurs, notre démarche d'achats responsables [ESRS G1, S2, E1, E2]	218
4.1.6 - Annexes	225
4.1.7 - Rapport des Commissaires aux comptes	234
4.2 - Autres informations de durabilité	239
4.2.1 - Autres informations environnementales	239
4.2.2 - Autres informations sociales	242
4.2.3 - Autres informations sociétales	248
4.2.4 - Autres informations de gouvernance	251
4.2.5 - Tables de correspondance	252

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

4.1 - Rapport de durabilité

4.1.1 - Informations générales [ESRS 2]

Préambule :

Ce rapport de durabilité a été préparé conformément aux exigences de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) et des *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) publiées par le *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG). Cette année étant la première année d'application de cette directive, un certain nombre de nouveautés et d'adaptations ont été introduites dans ce rapport, comme l'analyse de double matérialité, les *datapoints* matériels et la présentation du dispositif de contrôle interne du *reporting* de durabilité.

Ces éléments continueront à évoluer dans les années à venir, et un certain nombre de limites sont à observer :

- l'ensemble de la chaîne de valeur amont et aval de Legrand a bien été prise en compte, mais seuls les fournisseurs de rang 1 ont pu être intégrés à l'analyse de double matérialité ;
- le *reporting* des sujets environnementaux est passé d'un *reporting* glissant à un *reporting* en année calendaire, et certains indicateurs présentés dans ce rapport reposent en partie sur des estimations (estimation des derniers mois de l'année par exemple). Malgré ces limites, nous considérons que les performances 2024 peuvent être comparées aux performances des années précédentes.

D'autre part, le Groupe réalise chaque année plusieurs acquisitions. Les données environnementales, sociales et de gouvernance de ces nouvelles entités sont intégrées aux *reportings* Groupe entre 1 et 2 ans⁽¹⁾ après la date de consolidation financière, le temps de mettre en place les process Groupe et de fiabiliser ces données. Cependant, dès la première année, nous évaluons la matérialité de ces acquisitions pour nous assurer qu'elles ne sont pas matérielles à l'échelle du Groupe et ainsi ne faussent pas la lecture des résultats de Legrand en matière de durabilité. Si une acquisition devait avoir un impact matériel sur les résultats du Groupe, cet impact serait estimé et communiqué dans ce rapport de durabilité.

Dans ce contexte de pratiques et recommandations de place évolutives, le Groupe pourra être amené à faire évoluer son rapport de durabilité au cours des exercices à venir.

De même, certaines estimations (et les méthodes en place pour les obtenir) pourront être adaptées et affinées au cours

des périodes de *reporting* futures lorsque des informations plus pertinentes seront disponibles, par exemple concernant les émissions de gaz à effet de serre du *Scope 3*.

Par ailleurs, comme évoqué au chapitre 4.1.2.4 sur la taxonomie verte, l'évolution des interprétations sur l'application des critères de l'appendice C au titre du DNSH Pollution pourrait conduire le Groupe à faire évoluer ses critères d'alignement dans le futur.

Les dispositifs de contrôle interne du Groupe liés à l'élaboration de l'information en matière de durabilité (en particulier les informations qui font nouvellement l'objet d'une production et d'une publication) seront progressivement renforcés sur la base de l'expérience acquise au titre des premières périodes de *reporting*.

Le Groupe prévoit également de revoir périodiquement son processus d'évaluation de la matérialité des impacts, risques et opportunités liés à ses activités, pour l'affiner.

Ainsi, le Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de *reporting* et de communication en tenant compte des bonnes pratiques identifiées dans les publications des pairs, la publication de nouveaux guides par l'EFRAG ou la mise en œuvre de normes supplémentaires (notamment des normes sectorielles).

Pour faciliter la lecture de ce rapport de durabilité, les références des *datapoints* (points de données) sont indiquées à côté de l'information fournie, en utilisant les références mises en place par l'EFRAG dans le tableau « *IG 3 List of Datapoints as an Excel Workbook* »⁽²⁾. Les *datapoints* matériels que Legrand n'a pas été en mesure de publier (ou partiellement) sont listés à la fin de chaque section concernée du présent rapport.

Enfin, depuis 2015 et jusqu'en 2023, la performance annuelle du Groupe sur les priorités des Feuilles de Route RSE faisait l'objet d'une vérification réalisée par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) qui donnait un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée. La vérification externe prévue dans le cadre de la CSRD est désormais assurée par nos Commissaires aux comptes qui ont été nommés auditeurs de durabilité.

(1) 3 ans pour les *Product Sustainability Profiles* (PSP), profils de durabilité des produits.

(2) Le tableau de l'EFRAG présentant la liste des *datapoints* est disponible sur le site de l'EFRAG : www.efrag.org/en/projects/esrs-implementation-guidance-documents. Un certain nombre de *datapoints* a été ajouté depuis la publication de cette liste et sont identifiées avec la mention « NEW ».

4.1.1.1 Note méthodologique sur la préparation du rapport de durabilité

4.1.1.1.1 Base générale pour la préparation du rapport de durabilité [BP-1]

Mode d'établissement [BP-1_01]

En 2024, Legrand a construit son rapport de durabilité conformément à la nouvelle réglementation européenne CSRD et aux normes ESRS auxquelles le Groupe est soumis depuis le 1^{er} janvier 2024.

Legrand a établi son rapport de durabilité 2024 sur une base consolidée.

Les nouvelles entités sont intégrées dans les processus de collectes de données de durabilité selon le calendrier ci-dessous :

Année d'acquisition	Année 1	Année 2	Année 3
	Programme <i>compliance</i> Satisfaction clients Indicateurs sociaux (hors Feuille de Route RSE et hors santé et sécurité)	Indicateurs environnementaux dont l'efficacité énergétique et les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) Indicateurs de la Feuille de Route RSE (hors <i>compliance</i> et satisfaction clients) dont la santé et sécurité Indicateurs liés aux Achats et aux Fournisseurs	<i>Product Sustainability Profiles</i> (PSP) dont les Performances Environnementales des Produits (PEP)

Nous entendons dans ce rapport par année d'acquisition, l'année de consolidation financière des entités dans les comptes Legrand.

À noter que si une nouvelle acquisition présente un risque d'impact matériel sur les indicateurs de durabilité du Groupe (taille de l'entité, nature de ses activités, etc.), des processus spécifiques seront mis en place afin d'estimer les données de cette nouvelle entité et les intégrer au rapport de durabilité au plus tôt.

Fin 2024, les filiales consolidées financièrement, et en processus d'*onboarding* et de fiabilisation des données sur les processus extra-financiers, et dont les données ne sont pas intégrées dans le rapport de durabilité, sont MSS, ZPE Systems, Enovation, Netrack, Davenham et VASS Electrical pour les données de *compliance*, de satisfaction clients et sociales (hors Feuille de Route RSE et santé et sécurité). À ces entités s'ajoutent Voltadis, A&H Meyer, Power Control, Encelium, Clamper et Teknica pour les autres données (hors

Périmètre de consolidation [BP-1_02]

Le périmètre de consolidation appliqué au rapport de durabilité est aligné avec le périmètre de consolidation financier et opérationnel⁽¹⁾ et intègre, sauf exceptions mentionnées ci-dessous (acquisitions très récentes), toutes les entités consolidées du Groupe. Les acquisitions sont intégrées dès que possible dans les dispositifs métiers (procédures, *reportings*).

PSP), ainsi que Geiger, Emos et Usystems pour les PSP. Aucune des données de ces nouvelles acquisitions n'a été identifiée comme ayant un impact matériel sur les indicateurs de durabilité du Groupe, selon les connaissances que nous en avons.

Couverture de la chaîne de valeur [BP-1_04]

L'ensemble des déclarations de ce chapitre couvre l'ensemble de la chaîne de valeur, amont et aval de Legrand. Concernant les fournisseurs, l'analyse au-delà du rang 1 fera l'objet d'un approfondissement lors des prochains exercices, en lien avec l'état des connaissances de Legrand sur ses différents impacts.

Utilisation d'options d'omission [BP-1_05, BP-1_06]

Legrand n'a pas omis d'informations particulières relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovation.

4.1.1.1.2 Informations relatives à des circonstances particulières [BP-2]

Horizons temporels [BP-2_01]

Le *reporting* de durabilité a été établi selon les horizons de temps définis dans l'ESRS 1 section 6.4.

Estimations concernant la chaîne de valeur et Incertitudes de mesure [BP-2_03]

Certains indicateurs présentés dans ce rapport reposent sur des estimations.

Dans la partie environnement, ESRS E1, ESRS E2 et ESRS E5, concernant les montants monétaires, certaines estimations ont été réalisées lorsque les factures réelles du dernier trimestre ou du dernier mois n'étaient pas disponibles.

Concernant les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) *Scope 3* catégorie 1 « Achats de biens et services », certaines catégories d'achats sont reportées en données monétaires (euros dépensés). Ces éléments sont détaillés dans chaque chapitre dédié aux différents ESRS.

Le *reporting* environnement, jusqu'en 2023, couvrait un calendrier décalé, composé systématiquement du quatrième trimestre de l'année N-1 et des 3 premiers trimestres de l'année N. En 2024, le *reporting* environnement se cale dorénavant sur l'année civile, conformément aux exigences de la CSRD. Une autre campagne de *reporting* environnement sera réalisée en juin 2025 de manière à consolider sur données réelles l'année 2024. Tout écart significatif⁽²⁾ entre la

(1) En 2024, 3 sites localisés au Mexique ont été intégrés au périmètre de consolidation opérationnel pour les thématiques environnementales.

(2) Écart significatif : écart supérieur à 5 % sur une année.

donnée publiée dans ce document d'enregistrement universel et la donnée réelle obtenue en juin 2025, fera l'objet d'un rectificatif dans le document d'enregistrement universel 2025.

Enfin, les informations prospectives présentées sont par définition considérées comme incertaines. Cependant, ce rapport de durabilité ne présente aucun indicateur soumis à un niveau d'incertitude élevé.

Changements de présentation [BP-2_10]

La CSRD et les normes ESRS associées étant entrées en vigueur en janvier 2024, le rapport de durabilité est réalisé selon ce nouveau cadre, qui introduit l'analyse de double matérialité, les *datapoints* matériels à reporter et le dispositif de contrôle interne. De plus, elles modifient le calendrier de *reporting*, et introduisent de nouvelles exigences qui feront évoluer dans les années à venir ce rapport de durabilité. Malgré ces modifications de calendrier de *reporting*, nous considérons que les données 2024 sont comparables aux données des années précédentes hors changements de méthodologie mentionnés.

Ajustement des données dans les périodes antérieures [BP-2_11 à 15]

En 2024, Legrand a continué à améliorer la fiabilité de ses calculs d'émissions de gaz à effet de serre. Legrand a notamment modifié les données de 2022 et 2023 sur la catégorie 11 « Utilisation des produits vendus » du *Scope 3*, afin de rendre compte des évolutions de méthodologies provenant de PEP Ecopassport et a augmenté la représentativité des données utilisées pour le calcul. Plus de détails sur les changements méthodologiques et leur impact sur les données sont disponibles en section 4.1.2.1.6 du présent document.

Les indicateurs publiés au titre de la Taxonomie Européenne ont également été mis à jour, afin d'intégrer davantage d'activités dans le *reporting*, notamment les activités associées à la transition vers une économie circulaire. Les informations sur les évolutions de méthodologie sont disponibles en section 4.1.2.4 du présent document.

Informations issues d'autres sources [IRO-2_02]

La liste des *datapoints* prévus dans les normes transversales et thématiques qui sont requis par d'autres actes législatifs de l'Union Européenne est présentée dans l'annexe 1 du présent document.

Incorporation d'informations au moyen de renvois [BP-2_20]

Legrand a publié dans son rapport de durabilité des informations au moyen de renvois. Voici la liste des *datapoints* ayant fait l'objet d'un renvoi ainsi que la référence de réponse à ces *datapoints*.

Datapoints ayant fait l'objet d'un renvoi	Référence du chapitre de ce document d'enregistrement universel (DEU) 2024 vers lequel le lecteur est renvoyé	Références DEU 2024
GOV-1_04	Chapitre 6.1.1.1 Composition du Conseil d'administration - paragraphe « Composition actuelle du Conseil d'administration »	4.1.1.2.1.1
GOV-1_04	Chapitre 6.1.1.2 Fonctionnement du Conseil d'administration paragraphe « Missions et attributions du Conseil d'administration et de son Président »	4.1.1.2.1.1
GOV-1_09	Chapitre 6.1.3.2 Fonctionnement des comités spécialisés du Conseil d'administration	4.1.1.2.1.2
SBM-1_25	Chapitre 2.1 Un modèle unique et éprouvé de création de valeur responsable	4.1.1.3.1
SBM-1_01	Chapitre 1 Nos atouts dans ce marché porteur	4.1.1.3.1
SBM-1_01	Chapitre 2.1.1.2 Une profondeur d'offre inégale	4.1.1.3.1
SBM-1_06	Chapitre 5.3.2.1 Chiffre d'affaires	4.1.1.3.1
SBM-1_23	Chapitre 2.2.1.2 L'urgence environnementale et la transition énergétique	4.1.1.3.1
SBM-1_25	Chapitre 1 Modèle de création de valeur	4.1.1.3.1
SBM-1_27	Chapitre 1 Nos atouts dans ce marché porteur	4.1.1.3.1
SBM-1_27	Chapitre 2.1.1.2 Une profondeur d'offre inégale	4.1.1.3.1
SBM-1_27	Chapitre 2.1.1.3 Le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment bénéficiant d'une exposition équilibrée	4.1.1.3.1
SBM-1_27	Chapitre 2.2.3 Une ambition affirmée dans les solutions accompagnant la transition énergétique et numérique, notamment dans les centres de données	4.1.1.3.1
SBM-3_01, SBM-3_02	Chapitre 3.7 Devoir de vigilance	4.1.1.3.3
SBM-3_08	Chapitre 8, note 5.5 litiges et passifs éventuels	4.1.1.3.3
MDR-A	Chapitre 1 Feuille de Route RSE 2025-2027	4.1.1.5.3.1

Datapoints ayant fait l'objet d'un renvoi	Référence du chapitre de ce document d'enregistrement universel (DEU) 2024 vers lequel le lecteur est renvoyé	Références DEU 2024
E1.GOV-3_01, E1.GOV-3_02, E1.GOV-3_03	Chapitre 6.2.3.4 Rémunération des mandataires sociaux non dirigeants au titre de 2022, 2023 et 2024	4.1.1.2.2
E1.GOV-3_01, E1.GOV-3_02, E1.GOV-3_03	Chapitre 6.2.3.2 Rémunération totale et avantages de Benoît Coquart versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice	4.1.2.1.1
E1.GOV-3_01, E1.GOV-3_02, E1.GOV-3_03	Chapitre 8.1 note 4.2	4.1.2.1.1
GOV-3_01	Chapitre 6.2.3.4 Rémunération des mandataires sociaux non dirigeants au titre de 2022, 2023 et 2024	4.1.1.2.2
E1.IRO-1_16	Chapitre 8 note 5.2.2 et note 5.2.3	4.1.2.1.2
E1.SBM-3_07	Chapitre 8 note 5.2.2	4.1.2.1.2

4.1.1.2 La gouvernance des sujets de durabilité

4.1.1.2.1 Fonctionnement, rôles et responsabilités de la gouvernance [GOV-1 & GOV-2]

4.1.1.2.1.1 Description de la gouvernance des sujets de durabilité

Une gouvernance efficace et engagée est essentielle pour Legrand afin de contribuer à la performance du Groupe sur les sujets de durabilité. En intégrant des pratiques de gouvernance robustes, Legrand s'assure que les décisions stratégiques et opérationnelles prennent en compte les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Cette approche permet non seulement de répondre aux attentes des parties prenantes, mais aussi de renforcer la résilience et la compétitivité du Groupe à long terme.

Les différents organes de gouvernance impliqués dans la performance et le *reporting* de durabilité sont le Conseil d'administration, le Comité d'audit, le Comité des engagements et de la RSE, le Comité de Direction du Groupe auquel appartient la Directrice RSE et le Comité carbone. La Direction RSE du Groupe, directement rattachée à la Direction Générale du Groupe, pilote et déploie la stratégie RSE, qui inclut la performance de durabilité selon la CSRD, avec le soutien de la Direction Financière. Dans le cadre du déploiement de la CSRD, la répartition des rôles et responsabilités entre les différentes instances de gouvernance sur les sujets de durabilité est détaillée ci-dessous.

Concernant le rôle des organes d'administration et de direction dans la conduite des affaires, ils sont détaillés dans le chapitre 4.1.4.1 « Gouvernance de l'éthique des affaires ».

Conseil d'administration

Rôle

Ses principales missions en matière de durabilité sont :

- veiller à ce que les actionnaires et les investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle de développement, la prise en compte des enjeux de durabilité significatifs pour Legrand ainsi que sur ses perspectives à long terme ;
- examiner régulièrement, en lien avec la stratégie définie, les opportunités et les risques (financiers, juridiques,

opérationnels, sociaux, environnementaux...) ainsi que les mesures prises en conséquence ;

- s'assurer, le cas échéant, de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence ;
- s'assurer que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes ;
- approuver le rapport de gestion incluant le rapport sur le gouvernement d'entreprise, présentant la politique suivie en matière de rémunération, et incluant le rapport de durabilité ;
- sur proposition de la Direction Générale, de déterminer des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de durabilité ;
- 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 revoir les modalités de mise en œuvre de cette stratégie telles que présentées par la Direction Générale, ainsi que les résultats obtenus annuellement ;
- en matière climatique, s'assurer que la stratégie RSE mise en œuvre par la Direction Générale est assortie d'objectifs précis définis pour différents horizons de temps et examiner annuellement les résultats obtenus et l'opportunité, le cas échéant, d'adapter le plan d'actions ou de modifier les objectifs au vu notamment de l'évolution de la stratégie de l'entreprise, des technologies, des attentes des actionnaires et de la capacité économique à les mettre en œuvre ;
- s'assurer que le rapport de certification sur les informations en matière de durabilité, la stratégie climatique ainsi que les principales actions engagées à cet effet sont présentées à l'Assemblée Générale.

Composition [GOV-1_01, GOV-1_02, GOV-1_03, GOV-1_05, GOV-01_06, GOV-1_07]

Le Conseil d'administration est composé de 14 membres, incluant la Présidente du Conseil d'administration, l'Administrateur Référent, ainsi que deux administrateurs représentant les salariés.

13 administrateurs sont non exécutifs, 1 administrateur est exécutif et 75 % sont indépendants⁽¹⁾. Ce dernier taux n'intègre pas les 2 administrateurs représentant les salariés.

Le pourcentage de femmes composant le Conseil d'administration est de 42 % et 7 nationalités sont représentées.

Compétences [GOV-1_04, GOV-1_16]

Les compétences et expertises du Conseil d'administration sur les sujets de durabilité ont été renforcées en 2023 et 2024, avec l'arrivée de 3 nouvelles administratrices ayant des compétences spécifiques en matière de durabilité et par la sensibilisation des membres du Conseil d'administration, et spécifiquement des membres du Comité d'audit, à la CSRD.

Les informations sur l'expérience des membres du Conseil d'administration en matière de durabilité ainsi que les biographies et différentes expériences des membres du Conseil d'administration, sont présentées au paragraphe 6.1.1.1 « Composition du Conseil d'administration » du présent document d'enregistrement universel.

Des informations plus détaillées sur la composition et le rôle du Conseil d'administration de Legrand sont présentées au sein du Chapitre 6.1.1.2 du présent document d'enregistrement universel et notamment son Règlement Intérieur.

Comité d'audit [GOV-1_06, GOV-1_08]

Rôle

Le Comité d'audit a été choisi pour être le comité du Conseil d'administration qui supervise le *reporting* de durabilité du Groupe dans le cadre de la CSRD.

Ses principales responsabilités en matière de durabilité sont :

- surveiller le processus d'élaboration du rapport de durabilité, veiller à ce qu'il soit publié conformément aux normes ESRS et formuler des recommandations pour garantir l'intégrité de ces processus ;
- être responsable de la revue et du suivi des impacts, risques et opportunités, de leur intégration dans les politiques et stratégies du Groupe, de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, et de l'audit interne ;
- émettre des recommandations à l'intention du Conseil d'administration concernant les Commissaires aux comptes à désigner par l'Assemblée Générale Ordinaire ;
- rendre compte des résultats du rapport de durabilité aux organes de gouvernance.

Composition

Il est composé de 5 membres, dont 4 administrateurs indépendants désignés par le Conseil d'administration conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.

Le pourcentage de femmes composant le Comité d'audit est de 60 % et 4 nationalités sont représentées.

Comité des engagements et de la RSE [GOV-1_06]

Rôle

Ce Comité est spécialement dédié au sein du Conseil d'administration à la supervision des sujets RSE ainsi qu'à la revue des engagements à savoir le budget annuel et les propositions d'acquisition majeures. Ses principales responsabilités en matière de durabilité sont :

- suivre l'évolution et la performance annuelle des Feuilles de Route RSE ;
- évaluer l'adéquation entre la Stratégie du Groupe, la Stratégie RSE et les résultats de l'analyse de double matérialité ;
- suivre la mise en place des politiques, stratégies, plans d'actions et cibles, en adéquation avec les résultats de l'analyse de double matérialité, et évaluer régulièrement l'atteinte des objectifs fixés ;
- s'assurer que les sujets RSE à venir sont correctement anticipés et pris en compte ;
- rendre compte aux instances de gouvernance de la Stratégie RSE et de l'évolution des sujets RSE et de leur impact sur la Stratégie.

Composition

Il est composé de 6 administrateurs dont 5 indépendants à la date de publication de ce document d'enregistrement universel.

Le pourcentage de femmes composant le Comité des engagements et de la RSE est de 50 % et 4 nationalités sont représentées.

Autres comités spécialisés du Conseil d'administration

- le Comité des rémunérations veille à la bonne intégration de critères en lien avec les questions de durabilité et notamment climatiques et environnementales, dans la rémunération variable annuelle du Directeur Général et dans la rémunération de long terme du Directeur Général et des *managers* ;
- le Comité des nominations et de la gouvernance garantit que la compétence RSE, notamment au regard des enjeux de durabilité, soit représentée au sein du Conseil d'administration.

Comité de Direction

Rôle

Ses principales responsabilités en matière de durabilité sont :

- suivre l'ensemble des sujets de durabilité (analyse de double matérialité, élaboration de la stratégie, suivi des politiques...) ;
- orienter et valider la Stratégie RSE du Groupe et suivre la mise en œuvre des plans d'actions ;
- rendre compte de ses travaux au Conseil d'administration.

(1) Cette proportion tient compte de la perte d'indépendance d'Angeles Garcia-Poveda le 25 mai 2024 (en raison de l'atteinte des 12 ans de mandats).

Composition

Le Comité de Direction est composé de 8 membres, dont 2 femmes et 6 hommes, représentant un ratio de 25 % de femmes. 7 membres sont de nationalité française, soit 87,5 % du Comité de Direction.

4.1.1.2.1.2 Rôle de la gouvernance dans le suivi de l'élaboration de l'analyse de double matérialité et des éléments qui en découlent [GOV-1_09, GOV-1_10, GOV-1_11, GOV-1_12, GOV-1_13, GOV-1_14, GOV-2_01, GOV-2_02, GOV-2_03]

L'analyse des impacts, risques et opportunités (IROs) de Legrand a été réalisée par la Direction RSE, avec le soutien de la Direction Financière, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique et la Direction des Opérations, dont la Direction des Achats Groupe, selon les principes décrits au paragraphe 4.1.1.3.3 « Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique du Groupe ». Les résultats de cette analyse ont été présentés au Directeur Général et au Directeur Financier dans un premier temps, puis au Comité de Direction pour recueillir les commentaires et questions de ses membres et faire évoluer l'analyse.

Le résultat final de l'analyse de double matérialité, porté par la Direction RSE avec le soutien de la Direction Financière, a été présenté au Comité d'audit, organe responsable de la surveillance et du suivi des sujets de durabilité au sens de la CSRD et notamment des impacts, risques et opportunités. L'objectif de la présentation était d'expliquer la manière dont ces enjeux matériels étaient couverts par les politiques, stratégies et plans d'actions mis en place par le Groupe et de répondre aux questions des administrateurs.

Un résumé des éléments revus par le Comité d'audit sur la mise en place de la CSRD et notamment les IROs a été présenté au Conseil d'administration par la Présidente du Comité d'audit.

Une fois l'analyse de double matérialité effectuée, les politiques, stratégies, plans d'actions et cibles sont élaborés et fixés par les Directions fonctionnelles concernées et mentionnées ci-dessus, quand ceux-ci n'existaient pas déjà dans le cadre des priorités RSE du Groupe et notamment des Feuilles de Route RSE. À noter que ces éléments (politiques, stratégies, plans d'actions...) sont développés et les cibles fixées, pour répondre à la matérialité des sujets, atténuer les impacts négatifs et les risques de manière significative, et permettre au Groupe de se saisir des impacts positifs et des opportunités. Les propositions des directions fonctionnelles sont validées par le Comité de Direction pour s'assurer de la cohérence des engagements du Groupe et de la bonne prise en compte des sujets de durabilité matériels.

Le Comité des engagements et de la RSE est l'organe de gouvernance choisi pour superviser la bonne prise en compte et effectuer le suivi des progrès sur ces différents éléments, notamment les cibles fixées par le Groupe en lien avec les IROs.

Compétences

Les compétences du Comité de Direction sur les sujets de durabilité ont été renforcées en 2023 et 2024, avec des formations et des sensibilisations à la CSRD.

Comité carbone

Le rôle et la composition du Comité carbone sont décrits dans le chapitre 4.1.2.1.1 « Gouvernance et rémunération ».

L'analyse de double matérialité sera révisée chaque année, avec les résultats obtenus sur ces politiques et plans d'actions et le plan de vigilance sera actualisé. L'efficacité des éléments mis en place pour répondre à l'analyse de double matérialité ne pourra être évaluée qu'au bout de quelques années de mise en place du *reporting* de durabilité selon la CSRD (2026 ou 2027).

Ces mises à jour sur les enjeux de durabilité et sur la manière dont ils sont traités seront présentées annuellement aux instances de gouvernance décrites ci-dessus.

Pour refléter l'évolution du rôle des instances de gouvernance pour traiter des sujets liés à la CSRD, le règlement intérieur a été actualisé en 2024, clarifiant ainsi le rôle de chaque organe de gouvernance dans le suivi des sujets. Ces évolutions sont précisées dans le paragraphe 6.1.3.2 « Fonctionnement des comités spécialisés du Conseil d'administration » du présent document.

Cette année étant la première année de mise en œuvre de la CSRD, le déploiement de certaines politiques, plans d'actions, contrôles internes... sont en cours. Ainsi une vision plus exhaustive du rôle des instances de gouvernance, des contrôles et procédures en place et des compétences en lien avec les sujets de durabilité sera communiquée en 2025.

De même, les principaux enseignements liés à l'analyse des impacts, risques et opportunités qui nourriront la stratégie et les décisions relatives aux transactions importantes et au processus de gestion des risques seront intégrés courant 2025 ou 2026, lors des réunions des comités adéquats, notamment du Comité de Direction, où des propositions d'évolution seront formulées, puis soumises au Comité des engagements et de la RSE et au Conseil d'administration pour validation.

La liste des impacts, risques et opportunités significatifs traités par les organes d'administration, de direction et de surveillance ou leurs comités compétents est présentée au paragraphe 4.1.1.3.3 dans ce chapitre.

Compétences autour de la durabilité

[GOV-1_15, GOV-1_16, GOV-1_17]

Pour s'assurer que les organes de gouvernance ont les connaissances nécessaires au suivi des principaux enjeux de durabilité, des présentations de sensibilisation autour des sujets de durabilité ont été réalisées en 2023 et 2024 auprès du Conseil d'administration et de ses principaux comités et le Comité de Direction a suivi deux sessions de formation dédiées à la CSRD fin 2023.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

À partir de 2025, des mécanismes plus robustes pour évaluer et développer les compétences en matière de durabilité seront mis en place.

Chaque membre du Conseil d'administration a des compétences variées et complémentaires, détaillées au chapitre 1 de ce document d'enregistrement universel. Plusieurs administrateurs ont des compétences spécifiques en matière de durabilité (voir plus haut dans ce chapitre) et tous ont été sensibilisés en 2024 à la CSRD.

4.1.1.2.2 Dispositif de reconnaissance de la performance au titre de la durabilité [GOV-3_01]

Les principales caractéristiques des mécanismes d'incitation sont décrites au chapitre 1 « Politique de rémunération des dirigeants » du présent document. Les informations sur la gouvernance liées au plan de transition climatique est présenté au chapitre 4.1.2.1.1 « Gouvernance et rémunération ».

Conseil d'administration de Legrand

La répartition de la rémunération entre les administrateurs est faite sur proposition du Comité des rémunérations, sur la base d'un montant global autorisé par l'Assemblée Générale. La répartition de cette rémunération entre les administrateurs tient compte de leur participation effective au Conseil d'administration et aux comités spécialisés. Cette rémunération n'est pas liée aux questions de durabilité.

L'ensemble de la politique de rémunération des administrateurs est détaillé au chapitre 6.2.3.4 du présent document d'enregistrement universel.

Dirigeants et *managers* de Legrand [GOV-3_02, GOV-3_03, GOV-3_04, GOV-3_05, GOV-3_06]

Depuis 2016, les critères RSE sont intégrés dans le système de rémunération long-terme des dirigeants et *managers* du Groupe. Cela concerne 12 % des *managers* Legrand, soit environ 1 400 personnes, qui bénéficient d'actions de performance, indexées sur les objectifs de croissance, de marge et de performance RSE du Groupe.

La structure de rémunération du dirigeant mandataire social est cohérente avec celle applicable aux principaux cadres du Groupe. Elle est composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable (annuelle et de long terme).

En 2024, l'intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération sont les suivants :

4.1.1.2.3 Déclaration sur la diligence raisonnable [GOV-4_01]

La table de correspondance entre les informations fournies dans le rapport de durabilité (Chapitre 4.1) et le plan de vigilance du Groupe (Chapitre 3.7) est présentée en annexe 2 de ce chapitre.

Un membre du Comité de Direction travaille exclusivement sur ces thématiques et s'assure que le reste du Comité de Direction a un bon niveau de maîtrise de ces sujets.

Enfin, des experts RSE au sein des directions fonctionnelles ont mené le travail d'identification et d'analyse des IROs en lien avec la Direction RSE et avec le soutien de la Direction Financière. Ces experts connaissent à la fois les enjeux de durabilité sur leur périmètre et les activités de Legrand, ce qui leur permet d'avoir les bonnes compétences et expertises pour déterminer et superviser les enjeux de durabilité issus des IROs.

Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération variable annuelle (hors LTI)

Concernant les *managers*, 20 % du bonus annuel des directeurs de pays est indexé sur la performance de leur périmètre sur la Feuille de Route RSE.

80 % de la rémunération variable annuelle cible du Directeur Général repose sur 4 critères quantitatifs, dont le quatrième représente, en cible, 15 % de sa rémunération fixe et correspond au taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE annuelle. En 2024, ce taux d'atteinte pour le Groupe est composé des 15 objectifs de la Feuille de Route 2022-2024, chaque objectif pesant le même poids.

Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération de long terme (LTI – Long Term Incentive)

Trois critères de performance déterminent la rémunération long terme de l'ensemble des bénéficiaires. Un quatrième critère s'ajoute uniquement pour le Directeur Général et le Comité de Direction. Le troisième critère de performance de la rémunération de long terme correspond à la moyenne des taux d'atteinte sur trois ans de la Feuille de Route RSE du Groupe, soit 33 % de cette rémunération (25 % pour le Directeur Général et le Comité de Direction). La Feuille de Route RSE du Groupe est détaillée plus loin dans ce chapitre.

La rémunération totale et les avantages versés ou attribués au cours de l'exercice 2024 à l'ensemble des mandataires sociaux sont détaillés au chapitre 6.2.2.3 du présent document d'enregistrement universel. Ces mécanismes d'incitation sont actualisés par le Comité des rémunérations et approuvés par le Conseil d'administration.

4.1.1.2.4 Gestion des risques et contrôles internes sur les informations du reporting de durabilité [GOV-5]

Le dispositif de gestion des risques a été mis en place en 2024, selon les exigences de la CSRD sur les informations présentées dans le *reporting* de durabilité. Concernant la mise en place du contrôle interne, il existe déjà sur un certain nombre de sujets : des outils de *reporting* sont en place et harmonisés, les instructions de *reporting* sont partagées avec les filiales et des contrôles de premier niveau existent.

Des groupes de travail ont été mis en place pour :

- identifier et prioriser les principaux risques liés au *reporting* des sujets de durabilité et pour qu'ils fassent l'objet de plans de mitigation dédiés ;
- déployer pour les sujets de durabilité matériels, des politiques et procédures formalisées et partagées à l'ensemble du Groupe ;
- déployer ou renforcer des dispositifs de contrôle interne sur les sujets matériels qui en sont dépourvus ou qui ne sont pas suffisants ;
- intégrer les contrôles couvrant les risques les plus critiques à la campagne d'auto-évaluation de contrôle interne du Groupe.

Le dispositif de gestion des risques et de contrôle interne sur les informations présentées dans le *reporting* de durabilité couvrira au plus tard en 2027 l'ensemble des sociétés contrôlées entrant dans le périmètre de consolidation du rapport de durabilité. Aucune société dont Legrand détient le contrôle n'en sera exclue. [GOV-5_01]

Il sera mis à jour régulièrement pour répondre à l'évolution des risques, de l'entreprise et du cadre légal dans une volonté d'amélioration continue.

Ses principaux objectifs seront de :

- donner une assurance sur la fiabilité de l'information de durabilité et sa conformité avec les règles en vigueur ;
- garantir le bon fonctionnement des processus internes concernant le *reporting* de durabilité ;
- veiller à l'application des instructions et au respect des objectifs fixés par la Direction Générale du Groupe.

L'environnement de contrôle interne et de gestion des risques liés aux informations présentées dans le *reporting* de durabilité du Groupe s'appuiera sur le dispositif de contrôle interne du Groupe qui repose sur :

- des politiques et des procédures disponibles sur l'Intranet du Groupe, applicables à l'ensemble des filiales ;
- des objectifs clairs, déclinés dans le Groupe et communiqués aux collaborateurs ;
- une structure organisationnelle et hiérarchique permettant une définition claire des rôles et responsabilités ;
- des formations organisées autour de sujets d'actualité et une animation continue du réseau des experts de durabilité ;
- un questionnaire d'auto-évaluation du contrôle interne complété par chaque entité ;
- un plan d'audit interne qui couvre l'ensemble des entités du Groupe.

Approche [GOV-5_02, GOV-5_03]

La Direction RSE en lien avec la Direction de l'audit, du contrôle interne et de la gestion des risques Groupe travaillera en 2025 sur :

- l'identification de l'univers de risque dans l'élaboration du *reporting* de durabilité ;
- l'évaluation des probabilités et impacts des principaux risques identifiés ;
- la priorisation de ces risques et la définition avec les contributeurs concernés de plans d'atténuation dédiés pour les réduire.

Intégration des processus de gestion des risques et du dispositif de contrôle interne spécifique au reporting de durabilité dans les dispositifs existants [GOV-5_04, GOV-5_05]

L'animation et l'organisation du dispositif de surveillance des risques et du dispositif de contrôle interne des informations présentées dans le *reporting* de durabilité sont placés sous la responsabilité de chaque Direction en charge du sujet comme par exemple, la Direction des Ressources Humaines pour l'ESRS S1 ou la Direction de la RSE pour l'ESRS E1.

Au niveau de la Direction de l'audit, du contrôle interne et de la gestion des risques Groupe, des travaux sont en cours afin de compléter le référentiel existant des activités de contrôles internes du Groupe avec des contrôles additionnels spécifiques au *reporting* de durabilité.

De nouveaux contrôles spécifiques au *reporting* de durabilité seront également ajoutés à l'actuel dispositif d'auto-évaluation annuel obligatoire de contrôle interne du Groupe, d'ici 2026, et le dispositif évoluera chaque année dans une démarche d'amélioration continue.

Dans la continuité de ce qui est réalisé par ailleurs sur le contrôle interne et le *management* des risques les acteurs suivants seront mobilisés :

- la Direction Générale, dans le cadre de la conception et du pilotage du dispositif de contrôle interne du Groupe dans son ensemble ;
- les organes de gouvernance de la Société et, plus particulièrement, le Comité d'audit, dont la mission inclut le suivi de l'efficacité du dispositif ;
- les différentes Directions du Groupe, qui pour certaines animent la démarche de contrôle interne et de gestion des risques au sein de différents comités opérationnels ;
- les experts RSE Groupe et locaux et les responsables financiers nommés dans les différentes filiales, qui jouent un rôle permanent dans l'organisation de l'environnement de contrôle et le respect des procédures ;
- les *managers*, aux différents niveaux de l'organisation, qui ont pour responsabilité de piloter le dispositif de contrôle interne sur leur périmètre.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
T
A

À compter de 2026, le dispositif de contrôle interne du *reporting* de durabilité du Groupe et ses évolutions potentielles seront présentés :

- à la Direction Générale, dans le cadre de la mise en place et de l'organisation du dispositif de contrôle interne ;
- au Comité d'audit et au Conseil d'administration de Legrand qui valident les plans d'audit et les axes

d'amélioration du contrôle interne appliqué aux domaines de la durabilité.

Enfin, l'ensemble des outils, des procédures et des résultats des revues de contrôle interne du *reporting* de durabilité seront mis à la disposition des auditeurs de durabilité avec lesquels des échanges réguliers sont effectués.

4.1.1.3 Présentation des activités et de la stratégie de durabilité du Groupe

4.1.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur du Groupe [SBM-1]

Stratégie de l'entreprise et modèle d'affaires [SBM-1_25]

La stratégie de Legrand est présentée au chapitre 2.1 « Un modèle unique et éprouvé de création de valeur responsable » du présent document.

Groupes de produits et services proposés [SBM-1_01]

Legrand propose à ses clients une offre produits complète pour tous les bâtiments, présentée aux chapitres 1 « Nos atouts dans ce marché porteur » et 2.1.1.2 « Une profondeur d'offre inégalée ».

Principaux clients [SBM-1_02, SBM-1_05]

Les principaux clients de Legrand sont présentés ci-après dans ce chapitre.

Aucun produit ou service proposé par le groupe Legrand n'est soumis à une interdiction.

Effectifs du Groupe [SBM-1_03, SBM-1_04]

Effectifs inscrits (CDD et CDI) : à fin 2024, les effectifs inscrits s'élèvent à 34 901 personnes. Le *reporting* RH est réalisé sur un périmètre de 33 858 personnes, soit 97 % des effectifs, Il n'intègre pas les acquisitions réalisées en 2024.

Effectifs moyens (CDD et CDI) : l'effectif total, en moyenne sur l'année 2024 est de 38 306. La répartition par zone géographique et par principal secteur d'activité est présentée ci-dessous.

Chiffre d'affaires [SBM-1_06, SBM-1_07, SBM-1_21, SBM-1_22, SBM-1_23, SBM-1_24]

En 2024, le chiffre d'affaires du Groupe s'élève à 8,6 milliards d'euros (voir le chapitre 5.3.2.1 de ce présent document d'enregistrement).

Ce chiffre d'affaires est ventilé par régions, ce qui correspond à son niveau de pilotage et de gestion. Il ne peut pas être ventilé par grand secteur relevant ou non des ESRS.

Répartition du nombre de collaborateurs et du chiffre d'affaires⁽¹⁾ par région

Europe



Nombre de collaborateurs

15 140



Chiffre d'affaires

3,5 Md€



Part du CA Groupe

40 %

Amérique du Nord et Centrale



Nombre de collaborateurs

6 459



Chiffre d'affaires

3,5 Md€



Part du CA Groupe

40 %

Reste du Monde



Nombre de collaborateurs

16 707



Chiffre d'affaires

1,7 Md€



Part du CA Groupe

20 %

(1) Chiffres d'affaires par destination.

Les engagements et objectifs en termes de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) de Legrand sont au cœur de sa stratégie. Ils participent à la croissance rentable et responsable du Groupe, couvrent l'ensemble des produits et services proposés par l'entreprise et visent à en faire bénéficier l'ensemble de ses parties prenantes, notamment ses clients partout dans le monde. En opérant au sein d'une industrie stratégique, soutenue par des tendances porteuses, le Groupe maintient une stabilité économique qui lui permet de soutenir des innovations durables sur le long terme.

Les éléments de la stratégie de Legrand qui se rattachent à des enjeux de durabilité et les produits et services liés sont présentés au chapitre 2.2.1.2 « L'urgence environnementale et la transition énergétique » de ce document.

Modèle de création de valeur de Legrand [SBM-1_25]

Le lecteur est invité à se référer au modèle de création de valeur présenté dans le chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel.

La chaîne de valeur amont et aval de Legrand [SBM-1_26, SBM-1_27, SBM-1_28]

Chaîne de valeur amont

Les principaux intrants pour la production des produits Legrand sont les composants nécessaires à ses activités et les matières premières de type plastique et métal. Les politiques mises en place par les Achats pour sécuriser ses approvisionnements sont détaillées au chapitre 4.1.5.2 « La démarche d'achats responsables du Groupe ». Les fournisseurs de Legrand, particulièrement les fournisseurs de matières premières tels que les producteurs de métaux, de plastiques et de composants électroniques, jouent un rôle essentiel en fournissant les matériaux de base nécessaires à la fabrication des produits du Groupe. Ces fournisseurs sont sélectionnés en fonction de critères stricts de qualité, de durabilité et de conformité aux normes environnementales et sociales.

Le transport amont et aval

Le transport des matières premières jusqu'aux sites de production du Groupe est également une étape importante,

couvrant des sujets de durabilité tels que le changement climatique, la pollution et les sujets sociaux liés aux travailleurs de la chaîne de valeur. Les fournisseurs sont les donneurs d'ordre pour le transport amont, tandis que Legrand est décisionnaire sur le transport aval et travaille donc avec ses fournisseurs de transport pour décarboner cette partie de son empreinte carbone, tout en sélectionnant ses fournisseurs en fonction de critères stricts, notamment de durabilité.

Chaîne de valeur aval

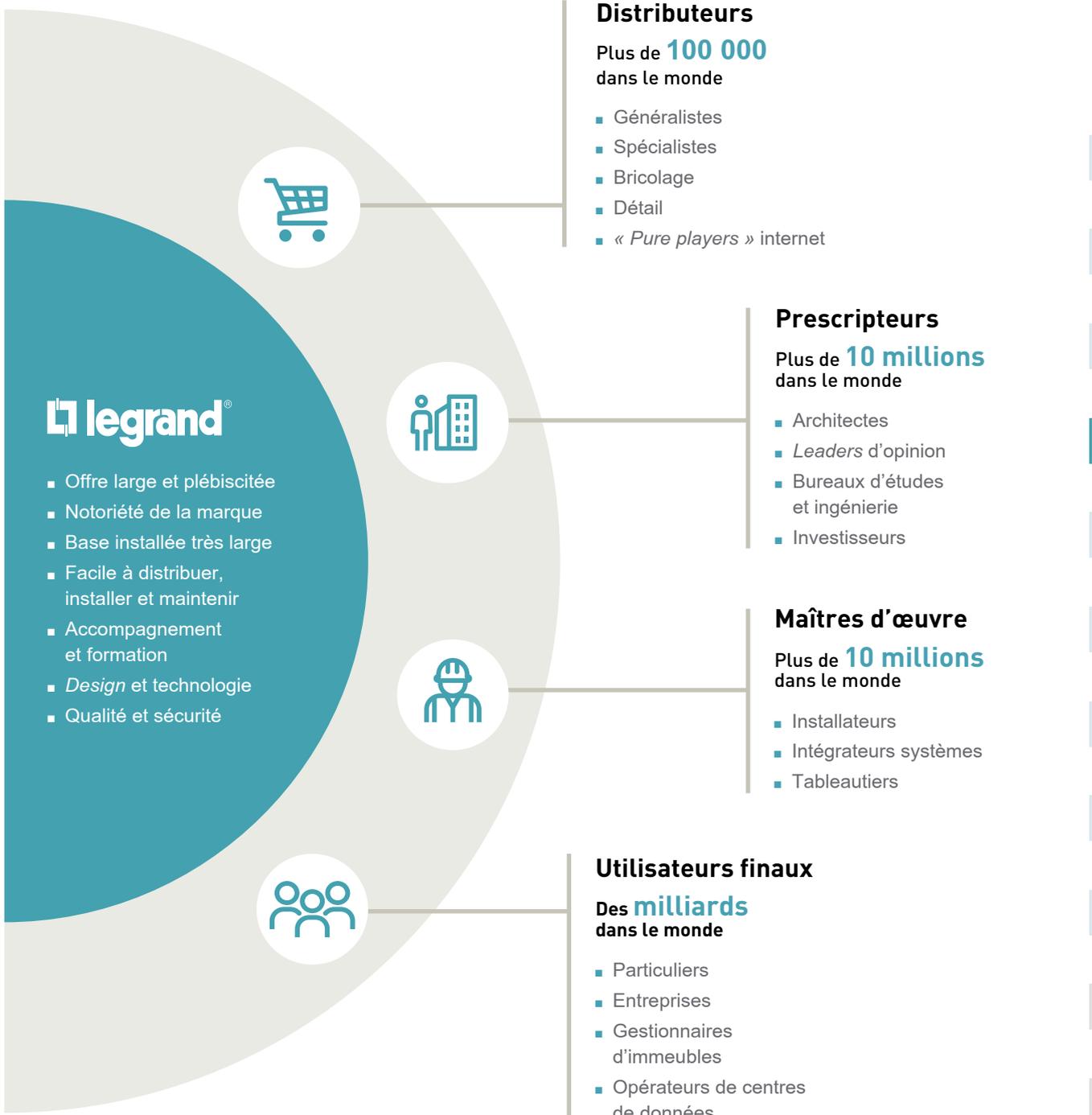
Les clients

Les distributeurs sont les prescripteurs des produits Legrand auprès des installateurs et utilisateurs finaux. Ils se répartissent en plusieurs catégories : les généralistes, qui offrent une large gamme de produits électriques ; les spécialistes, qui se concentrent sur des segments spécifiques du marché ; les magasins de bricolage, qui vendent des produits aux particuliers ; les détaillants, qui proposent les produits Legrand en magasin ; et les *pure players* internet, qui vendent en ligne.

Les prescripteurs sont essentiels pour intégrer les produits Legrand dans les projets de construction. Ils comprennent les architectes, les leaders d'opinion, les bureaux d'études et d'ingénierie, ainsi que les investisseurs. Ces acteurs influencent les choix de produits grâce à leur expertise et leurs recommandations.

Les maîtres d'œuvre incluent les installateurs, les intégrateurs systèmes et les tableautiers. Les installateurs, souvent des électriciens, sont responsables de l'installation des produits Legrand. Les intégrateurs systèmes assurent l'intégration des systèmes complexes, tandis que les tableautiers se spécialisent dans la fabrication de tableaux électriques.

Les utilisateurs finaux incluent les particuliers, les entreprises, les gestionnaires d'immeuble ou encore les opérateurs de centres de données (*datacenters*). Les particuliers utilisent les produits Legrand dans leurs maisons, les entreprises, les intègrent dans leurs locaux professionnels. Les gestionnaires d'immeuble ou de centres de données les utilisent pour la gestion et la maintenance des bâtiments.



Avantages actuels et attendus par les parties prenantes [SBM-1_27]

Les produits et services proposés par Legrand sont regroupés en deux catégories : les offres d'infrastructures essentielles, et celles pour la transition énergétique et digitale, incluant les centres de données (*datacenters*), les offres pour la transition énergétique, et celles pour les modes de vie numériques. Les produits de Legrand sont présentés aux chapitres 1 « Nos atouts dans ce marché porteur », 2.1.1.2 « Une profondeur d'offre inégalée », 2.1.1.3 « Le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment bénéficiant d'une exposition équilibrée » et 2.2.3 « Une ambition affirmée dans les solutions accompagnant la transition énergétique et numérique, notamment dans les centres de données » de ce document d'enregistrement universel. Ils permettent l'électrification et l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, augmentent le niveau de confort et de sécurité des utilisateurs, et réduisent les coûts d'exploitation des bâtiments. Ces avantages impactent directement les clients de Legrand ainsi que les utilisateurs des bâtiments concernés, soit toutes les parties prenantes du Groupe.

Pour les investisseurs et la communauté financière, les avantages procurés par les produits du Groupe sont liés à la

capacité d'innovation du Groupe et à ses positions de *leader*. Les segments liés à la transition énergétique et digitale ainsi que la forte exposition du Groupe aux activités liées à la rénovation des bâtiments, permettent d'assurer une croissance stable et rentable. Les investisseurs bénéficient ainsi d'une performance financière solide et d'une perspective de croissance continue. Le succès des gammes de produits Legrand profite également aux fournisseurs qui, entraînés dans une dynamique d'innovation, se voient ouvrir de nouvelles opportunités de croissance.

Pour les autres parties prenantes identifiées par le Groupe, telles que les ONG, la société civile, et la communauté scientifique, sectorielle et éducative, les avantages se situent à la fois dans l'engagement de Legrand sur les sujets de durabilité ainsi que dans l'utilisation des bâtiments équipés par le Groupe. Legrand contribue à la réduction des émissions de GES de ses utilisateurs grâce à ses solutions d'efficacité énergétique, mais ses produits visent également à améliorer les vies partout où les gens vivent, travaillent et se rencontrent.

Pour les collaborateurs, travailler chez Legrand signifie également faire partie d'une entreprise qui valorise l'innovation, la durabilité, la qualité et le bien-être de ses employés, tout en offrant des perspectives de croissance continue.

4.1.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe [SBM-2]

4.1.1.3.2.1 Les parties prenantes de Legrand et le mode de dialogue du Groupe [SBM-2_01, SBM-2_02]

La stratégie RSE de Legrand repose sur un dialogue continu et une interaction régulière avec ses parties prenantes. Huit parties prenantes sont identifiées comme prioritaires par le Groupe :

- ses clients et utilisateurs de ses produits et solutions, qu'ils soient distributeurs, prescripteurs, installateurs ou clients finaux ;
- ses collaborateurs et organisations syndicales ;
- ses fournisseurs et sous-traitants ;
- la communauté scientifique, sectorielle et éducative ;
- la communauté financière et extra-financière (notamment les investisseurs, les banques et les agences de notation) ;
- ses actionnaires ;
- les ONG et associations ;
- la société civile.



En fonction des parties prenantes, Legrand met en place des modalités de dialogue différentes décrites dans le tableau ci-dessous. [SBM-2_03, SBM-2_04]

Une enquête de matérialité d'impact a été diffusée en 2023 à l'ensemble de ses parties prenantes. Leur participation à cette enquête est indiquée dans la colonne « Résultats de l'engagement » du tableau ci-dessous.

Parties prenantes	Modalités de dialogue	Résultats de l'engagement
Clients	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enquête de satisfaction clients (CSS) internationale et annuelle ■ Echanges fréquents (réunions ou tables rondes) entre commerciaux et clients pour prise en compte des avis et attentes des clients ■ Service client ■ Poste de <i>Global Customer Experience Marketing</i> ■ Centres de formation Innoval dans le monde ■ Entretiens qualitatifs sur les sujets de durabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 514 clients répondants à l'enquête de matérialité d'impact ■ CSS couvre 93,5 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2024 ■ De nombreux centres de formation Legrand sont présents dans le monde. En 2024, les 45 centres de formation en Europe ont permis la formation de près de 30 000 stagiaires en présentiel et 20 000 en ligne ■ Entretiens qualitatifs lors de l'exercice de double matérialité
Collaborateurs et organisations syndicales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enquête d'engagement internationale réalisée en 2024 (réalisée tous les 3 ans) ■ Intranet du Groupe, journal d'entreprise ■ Comité Européen du Groupe Legrand (CEGL) qui se réunit au moins 1 fois par an en présentiel ■ Accords locaux et négociations locales avec les représentants du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Près de 3 000 collaborateurs répondants à l'enquête de matérialité d'impact ■ 26 570 collaborateurs répondants à l'enquête d'engagement ■ Feuille de Route RSE 2025-2027 et analyse de double matérialité présentées au CEGL en juin 2024 ■ Entretiens qualitatifs lors de l'exercice de double matérialité
Fournisseurs et sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enquête de satisfaction fournisseurs annuelle couvrant 50 % des montants d'achat ■ Plateforme d'homologation et de pilotage de la performance des fournisseurs SVM ■ Webinaires et conventions 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plus de 750 fournisseurs et sous-traitants répondants à l'enquête de matérialité d'impact ■ 541 fournisseurs répondants à l'enquête de satisfaction ■ 8 157 fournisseurs et sous-traitants référencés dans la plateforme SVM ■ 1 376 fournisseurs et sous-traitants participants aux événements organisés par les achats Groupe en 2024 comme la convention fournisseurs d'avril 2024
Communauté scientifique, sectorielle et éducative	<ul style="list-style-type: none"> ■ Signature de partenariats pour la mise en place de projets collaboratifs ■ Entretiens qualitatifs sur les sujets de durabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 30 représentants de la communauté scientifique, sectorielle et éducative répondants à l'enquête de matérialité d'impact ■ Entretiens qualitatifs lors de l'exercice de double matérialité
Communauté financière	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Roadshows</i>, conférences investisseurs plusieurs fois par an ■ Journées investisseurs tous les 3 à 4 ans ■ Enquête de perception tous les 3 à 4 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Près de 70 représentants de la communauté financière répondants à l'enquête de matérialité d'impact ■ Rencontre avec plus de 1 200 personnes par an (<i>Roadshows</i> RSE) ■ Enquête de perception sur le premier semestre 2024 ■ Journée investisseurs organisée en septembre 2024
Actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assemblée générale ■ Site institutionnel legrandgroup.com ■ Enquête de perception tous les 3 à 4 ans ■ Visites de sites 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Près de 70 actionnaires répondants à l'enquête de matérialité d'impact ■ Présentation de la politique RSE et des principales réalisations lors de l'Assemblée Générale ■ Enquête de perception sur le premier semestre 2024
ONG et associations	<ul style="list-style-type: none"> ■ Signature de partenariats pour le soutien de projets philanthropiques ■ Entretiens qualitatifs sur les sujets de durabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Près de 30 représentants d'ONG et d'associations répondants à l'enquête de matérialité d'impact ■ Entretiens qualitatifs lors de l'exercice de double matérialité
Société civile	<ul style="list-style-type: none"> ■ Site institutionnel legrandgroup.com 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Résultats diffus car catégorie « Société civile » non identifiée dans l'enquête de matérialité d'impact

4.1.1.3.2.2 Compréhension des intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2_05, SBM-2_06, SBM-2_07]

Les résultats de l'enquête de matérialité d'impact réalisée en 2023, ainsi que les entretiens qualitatifs sur les sujets de durabilité, permettent au Groupe d'identifier les enjeux matériels pour ses parties prenantes et ainsi d'élaborer ses Feuilles de Route RSE. Plus généralement les interactions régulières avec les parties prenantes permettent au Groupe d'adapter sa stratégie et son modèle d'affaires pour répondre

au mieux aux principales préoccupations et attentes de ses parties prenantes. Parmi les sujets centraux de ces discussions, ressortent la qualité et la sécurité des produits et services, le respect des Droits humains, l'éthique des affaires, l'efficacité énergétique des bâtiments, l'expérience client, la santé et la sécurité, le changement climatique et l'impact environnemental des produits et solutions.

La prise en compte des attentes des parties prenantes de l'entreprise dans le cadre de l'ESRS S1 et S2 est encore à construire. Ces points sont précisés dans les parties 4.1.3.1.5 « Autres exigences de publication » pour l'ESRS S1 et 4.1.3.2.5 « Autres exigences de publication » pour l'ESRS S2.

Pour l'ESRS S4, la prise en compte des intérêts et points de vue des consommateurs et utilisateurs finaux sont présentés au chapitre 4.1.3.3.2 « Stratégie ».

Suivant les différentes phases du cycle de vie des produits, Legrand adresse les sujets de durabilité décrits dans le tableau ci-dessous.

	Matières premières	Transport amont	Production	Transport aval	Vente et distribution	Phase d'usage des produits	Fin de vie des produits
Parties Prenantes de Legrand	Fournisseurs Communautés locales	Fournisseurs	Collaborateurs de Legrand Représentants du personnel Communautés vivant aux abords des sites de production Sous-traitants	Fournisseurs	Clients de Legrand : Distributeurs Installateurs électriques Intégrateurs Datacenters	Utilisateur final Réparateurs	Déconstructeurs Filière de recyclage Filière de réemploi Communautés locales
Sujets de durabilité	Changement climatique Impacts environnementaux : eau, pollution, biodiversité Utilisation des ressources et économie circulaire Sujets sociaux liés aux travailleurs de la chaîne de valeur Éthique des affaires	Changement climatique Pollution Sujets sociaux liés aux travailleurs de la chaîne de valeur	Changement climatique Impacts environnementaux : eau, pollution, biodiversité Utilisation des ressources et économie circulaire Sujets sociaux liés aux collaborateurs de Legrand et aux sous-traitants	Changement climatique Pollution Sujets sociaux liés aux travailleurs de la chaîne de valeur	Changement climatique Sujets sociaux liés aux travailleurs de la chaîne de valeur Éthique des affaires	Changement climatique Consommateurs et utilisateurs finaux	Pollution Utilisation des ressources et économie circulaire

4.1.1.3.2.3 Modifications de la stratégie et du modèle économique [SBM-2_08, SBM-2_10, SBM-2_11]

Les études réalisées dans le cadre de la mise en place de la CSRD, ainsi que la prise en compte des attentes des parties prenantes confirmer la stratégie et le modèle d'affaires du Groupe déjà existants.

Dès 2025, Legrand a prévu d'élargir les consultations sur les attentes de ses parties prenantes.

4.1.1.3.2.4 Information des organes de gouvernance [SBM-2_12]

Les résultats de l'enquête de matérialité d'impact, qui met en avant les attentes de l'ensemble des parties prenantes en

matière d'enjeux de durabilité, sont systématiquement validés en détail par le Comité de Direction de Legrand.

4.1.1.3.3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique du Groupe [SBM-3]

La cartographie des impacts, risques et opportunités consiste à identifier, évaluer et hiérarchiser les impacts que Legrand peut avoir sur la société et l'environnement par son activité et les risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité qui peuvent affecter la performance de l'entreprise, sa réputation ou ses parties prenantes.

Cette analyse de double matérialité permet d'identifier les sujets les plus matériels pour Legrand et pour ses parties prenantes et ainsi de prioriser les politiques à mettre en place et les plans d'actions associés. Legrand a identifié les

enjeux pertinents pour le Groupe au regard de son industrie, ses activités, ses parties prenantes, sa chaîne de valeur et de ses spécificités locales. Les résultats de cette analyse sont présentés dans le tableau ci-dessous, qui récapitule les impacts, positifs et négatifs, risques et opportunités de Legrand matériels et les politiques mises en place pour y répondre. Elle est ensuite recoupée avec la matrice de matérialité, qui présente les sujets de durabilité les plus matériels pour les parties prenantes de Legrand (voir importance pour les parties prenantes ci-dessous).



Environnement

ESRS E1 - Changement climatique

■ Adaptation au changement climatique

Impact + R I ↔ C&PL

Développement, production et vente de gammes de produits qui permettent le développement de technologies innovantes d'efficacité énergétique, permettant aux clients et aux consommateurs finaux de s'adapter aux risques de transition climatique

Impact + R I ↔ C

Développement, production et vente de gammes de produits permettant de contrôler les consommations énergétiques et de limiter les risques de marché liés à l'énergie

Risque III

Risques physiques / Risques aigus (stress hydrique, profondeur des crues pluviales et fluviales, durée des vagues de chaleur, indices de risques de glissement de terrain, de rafales de vent, etc.)

Risque III

Risques physiques / Risques chroniques (nombre de jours avec indice de chaleur maximal très inconfortable, nombre de jours de froid intense, nombre de jours à température >35°C, nombre de jours consécutifs à température <0°C, indices de risques de glissement de terrain, de rafales de vent, etc.)

■ Atténuation du changement climatique

Impact + R I ↔ C&PL

Développement, production et vente de gammes de produits participant à l'électrification, et contribuant à la transition énergétique dans le monde, permettant aux clients de réduire leurs consommations d'énergies fossiles, et ainsi réduire les émissions de GES globales

Impact + R I ↔ C&PL

Développement, production et vente de gammes de produits permettant aux consommateurs de réduire leurs consommations énergétiques (offres de produits d'efficacité énergétique), et ainsi de réduire les émissions de GES globales

Impact + R I ↔ C&PL

Développement, production et vente de gammes de produits permettant d'intégrer l'électricité renouvelable, et donc de réduire les émissions liées aux consommations électriques des clients, et ainsi réduire les émissions de GES globales

Impact - R I ↔ C&PL

Développement, production et vente de produits consommant beaucoup d'énergie durant leur phase d'usage, augmentant l'empreinte carbone de l'entreprise (aval, phase d'usage des produits)

Impact - R I ↔ PL

Impact carbone négatif de la chaîne de valeur de Legrand (Scope 3 Phase d'usage - aval, Scope 3 biens et services achetés - amont, et autres Scope 3)

Impact - R I ↔ PL

Activités sur site de Legrand (consommations énergétiques et fluides frigorigènes), impactant les Scopes 1&2 de l'entreprise

Impact - P II → PL

Non-atteinte des objectifs de réduction des émissions de GES, signifiant que l'entreprise continue à émettre des montants élevés de GES sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (amont, en propre et aval)

Risque II

Incapacité à suivre l'évolution des réglementations et à garantir la conformité sur l'ensemble des sites et des produits de l'entreprise

Risque II

Nouvelles réglementations mettant à risque les fournisseurs sur l'approvisionnement en matières premières ou en produits finis

Risque II

Incapacité à suivre les progrès technologiques du marché, tant pour les produits que pour les processus de production

Risque II

Difficulté à anticiper les tendances et évolutions futures du marché

Risque II

Perte de clients due à une sous-performance par rapport aux concurrents sur les sujets liés au climat ou à l'incapacité d'atteindre des objectifs trop ambitieux

Opportunité II

Accroissement de la demande du marché pour des produits soutenant la transition vers une économie à faibles émissions de carbone (par exemple, solutions d'efficacité énergétique, électrification, etc.)

Opportunité II

Intensification des normes réglementaires entraînant la croissance de la demande et des activités de l'entreprise

Opportunité II

Capacité financière et agilité pour pénétrer rapidement les marchés émergents

Opportunité II

Restructuration et refonte de la logistique de l'entreprise grâce aux évolutions réglementaires

Opportunité II

Alignement du portefeuille global sur les réglementations européennes (considérées comme les plus strictes à ce jour) permettant d'anticiper les réglementations émergentes dans le reste du monde

Opportunité II

Capacité à attirer les investisseurs et les capitaux en restant un leader sur les sujets liés au climat et en ayant une politique RSE ambitieuse

LÉGENDE

Qualité d'impact	Type d'impact	Temporalité	Chaîne de valeur	Partie prenante affectée
+ Positif	R Réel	I Court terme < 1 an	→ Amont	C Clients
- Négatif	P Potentiel	II Moyen terme < 5 ans	↔ Aval	E Employés
		III Long terme > 5 ans	↔ Propre	ECV Employés de la chaîne de valeur
				F Fournisseurs
				L Lanceurs d'alerte
				PL Planète
				UF Utilisateurs finaux
				SC Société civile

■ Énergie

Impact + R I ↔ C&PL

Développement, production et vente de gammes de produits qui permettent aux consommateurs de réduire leurs consommations énergétiques (offres de produits d'efficacité énergétique)

Impact - R I ▷ PL

Consommation énergétique de l'entreprise trop importante

Impact - R I ↔ PL

Consommation électrique des produits mis sur le marché trop importante

L'ESRS E1 est couvert par la Politique Climat.

Impact - R I ↔ PL

Consommation énergétique de la chaîne de valeur trop importante

Risque II

Coûts associés aux changements de machines industrielles avec un meilleur rendement énergétique trop important

Risque I

Coûts élevés de R&D pour développer les produits d'efficacité énergétique

Opportunité I

Augmentation du chiffre d'affaires par les ventes des produits d'efficacité énergétique

ESRS E2 - Pollution

■ Pollution de l'air

Impact + R I ↔ C&PL

Développement, production et commercialisation de produits permettant aux consommateurs de mesurer la qualité de l'air et donc d'agir pour réduire la pollution de l'air

Impact - R I ▷ PL

Émission de Composés Organiques Volatils (COV) dans les usines entraînant une dégradation de la qualité de l'air

■ Substances préoccupantes

Impact - R I ▷ C&UF

Utilisation de substances préoccupantes dans les produits commercialisés

■ Substances très préoccupantes

Impact - R I ▷ C&UF

Utilisation de substances très préoccupantes dans les produits commercialisés

■ Microplastiques

Impact - R I ↔ PL

Plastique utilisé dans les emballages des produits pourrait participer à la pollution de l'eau et des sols ou perturber le recyclage

Impact - R I ▷ PL

Granulés plastiques utilisés lors du processus de fabrication pourraient se répandre et se disperser dans l'environnement, entraînant une pollution des eaux et des sols à proximité des usines

Opportunité II

Augmentation du chiffre d'affaires si l'entreprise est identifiée par les clients comme fabricant qui a éliminé les emballages plastiques

L'ESRS E2 est couvert par la Politique de Prévention et de Réduction de la Pollution.

ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire

■ Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources

Opportunité II

Développement, production et commercialisation de produits éco-conçus permettant à l'entreprise de s'aligner sur les tendances du marché en faveur de produits durables et réparables, entraînant une augmentation des ventes des produits

■ Ressources sortantes liées aux produits et services

Impact - R I ↔ PL

Pollution des sols et des océans par les emballages plastiques utilisés pour commercialiser les produits

Opportunité II

Développement, production et commercialisation de produits réparés ou reconditionnés permettant au Groupe de répondre aux attentes du marché autour de la durabilité et la réparabilité des produits, entraînant une augmentation des ventes des produits et ayant un impact positif sur l'image de l'entreprise

L'ESRS E5 est couvert par la Politique Économie Circulaire.

LÉGENDE

Qualité d'impact	Type d'impact	Temporalité	Chaîne de valeur	Partie prenante affectée	
+ Positif	R Réel	I Court terme < 1 an	➔ Amont	C Clients	L Lanceurs d'alerte
- Négatif	P Potentiel	II Moyen terme < 5 ans	↔ Aval	E Employés	PL Planète
		III Long terme > 5 ans	▷ Propre	ECV Employés de la chaîne de valeur	UF Utilisateurs finaux
				F Fournisseurs	SC Société civile



ESRS S1 - Effectifs de l'entreprise

CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Sécurité de l'emploi

Impact **+ P II D E**

Impact sur la santé physique et mentale des collaborateurs lié à un socle de protection sociale

■ Temps de travail

Impact **- P II D E**

Impact sur la santé des collaborateurs si le temps de travail est trop important ou si les horaires sont atypiques (volume des heures supplémentaires, non-respect des temps de repos, coupure, travail de nuit)

■ Salaires décents

Impact **- P I D E**

Niveau de salaire ne permettant pas aux salariés de pourvoir à leurs besoins vitaux

Risque **II**

Risque principalement réputationnel lié à des niveaux de salaire trop bas, pouvant impacter négativement l'image de l'entreprise, et affecter la fidélité des clients et la perception par le marché, notamment financier, de l'entreprise

■ Dialogue social

Impact **- P II D E**

Impact sur la possibilité pour les collaborateurs de communiquer des revendications en vue d'améliorer les conditions de travail (salaire, temps de travail, emploi, qualité de vie au travail, etc.)

■ Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Impact **- P II D E**

Impact sur le bien-être des salariés lié à un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

■ Santé et sécurité

Impact **- P II D E**

Impact sur la santé et sécurité des salariés en l'absence de règles appropriées

Opportunité **II**

Sentiment de confiance des salariés à travailler dans un environnement encadré par des règles de sécurité strictes

Risque **I**

Risque opérationnel en cas d'absence de règles de santé-sécurité, de mauvaise application de ces règles ou de conditions de travail favorisant les accidents du travail

Risque **I**

Augmentation des accidents du travail

Risque **I**

Augmentation des arrêts de travail

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET ÉGALITÉ DES CHANCES POUR TOUS

■ Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Impact **- P II D E**

Impact sur l'accès à l'emploi, à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, et aux emplois les plus qualifiés en fonction du genre

Risque **II**

Absence de politiques sur l'égalité de genre et de rémunération entraînant une fuite des talents féminins, une difficulté à recruter (augmentation des coûts de recrutement) et de possibles risques juridiques

Opportunité **II**

Opportunité d'attraction et de rétention de talents féminins

■ Formation et développement des compétences

Impact **- P II D E**

Impact sur l'employabilité interne et externe des salariés (impact sur leurs perspectives de développement personnel et professionnel)

Opportunité **II**

Initiatives permettant de développer et retenir les talents et favoriser la compétitivité de l'entreprise grâce à une bonne adaptabilité des salariés aux changements (et une diminution des coûts de recrutement)

■ Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

Impact **- P II D E**

Impact sur la santé physique et mentale des salariés

■ Diversité

Impact **+ P II D E**

Impact d'initiatives sur l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion pour les salariés de l'entreprise

Opportunité **I**

La diversité (genre, âge, origine ethnique....) comme source d'innovation et de créativité

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

LÉGENDE

Qualité d'impact	Type d'impact	Temporalité	Chaîne de valeur	Partie prenante affectée	
+ Positif	R Réel	I Court terme < 1 an	➔ Amont	C Clients	L Lanceurs d'alerte
- Négatif	P Potentiel	II Moyen terme < 5 ans	↔ Aval	E Employés	PL Planète
		III Long terme > 5 ans	D Propre	ECV Employés de la chaîne de valeur	UF Utilisateurs finaux
				F Fournisseurs	SC Société civile

AUTRES DROITS LIÉS AU TRAVAIL

■ Protection de la vie privée

Impact — P II DCE

Impact sur la confidentialité des données personnelles des salariés ou autres parties prenantes en l'absence de politique

L'ESRS S1 est couvert par la Charte des Droits humains, la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie, la Politique Santé & Sécurité au Travail, la Politique Diversité & Inclusion, le Code d'éthique partagé, la Politique Formation et la Politique de protection des données personnelles RH.

ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur

CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Temps de travail

Risque I

Risque réputationnel et juridique lié au non-respect des législations locales et/ou internationales sur le temps de travail des travailleurs de la chaîne de valeur de l'entreprise

■ Santé et sécurité

Opportunité I

Opportunité de renforcer la bonne réputation de l'entreprise avec des politiques appropriées dans la chaîne de valeur

Risque I

Risque réputationnel lié à l'absence de politique ou d'application de politique santé-sécurité entraînant des accidents du travail, accidents potentiellement mortels, dans la chaîne de valeur

Risque I

Risque juridique lié à l'absence de politique ou d'application de politique santé-sécurité entraînant des accidents du travail, accidents potentiellement mortels, dans la chaîne de valeur (devoir de vigilance)

L'ESRS S2 est couvert par la Politique Achats, le Code de Conduite Fournisseurs et la Politique Minerais de conflit.

AUTRES DROITS LIÉS AU TRAVAIL

■ Travail des enfants

Impact — P II → ↔ ECV

Relations avec des prestataires ne garantissant pas le non-travail des enfants parmi leurs salariés et des salariés de leur chaîne de valeur

Risque I

Le risque d'avoir du travail d'enfants au sein de la chaîne de valeur de l'entreprise entraînerait un risque réputationnel, impacterait son image et ses ventes et pourrait avoir des conséquences juridiques (devoir de vigilance)

■ Travail forcé

Impact — P II → ↔ ECV

Relations avec des prestataires ne garantissant pas le non-travail forcé parmi leurs salariés et des salariés de leur chaîne de valeur

Risque I

Le risque d'avoir du travail forcé au sein de la chaîne de valeur de l'entreprise entraînant un risque réputationnel, impacterait l'image de l'entreprise et ses ventes et pourrait avoir des conséquences juridiques (devoir de vigilance)

ESRS S4 - Clients, Consommateurs et utilisateurs finaux

INCIDENCES LIÉES AUX INFORMATIONS SUR LES CLIENTS, CONSOMMATEURS ET/OU LES UTILISATEURS FINAUX

■ Protection de la vie privée

Risque I

Risque réputationnel lié à la non-protection de la vie privée des consommateurs et utilisateurs finaux

Risque I

Risque juridique lié à la non-protection de la vie privée des consommateurs

■ Accès à l'information (de qualité)

Risque I

Risque réputationnel lié au manque d'accès à l'information de qualité sur les produits Legrand pour ses consommateurs

■ Spécifique

Risque I

Client B2B : Risque Réputationnel et juridique lié à la non-protection de la vie privée des clients, de la liberté d'expression et à l'accès à l'information de qualité des produits pouvant entraîner des litiges

LÉGENDE

Qualité d'impact	Type d'impact	Temporalité	Chaîne de valeur	Partie prenante affectée	
+ Positif	R Réel	I Court terme < 1 an	→ Amont	C Clients	L Lanceurs d'alerte
- Négatif	P Potentiel	II Moyen terme < 5 ans	← Aval	E Employés	PL Planète
		III Long terme > 5 ans	D Propre	ECV Employés de la chaîne de valeur	UF Utilisateurs finaux
				F Fournisseurs	SC Société civile

SÉCURITÉ DES CLIENTS, CONSOMMATEURS ET/OU DES UTILISATEURS FINAUX

■ Santé et sécurité

Impact — P II ↔ C&UF

Impact négatif d'une défaillance d'un produit ou service (possible incident physique et/ou matériel) sur la santé ou sécurité de l'utilisateur final

■ Sécurité de la personne

Impact — P II ↔ C&UF

Impact négatif d'une défaillance d'un produit ou service sur l'utilisateur final

L'ESRS S4 est couvert par la Politique Qualité, la Politique de Protection des données clients et des utilisateurs et la Politique Expérience Client.

Gouvernance

ESRS G1 - Conduite des affaires

■ Culture d'entreprise

Impact — P II D E

Culture d'entreprise absente ou insuffisante ne permettant pas de favoriser le bien-être des collaborateurs

■ Protection des lanceurs d'alerte

Impact — P II D E & L

Protection des lanceurs d'alerte absente ou insuffisante, favorisant la culture du silence et les comportements non éthiques pouvant ne pas être détectés (fraude, corruption, autres pratiques répréhensibles)

■ Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement

Impact — P II ↔ F

Gestion des relations avec les fournisseurs inexistante ou insuffisante ne favorisant pas des relations pérennes et de confiance

Impact + R I ↔ F

Impact positif sur les fournisseurs mieux-disants en matière de RSE par la prise en compte de critères sociaux et environnementaux dans la sélection des fournisseurs

■ Protection des enfants

Impact — P II ↔ C&UF

Impact négatif d'une défaillance d'un produit sur l'utilisateur final, particulièrement si celui-ci est un enfant et donc un public vulnérable. Cette situation impacterait négativement également le client ayant installé le produit

■ Spécifique

Impact — P II C&UF

Impact négatif d'une défaillance d'un produit sur la santé et sécurité des clients B2B

Impact — P II ↔ F

Impact négatif sur les fournisseurs de pratiques en matière de paiement des fournisseurs non responsables et/ou présentant des lacunes

CORRUPTION ET VERSEMENT DE POTS DE VIN

■ Prévention et détection, y compris les formations

Impact — P II D C SC

Pratiques de corruption et versements de pots-de-vin favorisant un système corrompu concernant les états et les différentes parties prenantes

Risque II

Risque opérationnel en cas de non mise en place de politiques et formations sur la corruption et les versements de pots-de-vin

Risque II

Perte de confiance des investisseurs et des salariés en cas de pratiques de corruption ou de versements de pots-de-vin

■ Incidents /cas

Risque II

Risque réputationnel en cas de corruption ou versements de pots-de-vin

L'ESRS G1 est couvert par la Politique d'éthique des affaires, la Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte, la Politique Achats et la Politique de Paiement des fournisseurs.

LÉGENDE

Qualité d'impact	Type d'impact	Temporalité	Chaîne de valeur	Partie prenante affectée
+ Positif	R Réel	I Court terme < 1 an	➔ Amont	C Clients
- Négatif	P Potentiel	II Moyen terme < 5 ans	↔ Aval	E Employés
		III Long terme > 5 ans	D Propre	ECV Employés de la chaîne de valeur
				F Fournisseurs
				L Lanceurs d'alerte
				PL Planète
				UF Utilisateurs finaux
				SC Société civile

Le Groupe a identifié 43 impacts, 21 risques et 15 opportunités matériels. [SBM-3_01, SBM-3_02, SBM-3_03, SBM-3_04, SBM-3_06, SBM-3_NEW]

La liste des enjeux de durabilité identifiés comme matériels pour Legrand, à l'issue de l'analyse de double matérialité, est présentée en annexe 3 de ce chapitre.

L'ensemble des sujets de durabilité matériels identifiés sont traités dans ce rapport de durabilité. La Feuille de Route RSE 2022-2024, qui est la stratégie mise en place par le Groupe en 2022 pour mettre en action l'entreprise autour des sujets de durabilité matériels identifiés par le Groupe dans son enquête de matérialité réalisée en 2021, regroupe la plupart des sujets de durabilité. Cette Feuille de Route RSE fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, et chaque périmètre du Groupe a des objectifs annuels sur cette Feuille de Route RSE, au même titre que les objectifs financiers.

D'autres sujets de durabilité identifiés comme prioritaires pour Legrand ou par ses parties prenantes se retrouvent dans des politiques dédiées ou dans le plan de vigilance de Legrand présenté dans le chapitre 3.7 du présent document d'enregistrement universel.

Effets financiers des risques et opportunités matériels, résilience de la stratégie et du modèle économique [SBM-3_08, SBM-3_09, SBM-3_10, SBM-3_11, SBM-3_12]

À la date de publication de son rapport de durabilité, Legrand ne dispose pas encore de données suffisamment fiables pour publier les informations sur les effets financiers des risques et opportunités matériels, ni sur la résilience de sa stratégie et de son modèle économique. Des groupes de travail sont en cours de constitution pour pouvoir publier des premiers éléments en 2027. Il est à noter la provision réalisée et l'explication fournie concernant un litige en France, présentés au chapitre 8, note 5.5 Litiges et passifs éventuels.

En 2024, une revue complète des impacts, risques et opportunités a été réalisée pour répondre aux exigences de la CSRD. La quasi-totalité des impacts, risques et opportunités ont donc été redéfinis et 1 impact négatif et 1 risque propres à l'entité (*entity-specific*) ont été identifiés à la suite de ce travail.

4.1.1.4 Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités

4.1.1.4.1 Méthodologie de l'analyse de double matérialité [IRO-1]

Identification des enjeux clés [IRO-1_05, IRO-1_13]

En cette première année de déploiement de la CSRD, l'analyse des impacts, risques et opportunités a été réalisée sur les activités propres de Legrand et sa chaîne de valeur. L'analyse sera affinée dans les prochaines années au-delà des fournisseurs de rang 1.

Les équipes se sont appuyées sur la liste des ESRS, les études existantes, notamment l'enquête de matérialité d'impact réalisée en 2023 et ont consolidé les informations internes disponibles sur les enjeux clés pour en avoir la meilleure compréhension possible. L'ensemble des sous-thèmes des ESRS a été inclus dans ce travail.

La méthodologie utilisée pour identifier et évaluer les IROs matériels pour le Groupe a permis de sélectionner les enjeux matériels. Elle consiste en 7 étapes :

- identification des parties prenantes de Legrand ;
- construction d'une première liste d'enjeux à partir de la liste des sujets, sous-sujets, sous-sous-sujets des ESRS en les comparant aux listes d'enjeux existantes (matrice des risques Groupe, devoir de vigilance, enjeux de la Feuille de Route RSE 2022-2024, enjeux demandés par les agences de notation, GRI, ODD, SASB, benchmark des autres entreprises) ;
- ateliers de sélection des enjeux en lien avec l'activité de Legrand ;
- consultation des experts internes (RH, Santé et Sécurité, Achats, Direction juridique, Environnement, Finance...) ;

- consultation des parties prenantes : enquête de matérialité d'impact réalisée en 2023 et consultations régulières décrites ci-dessus ;
- consultation du top 60 des *managers* de Legrand présents dans toutes les géographies du Groupe ;
- présentation et validation des résultats par les experts et le Comité de Direction du Groupe.

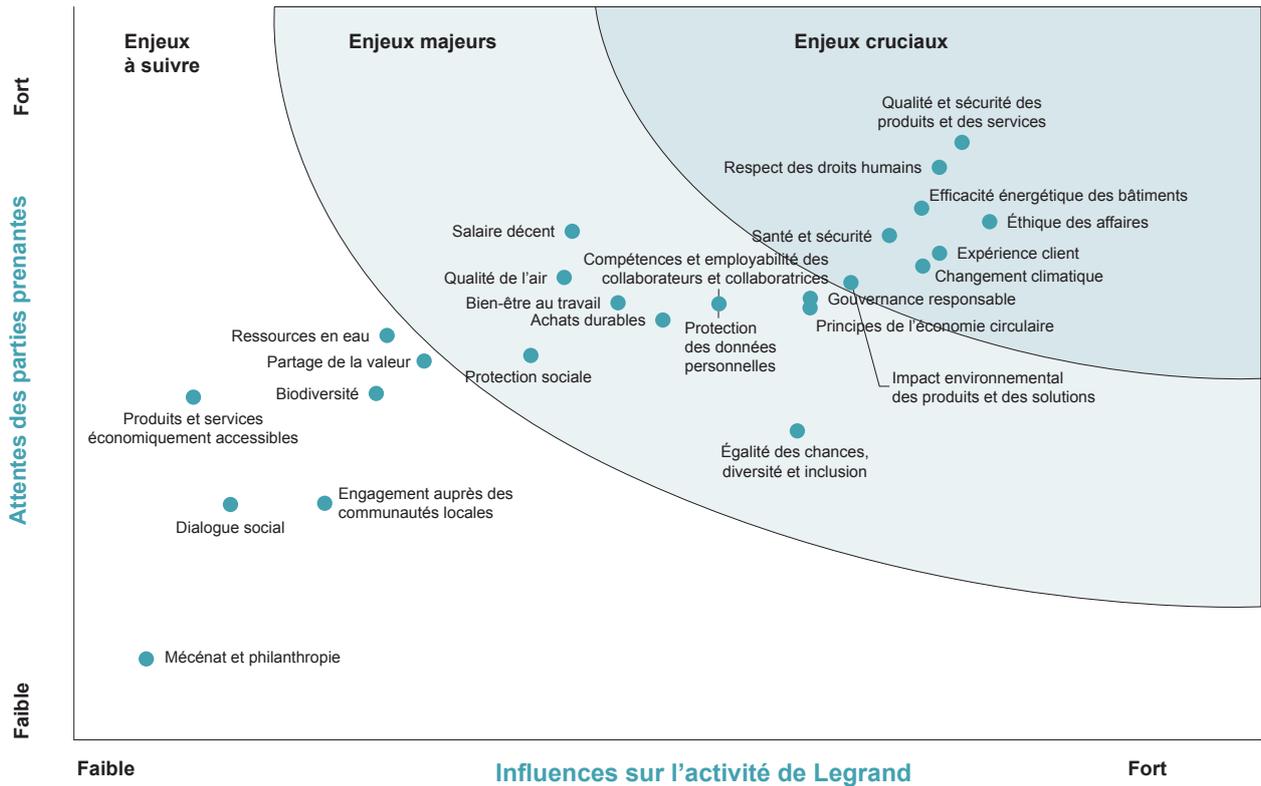
Enquête de matérialité

Une enquête de matérialité a été réalisée en 2023. 4 573 réponses ont été reçues de 78 pays, venant des principales parties prenantes de Legrand : collaborateurs, clients, fournisseurs et sous-traitants, investisseurs, actionnaires, et des représentants de la société civile (ONG, étudiants, etc.).

Sur les 25 enjeux soumis à consultation, huit sont ressortis de cette enquête et ont été utilisés pour identifier les enjeux clés du Groupe et définir les priorités de la nouvelle Feuille de Route RSE 2025-2027, lancée en mars 2025 :

- qualité et sécurité des produits et services ;
- respect des droits humains ;
- éthique des affaires ;
- efficacité énergétique des bâtiments ;
- expérience client ;
- santé et sécurité ;
- changement climatique ;
- impact environnemental des produits et des solutions.

Résultats et classement des enjeux de durabilité selon l'enquête de matérialité d'impact



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- T
- A

Identification des impacts, risques et opportunités du Groupe [IRO-1_01]

En suivant la liste des sujets, sous-sujets et sous-sous-sujets des ESRS, les équipes Legrand, détaillées ci-dessous, ont identifié pour chacun d'eux les impacts, risques et opportunités correspondants. Les conséquences des activités de l'entreprise sur ses parties prenantes et l'environnement d'une part (impacts positifs et négatifs), et les effets financiers que ces enjeux ont ou peuvent avoir sur l'entreprise, d'autre part (risques et opportunités) ont été relevés.

La méthodologie utilisée pour l'identification des impacts, risques et opportunités se décompose en 3 étapes :

- identification des impacts, risques et opportunités sur l'ensemble de la chaîne de valeur, pour chaque sujet, sous-sujet et sous-sous-sujet des ESRS ;
- consultation des équipes financières, risques et experts internes (Opérations Groupe, Finance, Stratégie, Environnement, RH) ;
- présentation du résultat et validation par le Comité de Direction.

Évaluation des impacts pour identifier les impacts matériels [IRO-1_02, IRO-1_03, IRO-1_04, IRO-1_06, IRO-1_08, IRO-1_09]

Parmi la liste des impacts définis, chaque impact a été évalué sur une échelle à 4 niveaux allant d'un risque très faible et à un risque fort et selon les critères de notation suivants :

- le sens de l'impact (positif ou négatif) ;
- le type d'impact (réel ou potentiel) ;
- la probabilité d'occurrence (échelle de très peu probable à très probable ou réel) ;

- la gravité (déterminée sur la base des facteurs suivants : le caractère irréversible ou pérenne de l'impact, l'étendue et l'ampleur).

En cette 1^{ère} année du rapport de durabilité conforme aux exigences de la CSRD, la cartographie des impacts n'a pas fait l'objet d'une désagrégation.

À partir de 2025, un niveau de granularité complémentaire sera progressivement mis en place pour identifier tous les impacts matériels, en prenant en compte la maille :

- pays, lorsque la nature des impacts peut dépendre du pays ou s'il existe de fortes variations d'un pays à l'autre et lorsque la présentation des informations à un niveau d'agrégation supérieur rendrait les informations importantes sur les impacts, risques ou opportunités moins compréhensibles ;
- site ou actif présentant un intérêt significatif, lorsque les impacts dépendent fortement d'un lieu ou d'un actif spécifique.

Évaluation des risques et opportunités pour identifier les risques et opportunités matériels [IRO-1_07, IRO-1_14]

Parmi la liste des risques et opportunités définis, chaque risque et opportunité a été évalué selon les critères de notation suivants :

- critères d'importance :
 - la probabilité d'occurrence ;
 - le caractère irréversible du risque ou pérenne de l'opportunité ;
 - le périmètre affecté ;
 - l'ampleur ;
 - la temporalité.

- critères de conséquences financières :
 - la capitalisation boursière ;
 - le chiffre d'affaires ;
 - les coûts.

En 2024, aucune dépendance n'a été identifiée en lien avec les risques et opportunités matériels.

Détermination du caractère matériel [IRO-1_10, IRO-1_11, IRO-1_12, IRO-1_15]

Les seuils de matérialité définis pour les impacts, risques et opportunités sont fixés à « moyens » et « forts ».

Les enjeux, issus de l'enquête de matérialité, considérés comme « cruciaux » ou « majeurs » pour les parties prenantes du Groupe ont également été automatiquement identifiés comme matériels pour le Groupe, même si les impacts, risques ou opportunités n'avaient pas été déterminés matériels à la suite de l'évaluation de la matérialité d'impact ou financière.

L'ensemble des enjeux de la Feuille de Route RSE 2022-2024 sont matériels pour Legrand.

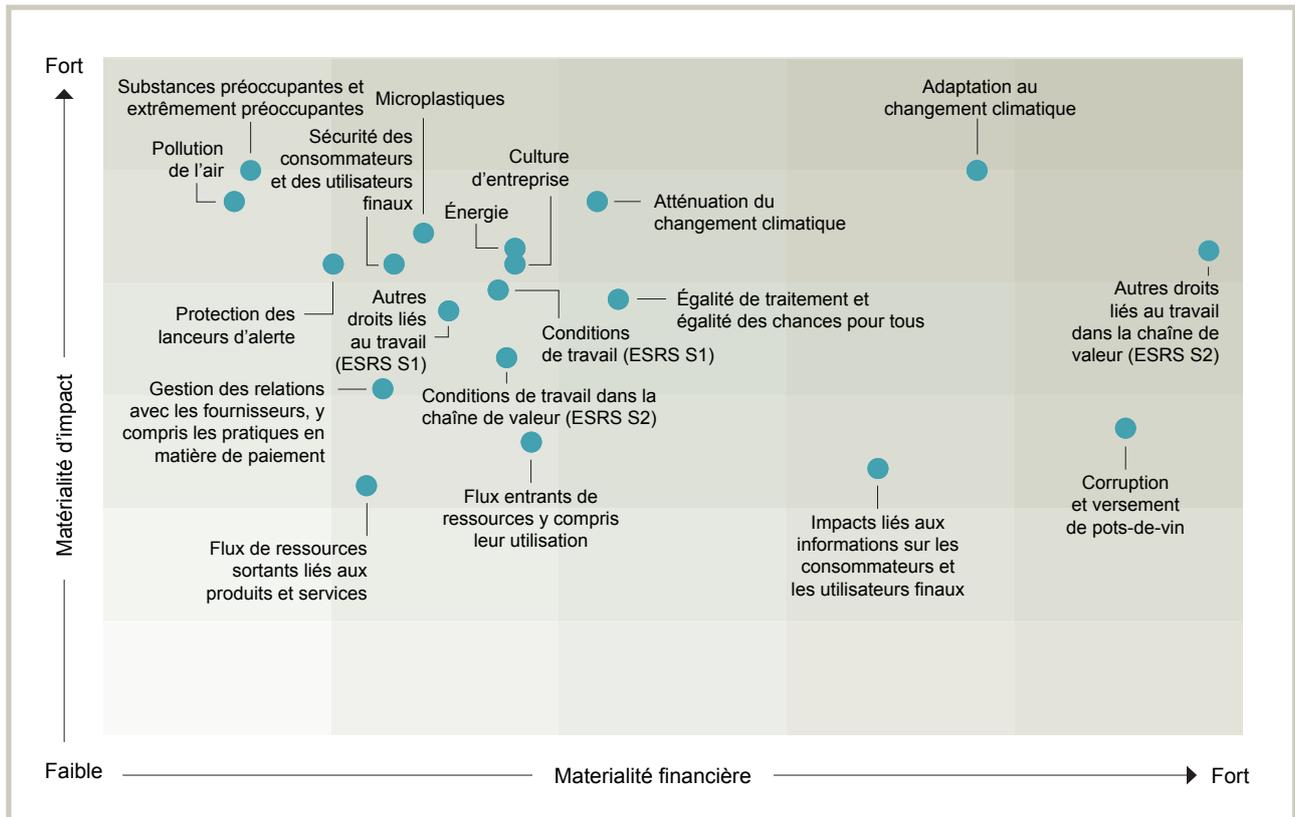
Comme indiqué ci-dessus, les résultats de cette première analyse de double matérialité ont été présentés et validés par le

Comité de Direction. De plus, le Comité d'audit étant notamment responsable de la revue et du suivi des impacts, risques et opportunités, de leur intégration dans les politiques et stratégies du Groupe, de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, et de l'audit interne, il a également revu et validé le résultat de cette analyse de double matérialité. Aucune procédure de contrôle interne spécifique n'a été mise en place à ce stade, mais les procédures internes déjà en place ont été utilisées.

Il faut noter que l'analyse de double matérialité, le processus d'identification, d'évaluation et de gestion des impacts, risques et opportunités viennent d'être mis en place en 2024, et n'ont donc pas encore évolué. Une revue critique de cette analyse sera réalisée en 2025 et les résultats seront présentés au Comité d'audit puis au Conseil d'administration.

Les risques liés à la durabilité sont pleinement intégrés dans le cadre global de gestion des risques du Groupe. Cette intégration permet de s'assurer que les risques de durabilité sont évalués et gérés de manière cohérente avec les autres types de risques. Le processus inclut l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des risques de durabilité. Les résultats de cette évaluation sont ensuite incorporés dans le profil de risque global du Groupe, garantissant ainsi une approche holistique et alignée avec les objectifs stratégiques de l'organisation.

4.1.1.5 Matrice de double matérialité [IRO-1]



4.1.1.5.1 Récapitulatif des enjeux matériels du Groupe [IRO-2]

Les informations liées aux impacts, risques et opportunités matériels issus de cette analyse de double matérialité sont présentés tout au long de ce rapport de durabilité, au sein des ESRS correspondants. [IRO-2_13]

Les thèmes suivants n'ont pas été identifiés comme matériels à l'issue de l'analyse de double matérialité, c'est-à-dire que les IROs identifiés sur ces thématiques ont été notés en dessous des seuils de matérialité : [IRO-2_05, IRO-2_06, IRO-2_10, E3.IRO-1, E4.IRO-1]

ESRS E3 : Ressources hydriques et marines

Le Groupe, en raison de la nature de son industrie et de ses activités, utilise très peu d'eau, n'utilise pas et n'impacte pas les ressources marines. Par conséquent, les sujets liés aux ressources hydriques et aux ressources marines ne sont pas matériels pour Legrand.

En complément, le Groupe a analysé en 2024 la situation au regard des enjeux hydriques de l'ensemble de ses sites et vérifié que ses opérations implantées dans des zones de

stress hydrique contrôlent leurs consommations en eau et donc en consomment peu pour ne pas participer au problème et ne pas impacter les activités du Groupe.

Au regard de ces éléments, le Groupe n'a pas mené de consultation puisqu'il n'y a pas de parties prenantes affectées.

ESRS E4 : Biodiversité et écosystèmes

Le Groupe s'appuie sur l'analyse réalisée par I-Care en 2023 afin de confirmer les impacts très faibles de Legrand à court terme sur la biodiversité. Une analyse sur la chaîne de valeur de Legrand fera l'objet d'un approfondissement lors des prochains exercices. Le Groupe n'a pas identifié de risque physique, de transition ou d'opportunité en lien avec la biodiversité et les écosystèmes. Le Groupe ne dispose pas de sites proches d'une zone sensible en termes de biodiversité tels que définis par l'UNESCO *world heritage*, *key biodiversity area*, Natura 2000).

et ESRS S3 : Communautés affectées.

4.1.1.5.2 Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité importantes [MDR-P]

Les politiques

Legrand intègre les sujets matériels de durabilité pour le Groupe dans sa Feuille de Route RSE 2022-2024 et ses politiques dédiées (Politique de Prévention et de Réduction de la Pollution, Plan de vigilance...).

Le détail des priorités de la Feuille de Route RSE et des politiques spécifiques aux sujets environnementaux, sociétaux et de gouvernance, sont présentés tout au long de ce rapport de durabilité, au sein des ESRS correspondants :

- ESRS E1 :
 - La Politique Climat
- ESRS E2 :
 - La Politique de Prévention et de Réduction de la Pollution
- ESRS E5 :
 - La Politique Economie circulaire
- ESRS S1 :
 - La Charte des Droits humains ;
 - La Politique Diversité et Inclusion ;
 - La Politique Santé et Sécurité au Travail ;
- La Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie ;
- La Politique Formation ;
- Le Code d'éthique partagée ;
- La Politique de protection des données personnelles RH.
- ESRS S2 :
 - La Politique Achats ;
 - Le Code de Conduite Fournisseurs ;
 - La Politique Minerais de Conflit.
- ESRS S4 :
 - La Politique Expérience Client ;
 - La Politique Qualité ;
 - La Politique de Protection des données des clients et utilisateurs.
- ESRS G1 :
 - La Politique d'éthique des affaires ;
 - La Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte ;
 - La Politique Achats ;
 - La Politique de Paiement des fournisseurs.

4.1.1.5.3 Actions et ressources relatives aux enjeux de durabilité matériels [MDR-A]

Le détail des actions et ressources relatives aux enjeux de durabilité matériels est présenté tout au long de ce rapport de durabilité, au sein des ESRS correspondants.

4.1.1.5.3.1 Indicateurs relatifs aux enjeux de durabilité matériels [MDR-M]

En plus des *datapoints* relatifs aux enjeux de durabilité présentés dans les différents chapitres de ce rapport de durabilité, Legrand s'appuie à court terme, pour atteindre ses objectifs à moyen et long terme, sur des Feuilles de Route

RSE qui constituent le plan d'actions opérationnel de la démarche RSE du Groupe. La Feuille de Route RSE 2022-2024 détaille les 15 priorités que le Groupe s'est fixées et précise les objectifs à atteindre en 2024 ou annuellement.



Favoriser la diversité et l'inclusion

Diversité de genre	Atteindre un taux de 30 % de femmes dans des positions managériales
Label « Diversité & Inclusion »	Atteindre 80 % des effectifs travaillant dans une entité labellisée « Diversité & inclusion »
Employabilité des personnes en début de carrière	Offrir chaque année 4 000 nouvelles opportunités à des personnes en début de carrière
Diversité et inclusion des fournisseurs	Développer 200 courants d'affaires supplémentaires avec des fournisseurs œuvrant dans le domaine de la « Diversité & Inclusion »



Réduire notre impact carbone

Émissions de CO₂ évitées pour nos clients (Scope 4)	Grâce aux offres d'Efficacité Énergétique du Groupe, permettre à nos clients d'éviter l'émission de 12 millions de tonnes de CO₂
Émissions de CO₂ directes et indirectes (Scopes 1&2)	Réduire chaque année de 10 % les émissions de CO₂ des Scopes 1&2 du Groupe en améliorant l'efficacité énergétique de nos usines et <i>via</i> le déploiement des énergies renouvelables
Émissions de CO₂ indirectes (Scope 3)	Encourager au moins 250 fournisseurs clés de Legrand à avoir un objectif officiel de réduction des émissions de CO ₂ de 30 % en moyenne d'ici 2030



Promouvoir l'économie circulaire

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 Product Sustainability Profiles (Profils de durabilité des produits)



Être un acteur responsable

Satisfaction client	Atteindre 90 % des ventes réalisées à des clients satisfaits (études de satisfaction)
Éthique des affaires / Compliance	Poursuivre l'engagement de Legrand en matière d'éthique des affaires : encadrer, former et se conformer
Employabilité et développement des compétences	Former chaque année 85 % des collaborateurs et atteindre progressivement 7 heures de formation annuelle pour chacun
Sécurité au travail	Diminuer de 20 % le taux de fréquence des accidents du travail (TF2)
Couverture sociale étendue	Étendre le programme Serenity On à 100 % des collaborateurs



La nouvelle Feuille de Route RSE 2025-2027

La 5^{ème} Feuille de Route RSE s'est achevée fin 2024. En mars 2025, Legrand a publié sa 6^{ème} Feuille de Route RSE, structurée autour de 5 axes :

- Favoriser la diversité et l'inclusion ;
- Atténuer le changement climatique ;

- Développer une économie plus circulaire ;
- Être au service de nos clients ;
- Agir en acteur responsable.

Les objectifs de la nouvelle Feuille de Route RSE 2025-2027 du Groupe sont présentés dans le chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel.

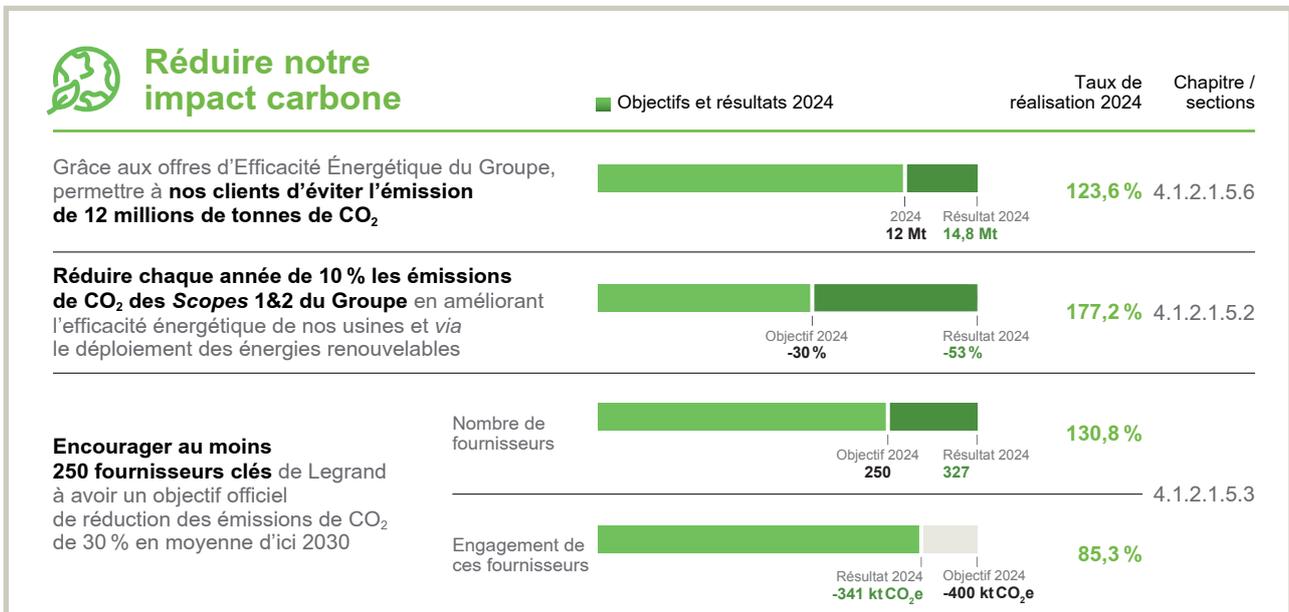
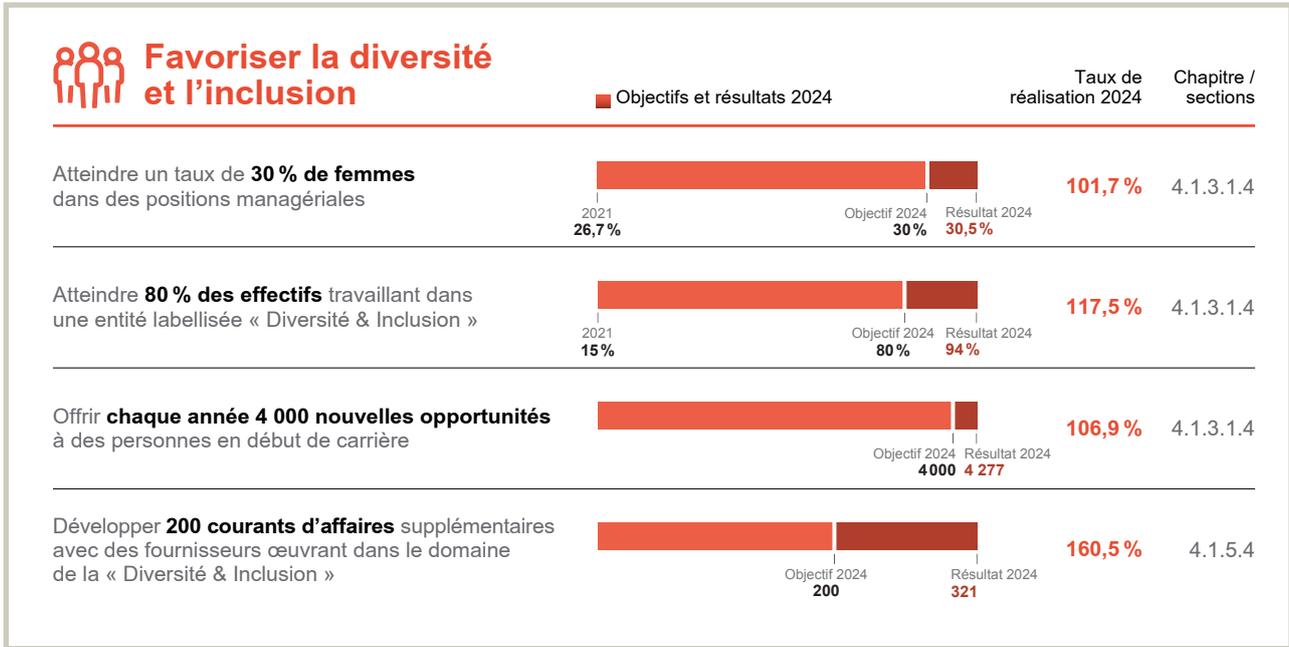
4.1.1.5.4 Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles [MDR-T]

Le suivi de l'efficacité des politiques et des actions mises en place est assuré par le pilotage de l'atteinte des objectifs annuels de la Feuille de Route RSE, détaillés tout au long de ce rapport de durabilité, au sein des ESRS correspondants. Pour les autres thématiques identifiées comme matérielles pour Legrand, qui ne sont pas incluses dans la Feuille de Route RSE, elles sont traitées par des politiques dédiées et

sont présentées tout au long du rapport de durabilité dans chaque thématique concernée.

Réalisation globale de la Feuille de Route RSE 2022-2024 :

- 113 % en 2024
- 118 % en 2023
- 123 % en 2022



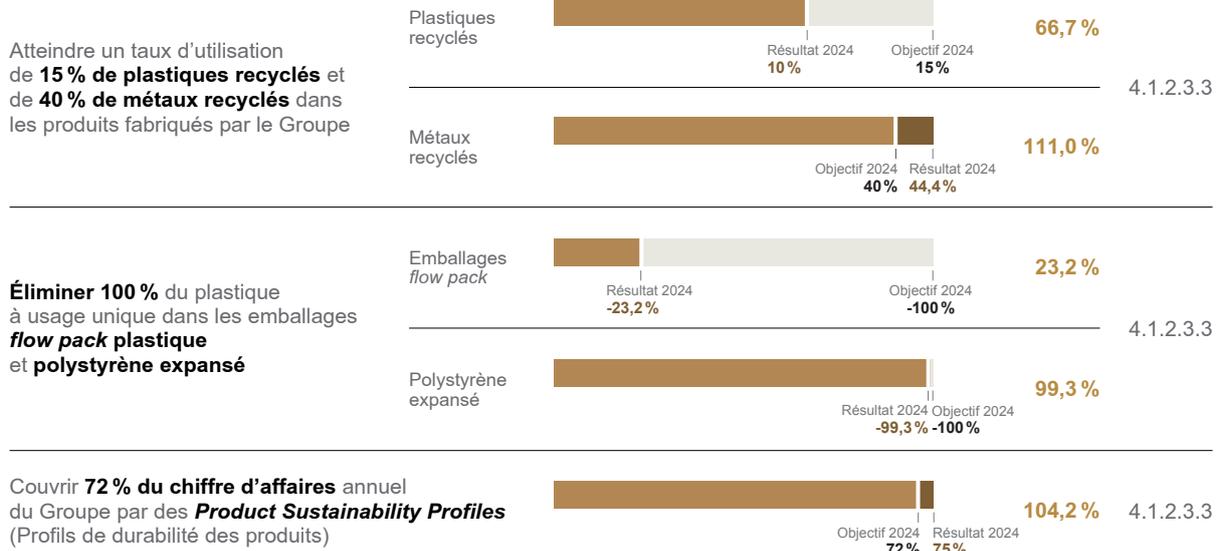


Promouvoir l'économie circulaire

■ Objectifs et résultats 2024

Taux de réalisation 2024

Chapitre / sections

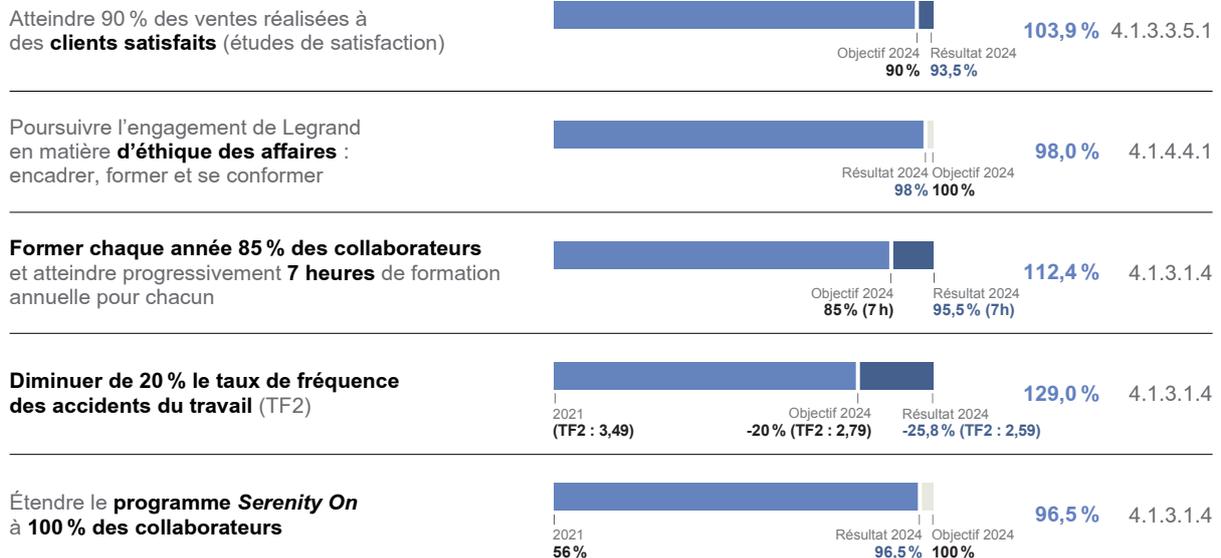


Être un acteur responsable

■ Objectifs et résultats 2024

Taux de réalisation 2024

Chapitre / sections



4.1.1.6 Datapoints matériels non traités

Pour un certain nombre de data points matériels, Legrand n'a pas encore mis en place les actions pour y répondre. En voici un résumé :

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
SBM-3_05	Liens existants entre les impacts matériels et la stratégie et le modèle économique de l'entreprise, en précisant si ceux-ci trouvent leur origine dans la stratégie et le modèle économique	Information non disponible à la date de publication de ce document d'enregistrement universel	2025
SBM-3_07	Informations indiquant si ces impacts matériels de l'entreprise sont liés à ses activités ou dus à ses relations d'affaires, et décrivant la nature des activités ou relations d'affaires en question		2025

4.1.2 - Informations et engagements environnementaux [ESRS E]

4.1.2.1 Lutter contre le changement climatique [ESRS E1]

4.1.2.1.1 Gouvernance et rémunération

La mise en place et le pilotage du plan de transition climatique de Legrand sont supervisés par différents organes de gouvernance spécifiques :

- le Comité des engagements et de la RSE vérifie la cohérence entre la stratégie du Groupe et la démarche RSE ainsi que la bonne prise en compte des enjeux RSE, en particulier celui des risques et opportunités liés au climat. Le rôle et les responsabilités du Comité des engagements et de la RSE sont détaillés au chapitre 4.1.1.2.1.1 du présent document.
- le Comité Carbone est composé de six membres du Comité de Direction de Legrand, ainsi que de directeurs clés dans le déploiement du plan de transition climatique. Il se réunit trimestriellement et définit la Politique Climat du Groupe, valide et arbitre le plan de transition climatique de Legrand et s'assure de son bon déploiement. [E1.MDR-P_03]
- la Direction RSE a en charge le déploiement de la Feuille de Route RSE et en particulier des actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. Elle travaille avec les différentes équipes opérationnelles, en charge de déployer les initiatives : le *marketing*, les équipes de recherche et développement, les achats, la logistique, les opérations, etc. [E1-1_14]

Cette organisation permet un pilotage mensuel, trimestriel et annuel en fonction des sujets, comme : [E1.MDR-P_05]

- un pilotage *marketing* mensuel avec les réunions de lancement des nouveaux produits ;
- un pilotage trimestriel de la mise en place des actions de réduction par le Comité de Direction des Opérations ;

- un pilotage biennuel et annuel de la performance des pays et du Groupe sur la Feuille de Route RSE, comprenant l'atténuation du changement climatique. Ces enjeux sont aussi intégrés à la revue annuelle des budgets.

Le Comité de Direction et le Conseil d'administration sont régulièrement informés de l'avancée des plans d'actions pour réduire les impacts négatifs de l'entreprise sur le climat et des développements stratégiques pour saisir les opportunités, notamment dans le cadre du développement des solutions accompagnant la transition énergétique et numérique (voir le chapitre 2.2.3 du présent document d'enregistrement universel).

Les objectifs sur les sujets liés au climat sont intégrés dans les systèmes d'incitation du *management* de l'entreprise, tels que décrit aux chapitres 4.1.1.2.2 et 6.2 du présent document d'enregistrement universel. Ils se composent ainsi : [E1.GOV-3_01, E1.GOV-3_02, E1.GOV-3_03]

Directeur Général

- La rémunération variable du Directeur Général, incluant la rémunération long terme (LTI – *Long Term Incentive*), est indexée sur le taux d'atteinte annuel de la Feuille de Route RSE du Groupe, et représente 21,7 % de sa rémunération cible variable annuelle. Les sujets liés au climat, constituant 50 % des objectifs de la Feuille de Route RSE 2022-2024 (pilier carbone et pilier économie circulaire), représentent 10,8 % de la rémunération cible variable annuelle du Directeur Général.

Managers

La rémunération variable des *managers* est également indexée sur les résultats de la Feuille de Route RSE.

- 20 % du bonus annuel des directeurs de pays est lié au taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE de leur périmètre. Les sujets liés au climat constituant 50 % des objectifs de la Feuille de Route RSE 2022-2024 (pilier carbone et pilier économie circulaire), ils représentent donc 10 % du bonus annuel des directeurs de pays.
- en complément, un des trois critères de performance de la rémunération long terme (LTI – *Long Term Incentive*) des

managers du Groupe, soit 33,3 %, repose sur le taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE. Les sujets liés au climat constituant 50 % des objectifs de celle-ci, ils représentent donc 16,7 % des LTI des *managers* du Groupe.

À noter que les critères de taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE, et notamment l'atteinte des critères climatiques et économie circulaire, reposent uniquement sur des critères quantitatifs. Pour plus de détails, le lecteur est invité à se référer au chapitre 6.2.3.2 et à la note 4.2 du chapitre 8.1 du présent document d'enregistrement universel.

4.1.2.1.2 Impacts, risques et opportunités

En 2024, Legrand a mis à jour son analyse de résilience, intégrant une évaluation des risques de transition et risques physiques liés au climat sur l'ensemble de ses activités, accompagné par AXA Climate. [E1.IRO-1_02, E1.SBM-3_02, E1.SBM-3_04]

Risques de transition et opportunités

Les risques de transition et les opportunités ont été identifiés grâce à une étude documentaire et concurrentielle, confrontée à l'expertise de parties prenantes internes, comprenant des représentants des équipes Finance, Risques, Stratégie, Opérations, RSE, Logistique et Efficacité Énergétique. Ces risques et opportunités ont ensuite été quantifiés selon leur ampleur et leur probabilité d'occurrence. Enfin, les modèles d'évolution du prix carbone développés par le NGFS⁽¹⁾ (GCAM 6.0 NGFS, MESSAGEix-GLOBIOM 1.1-M-R12 et REMIND-MAgPie 3.2-4.6) ont été utilisés selon les scénarios « *Nationally Determined Contributions (NDC)* » et « *Net Zero 2050* » afin d'estimer une plage d'impacts financiers possibles sur des horizons de temps à court, moyen et long-terme jusqu'en 2050. Les risques de transition et les opportunités s'appliquent aux activités de Legrand, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, et non à ses actifs directement. [E1.SBM-3_01, E1.SBM-3_03, E1.IRO-1_13, E1-4_24, E1.IRO-1_02 (NEW 3), E1.IRO-1_02 (NEW 4), E1-9_10, E1.IRO-1_09, E1.IRO-1_10, E1.IRO-1_11, E1.IRO-1_12, E1.IRO-1_15]

L'utilisation du scénario NDC permet d'identifier les impacts financiers les plus probables en fonction des politiques et objectifs actuels. Le scénario « *Net Zero 2050* » permet d'anticiper l'impact maximal dans le cas où le monde s'alignerait sur une trajectoire 1.5°C. Enfin, les horizons à court, moyen et long-terme sont alignés avec la priorisation nécessaire : urgentes à court-terme, aligné avec la stratégie 2030 de Legrand à moyen-terme, et aligné avec notre objectif *Net Zero 2050* pour le long-terme. L'utilisation des trois modèles NGFS décrits permet de limiter l'incertitude et d'anticiper tout cas de figure, dans le cas où un modèle économique se dégagerait. Ces scénarios ayant été utilisés à échelle mondiale, et non locale, l'utilisation de plages de valeurs maximales et minimales permet d'anticiper tous les cas de figure. [E1.IRO-1_15 (NEW 2), E1.IRO-1_15 (NEW 3), E1.IRO-1_15 (NEW 4), E1.SBM-3_05 (NEW 1), E1.SBM-3_05 (NEW 2), E1-9_19]

Risques physiques

Legrand a réalisé une analyse de risques climatiques physiques sur l'ensemble de ses sites stratégiques, selon la valeur des actifs et leur importance pour la continuité des opérations. Les risques physiques de la chaîne de valeur, comprenant les fournisseurs, n'ont pas encore été intégrés à cette analyse. AXA Climate a estimé les impacts de l'ensemble des périls sur chacun de ces sites grâce à des indicateurs quantitatifs adaptés selon deux scénarios différents à fortes émissions (IPCC SSP2-4.5 et SSP5-8.5) à court terme (aujourd'hui), moyen terme (2030) et long terme (2050), ainsi que leur exposition aux aléas et leur vulnérabilité en fonction de la typologie du site (site de production, de distribution ou bureau) et de leur géolocalisation exacte. Le croisement entre l'exposition et la vulnérabilité a permis d'obtenir un niveau de risque pour chaque site, appelé score multi-péril. Ce score a été couplé aux valeurs des actifs (valeur matérielle et chiffre d'affaires) afin d'obtenir un score iso-risque représentatif du caractère stratégique de l'actif. [E1.IRO-1_02, E1.IRO-1_03, E1.IRO-1_04, E1.IRO-1_05, E1.IRO-1_06, E1.IRO-1_07, E1.IRO-1_08, E1.IRO-1_02 (NEW 1), E1.IRO-1_02 (NEW 2), E1.IRO-1_15 (NEW 1), E1.IRO-1_15 (NEW 4), E1.SBM-3_04, E1.SBM-3_05]

L'utilisation du scénario SSP5 dans l'analyse des risques physiques permet d'anticiper les impacts potentiels les plus extrêmes sur nos sites et de s'y préparer. L'utilisation du scénario SSP2 permet d'évaluer les impacts les plus probables avec les politiques actuelles. Enfin, les échéances à court, moyen et long terme sont alignées avec les niveaux de priorisation des actions d'adaptation : urgentes à court-terme, alignées avec la stratégie 2030 de Legrand à moyen-terme, et alignées avec l'utilisation de nos actifs à long-terme. [E1.IRO-1_15 (NEW 2), E1.IRO-1_15 (NEW 3)]

Les résultats de l'analyse de risques climatiques physiques sont intégrés dans le chapitre 8 dans la note 5.2.2 et leurs incidences financières dans la note 5.2.3. [E1.IRO-1_16]

Impacts, risques et opportunités issus de l'analyse de double matérialité [E1.SBM-3_07 (NEW - ESRS 2)]

L'analyse de double matérialité, décrite au chapitre 4.1.1.4 du présent document, a complété l'analyse de résilience par l'intégration, de nouveaux critères : le caractère irrémédiable et le périmètre affecté des risques et des opportunités étudiées. Le travail de double matérialité a aussi permis d'élargir l'étude de

(1) Network for Greening the Financial Systems (Réseau pour le verdissement du système financier).

risques et d'opportunités aux impacts de Legrand sur le changement climatique, selon les mêmes critères d'étude. Certains impacts, risques et opportunités peuvent être applicables à plusieurs thématiques parmi l'adaptation au changement climatique, l'atténuation du changement climatique et l'énergie. Les résultats de l'analyse de résilience, présentée ci-dessus, combinée à l'analyse de double matérialité, sont rassemblés et détaillés ci-dessous par grande thématique. [E1.IRO-1_01, E1.IRO-1_05, E1.SBM-3_06]

1. Développement, production et vente de gammes de produits réduisant les impacts énergétiques des consommateurs

Legrand développe et vend différents produits qui permettent aux consommateurs :

- de mieux contrôler leurs consommations énergétiques ;
- de réduire automatiquement leurs consommations d'énergie grâce à des solutions d'efficacité énergétique ;
- d'électrifier leurs usages, voire d'intégrer des solutions d'électricité renouvelable.

Le développement et la vente de ces gammes de produits peuvent être à la fois considérés comme des impacts positifs et des opportunités pour Legrand :

- ils représentent des *impacts positifs* en lien avec l'*adaptation au changement climatique* car ils permettent de réduire les risques de marché liés à l'énergie, et les risques technologiques associés à l'électrification et au développement d'énergie renouvelable ;
- ils représentent des *impacts positifs* sur l'*atténuation au changement climatique* et sur l'*énergie*, car ils contribuent à réduire les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre (GES) mondiales ;
- l'électrification et la transition énergétique étant de forts vecteurs de croissance pour Legrand, ils représentent aussi des *opportunités* associées à l'*atténuation du changement climatique* et à l'*énergie* (voir chapitre 2.2.1.2 du présent document d'enregistrement universel) ;
- enfin, malgré les impacts positifs et les opportunités, il subsiste un *risque de transition* associé à l'*énergie*, concernant les dépenses de recherche et développement nécessaires au développement de ces solutions d'efficacité énergétique.

2. Consommations énergétiques de Legrand et objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre

Legrand s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, détaillés dans la partie 4.1.2.1.4 de ce chapitre. Ils concernent :

- la réduction des impacts négatifs liés aux consommations d'énergie : les consommations énergétiques des opérations de Legrand, des produits mis sur le marché et de la chaîne de valeur du Groupe ;
- l'atténuation du changement climatique, par la réduction des impacts négatifs liés :
 - aux émissions associées aux opérations des sites, comprenant les consommations d'énergie mais aussi les fuites de fluides frigorigènes ;
 - aux émissions de l'ensemble de la chaîne de valeur amont et aval, y compris le développement et la

vente de produits consommant de l'énergie pendant leur phase d'usage.

La non-atteinte de ces objectifs de réduction signifierait que Legrand continue à émettre des quantités significatives de GES dans l'atmosphère, contribuant ainsi au changement climatique pouvant entraîner une perte de clients due à la sous-performance par rapport aux concurrents du Groupe.

À l'inverse, l'atteinte de ces objectifs illustrerait l'avance prise par le Groupe par rapport à ses concurrents, tout en validant sa stratégie RSE, représentant une opportunité pour Legrand notamment en lui permettant d'attirer des investisseurs et des capitaux.

3. Opportunités et risques associés aux réglementations

L'augmentation du nombre de réglementations sur l'environnement peut représenter un risque pour la chaîne d'approvisionnement de Legrand, en touchant directement ses fournisseurs, son approvisionnement en matières premières et l'achat de produits prêts à l'emploi.

Cependant, les mêmes réglementations peuvent aussi représenter des opportunités :

- l'intensification de réglementations et normes concernant la transition et l'efficacité énergétique sont moteurs de croissance pour les activités du Groupe ;
- les réglementations concernant les transports, notamment en lien avec la réduction des émissions de GES, peuvent soutenir la restructuration et la refonte de la logistique du Groupe et l'aider à atteindre ses objectifs de réduction d'émissions et d'optimisation de flux ;
- l'incapacité du Groupe à suivre l'évolution des réglementations et à garantir la conformité de l'ensemble de ses sites et des produits vendus ;
- aujourd'hui, Legrand tente d'aligner son offre aux réglementations les plus contraignantes en termes d'environnement, comme les réglementations et normes européennes. Cela permet d'anticiper les réglementations émergentes dans d'autres régions.

4. Autres risques et opportunités de transition

L'analyse des risques climatiques et de double matérialité a permis d'identifier d'autres risques de transition :

- la difficulté à anticiper et suivre les progrès technologiques, les tendances et évolutions du marché, tant pour les produits que pour les processus de production ;
- l'augmentation des coûts associés aux changements de machines industrielles ayant un meilleur rendement énergétique.

Enfin, malgré les risques marchés identifiés, Legrand y trouve aussi des opportunités. Par exemple, le modèle d'affaires de Legrand et sa capacité financière lui permettent une grande agilité pour pénétrer rapidement les marchés émergents.

5. Risques climatiques physiques

Legrand a réalisé une analyse des risques climatiques physiques pouvant impacter ses sites de production, de distribution et ses bureaux.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Les périls suivants ont été analysés :

- en lien avec les températures : vagues de froid / gel et vagues de chaleur, températures extrêmes, feux de forêts, stress thermique ;
- en lien avec l'eau : inondations (côtières, fluviales, pluviales, eaux souterraines), sécheresse, précipitations extrêmes ;
- en lien avec le vent : tempêtes de neige, grêle, tornades⁽¹⁾, cyclones et ouragan ;
- en lien avec les sols : glissements de terrains, affaissements⁽¹⁾, séismes⁽¹⁾

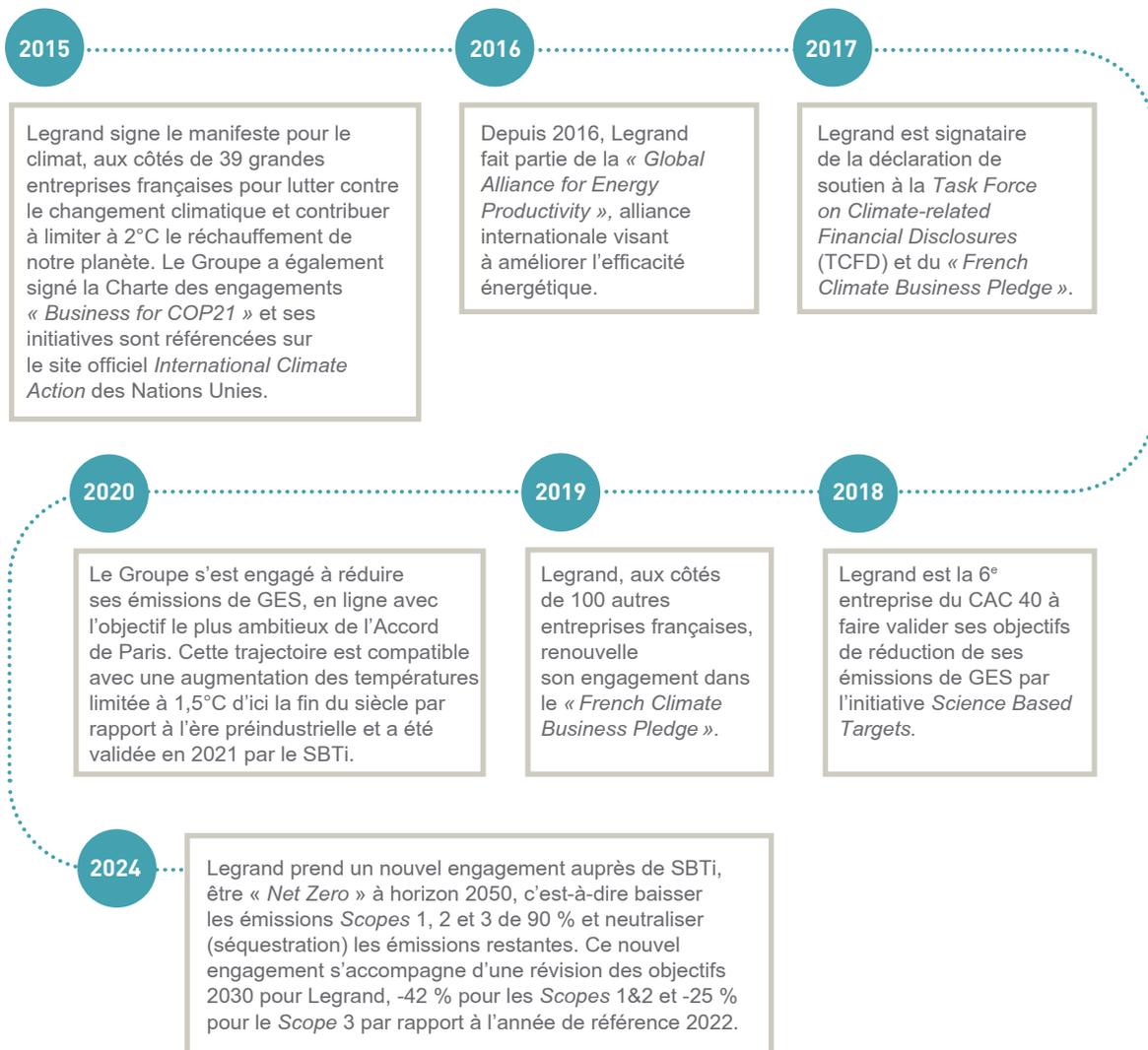
Ces périls peuvent concerner des risques aigus et/ou chroniques.

Un quart des sites analysés présente des scores multi-périls bruts élevés dans le scénario le plus émetteur (SSP5-8.5) à horizon 2030. Parmi les sites analysés, cinq représentent des scores multi-périls et des valeurs d'actifs élevés, et sont donc considérés comme prioritaires pour le déploiement de plans d'adaptation. Les principaux périls affectant le Groupe sont le stress thermique, les inondations pluviales, les vagues de chaleur et les glissements de terrains.

Ces risques physiques sont alignés avec les informations décrites dans la note 5.2.2 du chapitre 8 du présent document. Des détails concernant les actifs à risques physiques sont disponibles au paragraphe 4.1.2.1.6 « Autres exigences de publication ».

4.1.2.1.3 Politique [E1.MDR-P_01 à 06]

Pour couvrir ces impacts, risques et opportunités, Legrand s'est engagé depuis de nombreuses années à contribuer à la lutte contre le dérèglement climatique, et réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) :



En 2024, Legrand s'est engagé à être *Net Zero* d'ici 2050, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cet engagement ancre la volonté du Groupe à contribuer à un monde bas

carbone, avec une politique compatible avec un réchauffement planétaire limité à 1,5°C, aligné avec l'Accord de Paris. [E1-2_01, E1.MDR-P_04, E1-1_02, E1-4_22]

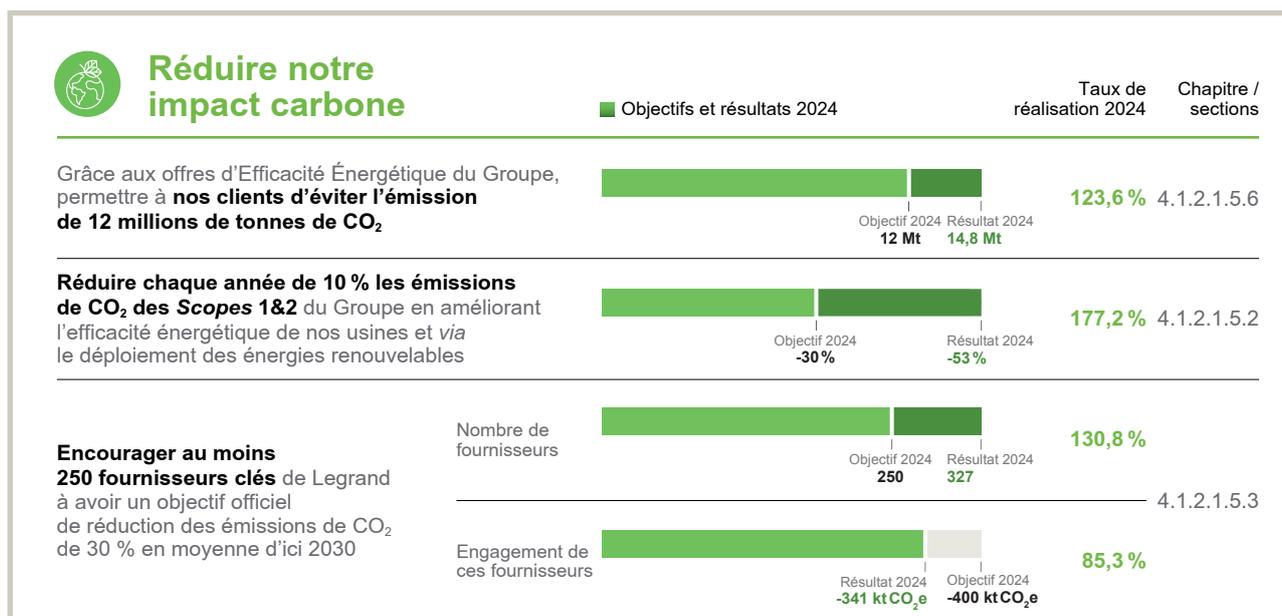
(1) Ces aléas ne sont pas impactés par le changement climatique. Des données historiques sont donc utilisées pour leur analyse.

Cet engagement *Net Zero* a été validé par le *SBTi* en 2024 et comprend les objectifs long-terme suivants : [E1.MDR-P_04]

- 90 % de réduction des *Scopes* 1&2 entre 2022 et 2050 ;
- 90 % de réduction du *Scope* 3 entre 2022 et 2050 ;
- neutralisation des émissions restantes d'ici 2050.

Ces objectifs quantitatifs, incluant l'ensemble du périmètre du Groupe, y compris les acquisitions récentes⁽¹⁾, permettent de répondre aux impacts négatifs et aux risques associés à l'atténuation du changement climatique et à l'énergie décrits ci-dessus, dans la section 4.1.2.1.2, grâce à des plans d'actions précis détaillés dans les sections suivantes. [E1.MDR-P_02]

La Politique Climat de Legrand, signée par le Directeur Général, est déployée dans toutes les entités du Groupe. Elle s'appuie sur les Feuilles de Route RSE de 3 ans, qui précisent les actions concrètes qui vont être déployées partout dans le Groupe, et permettent d'en mesurer l'efficacité. Elles intègrent systématiquement l'atténuation du changement climatique, comprenant l'efficacité énergétique, l'électrification et le déploiement d'électricité renouvelable, mais aussi la prise en compte des opportunités associées à la transition énergétique et à l'électrification. [E1-2_01]



Legrand intègre dans sa Politique Climat, la lutte contre le changement climatique, l'atténuation et l'adaptation, et l'ancre au cœur de ses opérations. Par exemple, à la suite de l'analyse de risques climatiques physiques réalisée en 2024, Legrand va en intégrer les résultats dans les Plans d'Investissement Risques et Dommages des sites, et dans l'analyse des risques de production. [E1-2_01]

4.1.2.1.4 Stratégie : le plan de transition [E1-1_01]

Pour déployer les priorités de sa Politique Climat qui vise à gérer ses impacts, risques et opportunités matériels, liés à l'atténuation du changement climatique, Legrand a mis en place sa stratégie climatique *via* son plan de transition.

Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1_02, E1.MDR-T_10]

L'engagement *Net Zero* de Legrand contient des objectifs à long-terme mais aussi à moyen-terme, validés par le *SBTi* et avec un réchauffement limité à 1,5°C :

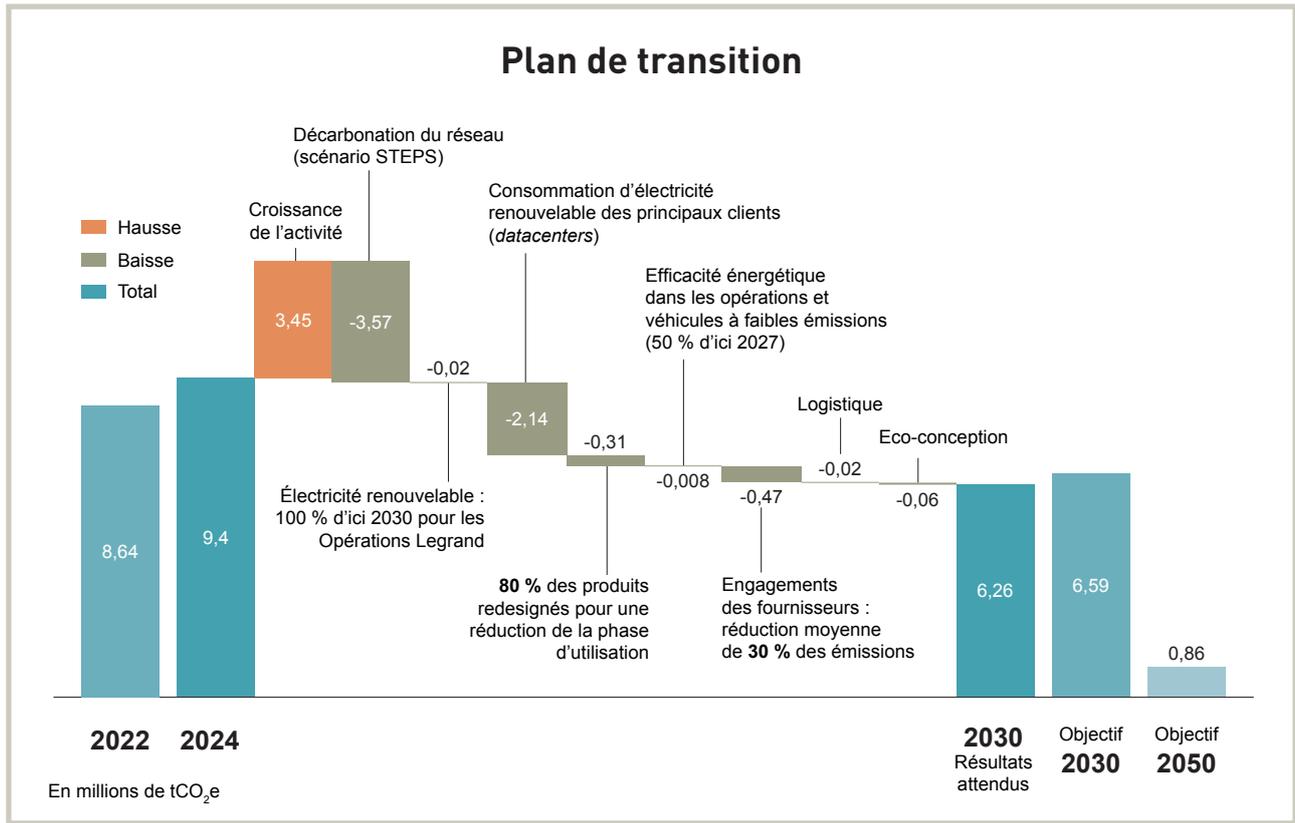
- 42 % de réduction des *Scopes* 1&2 entre 2022 et 2030 ;
- 25 % de réduction du *Scope* 3 (« Achats de biens et services » et « Utilisation des produits vendus ») entre 2022 et 2030.

La politique *Net Zero* de Legrand, et la stratégie pour l'implémenter sont mises à disposition des collaborateurs du Groupe, *via* des communications sur les outils internes et des formations sur le climat. Chaque collaborateur concerné a aussi accès à un ensemble de documentations sur la Feuille de Route RSE, ses objectifs chiffrés, sur les actions mises en place et les formations associées. [E1.MDR-P_06]

En outre, Legrand s'est aussi engagé à atteindre 100 % d'électricité renouvelable et 70 millions de tCO₂e évités d'ici 2030 sur son *Scope* 4. Plus d'informations sont disponibles sur les objectifs d'électricité renouvelable en section 4.1.2.1.5.2 et sur le *Scope* 4 en section 4.1.2.1.5.6 de ce document.

Le plan de transition de Legrand a été défini pour réduire ses impacts négatifs sur le climat, et atténuer les risques, tout en assurant une bonne prise en compte des opportunités identifiées, en aidant ses consommateurs à réduire leurs propres impacts grâce aux gammes d'efficacité énergétique notamment.

(1) L'intégration des acquisitions dans le reporting RSE et notamment carbone se fait 2 ans après la consolidation de l'entité dans les comptes financiers du Groupe.



Impacts externes [E1.SBM-3_02 (NEW), E1-4_19 (NEW 12), E1-1_13, E1.SBM-3_01 (NEW 1), E1.SBM-3_07, E1-1_01 (NEW)]

Ce plan de transition prend en compte les évolutions de marché et le modèle d'affaires de Legrand. L'augmentation des émissions par la croissance organique a été calculée à partir de la stratégie de croissance du Groupe à 2030, appuyée par les tendances porteuses liées à la transition énergétique et digitale, permettant le déploiement de ses solutions d'électrification, d'efficacité énergétique et celles dédiées aux centres de données (*datacenters*) ainsi qu'aux modes de vie numériques. Cette croissance ne prend pas en compte les acquisitions, qui nécessiteront de redéfinir les émissions de l'année de référence.

Les produits de Legrand permettent de répondre à une partie des besoins de la transition énergétique, et d'aider les consommateurs à contrôler et réduire leurs consommations énergétiques et donc leurs émissions de GES. Cependant, la croissance du Groupe se réalise également dans l'équipement de centres de données, équipements qui entraînent une augmentation significative de l'empreinte carbone de Legrand. Afin de réduire l'augmentation des émissions induites par

cette croissance, Legrand a adapté sa stratégie de décarbonation et s'est rapproché de ses clients pour intégrer leurs propres engagements de réduction de leurs émissions et la couverture par de l'électricité d'origine renouvelable de la consommation électrique des centres de données.

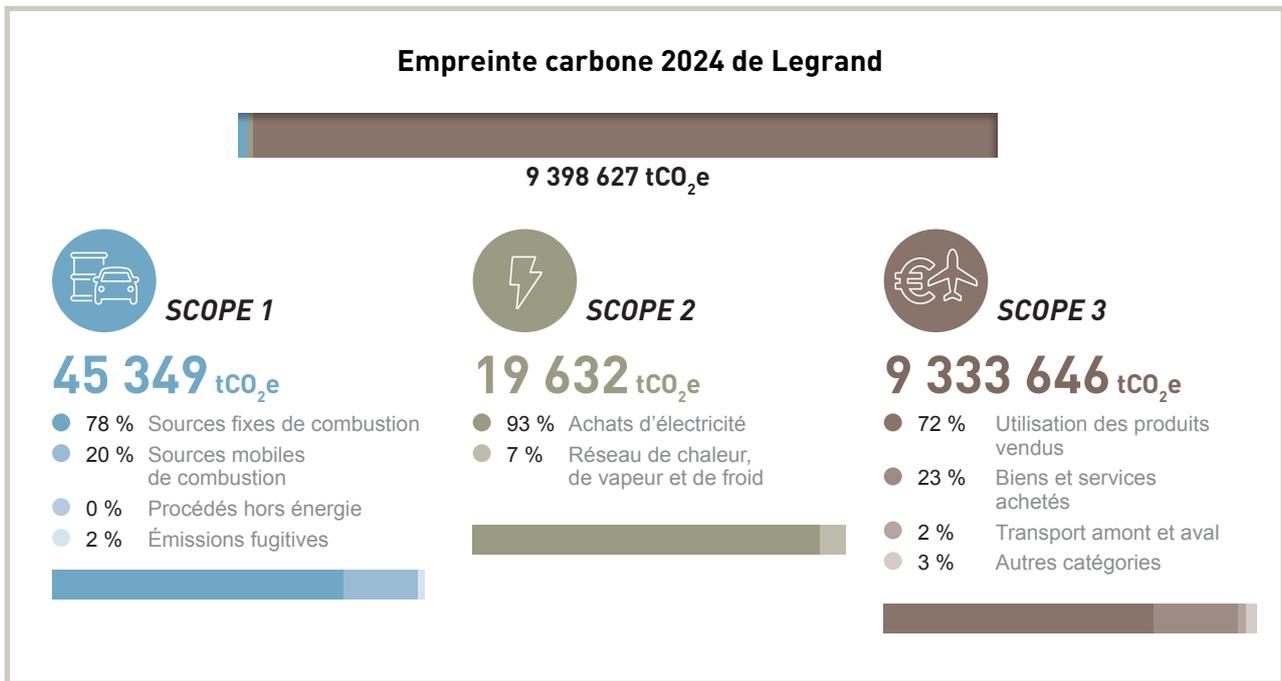
Enfin, Legrand bénéficie de la décarbonation des réseaux électriques locaux. Cet impact a été calculé en s'appuyant sur les politiques actuelles.⁽¹⁾

La gouvernance du plan de transition permet d'adapter la stratégie rapidement en cas d'écart avec les objectifs fixés. Les impacts de ces tendances de croissance, de macro-tendances et de facteurs externes sont analysés par l'équipe RSE et l'équipe Stratégie et sont présentés au Comité carbone pour validation des ajustements nécessaires. Cet alignement entre le modèle d'affaires de Legrand, sa stratégie et sa trajectoire de réduction des émissions de GES lui permet d'assurer son alignement avec ses objectifs à moyen et long terme, validés par le *SBTi* et avec un réchauffement limité à 1,5°C. Plus d'informations sur la gouvernance de la Politique Climat et le plan de transition sont disponibles en sections 4.1.2.1.3 et 4.1.2.1.4 de ce document.

(1) Scénario STEPS du World Energy Outlook 2024 de l'Agence Internationale de l'Énergie.

L’empreinte carbone 2024 de Legrand

Les émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes du Groupe s’élèvent à 9 398 627 tCO₂e en 2024 et se répartissent de la manière suivante :



Actions de réduction [E1-1_03, E1-4_23, E1-4_23 (NEW), E1-1_07, E1-1_07 (NEW), E1.MDR-T_11, E1-1_15]

Pour assurer la mise en œuvre de la politique au cœur des opérations du Groupe, et l’atteinte des objectifs à moyen et long terme, Legrand a mis en place des Feuilles de Route RSE de trois ans. La Feuille de Route 2022-2024 et les ambitions futures incluent les actions suivantes :

- la réduction de la consommation d’énergie des sites ;
- le déploiement de 100 % d’électricité d’origine renouvelable à 2030, aligné avec l’engagement pris auprès de RE100 ;
- le *re-design* des gammes de produits les plus consommateurs et dissipateurs lors de leur phase d’usage ;
- l’électrification de la flotte de véhicules ;
- l’engagement et l’accompagnement des fournisseurs à réduire leurs propres émissions de GES ;
- la réduction des impacts du transport aval vers les clients finaux ;
- le développement de solutions d’efficacité énergétique et d’électrification pour les clients ;
- l’intégration d’actions de réduction au sein des processus de design de produits, tels que l’intégration de matières recyclées, la réduction des emballages, la réduction du poids, la réduction de l’empreinte carbone des produits, etc.

Les objectifs associés à chacune de ces actions sont définis par les équipes responsables de leur déploiement, soutenues par l’équipe RSE. Ils sont ensuite présentés et validés par le Comité de Direction puis par le Comité des Engagements et de la RSE. Le détail des actions concrètes, leurs plans de déploiement et les résultats de l’année 2024 sont décrits dans la section 4.1.2.1.5 de ce chapitre.

Afin d’anticiper son objectif long-terme *Net Zero* à 2050, Legrand est également attentif aux « émissions verrouillées » (*locked-in emissions*). Celles-ci représentent principalement les chaudières utilisées par les sites, celles-ci étant utilisées en moyenne pendant 25 ans. Depuis 2024, les renouvellements de chaudières font l’objet d’une attention particulière par les Opérations Groupe, qui s’assurent qu’elles ne remettent pas en question l’objectif long-terme du Groupe.

Entre 2022 et 2024, Legrand a baissé de 46,4 % ses émissions des *Scopes* 1&2 et augmenté de 10,5 % ses émissions sur le *Scope* 3 (« Achats de biens et services » et « Utilisation des produits vendus »). La réduction des émissions des *Scopes* 1&2 est due à la réduction des consommations d’énergie et au déploiement important d’électricité renouvelable, installée sur site et achetée. La réduction du *Scope* 3 Catégorie 1 « Achats de biens et services » est due aux efforts continus pour intégrer de plus en plus de matières recyclées dans les produits. Cependant, le *Scope* 3 Catégorie 11 « Utilisation des produits vendus » augmente en lien avec la forte croissance des ventes de produits pour les centres de données.

Intégration des impacts, risques et opportunités au plan de transition [E1.SBM-3_05 (NEW 2)]

Legrand a identifié ses impacts, risques et opportunités matériels, associés au changement climatique (décrits plus haut dans ce chapitre en section 4.1.2.1.2), et l’analyse des impacts financiers ont permis de les prioriser et de les intégrer à la stratégie climatique du Groupe. Le plan de transition et l’ensemble des actions de réduction qui en

découlent illustre le fait que chaque impact, risque et opportunité a été couvert :

- « développement, production et vente de gammes de produits réduisant les impacts énergétiques des consommateurs » est adressé par le développement de solutions d'efficacité énergétique et d'électrification, répondant aux besoins de réduction des émissions de GES et à l'atténuation des risques de transition de nos clients. Les détails sont disponibles au chapitre 4.1.2.1.5.6 ;
- « consommations énergétiques de Legrand et atteinte des objectifs de réduction d'émissions de GES » est adressé par l'ensemble des actions de réduction des GES décrites dans les sections 4.1.2.1.5.1 à 4.1.2.1.5.5 ;
- « opportunités et risques associés aux réglementations » sont adressés grâce au développement de solutions d'efficacité énergétique (chapitre 4.1.2.1.5.6), aux actions de réduction des émissions de la logistique (chapitre 4.1.2.1.5.5) et aux actions de *re-design* des produits (chapitre 4.1.2.1.5.4) ;
- « autres opportunités et risques de transition » sont adressés *via* l'ensemble des actions de réduction des émissions de GES décrites dans les sections 4.1.2.1.5.1 à 4.1.2.1.5.5, mais aussi par la prise en compte des macro-tendances de marché et l'adaptabilité du modèle d'affaires de Legrand grâce à son large portefeuille de solutions et de marchés finaux ;
- « risques climatiques physiques » sont adressés par la priorisation des actions d'adaptation et l'intégration au processus de plan d'investissement dommages du Groupe, au chapitre 4.1.2.1.6.

Dépenses liées au plan de transition [E1.MDR-A_06, E1.MDR-A_07, E1.MDR-A_08, E1.MDR-A_11, E1.MDR-A_12, E1-1_04, E1-1_08, E1-1_08 (NEW), E1-3_07, E1-3_08, E1.SBM-3_05 (NEW 2)]

Legrand engage chaque année des dépenses d'exploitation (*Opex*) et de capital (*CapEx*) pour déployer son plan de transition. Ces dépenses peuvent être associées à des déploiements de solutions de mesures et de calcul de ses impacts, des formations internes et externes pour ses parties prenantes, et des dépenses en capital sur les sites, qui représentent les montants les plus significatifs déployés.

4.1.2.1.5 Actions, mesures et objectifs

Legrand s'engage au travers de sa Feuille de Route RSE 2022-2024 à réduire ses émissions *Scopes* 1&2, à travailler avec ses fournisseurs sur le *Scope* 3 et à permettre à ses

En 2024, Legrand a dépensé 89,9 M€ de *CapEx* et 407,3 M€ d'*OpEx* pour le déploiement des actions de réduction des émissions *Scopes* 1, 2 et 3. Cela inclut aussi bien le déploiement de panneaux photovoltaïques sur sites, les actions d'efficacité énergétique, que le déploiement de formations et d'outils de *reporting* pour nos fournisseurs, d'outils de suivi de la logistique, etc. Par ailleurs, Legrand investit chaque année en moyenne environ 5 % de son chiffre d'affaires en *OpEx* R&D et 1 % en *CapEx* R&D. Ces dépenses incluent le *re-design* des produits pour répondre aux objectifs de réduction des émissions de GES, mais aussi pour augmenter l'alignement de ses activités à la Taxonomie Européenne. [E1-1_05, E1-1_06]

Une partie de ces dépenses sont utilisées dans le cadre du *reporting* de la Taxonomie Européenne (Règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission Européenne et Règlement Délégué (UE) 2021/2178), décrite au chapitre 4.1.2.4.

Les investissements à réaliser afin d'atteindre les objectifs décrits dans le plan de transition sont gérés par les équipes locales, et intégrés chaque année dans les processus de revue des budgets du Groupe, validés par la Direction. Les efforts de réduction des émissions de GES vont se poursuivre dans les années à venir, les *CapEx* et *OpEx* annuels pourraient augmenter jusqu'à la fin du plan de transition en 2030.

Benchmark et alignement du plan de transition [E1-1_12, E1-1_02 (NEW)]

Legrand n'est pas exclu des indices de référence « Accord de Paris » de l'Union Européenne selon les critères de l'Article 12 du Règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission. Notamment, Legrand ne participe pas à des activités en lien avec la prospection, l'extraction, la distribution ou le raffinage de houille, lignite, combustibles liquides et gazeux, ni avec la production d'électricité au-delà de 100 g CO₂e/kWh.

De plus, Legrand ne fait pas partie de secteurs ayant des trajectoires spécifiques selon le *SBTi*. Ainsi, les engagements de Legrand suivent des trajectoires non-sectorisées, alignées avec l'Accord de Paris, notamment avec des objectifs sur les *Scopes* 1&2 alignés avec un réchauffement limité à 1,5°C et sur le *Scope* 3 alignés avec un réchauffement nettement inférieur à 2°C.

clients d'éviter des émissions de CO₂ grâce à ses offres d'efficacité énergétique :



Réduire notre impact carbone

Émissions de CO₂ évitées pour nos clients (Scope 4)	Grâce aux offres d'Efficacité Énergétique du Groupe, permettre à nos clients d'éviter l'émission de 12 millions de tonnes de CO₂
Émissions de CO₂ directes et indirectes (Scopes 1&2)	Réduire chaque année de 10 % les émissions de CO ₂ des <i>Scopes</i> 1&2 du Groupe en améliorant l'efficacité énergétique de nos usines et via le déploiement des énergies renouvelables
Émissions de CO₂ indirectes (Scope 3)	Encourager au moins 250 fournisseurs clés de Legrand à avoir un objectif officiel de réduction des émissions de CO ₂ de 30 % en moyenne d'ici 2030




4.1.2.1.5.1 Réduction des consommations d'énergie et électrification [E1-4_01, E1.MDR-T_01, E1-3_01, E1.MDR-A_01]

Pour réduire ses émissions de GES des *Scopes* 1&2 et son utilisation des ressources, Legrand a mis en place un programme de réduction des consommations d'énergie et d'électrification de ses sites et de sa flotte de véhicules.

Objectif : Plan de réduction des consommations énergétiques du Groupe [E1.MDR-T_03, E1.MDR-T_04, E1.MDR-T_07, E1.MDR-T_09, E1.MDR-A_02]

Legrand a lancé un plan d'économies d'énergie visant à réduire ses consommations énergétiques sur ses sites de 15,6 % entre 2022 et 2024 par rapport à 2021. Cet objectif est aligné avec la réduction attendue des émissions de GES des *Scopes* 1&2.

Ces plans sont ajustés annuellement en fonction des acquisitions. Toutes les filiales et sites industriels dépassant 5 000 m² et 25 ETP, les sites logistiques dépassant 5 000 m² et les sites administratifs dépassant 200 employés sont concernés par cette démarche d'amélioration continue, et ont la responsabilité de l'amélioration et du suivi de leur performance énergétique. Ils représentent 86 % de la consommation d'énergie du Groupe.

Sur chaque site, les responsables environnementaux ou énergie identifient des axes de progrès et mettent en œuvre des plans d'actions adaptés. Ces actions peuvent concerner la mesure de la consommation, la rénovation des locaux, les investissements industriels et la maintenance, ou l'électrification. Ces plans d'actions sont reportés au Coordinateur Performance Énergétique au niveau des Opérations Groupe, qui consolide et aide les équipes locales au déploiement des actions.

Legrand a dépassé son objectif en installant entre 2022 et 2024 des solutions permettant de réduire de 20,4 % les consommations d'énergie théoriques annuelles.

	2022	2022-2023	2022-2024
Objectifs des plans de réduction des consommations énergétiques des sites par rapport à 2021 (baseline ajustée annuellement avec les acquisitions)	-4,0 %	-11,3 %	-15,6 %
Réalisations des plans de réduction des consommations énergétiques sur site par rapport à 2021 (baseline ajustée annuellement avec les acquisitions)	-9,0 %	-14,5 %	-20,4 %

[E1.MDR-M_01, E1.MDR-A_03, E1.MDR-T_05, E1.MDR-T_06, E1.MDR-T_07, E1.MDR-T_08, E1.MDR-T_13, E1.MDR-A_05]

Actions concrètes mises en place

Mesure de la consommation :

- Legrand développe et vend des systèmes de mesure et de sous-mesure des consommations électriques. Ceux-ci sont installés sur les sites industriels et tertiaires. Il est aussi recommandé aux sites d'installer tout type de sous-compteur, avec une priorité pour les compteurs intelligents et les systèmes d'alerte. 25 % des sites possèdent des systèmes de sous-compteurs intelligents.
- des mesures de performances énergétiques sont réalisées régulièrement sur les sites afin de maîtriser les températures de consigne en hiver et en été dans les différents locaux *via* une programmation horaire (consignes de baisse de la température en cas d'inoccupation des locaux).

Efficacité énergétique des bâtiments :

- les solutions de conception bioclimatique telles que des doubles vitrages avec un bon facteur solaire, des protections solaires ou le recours à la ventilation naturelle par des ouvrants en toiture par exemple, sont préférées à la climatisation, qui n'est installée qu'en dernier recours ;
- la ventilation double flux est privilégiée, ce qui réduit les consommations de chauffage en hiver, et peut aider à faire baisser les besoins de climatisation en été grâce au « *free cooling* » (ventilation forcée la nuit lorsque les températures sont plus faibles) ;
- tous les sites ont appliqué les consignes de températures et les programmes horaires optimaux ;
- les équipements de froid sont régulièrement améliorés pour intégrer des fluides réfrigérants moins impactants pour l'environnement ;
- des détecteurs de présence et des sources lumineuses LED sont systématiquement installés lors des rénovations de

bâtiments pour réduire la consommation électrique de l'éclairage et augmenter la durée de vie des sources lumineuses ;

- enfin, les surfaces utilisées sont revues et optimisées afin de ne pas avoir de pertes d'énergie inutile. Cela représente 10 % de l'énergie réduite ces trois dernières années.

Efficacité énergétique des process :

- le Groupe privilégie les meilleures techniques industrielles disponibles pour remplacer les équipements obsolètes par des processus moins énergivores. Ainsi, depuis 4 ans, des presses à injecter – intégralement électriques – sont déployées pour remplacer les presses de type hydrauliques. Certains sites ont maintenant plus des trois quarts de leur parc équipé avec cette nouvelle technologie qui permet d'économiser environ 30 % de l'énergie électrique consommée ;
- des actions d'optimisation du réseau d'air comprimé (production, distribution, usage) et une recherche et résolution des fuites plus efficaces et systématiques sont mises en œuvre ;
- des systèmes de récupération de chaleur sont également installés sur les groupes de production de froid et sur les centrales de traitement d'air (CTA) chaque fois que cela est possible.

Électrification :

- lors du renouvellement ou de l'achat de nouveaux équipements, le Groupe privilégie l'électrification quand cela est possible.
- la flotte de véhicules est aussi concernée par l'électrification, avec une volonté du Groupe d'accroître sa flotte électrique et hybride rechargeable lors des renouvellements, en fonction de spécificités locales telles que les réglementations, les infrastructures de recharge et la décarbonation de l'électricité dans les pays. En 2024, 25 % des véhicules de la flotte étaient électriques ou hybrides rechargeables.

La consommation d'énergie du Groupe, à périmètre courant, s'élève à 486,4 GWh en 2024 contre 437 GWh en 2023, soit une hausse de 11,3 %. Cela représente 56 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires en 2024 contre 52 MWh par million d'euros en 2023, soit une augmentation de 8 %. Cette augmentation des consommations s'explique notamment par l'augmentation du périmètre associé aux acquisitions du Groupe sur les dernières années. Les programmes d'efficacité énergétique ont permis de limiter l'augmentation, et entraîné une baisse de 10,5 % de la consommation d'énergie entre 2022 et 2024. Entre 2024 et 2030, la continuité de ces actions devrait permettre de réduire de 8 100 tCO₂e les émissions de GES des *Scopes 1&2*. [E1-3_03, E1.MDR-A_04]

Les actions déployées par le Groupe chaque année entraînent des dépenses pour l'installation de solutions de mesure et de contrôle des émissions, la rénovation ou modification de la structure des sites, les investissements dans de nouveaux procédés industriels, renouvellement de chaudières, etc. En 2024, environ 20 M€ de *CapEx* et 0,5 M€ d'*OpEx* ont été déployés pour réduire ou électrifier les consommations d'énergie. Entre 2025 et 2027, des montants annuels similaires de *CapEx* et d'*OpEx* devraient être alloués à ces initiatives.

[E1-3_04, E1-3_05, E1.MDR-A_06, E1.MDR-A_08, E1.MDR-A_09, E1.MDR-A_10, E1.MDR-A_11, E1.MDR-A_12]

Les valeurs des consommations d'énergie sont détaillées au chapitre 4.1.2.1.6 de ce document.

4.1.2.1.5.2 Achat et production d'électricité renouvelable

Le Groupe travaille à substituer progressivement ses achats d'électricité traditionnels par de la production ou de l'achat de sources renouvelables (éolienne, hydraulique, solaire, géothermique). [E1-3_01, E1.MDR-A_01]

Objectif : Développer les sources d'électricité renouvelables [E1.MDR-T_03, E1.MDR-A_04, E1-4_01, E1.MDR-T_01]

En avril 2024, Legrand est devenu membre de RE100 et s'est engagé à atteindre 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2030, sur l'ensemble de ses activités et entités. Cet engagement est décliné en objectifs intermédiaires, 70 % d'électricité renouvelable sur les sites industriels, logistiques et administratifs sélectionnés d'ici fin 2024⁽¹⁾ (représentant plus de 88 % de la consommation électrique du Groupe et 80 % d'ici fin 2025). Cet objectif est aligné avec la réduction attendue des émissions de GES du *Scope 2 market-based* pour atteindre les objectifs de réduction des *Scopes 1&2*.

À fin 2024, Legrand a atteint 94,3 % d'électricité renouvelable achetée ou produite sur les sites intégrés au

périmètre de *reporting* environnement, et a donc dépassé son objectif.

	2022	2023	2024	2030
Part d'électricité de source renouvelable – Objectif	50 %	57 %	70 %	100 %
Part d'électricité de source renouvelable – Réalisé	54,7 %	82,2 %	94,3 %	

[E1.MDR-T_07, E1.MDR-T_08, E1.MDR-T_13, E1.MDR-A_03, E1.MDR-A_05, E1.MDR-M_01]

Cela correspond à 83 % d'électricité renouvelable sur l'ensemble du périmètre Legrand. Cette donnée est reportée *via* une campagne environnementale déployée sur site pour la production d'électricité locale, et *via* un *reporting* spécifique régulier à l'équipe Achats Groupe pour tous les contrats d'achat d'électricité renouvelable. Toutes les filiales et sites industriels dépassant 5 000 m² et 25 ETP, les sites logistiques dépassant 5 000 m² et les sites administratifs dépassant 200 employés sont concernés. [E1.MDR-M_02, E1.MDR-T_04, E1.MDR-T_09]

L'atteinte de cet objectif est lié à deux actions: l'achat d'électricité renouvelable et la production sur site. La production sur site nécessite généralement des *CapEx* pour acheter les panneaux photovoltaïques et adapter la structure du bâtiment quand nécessaire. En 2024, environ 1,9 M€ de *CapEx* et 0,6 M€ d'*OpEx* ont été déployés pour la production et l'achat spécifique d'électricité renouvelable. Entre 2025 et 2027, des montants similaires d'*OpEx* devraient être nécessaires pour réaliser le plan d'actions prévu. [E1-3_05, E1.MDR-A_06, E1.MDR-A_08, E1.MDR-A_09, E1.MDR-A_10, E1.MDR-A_11, E1.MDR-A_12]

Achat d'électricité renouvelable [E1.MDR-A_02]

En 2024, Legrand a consommé 100 % d'électricité renouvelable en France, aux États-Unis, en Italie, en Turquie, en Inde, en Chine, en Pologne, au Mexique, au Brésil, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, au Canada, en Malaisie, en Nouvelle-Zélande, en Colombie, en Corée du Sud et en Thaïlande grâce à des contrats spécifiques tels que des *Power Purchase Agreements* (PPA) sur site et hors site, des contrats avec des fournisseurs et des achats de EAC (*Energy attributes certificates*) comme des GOs (Garanties d'origines) ou des RECs (*Renewable Energy Certificates*).

Production et autoconsommation sur site d'électricité renouvelable [E1.MDR-A_02, E1.MDR-T_09]

Le Groupe avait pour objectif de déployer la production d'électricité renouvelable sur 30 sites entre 2022 et 2024, objectif fixé après une analyse de faisabilité physique réalisée en 2021, priorisant les sites pour lesquels les changements de structure des actifs étaient limités. À fin 2024, 38 sites (soit plus de 33 % des sites industriels, logistiques et administratifs du périmètre sélectionné) ont consommé de l'électricité produite sur site, grâce au déploiement d'installations photovoltaïques en propre ou *via*

(1) Hors sites intégrés à la campagne environnementale en cours d'année 2024.

des *Power Purchase Agreements (PPA on-site)*, dépassant l'objectif fixé. En 2024, le Groupe dispose d'une capacité de 13,6 MWp et a produit 12 510 MWh d'électricité renouvelable sur ses sites, dont 11 141 MWh auto-consommés, soit 4,9 % de la consommation d'électricité renouvelable du Groupe.

Focus : installation des panneaux photovoltaïques en Amérique du Nord

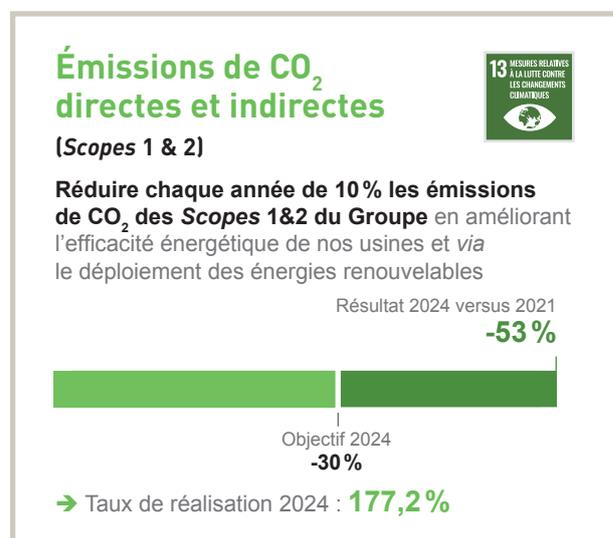
En 2024, Legrand a installé des panneaux photovoltaïques d'une puissance de 625 kWp à Queretaro et 963 kWp à Chicago, générant un total de plus de 2 GWh annuellement et permettant de réduire les émissions de 800 tCO₂e.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, Legrand produit et autoconsomme des énergies renouvelables autres que l'énergie solaire, par exemple sur le site de Szentes en Hongrie où la géothermie alimente le chauffage du site.

Le déploiement d'électricité renouvelable a réduit de 34 645 t CO₂e les émissions de GES des *Scopes 1&2* basées sur le marché, depuis 2022. Entre 2024 et 2030, la continuité de ces actions et l'atteinte de l'objectif RE100 devraient permettre de réduire de 22 000 tCO₂e les émissions de GES du *Scope 2*. [E1-3_03, E1-3_04]

Les valeurs des consommations d'électricité renouvelable par typologie de contrat sont détaillées au chapitre 4.1.2.1.6 de ce document.

Les actions d'efficacité énergétique, présentées au chapitre 4.1.2.1.5.1 et de consommation d'électricité renouvelable ont permis de réduire de 53 % les émissions de GES entre 2021 et 2024, et ainsi de dépasser l'objectif de 30 % de réduction de la Feuille de Route RSE 2022-2024.



4.1.2.1.5.3 Engagement fournisseurs et achats responsables

Une des priorités de la démarche d'achats responsables du Groupe est d'inciter ses fournisseurs à s'engager vers une réduction de leurs émissions de GES, pour réduire les émissions *Scope 3* de Legrand, et ainsi contribuer collectivement à la neutralité carbone. [E1-3_01, E1.MDR-A_01]

Objectif : Engager les fournisseurs à réduire leurs émissions de GES [E1.MDR-T_01, E1.MDR-T_03, E1.MDR-T_04, E1.MDR-T_07, E1.MDR-T_09, E1-4_01, E1.MDR-A_02]

Dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024, le Groupe s'est engagé à encourager au moins 250 fournisseurs clés, représentant les plus émetteurs pour le Groupe, à avoir un objectif officiel de réduction de leurs émissions de GES de 30 % en moyenne d'ici 2030, soit 400 ktCO₂e d'émissions de GES en moins pour Legrand. Cet objectif est aligné avec la réduction attendue des émissions de GES du *Scope 3* Achats de biens et services.

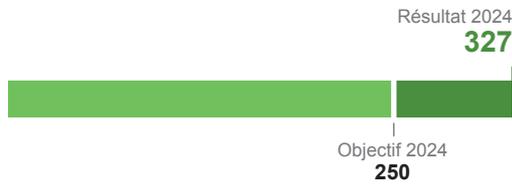
En 2021, 500 fournisseurs ont été identifiés comme représentant la plus grosse partie de l'empreinte carbone du Groupe, plus de 70 % des émissions de GES du *Scope 3* Achats de biens et services. Parmi ceux-ci, 250 ont été sélectionnés comme prioritaires, pour contribuer à l'objectif fixé, représentant 60 % des émissions de GES du *Scope 3* Achats de biens et services.

Depuis 2022, les acheteurs Legrand engagent les fournisseurs sélectionnés et reportent à l'équipe achats Responsables Groupe les informations concernant les objectifs de réduction définis. Pour une partie de ces fournisseurs, les objectifs de réduction sont récupérés via leurs engagements publics validés par le SBTi ou reportés via le CDP ou Ecovadis. En effet, Legrand met à disposition de ses fournisseurs un module Carbone sur sa plateforme Ecovadis qui leur permet de calculer leurs émissions de CO₂ sur leurs *Scopes 1&2*. [E1.MDR-A_04]

En 2024, environ 245 k€ d'*OpEx* ont été dépensés par la Direction des Achats, pour obtenir et reporter ces informations, et créer des webinaires et des formations d'accompagnement des fournisseurs. Ce montant sera reconduit chaque année. Aucun *CapEx* n'a été utilisé et n'est prévu dans le futur. [E1.MDR-A_06, E1.MDR-A_08, E1.MDR-A_09, E1.MDR-A_10, E1.MDR-A_11, E1.MDR-A_12]

Émissions de CO₂ indirectes (Scope 3)

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



→ Taux de réalisation 2024 : **130,8%**

Engagement de ces fournisseurs à baisser leurs émissions de CO₂



→ Taux de réalisation 2024 : **85,3%**

En 2024, 327 fournisseurs se sont engagés officiellement à réduire leurs émissions de CO₂e aux côtés de Legrand, dans plus de 16 pays, soit un taux de réalisation de 130,8 %, en surperformance par rapport à l'objectif de 250 engagements. Ils représentent 53 % des émissions de GES de la catégorie 1 « Achats de biens et de services » du Scope 3.

Ces engagements, calculés sur les émissions totales des fournisseurs (Scopes 1, 2 et 3), sont vérifiés par la personne

en charge des achats responsables. Ils équivalent à 341 ktCO₂e évitées à l'échelle du Groupe pour un objectif de 400 ktCO₂e, soit un taux de réalisation de 85,3 %.

Entre 2024 et 2030, la continuité de ces actions pourrait permettre de réduire de 470 ktCO₂e les émissions de GES du Scope 3 « Achats de biens et services ». [E1-3_04]

Pour plus de détails sur la Politique Achats de Legrand, se référer au chapitre 4.1.5.2.1.

4.1.2.1.5.4 Re-design des produits [E1-3_01, E1-3_03, E1-3_04, E1.MDR-A_01, E1.MDR-A_02, E1.MDR-A_08, E1-4_01, E1.MDR-T_01]

La démarche d'éco-conception de Legrand permet de réduire les besoins en ressources primaires pour les nouveaux produits, et ainsi le Scope 3 « Achats de biens et services ». Elle est détaillée au chapitre 4.1.2.3 et comprend :

- l'intégration de matières recyclées dans les achats pour atteindre 15 % de plastiques recyclés et 40 % de métaux recyclés en 2024 dans les produits Legrand ;
- l'élimination du plastique à usage unique dans les emballages ;
- le déploiement de profils environnementaux sur 72 % du chiffre d'affaires annuel.

Depuis 2022, ces actions ont permis de réduire de 120 ktCO₂e les émissions de GES du Scope 3 Catégorie 1 « Achats de biens et services ». Entre 2024 et 2030, ces actions de *re-design* devraient permettre de réduire les émissions du Groupe de 57 ktCO₂.

Par ailleurs, Legrand travaille à réduire les consommations et dissipations d'énergie théoriques de ses produits lors de leur utilisation par les consommateurs finaux. Pour cela, Legrand

a identifié les principales gammes responsables de 80 % des émissions du Scope 3 « Utilisation des biens et services » du Groupe, pour prioriser les gammes de produits à *re-designer* dans les prochaines années. Cela contribue à l'objectif de réduction du Scope 3 entre 2022 et 2030, en permettant la réduction de 300 ktCO₂e d'ici 2030.

Fait marquant

En juin 2024, Legrand a renouvelé sa gamme iconique Céliane en France. Sa nouvelle conception a permis de réduire de près de 44 % la dissipation d'énergie de la prise par rapport à l'ancien modèle.

Les *CapEx* et *OpEx* associés à ces actions sont intégrés aux dépenses associées à la R&D chaque année. L'*OpEx* dédié à la R&D représente, en moyenne, environ 5 % du chiffre d'affaires, et le *CapEx* associé environ 1 % du chiffre d'affaires chaque année.

4.1.2.1.5.5 Logistique [E1.MDR-T_01, E1.MDR-T_02, E1.MDR-T_03, E1.MDR-T_04, E1.MDR-T_07, E1.MDR-T_08, E1.MDR-A_01, E1.MDR-A_02, E1.MDR-A_04, E1-4_01]

La logistique fait partie intégrante de l’empreinte carbone et contribue au *Scope 3* « Transport et distribution aval ». Réduire les émissions associées à la logistique permet donc à Legrand de s’aligner avec son objectif long-terme *Net Zero*.

Objectif : Optimiser la logistique pour réduire les émissions de GES du Groupe

Legrand s’est donné pour objectif dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024, de réduire d’environ 3,5 % par an ses émissions de GES associées à la logistique. Cet objectif est aligné avec la réduction attendue des émissions de GES du *Scope 3* « Transport et distribution aval », et avec l’opportunité identifiée en section 4.1.2.1.5.5 sur la restructuration et la refonte de la logistique du Groupe grâce à l’anticipation des réglementations.

Afin d’atteindre cet objectif, Legrand encourage l’ensemble de ses filiales à déployer les actions suivantes :

- la réduction de la distance de transport entre les sites de production et de stockage, ainsi que le regroupement des

étapes de fabrication en un même lieu pour limiter les transports entre sites ;

- la restriction au maximum du recours au fret aérien ;
- la réduction de l’utilisation de carburants fossiles avec préférence pour les biocarburants et l’électrique ;
- le report modal du routier vers le transport multimodal (maritime, ferroviaire ou fluvial) quand cette alternative est possible ;
- l’utilisation du même moyen de transport pour les réceptions et expéditions pour éviter les trajets retour à vide ;
- l’optimisation du taux de chargement des camions et des containers ;
- l’introduction de critères environnementaux dans les critères de choix des prestataires transport ;
- la réduction du poids de nos produits et de leur packaging.

Legrand participe régulièrement à des conférences et discussions avec la communauté logistique afin d’échanger et d’appliquer les meilleures pratiques du marché.

	2022	2022-2023	2022-2024
Objectif de réduction des émissions associées à la logistique par rapport à 2021 (baseline ajustée annuellement avec les acquisitions)	-3.5 %	-7 %	-10 %
Réduction réalisée sur les émissions associées à la logistique par rapport à 2021 (baseline ajustée annuellement avec les acquisitions)	-0,7 %	-18,8 %	-21,6 %

[E1.MDR-A_03, E1.MDR-A_05, E1.MDR-M_01, E1.MDR-T_05, E1.MDR-T_06, E1.MDR-T_13]

En 2024, Legrand a réduit de 21,6 % ses émissions de GES, associées à la logistique, par rapport à 2021, dépassant son objectif de 15 ktCO₂e. Entre 2024 et 2030, la continuité de ces actions devrait permettre au Groupe de réduire de 19,3 ktCO₂e les émissions de GES du *Scope 3* « Transport et distribution aval ». [E1.MDR-T_13, E1-3_03, E1-3_04]

En 2024, 120 k€ d’OpEx ont été utilisés pour reporter cette donnée et aider les entités Legrand à agir pour la réduction de leurs émissions de GES associées à la logistique. Dans les trois prochaines années, il est prévu de déployer des montants similaires afin d’élargir le périmètre d’action et assurer une continuité des efforts de réduction.

Fait marquant : Legrand déploie un outil automatisé pour le calcul d’empreinte carbone logistique

Legrand a lancé en 2022, le déploiement mondial de Sightness, un outil automatisé pour le *reporting* et le calcul de l’empreinte carbone logistique. Cet outil permet de réduire significativement l’incertitude associée au *reporting* des distances et tonnages transportés, et recalcule l’empreinte carbone à partir de facteurs d’émissions plus précis par typologie de transport. En 2024, 28,7 % des émissions logistiques sont couvertes par cet outil.

Les émissions de GES du Groupe sont détaillées au paragraphe 4.1.2.1.6.

4.1.2.1.5.6 Émissions évitées par nos produits (*Scope 4*) [E1.MDR-T_01, E1.MDR-T_02, E1.MDR-T_03, E1.MDR-T_04, E1.MDR-T_13, E1-4_01]

D’après l’Agence Internationale de l’Energie, le secteur des bâtiments (hors phase de construction) représente près de 30 % de la consommation d’énergie dans le monde. Legrand propose à ses clients des solutions d’efficacité énergétique qui leur permettent de réduire leur consommation d’énergie et ainsi d’éviter des émissions de CO₂e (*Scope 4*). Ces solutions vont de la simple mesure de l’énergie à la gestion intelligente des flux électriques, en passant par le pilotage du confort et de l’éclairage.

Objectif : Éviter 70 millions de tonnes de CO₂e pour nos clients entre 2020 et 2030

Legrand s’est fixé l’objectif d’atteindre 12 millions de tonnes de CO₂e évitées grâce à ses solutions d’efficacité énergétique, dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024. Legrand va plus loin dans son ambition et a pour objectif d’atteindre 70 millions de tonnes de CO₂e évitées entre 2020 et 2030. Cet objectif permet de prendre en compte les risques et opportunités associés à l’impact énergétique de nos gammes de produits.

Legrand a dépassé son objectif et atteint 14,8 millions de tonnes de CO₂e évitées pour ses clients, grâce à ces gammes de produits.

En 2024, ces produits représentent 23 % du chiffre d'affaires de Legrand, contre 24 % en 2023.

En millions de tCO ₂ e	2022-2024	2025-2027	2020-2030
Émissions évitées par nos solutions d'efficacité énergétique – Objectif	12	20	70
Émissions évitées par nos solutions d'efficacité énergétique – Réalisé	14,8		

[E1.MDR-T_07, E1.MDR-T_08, E1.MDR-T_13]



Les solutions d'efficacité énergétique comportent des solutions de mesure et de pilotage, de fourniture et de distribution d'énergie, de détection et gestion d'éclairage, de recharge pour véhicule électrique et des solutions spécifiques pour les centres de données. Pour chaque typologie de produit, une méthodologie de calcul a été définie, en s'appuyant sur les scénarios d'usage détaillés dans les règles spécifiques produits de PEP Ecopassport, et d'expertise technique interne. [E1.MDR-T_09]

Solutions de mesure et de pilotage

Analyse, mesure et supervision de l'installation électrique sont des étapes essentielles pour établir un bilan énergétique et piloter la consommation.

La plupart de ces solutions innovantes sont connectées. Quelques exemples :

- la mesure, avec la gamme de produits de mesure IMESYS ;
- la supervision et la gestion de l'énergie dans les bâtiments :
 - par exemple, Legrand a lancé en 2020 le premier tableau connecté Drivia with Netatmo capable de suivre les consommations, piloter les charges et faire du délestage ; ses fonctionnalités sont régulièrement augmentées pour couvrir des cas d'usage plus nombreux et permettre un pilotage plus précis de la consommation énergétique des particuliers ;
 - le tertiaire n'est pas en reste : le lancement en 2024 de la solution WEOZ offre à leurs gestionnaires un outil intelligent qui leur permet d'optimiser leurs consommations énergétiques et de se conformer aux nouvelles réglementations en matière de contrôle de l'énergie ; la solution EMS CX³ (*Energy Management System*), permet de maîtriser et de superviser le bon fonctionnement d'une

installation électrique, dans le tableau lui-même ou à distance *via* ordinateur, tablette et smartphone ;

- la plateforme cloud NemoGreen, lancée en 2020, continue d'offrir aux clients un outil complet de « tableau de bord énergétique ». En France, cette solution permet notamment de répondre aux obligations légales du décret tertiaire ;
- l'optimisation du confort thermique : grâce aux solutions de thermostats intelligents connectés qui permettent de réduire la consommation d'énergie et d'améliorer le confort au quotidien.

Solutions de recharge pour véhicule électrique

Legrand propose une gamme de bornes de recharge, Green'up, adaptée à la maison individuelle, aux parkings d'entreprises ou publics, aux immeubles d'habitation, dont une gamme connectée (IRVE3.0). Cette offre a été renforcée en 2021 avec les acquisitions d'Ecotap aux Pays-Bas et d'Ensto Building Systems en Finlande, qui proposent également la recharge rapide à destination du tertiaire privé et de la voirie (rues, parkings, stations).

Solutions de fourniture et de distribution d'énergie

- compensation d'énergie réactive, filtrage des harmoniques, avec une gamme complète de services et de produits contribuant à la qualité de l'énergie et à la réduction des émissions de CO₂ ;
- transformateurs et *busbars* à haute efficacité énergétique pour optimiser la distribution d'énergie et limiter les pertes dans l'installation ;
- alimentation électrique de secours et de qualité, à travers les gammes d'UPS (*Uninterruptible Power Supply*) Legrand et les marques locales Inform (Turquie), SMS (Brésil), Borri (Italie), Numeric (Inde), S2S (France), Primetech (Italie) ou encore Fluxpower (Allemagne). Legrand s'est renforcé en 2023 avec l'acquisition de Technica, spécialiste chilien en UPS (solutions intégrées, équipements, services et maintenance) et fin 2022 avec celle de Power Control, spécialiste britannique également dans ce domaine (équipements, services et maintenance). 2024 aura notamment été marquée par le lancement de nouveaux produits dans la gamme Keor.

Solutions de détection et gestion d'éclairage

Le Groupe propose notamment des solutions pour la gestion de l'éclairage naturel (marques Q-Motion et Solarfective) et pour le contrôle d'éclairage à efficacité énergétique (CP Electronics).

En complément, des solutions de gestion digitale de l'éclairage permettent l'optimisation de l'énergie en s'adaptant aux usages (*digital lighting management*), notamment avec les marques WattStopper et Vantage LHUMAN, une solution dynamique qui intègre un contrôle précis de l'éclairage avec

des stores motorisés et des luminaires pour créer un environnement d'éclairage intérieur centré sur la vie et le bien-être de l'utilisateur. Legrand a également renforcé son offre d'éclairage à forte efficacité énergétique avec l'acquisition d'Encelium aux États-Unis en 2022.

Solutions spécifiques pour les centres de données

Le Groupe fournit des solutions à haute efficacité énergétique pour les centres de données (*datacenters*), notamment par ses acquisitions réalisées dans le domaine, au nombre de 22 depuis 2010, avec des marques de renom comme Minkels en Europe ou encore Starline aux États-Unis et avec des sociétés de premier plan ayant plus récemment rejoint Legrand comme Raritan, Servertech, USystems, ZPE Systems ou encore Davenham.

4.1.2.1.6 Autres exigences de publication

Objectifs liés à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique [E1-4, E1-6]

Legrand s'est engagé à être *Net Zero* en 2050, avec les objectifs suivants : [E1-4_18 (NEW)]

- 42 % de réduction de ses émissions de GES en 2030 et 90 % de réduction en 2050 par rapport à 2022 sur les *Scopes 1&2* ;
- 25 % de réduction en 2030 sur les catégories 1 « Biens et services achetés » et 11 « Utilisation des produits vendus »

Il n'existe pas d'objectif pour chaque catégorie d'émissions séparément, mais l'ensemble des émissions de GES est couvert par un ou plusieurs objectifs, détaillés dans le tableau ci-dessous :

	2022 (année de référence)	2023	2024	Évolution 2024 comparée à 2023	Évolution 2024 comparée à 2022	Objectif 2030 en valeur	Objectif de réduction 2030	Objectif 2050 en valeur	Objectif de réduction 2050	Évolution annuelle entre 2022 et 2030
Émissions brutes de GES sur les <i>Scopes 1&2</i> fondées sur le marché (tCO ₂ e)	121 147	84 524	64 981	-23,1 %	-46,4 %	70 265	-42 %	12 115	-90 %	-5,2 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> Catégories 1 et 11 (tCO ₂ e)	8 000 932	8 201 449	8 841 818	7,8 %	10,5 %	6 000 699	-25 %	Non applicable	Non applicable	-3,1 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> (tCO ₂ e)	8 518 487	8 707 333	9 333 646	7,2 %	9,6 %	Non applicable	Non applicable	851 849	-90 %	Non applicable

[E1-4_19 (NEW 7), E1-4_19 (NEW 9), E1-4_22 (NEW 1), E1-4_22 (NEW 2), E1-4_22 (NEW 3)]

L'année de référence 2022 a été choisie comme représentative des activités de Legrand, peu impactée par la pandémie COVID-19 et par des facteurs externes. Legrand avait cependant un précédent objectif qui a permis de réduire de 31 % les émissions des *Scopes 1&2* entre 2019 et 2022. [E1-4_19, E1-4_20]

La solution Varicondition Cold Corridor[®], par exemple, est un système basé sur la séparation complète des flux d'air chaud et froid, pour gagner en efficacité et réaliser des économies d'énergie.

Legrand dispose par ailleurs d'une position de *leadership* dans les PDU (*Power Distribution Units*) intelligents, qui permettent d'analyser la consommation d'énergie et d'agir pour améliorer la performance.

Legrand s'est également renforcé dans les solutions de refroidissement et d'armoires permettant de réduire la consommation d'énergie et l'empreinte carbone des centres de données.

Enfin, Legrand propose des solutions permettant l'accès et la gestion à distance d'équipements informatiques réseaux.

du *Scope 3* et 90 % de réduction en 2050 sur l'intégralité du *Scope 3*, par rapport à 2022.

L'objectif 2030 sur le *Scope 3* concerne les deux catégories les plus importantes du *Scope 3*, représentant plus de 94 % des émissions du Groupe. [E1-4_18, E1-4_19 (NEW 1)]

Ces objectifs ont été validés par le *Science Based Targets initiative* en mars 2024, selon le scénario 1,5°C sur les *Scopes 1&2* et « Well-below 2°C » pour le *Scope 3*. Il n'existe pas de spécificité sectorielle, ils suivent donc les objectifs non sectorisés. [E1-4_19 (NEW 11)]

en tCO ₂ e	2022 (année de référence)	2023	2024	Évolution entre 2024 et l'année de référence (absolue)	Évolution entre 2024 et l'année de référence (pourcentage)
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 1</i>	57 266	49 348	45 349	-11 917	-20,8 %
Pourcentage du <i>Scope 1</i> provenant de systèmes réglementés d'échanges de quota d'émissions	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 2</i> fondées sur la localisation	95 803	77 011	86 199	-9 604	-10,0 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 2</i> fondées sur le marché	63 881	35 176	19 632	-44 249	-69,3 %
Émissions brutes de GES sur les <i>Scopes 1&2</i> fondées sur le marché	121 147	84 524	64 981	-56 166	-46,4 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 1 Biens et services achetés	2 396 434	2 238 177	2 132 682	-263 752	-11,0 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 2 Biens d'investissement	109 594	118 251	122 826	13 232	12,1 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les <i>Scopes 1&2</i>)	25 708	22 263	21 859	-3 849	-15,0 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 4 Transport et distribution en amont	133 793	124 722	117 671	-16 122	-12,1 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 5 Déchets produits lors de l'exploitation	4 942	4 132	4 780	-162	-3,3 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 6 Voyages d'affaires	40 238	40 093	40 418	180	0,4 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 7 Déplacements domicile-travail des salariés	40 979	35 968	35 705	-5 274	-12,9 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 8 Actifs loués en amont	Les émissions des actifs loués sont incluses dans les <i>Scopes 1&2</i> . Cela concerne les bâtiments et les véhicules. Ainsi, la catégorie 8 n'est pas applicable.				
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 9 Acheminement en aval	116 968	104 230	100 408	-16 560	-14,2 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 10 Transformation des produits vendus	Legrand vend des produits finis, qui ne sont pas transformés par le client. Ainsi, cette catégorie n'est pas applicable.				
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 11 Utilisation des produits vendus	5 604 498	5 963 272	6 709 137	1 104 639	19,7 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 12 Traitement en fin de vie des produits vendus	45 333	56 225	48 161	2 828	6,2 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 13 Actifs loués en aval	Legrand ne loue pas les actifs qu'il possède. Ainsi, cette catégorie est non applicable.				
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 14 Franchises	Legrand n'a pas de franchises, cette catégorie est donc non applicable.				
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 15 Investissement	Legrand réalise de nombreuses acquisitions, mais rarement des investissements. Les émissions associées aux acquisitions sont intégrées dans chaque catégorie des <i>Scopes 1, 2 et 3</i> . La catégorie 15 n'est donc pas applicable.				
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – total⁽¹⁾	8 518 487	8 707 333	9 333 646	815 160	10 %
Émissions brutes de GES sur le <i>Scope 3</i> – Catégorie 1 et 11	8 000 932	8 201 449	8 841 818	840 886	11 %
Émissions brutes de GES sur les <i>Scopes 1, 2 et 3, fondées sur la localisation</i>	8 671 556	8 833 692	9 465 194	793 638	9 %
Émissions brutes de GES sur les <i>Scopes 1, 2 et 3, fondées sur le marché</i>	8 639 634	8 791 857	9 398 627	758 993	9 %
Émissions brutes de GES du <i>Scope 3</i> en chaîne de valeur amont	2 751 688	2 583 606	2 475 941	- 275 747	-10 %
Émissions brutes de GES du <i>Scope 3</i> en chaîne de valeur aval	5 766 799	6 123 727	6 857 705	1 090 907	19 %

(1) Certaines données du *Scope 3* publiées dans le document d'enregistrement universel 2023 ont été ajustées sur les années 2022 et 2023 suite à des améliorations méthodologiques et des évolutions de périmètre. La donnée est donc passée de 13 267 509 tCO₂e à 8 518 487 tCO₂e en 2022 et de 12 858 662 tCO₂e à 8 707 333 tCO₂e en 2023. Ces changements sont indiqués dans les explications méthodologiques présentées ultérieurement.

Les émissions de GES du *Scope 2* basées sur le marché diffèrent du *Scope 2* basé sur la localisation, car elles prennent en compte un impact nul pour les achats d'électricité renouvelable provenant de PPA (hors site), de

contrats spécifiques avec le fournisseur et de certificats d'attribut d'énergie (Garanties d'origine, *Renewable Energy Certificates*, etc.). Ceux-ci représentent 17 % des achats d'électricité.

Ces émissions sont réparties par région selon la répartition suivante en 2024 : [E1-6_03, E1-6_18]

en tCO ₂ e	Europe	LNCA	APMEASA
Émission de GES des <i>Scopes 1&2</i> basées sur le marché	27 811	26 819	10 351
Émissions de <i>Scope 3</i>	2 545 403	3 573 951	3 214 292

[E1-4_03, E1-4_04, E1-4_06, E1-4_07, E1-4_09, E1-4_10, E1-4_12, E1-4_13, E1-4_15, E1-4_16, E1-4_19 (NEW 3), E1-4_19 (NEW 5), E1-6_04, E1-6_06, E1-6_07, E1-6_09, E1-6_10, E1-6_11, E1-6_12, E1-6_13, E1-6_26]

Legrand calcule aussi son intensité exprimée en tonnes de CO₂e par millions d'euros du chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires utilisé pour ce ratio est 8 648,9 millions d'euros, comme indiqué dans les états financiers à la section 8.1. [E1-6_32, E1-6_33, E1-6_34, E1-6_35]

	2022 (année de référence)	2023	2024	Évolution entre 2024 et l'année de référence (absolue)	Évolution entre 2024 et l'année de référence (pourcentage)
Intensité des émissions de GES sur le <i>Scope 1</i> (tCO ₂ e par million d'euros de chiffre d'affaires)	6,9	5,9	5,2	-1,6	-23,6 %
Intensité des émissions de GES sur le <i>Scope 2</i> fondées sur la localisation (tCO ₂ e par million d'euros de chiffre d'affaires)	11,5	9,1	10,0	-1,5	-13,2 %
Intensité des émissions de GES sur le <i>Scope 2</i> fondées sur le marché (tCO ₂ e par millions d'euros de chiffre d'affaires)	7,7	4,2	2,3	-5,4	-70,4 %
Intensité des émissions de GES sur le <i>Scope 3</i> (tCO ₂ e par million d'euros de chiffre d'affaires)	1 021	1 035	1 079,2	57,7	5,6 %
Intensité des émissions de GES sur les <i>Scopes 1, 2 et 3</i> , fondées sur la localisation (tCO ₂ e par million d'euros de chiffre d'affaires)	1 040	1 050	1 094,4	54,5	5,2 %
Intensité des émissions de GES sur les <i>Scopes 1, 2 et 3</i> , fondées sur le marché (tCO ₂ e par million d'euros de chiffre d'affaires)	1 036	1 045	1 086,7	50,7	4,9 %

[E1-4_08, E1-4_11, E1-4_14, E1-4_17, E1-6_30, E1-6_31]

Le *Scope 2* fondé sur le marché a significativement baissé, malgré une augmentation du *Scope 2* fondé sur la localisation. Cela est dû à la forte augmentation des achats d'électricité renouvelable en 2024.

Le *Scope 3* Catégorie 11 « Utilisation des produits vendus » a augmenté en 2023 et en 2024, du fait de l'augmentation du chiffre d'affaires des produits vendus aux centres de données, nécessitant des puissances de plus en plus élevées. Ainsi, l'augmentation des émissions associées à la phase d'usage de nos produits a augmenté plus significativement que le chiffre d'affaires, ce qui explique l'augmentation de l'intensité de Legrand en tonnes de CO₂e par million d'euros de chiffre d'affaires entre 2022 et 2024.

Les émissions de l'année de référence ont été corrigées en 2023 à la suite d'améliorations méthodologiques, précisées dans le document d'enregistrement universel 2023. En 2024, Legrand a commencé un travail d'amélioration du processus de *reporting* sur l'ensemble des postes d'émissions, afin de réduire l'incertitude associée à ses calculs d'émissions. Ainsi, un certain nombre de données ont été ajustées sur l'ensemble des années publiées.

Ces calculs s'appuient sur des hypothèses spécifiques et des facteurs d'émissions provenant de sources variées : [E1-4_05, E1-6_15, E1-6_29]

- *Scopes 1&2, Scope 3* Catégorie 3 « Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie » : les données sont reportées pour les sites couvrant plus de 90 % des consommations d'énergie, le reste étant extrapolé sur la base des m². Les facteurs d'émissions proviennent de l'IEA (*International Energy Agency*) et de l'ADEME Base Empreinte, et sont mis à jour annuellement avec les données les plus récentes disponibles. Enfin, le *Scope 3* Catégorie 3 « Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie » a été corrigé en 2024 afin de prendre en compte les émissions amont associées à la flotte de véhicules ;
- *Scope 3* Catégorie 1 « Achats de biens et services » : les données représentent l'intégralité des filiales du Groupe, sauf les acquisitions de 2024. Une partie des données est reportée en unités physiques (en kg) et une autre partie en données monétaires (euros dépensés). Les facteurs d'émissions proviennent d'EcoInvent et EIME et ont été recalculés pour intégrer les taux de matières recyclées. Ils sont utilisés régionalement quand disponibles ;

- **Scope 3 Catégorie 11 « Utilisation de produits vendus » :** Les facteurs d'émissions proviennent de l'IEA, et sont identiques à ceux utilisés sur le *Scope 2* fondé sur la localisation. Ils comprennent les émissions liées à la combustion uniquement.
 - En 2024, les données ont été mises à jour sur l'ensemble des années afin de rendre compte des évolutions méthodologiques sur les scénarios d'usage de PEP Ecopassport (*Product Category Rules* et *Product Specific Rules* mis à jour de 2023 à 2024). De plus, les données de ventes intervenant dans les calculs ont été mises à jour afin d'obtenir des données par produit plus précises. Ces évolutions représentent la majorité de la variation entre la donnée publiée dans le présent document et celle publiée dans le document d'enregistrement universel 2023.
 - Les données ont aussi évolué afin de prendre en compte une plus grande base de produits représentatifs. Les données continueront d'être améliorées pour refléter la diversité des produits Legrand.
 - Enfin, le calcul a été ajusté afin de prendre en compte la production et les achats de d'électricité dits « *bundled* » des clients sur le segment centres de données, dans les facteurs d'émissions ajustés.

Ainsi, les données des années précédentes publiées dans le DEU 2023 ont été mises à jour et sont passées de 10 234 000 tCO₂e à 5 604 498 tCO₂e en 2022, et de

10 054 415 tCO₂e à 5 963 272 tCO₂e en 2023. Ces changements méthodologiques et de périmètre seront de nouveau soumis au SBTi après ajustement des données de l'année 2025, en fonction des acquisitions.

- **Scope 3 Catégorie 3 « Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les *Scopes 1&2*) » :** les données des années précédentes publiées dans le DEU 2023 ont été ajustées en corrigeant les facteurs d'émissions utilisés. Les émissions associées à l'amont des consommations d'électricité sont calculées selon la méthodologie fondée sur le marché, pour s'aligner avec les objectifs sur les *Scopes 1 & 2* ;
- **Scope 3 Catégories « Déchets générés par les opérations » et « Traitement en fin de vie des produits vendus » :** en 2024, la granularité de *reporting* et de calcul des déchets a été améliorée, avec un suivi affiné des typologies de déchets, des filières de fin de vie, et des facteurs d'émissions associés ;
- **autres catégories du *Scope 3* :** les facteurs d'émissions proviennent des bases de données du DEFRA (*Department for Environment, Food & Rural Affairs, UK Government*) et de l'ADEME Base Empreinte.

L'ensemble des données représentent l'intégralité des filiales du Groupe, sauf les acquisitions de 2023 et 2024.

À partir de ces méthodologies, 22,2 % du *Scope 3* est calculé à partir de données physiques (en masse). En 2024, aucun facteur d'émission spécifique aux fournisseurs n'est utilisé dans les émissions de la chaîne de valeur amont. [E1-6_25]

Consommation et mix énergétique [E1-5]

Les consommations et productions d'énergie sont décrites ci-dessous, en MWh :

en MWh	2022	2023	2024	Évolution entre 2023 et 2024
Consommation de combustibles provenant de charbon et de produits à base de charbon	0	0	0	-
Consommation de combustibles provenant de pétrole brut et de produits pétroliers	45 604,3	42 255,2	40 534,4	-4,1 %
Consommation de combustibles provenant de gaz naturel	187 871,5	143 874,9	156 679,8	8,9 %
Consommation de combustibles provenant d'autres sources fossiles	8 075,0	7 866,2	8 536,7	8,5 %
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles	139 403,3	59 677,9	44 277,2	-25,8 %
Consommation totale d'énergie fossile	380 954	253 674	250 028	-1,4 %
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (%)	73,2 %	58,0 %	51,4 %	-6,6 %
Consommation totale d'énergie provenant de sources nucléaires	Non disponible	Non disponible	4 300,4	
Part des sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (%)	Non disponible	Non disponible	0,9 %	
Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables	0	0	119,6	
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	132 807,6	174 461,7	218 543,3	25,3 %
Consommation d'énergie renouvelable non combustible auto-produite	6 990,6	8 964,4	13 427,1	49,8 %
Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	139 798	183 426	232 090	26,5 %
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (%)	26,8 %	42,0 %	47,7 %	5,7 %
Consommation totale d'énergie	520 752	437 100	486 419	11,3 %

[E1-5_01, E1-5_02, E1-5_03, E1-5_04, E1-5_05, E1-5_06, E1-5_07, E1-5_08, E1-5_09, E1-5_10, E1-5_11, E1-5_12, E1-5_13, E1-5_14, E1-5_15, E1-5_19]

Legrand produit aussi de l'énergie, majoritairement auto-consommée. Dans les rares cas de surproduction d'électricité renouvelable sur le site, une partie de cette production peut être revendue au réseau.

En MWh	2022	2023	2024	Évolution entre 2023 et 2024
Production d'énergie de sources non-renouvelables	4 573	3 132	4 387	40,1 %
Production d'énergie de sources renouvelables	7 181	9 560	14 795	54,8 %

[E1-5_16, E1-5_17]

Legrand augmente aussi la part d'électricité renouvelable dans ses consommations d'électricité, selon la répartition suivante (le dénominateur est la consommation d'électricité renouvelable) : [E1-5_01, E1-5_18, E1-6_19]

	2022	2023	2024
Part provenant de production auto-consommée	0,1 %	0,3 %	1,4 %
Part provenant de PPA sur site	3,2 %	3,5 %	3,5 %
Part provenant de PPA hors site	10,9 %	8,3 %	6,2 %
Part provenant de Virtual PPA	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Part provenant de contrats spécifiques avec les fournisseurs	0,0 %	0,0 %	7,3 %
Total des parts provenant d'instruments contractuels dits « bundled »	14,1 %	11,8 %	17,0 %
Part provenant de certificats d'attributs d'énergie (<i>unbundled</i>)	85,9 %	88,2 %	81,6 %

[E1-9_02, E1-9_03, E1-9_04, E1-9_07]

L'intégralité des consommations dans le tableau ci-dessus sont prises en compte dans le calcul du *Scope 2* basé sur le marché. [E1-6_22, E1-6_23]

L'ensemble des données énergie ont été calculées avec les points spécifiques suivants :

- toutes les filiales et sites industriels dépassant 5 000 m² et 25 ETP, les sites logistiques dépassant 5 000m² et les sites administratifs dépassant 200 employés font partie de la campagne environnementale. Les autres sites de Legrand sont extrapolés pour obtenir la donnée finale. Ils représentent 5,7 % des consommations d'énergie totale ;
- de la même manière, certaines filiales ne font pas partie de la *reporting* sur la flotte de véhicules, et sont extrapolées. Les consommations des flottes extrapolées représentent 1,3 % des consommations d'énergie totale ;
- les achats d'électricité n'incluent pas les PPA (*Power Purchase Agreements*) installés sur les sites Legrand, avec lesquels nous sommes directement connectés. Ceux-ci sont reportés dans la production d'énergie renouvelable et la consommation d'énergie renouvelable auto-produite ;
- Les données publiées dans ce document contiennent aussi les consommations d'énergie associées à la flotte de véhicule de Legrand, et non uniquement aux sites. Elles ne sont donc pas comparables aux publications précédentes.

Legrand fabrique des produits électriques et électroniques, principalement contenus dans les divisions 26 et 27 de la Section C de l'Annexe I du Règlement (CE) n° 1893/2006 du Parlement Européen et du Conseil, établissant la statistique des activités économiques NACE Rév. 2 et modifiant le règlement (CEE) No 3037/90 du Conseil ainsi que certains règlements (CE) relatifs à des domaines statistiques spécifiques. Ainsi, l'ensemble de son activité est considéré faisant partie des secteurs à fort impact climatique d'après la CSRD. [E1-5_20]

L'intensité énergétique de Legrand, s'élève à 56 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires en 2024, et était de 52 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires en 2023,

représentant une augmentation de 8 %. Le chiffre d'affaires utilisé pour ce ratio en 2024 est 8 648,9 millions d'euros, comme indiqué dans les états financiers en section 8.1. [E1-5_18, E1-5_21, E1-5_22, E1-5_23]

Absorptions de GES et projets de réduction de GES financés par des crédits carbone [E1-7_01, E1-7_02, E1-7_03, E1-7_10, E1-7_11, E1-7_12, E1-7_13, E1-7_16, E1-7_17, E1-7_19, E1-7_20, E1-7_25]

Depuis 2022, Legrand investit le montant de ses *Scopes 1&2*, ainsi que les catégories 6 Déplacements professionnels et 7 Déplacements domicile-travail du *Scope 3* dans des projets à émissions évités et réduites en dehors de sa chaîne de valeur (*Beyond value chain mitigation*). Ces crédits carbone ne sont pas considérés comme une réduction d'émissions de GES pour Legrand, mais permettent d'aider des communautés et organisations qui ne pourraient réduire leurs émissions sans financement supplémentaire. Ils ne sont pas pris en compte dans l'atteinte des objectifs de réduction de Legrand.

En 2024, le montant d'émissions de GES s'élève à 141 104 tCO₂e et a été investi dans des projets relatifs à l'électrification et la transition énergétique dans des pays d'implantation du Groupe. Le montant annulé en février 2025 pour l'année 2024, correspond aux projets suivants :

- le projet de « Metro Delhi, India » pour un montant de 41 104 tCO₂e. Ce projet concerne la création et la mise en service du « *Mass Rapid Transit System* » (MRTS), un nouveau système de transports publics à New Delhi en Inde. Il est certifié par Rina selon les critères du Mécanisme de Développement Propre (*Clean Development Mechanism, CDM*) de l'UNFCCC.
- le projet « *Guanaste Wind Farm* » pour un montant de 100 000 tCO₂e. Ce projet concerne le développement et l'opération d'une ferme éolienne au Costa Rica, dans la province de Guanaste. Il est certifié par DNV (Det Norske Veritas) selon les critères du Mécanisme de Développement Propre (*Clean Development Mechanism, CDM*) de l'UNFCCC.

En 2024, Legrand n'a pas investi dans des projets absorbant ou stockant des émissions de GES, ni développé ce genre de projet dans sa chaîne de valeur. Ainsi, 100 % des projets investis correspondent à des projets de réduction des émissions de GES, suivant les critères du Mécanisme de Développement Propre (CDM) de l'UNFCCC. Aucun de ces projets n'intervient sur le territoire de l'Union Européenne.

Legrand a prévu d'annuler 544 924 tCO₂e dans le futur. Cela devrait couvrir les mêmes catégories d'émissions jusqu'en 2027 *a minima*. À travers son ambition *Net Zero*, Legrand s'engage à neutraliser l'ensemble des émissions résiduelles en 2050, et aller plus loin que l'utilisation de crédits carbone à émissions réduites et évitées. Pour cela, une stratégie de neutralisation est en cours de définition et sera disponible dans les prochaines années.

Tarification interne du carbone [E1-8_01, E1-8_02, E1-8_03, E1-8_04, E1-8_05, E1-8_06, E1-8_07, E1-8_08, E1-8_10 (NEW)]

Depuis 2016, pour accélérer l'intégration de solutions bas carbone, Legrand intègre un prix interne du carbone, sous forme de *shadow price*, dans les évaluations d'opportunités pour ses investissements industriels et sa stratégie de développement de produits.

À chaque changement de flux logistique ou de localisation, ou pour faire le choix d'une localisation (industrielle ou logistique), le prix interne du carbone est utilisé pour la prise de décision. Le

En Millions d'euros	Court-terme	Moyen-terme (2030)	Long-terme (2050)
Actifs à risques physiques aigus matériels avant action d'adaptation	383	1 022	1 840
Actifs à risques physiques chroniques matériels avant action d'adaptation	450	1 024	1 723
Actifs à risques physiques matériels avant action d'adaptation	555	1 291	2 346
Part des actifs à risques physiques matériels avant action d'adaptation	8,0 %	18,6 %	33,9 %
Dont part des actifs à risques physiques matériels ayant déployé des actions d'adaptation	0,0 %	15,1 %	52,1 %

[E1-9_02, E1-9_03, E1-9_04, E1-9_07]

Les sites à risques physiques matériels avant action d'adaptation en 2030 sont situés en Chine, au Vietnam, à Taïwan, au Mexique, aux États-Unis, en Inde, en Égypte, en France, au Brésil, à Singapour, au Canada et aux Émirats Arabes Unis. Les sites en France sont situés dans les codes NUTS FRK24, FRC11 et FRD22. [E1-9_05, E1-9_06]

Les valeurs détaillées dans la table ci-dessus concernent les sites ayant un score multi-périls élevé, c'est-à-dire sans prendre en compte l'impact financier de ces risques. En couplant les

En Millions d'euros	Court-terme	Moyen-terme (2030)	Long-terme (2050)
Chiffre d'affaires ⁽¹⁾ provenant d'actifs à risques physiques matériels avant action d'adaptation	502	892	1 857
Part du chiffre d'affaires provenant d'actifs à risques physiques matériels avant action d'adaptation	5,8 %	10,3 %	21,5 %

[E1-9_08, E1-9_09]

Ces cinq sites présentent des facteurs de risques aigus et chroniques, portant principalement sur les températures extrêmes et vagues de chaleur, les inondations pluviales et les glissements de terrain.

(1) Le chiffre d'affaires considéré à risque correspond au chiffre d'affaires utilisé pour les valeurs assurancielles de business interruption (BI) par site. Le dénominateur utilisé pour le calcul du pourcentage est le total du chiffre d'affaires du Groupe, soit 8 648,9 M€.

prix interne du carbone est également utilisé dans le cadre des développements de nouveaux produits (projets majeurs) et intégré dans les matrices de coûts des matières premières par les Achats. L'intégration de ce prix carbone permet d'inclure le coût de l'inaction dans l'analyse de projets, de comparer et choisir des projets émettant moins et ainsi de réduire les émissions de GES du Groupe.

En 2024, le prix interne du carbone couvre 23,9 % du *Scope 3*. Ce prix n'est aujourd'hui pas appliqué aux *Scopes 1&2*, qui restent moins significatifs et continuent à diminuer sans l'utilisation d'un prix interne du carbone.

En 2024 le prix de la tonne de carbone est resté fixé à 80 € sur la base du consensus de marché (Bloomberg, basé sur le marché européen).

Effets financiers anticipés des risques physiques et de transition matérielle et des opportunités potentielles liées au climat [E1-9]

Risques climatiques physiques

Comme décrit en section 4.1.2.1.2, Legrand a analysé les risques climatiques physiques pouvant s'appliquer à ses sites de production, de distribution et ses bureaux. Les valeurs monétaires des actifs (somme des dommages aux biens et en pertes d'exploitation en millions d'euros) sont indiquées dans le tableau ci-dessous pour le scénario SSP5-8.5 : [E1-9_01]

valeurs des actifs et de chiffres d'affaires avec le score multi-périls, nous obtenons un score iso-risque représentatif du caractère stratégique de l'actif, permettant de prioriser les actions d'adaptation en fonction de l'impact du risque sur l'ensemble du Groupe. Ainsi, parmi les 32 sites ayant un score multi-périls élevé, seuls deux sites ont un score iso-risque élevé à moyen-terme, selon le scénario SSP5-8.5. Trois autres sites ont un score iso-risque élevé, mais un score multi-périls en dessous des seuils. Ainsi, cinq sites sont à score iso-risque élevé, devenant prioritaires à l'adaptation. [E1-9_10, E1-9_11]

En 2025, Legrand prévoit de mettre à jour son analyse de risques physiques, en prenant en compte des impacts financiers plus détaillés par typologie de péril. Cette analyse permettra une priorisation plus fine de ses actifs, et d'intégrer

les actions d'adaptation critiques dans les plans d'investissements du Groupe. [E1.SBM-3_05 (NEW 1)]

Risques climatiques de transition

Comme décrit en section 4.1.2.1.2, Legrand a utilisé les modèles d'évolutions du prix carbone développés par le NGFS⁽¹⁾ (GCAM 6.0 NGFS, MESSAGEix-GLOBIOM 1.1-M-R12 et REMIND-MAGPie 3.2-4.6), selon les scénarios « *Nationally Determined Contributions (NDCs)* » et « *Net Zero 2050* ». Cela a permis d'estimer une plage d'impacts financiers possibles sur des horizons de temps à court, moyen et long-terme, jusqu'en 2050. Ces impacts financiers peuvent concerner des augmentations de coûts ou des pertes de chiffres d'affaires, et ont été calculés à partir de données d'activités telles que les chiffres d'affaires, les parts de marché, les estimations de croissance, les émissions de GES etc. [E1-9_35 (NEW), E1-9_18]

Les risques climatiques de transition matériels analysés s'appliquent à l'ensemble des activités de Legrand, et non à des actifs en particulier. Le chiffre d'affaires « couvert » est donc de 100 % du chiffre d'affaires du Groupe, soit 8,6 milliards d'euros en 2024. L'ensemble des risques de transition matériels est indiqué au chapitre 4.1.2.1.2. [E1-9_29, E1-9_36, E1-9_37]

Classe énergétique des bâtiments

À travers sa campagne environnementale annuelle, Legrand obtient des informations sur les classes énergétiques pour les pays européens ou leur équivalence quand elle existe. Pour les sites provenant de pays n'ayant pas de système de classe énergétique, Legrand calcule l'équivalence à partir de consommations d'énergie par surface (m²).

Classes énergétiques des bâtiments	Valeur des actifs reportant les classes énergétiques en M€	Valeur des actifs dont la classe énergétique est estimée en M€	Valeur totale des actifs par classe énergétique en M€
A (≤ 70kWh/m ²)	124	407	530
B (71 - 110kWh/m ²)	384	531	915
C (111 - 180kWh/m ²)	–	502	502
D (181 - 250kWh/m ²)	418	621	1 039
E (251 - 330kWh/m ²)	45	362	407
F (331 - 420kWh/m ²)	43	1 052	1 095
G (> 420kWh/m ²)	1 139	769	1 908

[E1-9_17, E1-9_22]

Seuls les actifs faisant partie du périmètre de *reporting* de la campagne environnementale sont considérés dans ce classement. Comme décrit en section 4.1.2.1.5, pour

l'ensemble des actifs du périmètre, Legrand travaille à réduire les consommations d'énergie, à travers des plans d'actions précis définis par les sites.

4.1.2.1.7 Datapoints matériels non traités

Pour un certain nombre de *datapoints* matériels, Legrand n'a pas encore mis en place les actions pour y répondre. En voici un résumé :

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
E1.IRO-1_02	Processus relatif aux risques physiques liés au climat dans ses propres activités et tout au long de la chaîne de valeur	Opérations propres incluses mais pas la chaîne de valeur	
E1-9_43	Taille potentielle du marché des produits et services à faible teneur en carbone ou des solutions d'adaptation auxquels l'entreprise a ou pourrait avoir accès	Donnée concurrentielle	
E1-9_44	Changements attendus dans les recettes nettes provenant de produits et services à faible teneur en carbone ou de solutions d'adaptation auxquels l'entreprise a ou peut avoir accès	Donnée concurrentielle	
E1-9_44 (NEW 2)	Nature des économies de coûts résultant des actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, les horizons temporels et la méthodologie utilisée, y compris la portée de l'évaluation, les hypothèses critiques et les limitations, et si et comment l'analyse de scénarios a été appliquée	Nous n'avons pas identifié d'économies de coûts pour l'instant (même les actions de réduction de la consommation d'énergie nécessitent des <i>CapEx</i>)	
E1-9_44 (NEW 3)	Comment l'entreprise a évalué la taille du marché ou tout changement attendu dans le chiffre d'affaires net provenant de produits et services à faible teneur en carbone ou de solutions d'adaptation, y compris la portée de l'évaluation, l'horizon temporel, les hypothèses critiques et les limitations, et dans quelle mesure ce marché est accessible à l'entreprise	Donnée concurrentielle	

(1) Network for Greening the Financial Systems (Réseau pour le verdissement du système financier)

4.1.2.2 Lutter contre la pollution [ESRS E2]

4.1.2.2.1 Impacts, risques et opportunités [E2.IRO-1_01, E2.IRO_02, E2.IRO-1_03, ESRS2_SBM 3_NEW, E2.IRO-1_NEW]

Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Legrand a identifié les enjeux pertinents pour le Groupe au regard de son industrie, ses activités, ses parties prenantes, sa chaîne de valeur et ses spécificités locales. Le processus d'identification et de classification des enjeux matériels pour le Groupe est décrit au chapitre 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités », du présent document d'enregistrement universel.

De même, le périmètre des activités intégrées à ces travaux et les consultations des parties prenantes sont décrits au chapitre 4.1.1.3.2 « Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe ». Cette approche a été utilisée pour identifier les enjeux matériels pour Legrand au titre de l'ESRS E2 « Pollution ». Les attentes des parties prenantes ont été intégrées à la politique et aux actions qui en découlent.

Résultats de l'analyse de double matérialité de Legrand en lien avec la pollution

Pollution de l'air

En tant qu'acteur industriel dans les infrastructures électriques et numériques du bâtiment, le Groupe a un impact positif en concevant, produisant et commercialisant des produits de mesure de la qualité de l'air permettant ainsi aux consommateurs de mesurer et donc d'agir en faveur de la réduction de la pollution de l'air.

La transformation du métal et du plastique et leurs traitements de surface, qui sont au cœur de nos processus industriels, peuvent générer des émissions de composés organiques volatils (COV). Ces composés chimiques contenant du carbone et de l'hydrogène sont susceptibles de s'évaporer dans l'air à température ambiante. La dispersion des COV dans l'air,

au-delà de certains seuils, contribue à la pollution atmosphérique, impactant négativement la santé humaine et l'environnement.

Substances préoccupantes et très préoccupantes

La conception d'équipements électriques et électroniques qui répondent aux normes les plus strictes en matière de sécurité des biens et des personnes nécessite, dans certains cas, la présence dans les matières premières de substances préoccupantes ou extrêmement préoccupantes, comme le plomb, le cadmium ou certains retardateurs de flamme bromés. Ces substances, lors du traitement en fin de vie de certains produits Legrand, pourraient potentiellement polluer l'air, l'eau et les sols si les produits n'étaient pas correctement traités.

Microplastiques

Les particules de polymère synthétique inférieures à 5 millimètres sous forme de granules font partie des matières premières entrant dans les procédés de production des pièces en plastique du Groupe. Ces microplastiques, au-delà d'un certain seuil, s'ils sont rejetés dans le milieu naturel, vont polluer les sols et l'eau de manière durable. De même, les emballages plastiques entourant nos produits peuvent, lors de leur fin de vie, se retrouver dans la nature s'ils ne suivent pas une filière de traitement appropriée. Ils pourraient alors se dégrader et contribuer à la pollution de l'air, de l'eau et des sols aux microplastiques. Le fait de remplacer les emballages plastiques des produits par d'autres alternatives répond aux attentes de certains clients avec pour conséquence positive une augmentation du chiffre d'affaires.

À l'occasion de la consultation des parties prenantes du Groupe, dans le cadre de l'enquête de matérialité d'impact, la thématique « qualité de l'air » est ressortie comme un enjeu matériel pour Legrand.

4.1.2.2.2 Politiques [E2.MDR-P_01, E2.MDR-P_02, E2.MDR-P_03, E2.MDR-P_04, E2.MDR-P_05, E2.MDR-P_06, E2-1_01, E2-1_02, E2_E2-1_NEW]

La Politique de Prévention et de Réduction de la Pollution définit l'engagement de Legrand à réduire l'impact de ses activités et de ses produits sur l'environnement en intégrant la prévention et la réduction des sources potentielles de pollution sur l'ensemble du cycle de vie de ses produits, de la conception à la fabrication et jusqu'à la fin de vie. Ainsi, elle traite des émissions de composés organiques volatils (COV) qui peuvent être générés lors des processus de transformation et de traitement de surface des métaux et plastiques, elle intègre la problématique des rejets de microplastiques utilisés dans le processus de transformation des polymères synthétiques et couvre le *management* des substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes. Cette politique est mise à disposition des collaborateurs du Groupe.

Elle respecte l'ambition du plan d'actions « Vers une pollution zéro dans l'air, l'eau et les sols » publiée par la Commission Européenne le 12 mai 2021⁽¹⁾.

Elle a été construite en prenant en compte les intérêts liés à la santé et à l'environnement des principales parties prenantes, à savoir les employés et le voisinage des sites industriels, les consommateurs et plus globalement les citoyens.

Legrand, à travers l'engagement de son Directeur Général, s'engage à mettre à disposition les moyens permettant la mise en œuvre de cette politique. Legrand s'engage ainsi à identifier les équipements industriels générant des émissions de polluants dans l'air, dans l'eau et dans les sols sur l'ensemble des sites de production, à mesurer ces émissions et à mettre en œuvre des actions pour les réduire. De même, Legrand s'engage à concevoir des produits sûrs pour l'environnement et la santé humaine en substituant, à chaque fois que possible, les substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes dans les matériaux utilisés.

(1) Cap sur une planète en bonne santé pour tous – Plan d'action de l'UE « Vers une pollution zéro dans l'air, l'eau et les sols ».

4.1.2.2.3 Actions, mesures, objectifs [E2-4_01, E2-4_02, E2-4_08, E2-4_09, E2-4_10]

Composés Organiques Volatils

Legrand met en œuvre des actions permettant de prévenir et réduire les émissions de Composés Organiques Volatils (COV) sur ses sites industriels.

1. Mesure et pilotage des COV par technologie

Chez Legrand, les procédés industriels utilisés et qui peuvent potentiellement émettre des COV dans l'air sont les suivants :

- traitement de surface par procédé électrolytique ou chimique (dégraissage, traitements anti-corrosion) ;

- usinage à l'aide d'huiles évanescentes ;
- peinture, vernissage, collage ;
- moulage en polyester insaturé (SMC, BMC, ...) ;
- marquage (jet d'encre, sérigraphie, tampographie, ...) ;
- soudure avec utilisation de flux.

La répartition des sites selon le type de technologie de production émettant des COV est la suivante :

Technologie	01. Préparation (dégraissage, décapage, etc.) et traitement de surface des métaux	02. Formage ou usinage du métal utilisant des huiles évanescentes	03. Peinture, vernis, collage	04. Moulage par compression/ polyester insaturé (SMC, BMC, etc.)	05. Marquage (jet d'encre, sérigraphie, tampographie)	06. Brasage à l'étain (à la vague, au trempé,...) avec utilisation de flux
Nombre de sites ⁽¹⁾	28	27	40	9	53	25
% de sites par technologie ⁽²⁾	24 %	23 %	35 %	8 %	46 %	22 %

Pour permettre de piloter au mieux les consommations de solvants et l'émission de COV par technologie, un plan de gestion des solvants a été mis en place sur chaque site industriel. Ce plan a été développé conformément à la Directive 2010/75/UE du Parlement Européen et du Conseil du 24 novembre 2010 relative aux émissions industrielles (prévention et réduction intégrées de la pollution) – annexe VII – Partie 7.

Ainsi la méthode du bilan massique est utilisée pour déterminer la quantité de :

- solvants organiques utilisés en entrée d'installation ;
- solvants organiques à la sortie de l'installation.

Les émissions fugitives (F) qui en découlent sont calculées en utilisant et en combinant les formules suivantes : $F = O2 + O3 + O4$ et $F = I1 - O1 - O5 - O7 - O8^{(3)}$.

La définition de chaque terme étant détaillée dans la partie 7 de la Directive IED précitée.

Des hypothèses de calcul sont réalisées en fonction du type de technologie et des équipements présents sur les installations (présence ou absence de systèmes de traitement des COV par des solutions destructives ou non destructives – oxydation thermique régénérative ou adsorption sur charbon actif par exemple).

Il est à noter que les sites Legrand ne possèdent pas de solvants organiques à la sortie des installations correspondants aux définitions suivantes :

- O7 : Solvants organiques, à l'état pur ou dans des mélanges, qui sont vendus ou sont destinés à la vente en tant que produits ayant une valeur commerciale ;
- O8 : Solvants organiques contenus dans des mélanges, récupérés en vue d'une réutilisation, mais non utilisés à l'entrée de l'unité, à condition qu'ils ne soient pas comptés dans O7.

Les masses des COV entrants et sortants sont obtenues :

- en mesurant directement, grâce à une balance, les produits entrants et sortants et/ou ;
- en calculant à partir du volume des entrants et sortants auquel la valeur de la densité précisée sur la fiche de données de sécurité (FDS) du produit utilisé par l'installation est appliquée et ;
- si nécessaire, en appliquant, des règles de calcul définies au niveau du Groupe, basées sur l'expérience et communes à l'ensemble des sites du Groupe.

Ces mesures sont réalisées avec différentes fréquences selon les sites (à fréquence mensuelle, trimestrielle ou annuelle).

La consolidation permettant le calcul des émissions fugitives de COV a été réalisée pour l'année 2024 de manière annuelle.

(1) Sur les 115 sites inclus dans le périmètre du reporting environnement 2024.

(2) Un site peut héberger plusieurs technologies.

(3) Définition des termes :

I1 : Quantité de solvants organiques qui est utilisée dans les installations pendant l'année

O1 : Émissions dans les gaz résiduels

O2 : Perte de solvants organiques dans l'eau

O3 : Quantité de solvants organiques qui subsistent sous forme d'impuretés ou de résidus dans les produits

O4 : Émissions non captées de solvants organiques dans l'air

O5 : Pertes de solvants organiques dues à des réactions chimiques ou physiques

O6 : Solvants organiques contenus dans les déchets collectés

Cette consolidation se fait :

- par site et par technologie directement par les Responsables Environnement Site ;
- puis pour le Groupe par la Responsable Environnement Groupe.

Il est prévu d'augmenter la fréquence de mesure et de consolidation en 2025 en passant à un rythme trimestriel.

2. Choix de technologies moins émettrices de COV lors des phases d'industrialisation

Pour permettre la diminution des émissions de COV des installations industrielles, lors des phases de modification de process ou d'implantation de nouvelles lignes de production, les équipes d'industrialisation veillent à orienter leur choix vers des technologies moins émettrices de COV, par exemple en remplaçant une cabine peinture solvantée par une ligne de peinture *hydro*.

Cette démarche sera formalisée en 2025 et permettra de piloter les choix technologiques vers des solutions moins émettrices en prenant en compte les aspects de faisabilité technique et des critères technico-économiques.

3. Mise en place d'objectifs chiffrés à moyen terme et à long terme

Les mesures des COV émis par les sites ne sont, à l'heure actuelle, pas associées à un objectif moyen terme ou long terme. Les mesures sont comparées d'une année à l'autre mais les sites ne sont pas soumis à une cible à atteindre.

En tonnes	2023	2024	Variation
Émissions de Composés Organiques Volatils (COV) ⁽¹⁾	91	111	22 %

En 2024, les émissions de COV ont augmenté de 22 %, cette évolution est majoritairement due à un changement de périmètre opéré cette année⁽²⁾.

Microplastiques [E2.MDR-P_04, E2-4_07]

Les particules de polymère synthétique inférieures à 5 millimètres sous forme de granulés représentent la totalité des matières premières entrant dans les procédés de production des pièces en plastique du Groupe (injection plastique et extrusion).

En 2021, dans son plan d'actions intitulé « Vers une pollution zéro dans l'air, l'eau et les sols », la Commission Européenne a proposé que, d'ici à 2030, l'UE réduise de 30 % les microplastiques libérés (de manière intentionnelle ou non intentionnelle) dans l'environnement. Conscient de ces enjeux, Legrand a engagé des actions sur la prévention des pertes et des fuites de microplastiques en mettant en place des procédures et en adaptant ses équipements industriels, tant sur ses sites de production que sur ses sites de stockage.

Concernant les plastiques générés par les emballages, le lecteur est invité à se référer au paragraphe 4.1.2.3.3 « Actions, mesures et objectifs mis en place sur l'économie circulaire » du présent document.

(1) Ne sont prises en compte que les émissions liées à l'activité (hors activité de maintenance).

(2) Inclusion de 3 sites situés au Mexique dans le périmètre du reporting environnement 2024.

Ces cibles seront définies courant 2025 en analysant les émissions des 3 dernières années et en appliquant une trajectoire de moyen terme.

4. Résultats des mesures de COV pour le Groupe

Conformément à l'annexe I du règlement (CE) No 166/2006 du Parlement Européen et du Conseil du 18 janvier 2006 concernant la création d'un registre européen des rejets et des transferts de polluants, les émissions dans l'air de COV ont été calculées (par mesures directes puis bilan massique) pour l'ensemble des installations destinées au traitement de surface de matières, d'objets ou de produits à l'aide de solvants organiques, notamment pour les opérations d'apprêt, d'impression, de revêtement, de dégraissage, d'imperméabilisation, de collage, de peinture, de nettoyage ou d'imprégnation.

Il apparaît qu'aucune installation du Groupe n'atteint le seuil de rejet dans l'air de Composés Organiques Volatils non méthaniques de 100 tonnes par an comme détaillé dans l'annexe II du règlement précité.

Legrand n'est donc pas tenu de publier le montant consolidé des émissions de COV de ses installations. Néanmoins, depuis de nombreuses années, Legrand a souhaité publier la donnée consolidée pour la partager avec les parties prenantes.

Les résultats sont publiés au niveau du Groupe, sans ventilation par site.

1. Mise en œuvre des actions de prévention

Legrand met progressivement en œuvre des actions permettant de prévenir les pertes de microplastiques sur ses sites industriels :

- identification des zones où les microplastiques sont susceptibles d'être répandus accidentellement ;
- mise en place d'une procédure de confinement et de nettoyage pour s'assurer que les granulés plastiques ne sont pas rejetés dans l'environnement ;
- formation et sensibilisation de l'ensemble des intervenants sur les processus industriels utilisant des granulés plastiques (internes et externes à l'entreprise) ;
- audits internes réguliers des points précédents.

2. Mise en place d'objectifs chiffrés à moyen et à long terme

La mise en place du suivi des mesures de prévention des pertes et des fuites de microplastiques sur les sites n'est, à l'heure actuelle, pas associée à un objectif moyen terme ou long terme.

Ces cibles seront définies courant 2025 avec un objectif moyen terme de 100 % des mesures de prévention mises en œuvre.

3. Montant consolidé des microplastiques utilisés pour le Groupe

Une fois fabriqués, les produits Legrand, du fait de leur typologie, ne rejettent pas de microplastiques dans l'environnement et ce sur l'ensemble de leur phase d'utilisation.

Le montant consolidé est calculé selon la méthode suivante :

Les données sont collectées *via un reporting* dédié où les acheteurs déclarent mensuellement chaque ligne d'achat de plastique réalisé : chaque couple fournisseur / code article de matière est renseigné avec le volume total acheté, le pourcentage de contenu recyclé et le processus de fabrication. Une consolidation de ces données est faite tous les trois mois avec une vérification réalisée par le contrôle de gestion achats qui compare le *reporting* achats et cette base de données.

Ainsi la totalité des achats directs de matières premières plastiques est couverte et consolidée au niveau du Groupe. Pour l'année 2024, la masse totale des microplastiques achetés par Legrand s'élève à 67 584 tonnes.

Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes

La conception d'équipements pour les infrastructures électriques et numériques du bâtiment répondant aux normes les plus strictes en matière de sécurité des biens et des personnes, nécessite, dans certains cas, la présence dans les matières premières de substances préoccupantes ou extrêmement préoccupantes. Celles-ci permettent d'atteindre les niveaux de sécurité les plus élevés des normes en vigueur.

Ces substances, lors du traitement en fin de vie de certains produits Legrand, pourraient potentiellement polluer l'air, l'eau et les sols s'ils n'étaient pas correctement traités. Pour répondre à ces enjeux sanitaires et environnementaux, Legrand s'engage à respecter toutes les lois et réglementations environnementales applicables dans les pays où il opère.

Ainsi Legrand applique la Directive 2011/65/UE du Parlement et du Conseil du 8 juin 2011 relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (Directive RoHS), non seulement à l'ensemble de ses produits commercialisés sur le territoire de l'UE, mais en appliquant à la majorité de ses produits commercialisés dans le monde les exigences qui en découlent.

En 2024, 86 % du chiffre d'affaires du Groupe dans le monde, hors acquisitions 2022-2023-2024, est réalisé avec des produits qui respectent la Directive RoHS précitée.

Legrand s'engage à informer l'ensemble de la chaîne de valeur aval de l'utilisation des substances chimiques

extrêmement préoccupantes (*Substances of Very High Concern – SVHC*) au sens du règlement (CE) N° 1907/ 2006 du Parlement Européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques pour permettre une meilleure prise en compte lors du traitement de fin de vie de ses produits.

Ainsi, pour l'ensemble de ses produits commercialisés en Europe, Legrand alimente la base sur les Substances préoccupantes (Base SCIP – *Substances of Concern In articles or in Products*). Plus de 20 000 produits commercialisés en Europe sont actuellement répertoriés dans cette base. Ces produits comprennent des substances extrêmement préoccupantes à une concentration massique supérieure à 0,1 % dans les articles qui les composent.

L'information de la quantité en masse de substances préoccupantes ou extrêmement préoccupantes présentes dans l'ensemble des produits commercialisés par Legrand n'est pas disponible.

Legrand est engagé dans la mise en place d'une solution de collecte des informations liées aux substances (la concentration massique exacte des substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes) auprès de l'ensemble de ses fournisseurs en 2025.

Cette solution permettra à horizon 2027 d'avoir une visibilité sur la quantité et la typologie de substances préoccupantes présentes dans l'ensemble des produits commercialisés dans le Monde. En effet, la concentration massique de la substance dans l'article associée à la masse de l'article permettra de définir la quantité de substances présente dans les produits.

Provisions pour coûts de protection et de réparation de l'environnement [E2-6_6, E2-6_10]

Les provisions pour coûts de protection, de réparation de l'environnement et d'amende s'élèvent pour l'année 2024 à 1 732 k€.

En 2024, aucun incident important de pollution n'a été répertorié comme ayant eu une incidence négative sur l'environnement ou sur les flux de trésorerie, la situation financière ou les performances financières de Legrand.

Ressources financières dédiées à l'ESRS E2 [E2-6_01 à E2-6_05, E2-6_07, E2-6_08]

À la date de publication du présent document, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables sur les données financières suivantes : *CapEx*, *OpEx*, dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions pour publier ces informations. Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
T
A

4.1.2.2.4 Autres exigences de publication

Pour un certain nombre de *datapoints* matériels, Legrand n'a pas encore mis en place les actions pour y répondre. En voici un résumé :

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
E2-1_03	Manière dont la politique aborde la prévention des incidents et des situations d'urgence, et, le cas échéant, le contrôle et la limitation de leur impact sur les personnes et l'environnement	L'ensemble des sites certifiés ISO 14001 ont identifié : <ul style="list-style-type: none"> ■ les accidents environnementaux potentiels ; ■ les moyens de maîtrise à mettre en œuvre ; ■ les moyens de prévenir cette situation afin de réduire au maximum les impacts environnementaux. <p>Une démarche de consolidation au niveau du Groupe va progressivement être mise en place en 2025</p>	À partir de 2025
E2-2_02	Action liée à la pollution s'étendant aux engagements de la chaîne de valeur en amont/aval	Aucun engagement spécifique n'a été demandé aux fournisseurs pour réduire leurs émissions de COV en 2024	
E2-3_01	Manière dont l'objectif est lié à la prévention et au contrôle des polluants atmosphériques et des charges spécifiques respectives	Les objectifs seront définis en 2025	2025
E2-3_04	Manière dont l'objectif est lié à la prévention et au contrôle des substances préoccupantes et des substances extrêmement préoccupantes	À date, le Groupe n'a pas d'objectif formalisé pour réduire les substances préoccupantes	
E2-4_15	Raisons pour lesquelles une méthodologie inférieure a été choisie pour quantifier les émissions	Le Groupe effectue une mesure directe	
E2-5_01	Quantité totale des substances préoccupantes générées ou utilisées pendant la production ou qui sont achetées, ventilé par les principales classes de danger des substances préoccupantes	Il n'y a pas de processus formel en place pour calculer la quantité de substances préoccupantes dans les produits du Groupe	2026 ou 2027
E2-5_02	Quantité totale des substances préoccupantes générées ou utilisées pendant la production ou qui sont achetées		
E2-5_03	Quantité totale des substances préoccupantes quittant les installations sous forme d'émissions, de produits ou faisant partie de produits ou de services		
E2-5_04	Quantité de substances préoccupantes quittant les installations sous forme d'émissions par les principales classes de danger des substances préoccupantes		
E2-5_05	Quantité de substances préoccupantes quittant les installations sous forme de produits par les principales classes de danger des substances préoccupantes		
E2-5_06	Quantité de substances préoccupantes quittant les installations sous forme de produits par les principales classes de danger des substances préoccupantes		
E2-5_08	Quantité totale des substances extrêmement préoccupantes générées ou utilisées pendant la production ou qui sont achetées par les principales classes de danger des substances préoccupantes	Il n'y a pas de processus formel en place pour calculer la quantité de substances extrêmement préoccupantes dans les produits du Groupe	2026 ou 2027
E2-5_09	Quantité totale des substances extrêmement préoccupantes quittant les installations sous forme d'émissions, de produits ou faisant partie de produits ou de services par les principales classes de danger des substances préoccupantes		

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
E2-5_10	Quantité de substances extrêmement préoccupantes quittant les installations sous forme d'émissions par les principales classes de danger des substances préoccupantes	Il n'y a pas de processus formel en place pour calculer la quantité de substances extrêmement préoccupantes dans les produits du Groupe.	2026 ou 2027
E2-5_11	Quantité de substances extrêmement préoccupantes quittant les installations sous forme de produits par les principales classes de danger des substances préoccupantes		
E2-5_12	Quantité de substances extrêmement préoccupantes quittant les installations sous forme de produits par les principales classes de danger des substances préoccupantes		
E2-6_01 à E2-6_09 excepté E2-6_06	Incidences financières escomptées des risques et opportunités importants en matière de pollution	À date de publication de son rapport de durabilité, Legrand ne dispose pas de données financières suffisamment fiables sur les données financières suivantes : dépenses d'investissement de capital (CapEx), charges d'exploitation (OpEx), dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions	Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027

4.1.2.3 Promouvoir l'économie circulaire [ESRS E5]

4.1.2.3.1 Impacts, risques et opportunités

Les impacts, risques et opportunités (IRO) liés à l'économie circulaire

Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [E5.IRO-1_01, E5.IRO-1_02, E5.MDR-P_05]

Legrand a identifié les enjeux pertinents pour le Groupe au regard de son industrie, ses activités, ses parties prenantes, sa chaîne de valeur et ses spécificités locales. Le processus d'identification et de classification des enjeux matériels pour le Groupe est décrit au chapitre 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités », du présent document.

De même, le périmètre des activités intégrées à ces travaux et les consultations des parties prenantes sont décrits au chapitre 4.1.1.3.2 « Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe ». Cette approche a été utilisée pour identifier les enjeux matériels pour Legrand au titre de l'ESRS E5 « Utilisation des ressources et économie circulaire ». Les politiques et les actions qui en découlent ont été construites et sont régulièrement mises à jour en prenant en compte les intérêts et attentes des parties prenantes de l'entreprise.

4.1.2.3.2 Politiques [E5.MDR-P_01, E5.MDR-P_02, E5.MDR-P_03, E5.MDR-P_04, E5.MDR-P_05, E5.MDR-P_06, E5.MDR-M_01, E5-1_01, E5-1_02]

Pour couvrir cet impact et ces opportunités matériels, la Politique Economie circulaire a été déployée, reprenant les priorités de Legrand en la matière, signée par le Directeur Général et déployée dans toutes les entités du Groupe.

Cette politique, qui vise la promotion d'une économie plus circulaire, pour répondre aux besoins de nos clients tout

Résultats de l'analyse de double matérialité de Legrand en lien avec l'économie circulaire

Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources

Le développement, la production et la commercialisation accrue de produits éco-conçus, répondant aux attentes du marché pour des produits durables et réparables, représente une opportunité d'augmentation des ventes de produits auprès des consommateurs, notamment, mais pas exclusivement, via l'utilisation de matières recyclées.

Ressources sortantes liées aux produits et services

La pollution des sols et des océans par les emballages plastiques utilisés pour commercialiser les produits représente un impact négatif réel pour l'environnement.

Le développement, la production et la commercialisation de produits réparés ou reconditionnés représente une opportunité en réponse aux attentes du marché autour de la durabilité et la réparabilité des produits. Elle peut entraîner une augmentation des ventes auprès des consommateurs et améliorer l'image de l'entreprise.

en préservant les ressources naturelles disponibles, a notamment pour objectifs :

- de continuer d'augmenter l'utilisation de matériaux recyclés dans les produits Legrand, en particulier les plastiques et les métaux ;

- l'élimination progressive du plastique à usage unique provenant de sources d'énergies fossiles de nos emballages, en commençant par le *flow pack* plastique et le polystyrène expansé ;
- l'intégration des principes de l'éco-conception dans le développement des produits Legrand et la fourniture aux clients du Groupe des informations sur les impacts environnementaux des produits mis sur le marché *via* les *Product Sustainability Profiles* (PSP), sur l'ensemble du cycle de vie du produit.

Cette politique a été diffusée en interne comme en externe, *via* la Feuille de Route RSE du Groupe 2022-2024, présentée publiquement en mars 2022 lors d'une journée investisseurs ESG. Elle est consultable sur le site Internet du Groupe, ainsi que dans son document d'enregistrement universel, publié annuellement et comprenant le suivi des performances du Groupe sur ces sujets. [E5.MDR-P_06]

Définition des objectifs [E5.MDR-T_09, E5.MDR-T_11, E5-3_13]

Pour fixer ces objectifs, les équipes R&D, Achats et RSE ont réalisé un état des lieux de la situation avant le lancement de la Feuille de Route RSE. Un *benchmark* avec les pairs de

Legrand a ensuite été effectué, en complément d'une analyse de faisabilité des différentes options d'objectifs, des opportunités de marché et de la complexité des solutions pour atteindre les objectifs. Ceux-ci ont ensuite été proposés aux instances de gouvernance qui les ont validés.

Ces objectifs font partie d'une démarche volontaire de Legrand, pour réduire l'impact environnemental de la fabrication et de la mise sur le marché de ses produits.

La réglementation n'impose en effet pas encore d'incorporation d'un pourcentage de matière recyclée dans les produits. Concernant les emballages en plastique, les engagements de Legrand permettent de participer aux objectifs tant français qu'europeens détaillés dans le décret n° 2021-517 du 29 avril 2021 relatif aux objectifs de réduction, de réutilisation et de réemploi, et de recyclage des emballages en plastique à usage unique pour la période 2021-2025 (fixant un objectif de 20 % de réduction des emballages plastiques à usage unique d'ici à fin 2025) et dans la Directive 94/62/CE du Parlement Européen et du Conseil, relative aux emballages et aux déchets d'emballages. Cependant, ces réglementations n'imposent rien aux entreprises.

4.1.2.3.3 Actions, mesures et objectifs mis en place sur l'économie circulaire

Pour répondre aux impacts et opportunités matériels liés à l'économie circulaire, Legrand a déployé dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024 un pilier dédié, « Promouvoir l'économie circulaire » qui reprend la politique

du Groupe en la matière. Ces actions ont été déployées dans l'ensemble du Groupe. L'ensemble des équipes R&D et *Front Office* ont été mobilisées pour mettre en place les plans d'actions et suivre les résultats. [E5.MDR-T_01 à 13]

 Promouvoir l'économie circulaire		 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
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	 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
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 Product Sustainability Profiles (Profils de durabilité des produits)	

L'utilisation de matériaux recyclés [E5-3_01, E5-3_03, E5-3_04, E5-4_06, E5.MDR-A_01, E5.MDR-A_02, E5.MDR-A_03, E5.MDR-T_01]

En 2022, Legrand s'est engagé à utiliser les matériaux issus des filières de recyclage à chaque fois que cela est possible. L'utilisation de matériaux recyclés comporte de nombreux avantages :

- préservation des ressources naturelles ;
- réduction des impacts environnementaux en diminuant le volume de matières premières vierges utilisées ;
- réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) du *Scope 3* du Groupe ;
- nouvel usage pour des plastiques déjà utilisés (réduction des volumes mis en décharge) ;
- mise à disposition de produits plus durables pour les clients du Groupe.

Legrand s'est fixé des objectifs d'utilisation de matières recyclées dans ses produits dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024 : 15 % de plastique recyclé et 40 % de métal recyclé d'ici 2024. Ils répondent aux objectifs d'intégration des principes de l'économie circulaire dans la conception et le développement des produits, et de continuer d'augmenter l'utilisation de matériaux recyclés dans les produits.

Les plastiques recyclés

L'utilisation de plastiques recyclés pour des produits techniques est complexe car elle nécessite un travail de R&D spécifique, notamment concernant le respect des différentes normes applicables. Les équipes de R&D se sont mobilisées pour adapter les produits à ces matières recyclées, tout en conservant leur qualité et leur robustesse, en liaison avec la Direction des Achats pour identifier les sources d'approvisionnement de ces matières recyclées.

Le Groupe s'est engagé à incorporer 15 % de plastiques recyclés dans ses produits d'ici 2024, participant au développement de filières de recyclage sur des types de plastiques spécifiques dont certains encore peu recyclés.

En 2024, le volume de plastiques recyclés utilisé dans les produits du Groupe se situe à 10 % des volumes totaux achetés pour un objectif 2024 à 15 %, soit un taux d'atteinte de l'objectif de 66,7 %.

Bien que l'objectif fixé n'ait pas été atteint, le Groupe a pu améliorer l'incorporation de matières recyclées grâce à un travail de fond sur l'accessibilité de celles-ci dans les différentes régions d'implantation du Groupe. Dans le cadre de la prochaine Feuille de Route RSE, Legrand continuera à travailler pour augmenter la quantité des matières plastiques recyclés dans ses produits.

Périmètre

Sont compris dans le périmètre : tous les achats directs de matières premières plastiques du Groupe avec intégration des nouvelles acquisitions en N+2 après la date de consolidation financière. Pays concernés : France, Malaisie, Chine, Pologne, Inde, Turquie, Italie, Brésil, Indonésie, Colombie, Espagne, Egypte, Hongrie, Corée du Sud, Australie, Thaïlande, États-Unis et Mexique

Méthode de calcul [E5-5_06, E5.MDR-T_03, E5.MDR-T_04, E5.MDR-T_05, E5.MDR-T_06, E5.MDR-M_02]

La proportion de recyclé est calculée en rapportant la matière première recyclée (post et pré-consommation) à la masse totale des achats de matière première. Ainsi, si une matière contient 30 % de matière recyclée, seuls ces 30 % seront pris en compte dans le numérateur. Nous parlons donc d'un pourcentage de recyclé net.

Les données sont collectées *via* un *reporting* dédié où les acheteurs déclarent mensuellement chaque ligne d'achat de plastiques réalisé : chaque couple fournisseur / code article de matière est renseigné avec le volume total acheté, le pourcentage de contenu recyclé et le processus de fabrication. Les certificats émis par des tiers ou les déclarations des fournisseurs sont collectés par les équipes développement et laboratoires pendant les phases d'homologation des matières. Une consolidation de ces données est faite tous les trois mois avec une vérification réalisée par le contrôle de gestion achats qui compare le *reporting* achats et cette base de données.

Sont compris dans le numérateur les achats directs de matière première (post et pré-consommateur), le plastique recyclé obtenu par *mass balance*, les fibres recyclées de verre et adjuvants ajoutés aux polymères de base ; et des matières recyclées venant partiellement de nos propres déchets, mais vendus, retraités et mélangés avec d'autres déchets dans le respect du standard ISO 14021⁽¹⁾.

Ne sont pas compris dans cet indicateur les matières biosourcées et/ou les déchets de production ou rebuts qualité générés en interne.

Un comité de pilotage est en place réunissant les équipes achats, laboratoires et R&D afin d'accélérer la mise en place et l'aboutissement de nouveaux projets. Des instances d'arbitrage ont lieu tous les mois intégrant la Direction des Opérations.

Exemples concrets d'utilisation des plastiques recyclés :

- depuis 2017, polystyrène (PS) recyclé (95 %-100 %) dans les coffrets en plastiques pour les gammes Plexo3, XL3 125 (Pologne) ;
- depuis 2018, polycarbonate issu de l'industrie automobile dans le moulage de pièces opaques de certaines gammes d'appareillage ;
- depuis juillet 2021, en France, la gamme Drivia est passée en polystyrène recyclé (rPS) ;
- depuis 2023, introduction du nylon (PA6) avec des fibres de verre recyclées (24 %) dans la gamme de protection modulaire (Lexic 2, Italie, Turquie et Pologne) ;
- en 2024, utilisation de 800 tonnes de PVC recyclé (rPVC) issues de fenêtres et déchets internes mélangés par un prestataire externe (gamme d'appareillage Dooxie) ;
- en 2024, utilisation pour les pièces esthétiques d'ABS recyclé (rABS) issu du recyclage chimique et qualification d'une technologie en tri-couche permettant l'utilisation de matière polyéthylène recyclé (rPE) 100 % recyclée ;
- en Chine, la recherche active de matières recyclées polycarbonate recyclé (rPC) et polypropylène recyclé (rPP) pour les gammes d'appareillages électriques a permis de passer de près de 0 % à 15 % de matière recyclée ;
- aux États-Unis, les panneaux acoustiques en feutre PET de la gamme OCL Acoustic Solutions sont composés à 75 % de matériaux recyclés « post-consommation » issus de bouteilles d'eau et boissons gazeuses.

(1) Définition ISO 14021 : 2016

Contenu recyclé : proportion, en masse, de matière recyclée dans un produit ou un emballage. Seuls les matériaux pré-consommation et post-consommation doivent être considérés comme du contenu recyclé, conformément à l'utilisation suivante des termes :

1) Matériau pré-consommation : matériau détourné du flux de déchets au cours d'un processus de fabrication. La réutilisation de matériaux tels que les retravaillés, les rebroyés ou les rebuts générés au cours d'un processus et susceptibles d'être récupérés dans le même processus qui l'a généré est exclue.

2) Matériau post-consommation : matières générées par les ménages ou par les installations commerciales, industrielles et institutionnelles dans leur rôle en tant qu'utilisateur final du produit qui ne peut plus être utilisé aux fins prévues. Cela comprend les retours de matériel de la chaîne de distribution.

3) Matériau recyclé : matériau qui a été retraité à partir de matériaux récupérés au moyen d'un processus de fabrication et transformé en un produit final ou en un composant destiné à être incorporé dans un produit.

Legrand travaille avec des entreprises innovantes déployant des procédés nouveaux dans la valorisation des déchets plastiques agricoles (polypropylène recyclé rPP et polyéthylène haute-densité recyclé rPEHD) et dans le recyclage de certaines matières issues des DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques), afin de les réemployer dans les produits Legrand. Legrand participe ainsi activement à la recherche de solutions et met à disposition ses laboratoires et ressources pour pouvoir élargir l'accessibilité à des matières recyclées.

Période de calcul

Les volumes pris en compte sont ceux consolidés entre le 1^{er} janvier et fin novembre⁽¹⁾. Le mois de décembre est estimé à partir des commandes en cours.

Les métaux recyclés

L'incorporation de matières recyclées est une pratique généralisée chez les fournisseurs de métaux. La part de métal recyclé varie d'un métal à l'autre, de 12 % à 80 %.

En 2024, la Direction des Achats a sollicité plus de 190 fournisseurs de métaux répartis dans 18 pays, représentant 89,5 % des volumes d'achats, pour augmenter la part de matière recyclée présente dans les achats d'aluminium, laiton, bronze, cuivre, zinc et acier. Les réponses des fournisseurs à l'enquête sur les métaux recyclés ont permis de couvrir 87,7 % des volumes achetés. Ce taux de couverture a permis d'établir la part de métaux recyclés en 2024 à 44,4 % des volumes totaux de matières premières achetées, pour un objectif de 40 % ce qui représente un taux d'atteinte de l'objectif de 111 %.

Ce résultat a été obtenu grâce aux actions menées par les équipes achats et R&D autour de plusieurs axes :

- des échanges dédiés avec les fournisseurs débouchant sur des projets concrets et une amélioration de la qualité des retours avec un alignement sur le standard ISO 14021 ;
- un travail de *sourcing* sur des aciers de fabrication électrique ce qui a permis, sur cette typologie de produits, d'augmenter le taux de recyclé de 23 % à 35 %. Les technologies de fabrication avec des fours électriques ou DRI à hydrogène (*Direct Reduction of Iron*) incorporent un pourcentage de recyclé pouvant aller pour certaines matières de 40 % à 80 %, voire plus. Ces procédés de fabrication intègrent non seulement des taux de recyclés plus élevés, mais ils sont aussi moins émetteurs de CO₂ que les hauts fourneaux.

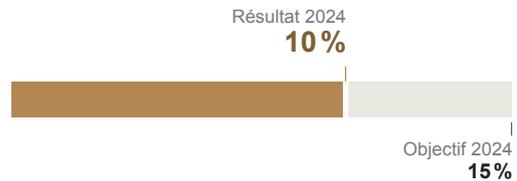
Dès la conception, l'exigence d'intégration d'acier recyclé est prise en compte et un travail de *sourcing* poussé est réalisé par les équipes achats pour s'approvisionner là où les technologies les plus avancées intègrent des taux de recyclé plus élevés. Le choix de ces technologies implique des surcoûts que Legrand a décidé d'assumer afin de soutenir ses engagements dans l'économie circulaire et la décarbonation. Il en est de même pour l'aluminium et les alliages cuivreux que le Groupe utilise en grandes quantités.

(1) Exception faite pour l'Australie dont les volumes pris en compte sont ceux consolidés entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre, le dernier trimestre ayant été estimé sur la base des volumes réalisés au dernier trimestre 2023.

Utilisation de matériaux recyclés



Atteindre un taux d'utilisation de **15% de plastiques recyclés** dans les produits fabriqués par le Groupe



→ Taux de réalisation 2024 : **66,7%**

Atteindre un taux d'utilisation de **40% de métaux recyclés** dans les produits fabriqués par le Groupe



→ Taux de réalisation 2024 : **111%**

Périmètre [E5.MDR-A_04, E5.MDR-A_05, E5.MDR-T_02, E5.MDR-T_07, E5.MDR-T_08, E5.MDR-T_13]

Les matières concernées sont l'aluminium, le bronze, le laiton, le cuivre, l'acier, l'acier inoxydable et le zinc.

Tous les pays où des achats directs de métaux ont lieu sont pris en compte dans le dénominateur de l'indicateur. En revanche, seuls les pays suivants font l'objet d'une enquête annuelle auprès des fournisseurs : Australie, Brésil, Chine, Colombie, France, Grande-Bretagne, Hongrie, Indonésie, Italie, Pays-Bas, Turquie, Canada, États-Unis, Singapour et Mexique. Certains pays ne sont pas pris en compte car leur volume d'achat est trop faible.

Les fournisseurs consultés représentent près de 90 % du volume total acheté.

À mesure que le Groupe réalise de nouvelles acquisitions, les entités nouvellement acquises sont intégrées dans ce processus dans les 2 ans après la date de consolidation financière, à condition qu'elles disposent d'un *reporting* achat intégré.

Méthode de calcul [E5-5_06, E5.MDR-T_03, E5.MDR-T_04, E5.MDR-T_05, E5.MDR-T_06, E5.MDR-M_02]

Les fournisseurs sont sollicités une fois par an pour communiquer le pourcentage de matière recyclée incorporée dans les matières livrées au Groupe. Il est demandé aux fournisseurs de répondre selon la définition du recyclage

établie par l'ISO 14021. Si les fournisseurs communiquent des informations suivant d'autres méthodologies, des coefficients d'abattement sont appliqués :

1. Les données des fournisseurs conformes à la norme ISO 14021 sont prises telles quelles, sans aucune réduction ;
2. Pour les retours non conformes à l'ISO 14021, un coefficient d'abattement de -50 % est appliqué, sur la part estimée pré-consommation par matière ;
3. La répartition entre post et pré-consommateur par famille est estimée selon les données récupérées dans l'enquête ;
4. Pour les volumes n'ayant pas fait partie de l'enquête et/ou les fournisseurs n'ayant pas répondu, nous appliquons un double abattement : -50 % sur le volume total recyclé auquel 50 % sont déduits sur le pourcentage pré-consommation selon la répartition pré-consommation et post-consommation par matière.

Les fournisseurs doivent fournir des certificats émis par des tiers, des engagements publics sur les taux de recyclés, des certificats de traçabilité à la matière ou encore des déclarations en accord avec l'ISO 14021.

Les volumes achetés proviennent du *reporting* achats. Dans le cas où les informations récupérées ne seraient pas en kg mais en mètre linéaire ou en bobine, une estimation du volume est réalisée et ensuite vérifiée, confirmée ou rectifiée par les acheteurs sur site.

Période de calcul

Les volumes pris en compte sont ceux consolidés entre le 1^{er} janvier et fin novembre. Le mois de décembre est estimé à partir des commandes en cours.

L'arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique dans les emballages [E5.MDR-A_01, E5.MDR-A_02, E5.MDR-A_03, E5.MDR-T_01]

Avec l'objectif d'éliminer progressivement le plastique à usage unique de ses emballages, Legrand est déterminé à limiter la pollution des sols et des océans par les déchets d'emballages plastiques à usage unique (ou SUP « *Single Use Plastic* »).

Le Groupe s'est engagé à éliminer deux catégories d'emballages plastiques à destination de ses clients à fin 2024 : les sachets « *Flow Pack* » en plastique issu d'énergies fossiles et les calages en polystyrène expansé (PSE). Étant donné leur matière, leur poids et leur dimension, ces emballages ne sont pas éligibles aux filières de recyclage, de tri et de collecte et représentent plusieurs dizaines de millions d'unités mises sur le

marché chaque année pour les ventes de produits finis. Réduire, puis éliminer leur usage est donc essentiel.

En 2024, les actions du Groupe ont permis d'éliminer 99,3 % des calages en PSE. Ces composants ont été notamment substitués par des calages en carton. Concernant l'élimination des sachets plastiques *Flow Pack* issus d'énergies fossiles, le résultat à fin 2024 est de -23,2 % par substitution, réalisé notamment en France, Italie, Chine et aux États-Unis.

Toutes les consommations par zone géographique, canal de vente et marque sont couvertes par des plans d'actions détaillés. La mise en place effective est soumise à l'acceptation des nouveaux *packagings* par les clients, notamment en Inde et en Chine, les deux principaux marchés en tonnage, consommateurs d'emballage en *Flow Pack* plastique issu d'énergie fossile. Sur des marchés à forte humidité et/ou une bonne visibilité des produits est exigée par les clients, il a été accepté, dans une phase de transition, de remplacer les matières à base d'énergie fossile par des matières plastiques biosourcées. Le terme biosourcé correspond à des matières produites avec des sources de biomasses renouvelables (amidon de maïs, paille, copeaux de bois, sciure de bois, déchets alimentaires recyclés, etc.) et qui ne sont pas en concurrence avec les besoins alimentaires.

Cette approche a permis aux équipes R&D de repenser l'usage des emballages et ainsi de réduire pour un certain nombre de produits l'emballage utilisé.

Périmètre

Sont concernés par cet indicateur les pays suivants : États-Unis, France, Chine, Inde, Turquie, Brésil, Hongrie et Egypte.

Les matières ciblées sont celles concernant les « *Flow Pack* » ou films plastiques utilisés comme emballages souples et les mousses en polystyrène expansé (PSE). Ces matières représentaient 800 tonnes en 2022.

Méthodologie de calcul [E5-5_06, E5.MDR-M_02]

Les références intégrant les matières plastiques ciblées (*Flow Pack* et PSE) font l'objet d'un travail d'élimination ou bien de substitution par les équipes R&D et Achats. Dès qu'une matière est éliminée, elle est décomptée. De manière transitoire, il a été accepté de déduire les matières biosourcées, à hauteur du pourcentage de l'incorporation de celle-ci. Ainsi, un film plastique contenant 90 % de matière biosourcée, utilisé en remplacement d'une référence d'origine 100 % fossile, continue à compter comme 10 % du poids de cette nouvelle matière comme étant d'origine fossile.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

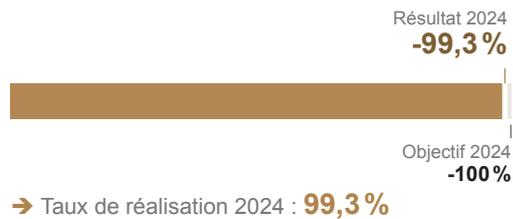
Arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique



Éliminer 100% du plastique à usage unique dans les emballages **flow pack plastiques**



Éliminer 100% du plastique à usage unique dans les emballages **polystyrène expansé**



[E5.MDR-A_04, E5.MDR-A_05, E5.MDR-T_02, E5.MDR-T_03, E5.MDR-T_04, E5.MDR-T_05, E5.MDR-T_06, E5.MDR-T_07, E5.MDR-T_08, E5.MDR-T_13]

Quelques faits marquants en 2024

Courant 2024, et dans la continuité de ce qui a été fait pour la gamme MatixGO en 2023, des activités spécifiques ont été démarrées pour le remplacement du *Flow Pack* de la gamme Living NOW. En 2024 également, la nouvelle gamme Light Now a été lancée, dont le packaging est 100 % sans plastique.

Concernant la suppression de 100 % du PSE sur le périmètre UPS produit en Italie, des protections entièrement en carton ont été introduites pour remplacer celles en PSE.

Période de calcul

Les volumes pris en compte sont ceux consolidés entre le 1^{er} janvier et fin novembre. Le mois de décembre est estimé à partir des commandes en cours.

Matières biosourcées

Les équipes de R&D poursuivent leurs recherches sur les matières biosourcées, conformément aux orientations du Groupe et privilégient l'utilisation de matières n'étant pas en concurrence avec l'alimentation humaine ou animale et ne participant pas à la déforestation. Legrand étudie de près les avantages en termes de réduction de l'impact CO₂ de ces

matières et échange activement avec ses fournisseurs pour comprendre l'évolution de cette offre permettant de les employer sur certains projets.

Les informations environnementales sur les produits [E5.MDR-A_01, E5.MDR-A_02, E5.MDR-A_03, E5.MDR-T_01]

La réduction de l'impact environnemental des bâtiments étant liée aux choix faits pendant la phase de conception du bâtiment, il est important d'informer le client de l'impact environnemental des produits qu'il achète et utilise.

Développé sous l'impulsion notamment de Legrand, le programme « PEP Ecopassport® » (PEP = Profil Environnemental Produits) est devenu le programme de déclaration environnementale de type III (ISO 14025⁽¹⁾), référence au niveau international pour les équipements électriques et numériques.

Une Déclaration Environnementale Produit type III (ISO 14025⁽¹⁾) est un document qui vise à communiquer des informations transparentes et comparables sur les impacts environnementaux d'un produit sur l'ensemble de son cycle de vie, comprenant :

- la fabrication (y compris les impacts lors de l'extraction des ressources naturelles pour l'obtention des matières premières) ;
- le transport avant installation ;
- la consommation d'énergie (le cas échéant) durant la phase d'utilisation ;
- la maintenance ;
- la collecte et le traitement en fin de vie.

Les impacts mis en évidence concernent par exemple le réchauffement climatique, la raréfaction des ressources naturelles, la consommation d'eau, les déchets produits, etc.

Pour Legrand, un PEP doit répondre à la norme ISO 14025 se référant elle-même à la série de normes ISO 14040 décrivant les règles méthodologiques pour quantifier les impacts environnementaux d'un produit ou d'un service.

Legrand s'est particulièrement investi dans la création des référentiels fixant les règles de calculs des PEP pour les produits de son secteur, tant au sein de « PEP Ecopassport® » (Règles de Catégories de Produits, 4^e édition, PCR-ed4-FR-2021 09 06 – document en accès libre sur le site pep-ecopassport.org) que dans la rédaction de la norme européenne EN 50693 (« Règles de définition des catégories de produits pour l'analyse du cycle de vie des produits et systèmes électriques et électroniques » – août 2019). La pérennité attendue des produits est précisée dans les PCR et PSR définis par PEP Ecopassport, pour chaque typologie de produits concernés par un PSR, en concertation avec les autres industriels du secteur. [E5-5_02]

Actions et moyens mis en place

En complément de ces PEP, et pour répondre aux besoins d'informations environnementales plus spécifiques à certains marchés, 2 autres formats de déclarations environnementales produits ont été déployés. Ainsi Legrand regroupe sous le terme

(1) ISO 14025 : norme en lien avec le marquage et les déclarations environnementales des produits.

Product Sustainability Profiles (PSP), concept propriétaire défini par Legrand, les Déclarations Environnementales suivantes :

- Le Profil Environnemental Produit (PEP) de l'opérateur de programme « PEP Ecopassport® ».
- Les 2 types de déclarations sanitaires sur les produits suivants :
 - *Health Product Declaration* (ou HPD)
 - « *Declare Label* »

HPD et « *Declare Label* » correspondent à deux formats utilisés pour communiquer des informations sur le contenu et l'impact sanitaire des produits et des matériaux. Ils fournissent les éléments d'informations sur les substances chimiques contenues dans les produits en les rapprochant d'un large éventail de listes de « risques » publiées par les autorités publiques, les organisations non gouvernementales (ONG) et des associations scientifiques.

En 2024, le taux de couverture du chiffre d'affaires par des PSP s'élève à 75 % (hors acquisitions 2022, 2023 et 2024) en hausse de 2 points par rapport à 2023, soit un taux de réalisation de 104,2 %.



4.1.2.3.4 Autres exigences de publication

Ressources entrantes [E5-4]

Flux de ressources entrantes [E5-4_01, E5-4_04, E5-4_05, E5-4_08]

Sur les achats directs, les flux de ressources entrants sont en 2024 et dans le Monde :

- métaux : 156 074 tonnes ;
- taux de matières recyclées (métaux) : 44,4 % ;
- plastiques : 70 947 tonnes ;
- taux de matières recyclées (plastiques) : 10 %
- emballage plastique à usage unique issu d'énergies fossiles (*Flow Pack* & *PSE*) : estimé à 538 tonnes, soit -32,5 % par rapport à 2021.

Les données présentées ci-dessus proviennent de la Direction des Achats du Groupe, à partir du *reporting* de chaque entité du Groupe sur les achats réalisés localement pour les principales ressources entrantes. Les risques de

Périmètre

L'ensemble du chiffre d'affaires réalisé par les entités du Groupe dès leur troisième année après leur année d'acquisition est éligible aux déclarations des *Product Sustainability Profiles* (PSP).

Sont exclues de ce périmètre les Familles Marketing qui ne peuvent pas faire l'objet de déclaration PSP :

- facturations inter-filiales ;
- vente de logiciels ;
- vente de prestations de service ;
- pièces de maintenance ;
- produits conçus/fabriqués spécifiquement pour des tiers et mis sur le marché par ces tiers sous leur propre marque (dite « Marque de Distributeur » ou MDD dans le Référentiel Marketing).

Méthodologie de calcul [E5.MDR-M_02]

Chaque Famille Marketing est sous la responsabilité d'une entité et gérée par une équipe (R&D et Marketing) d'un périmètre opérationnel donné. Elle envoie pour chaque Famille Marketing à la Direction RSE un pourcentage de chiffre d'affaires net de la Famille Marketing, exprimant la part de ce chiffre d'affaires couvert par des références catalogue disposant d'un PSP.

Ces chiffres sont consolidés et permettent de calculer le % du chiffre d'affaires du Groupe couvert par des PSP.

Période de calcul

Le calcul est réalisé 1 fois par an, sur les 12 mois calendaires de l'année de *reporting*.

double comptage sont donc extrêmement limités, puisque chaque entité reporte les achats réalisés localement, et les Achats Groupe consolident l'ensemble.

À la date de publication de ce document d'enregistrement universel, Legrand ne dispose pas des données consolidées à l'échelle du Groupe sur les matières premières critiques et les terres rares. Ces données devraient être disponibles en 2026, le temps de mettre en place les processus de *reporting* pour capturer ces informations pour l'ensemble du Groupe.

Flux de ressources sortantes [E5-5_01]

Les principales familles de produits vendues par Legrand sont présentées au chapitre 1 de ce présent document d'enregistrement universel.

Soucieux de minimiser l'impact sur l'environnement, pendant l'ensemble du cycle de vie de ses produits, Legrand s'engage à respecter les dispositions législatives et réglementaires

encadrant le principe de la responsabilité élargie du producteur des pays dans lesquels il commercialise ses produits, quand celle-ci existe. Ainsi, Legrand participe au financement du traitement de fin de vie de ses produits et encourage la mise en place de filières de recyclage des composants plastiques, métalliques ainsi que des batteries.

À la date de publication du présent document, Legrand ne dispose pas de données chiffrées suffisamment fiables concernant le traitement de fin de vie des produits Legrand à travers le monde pour les publier. Il est à noter que la contribution de Legrand à la collecte de fin de vie des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) en France

en 2023, a permis de collecter 307 tonnes de DEEE répartis comme suit (128 t de ferraille, 53 t de métaux non ferreux, 74 tonnes de plastiques et 52 tonnes d'autres matières⁽¹⁾).

Ressources financières dédiées à l'ESRS E5
[E5.MDR-A_06 à E5.MDR-A_12]

À la date de publication du présent document, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables sur les données financières suivantes : *CapEx*, *OpEx*, dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions pour publier ces informations. Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027.

4.1.2.3.5 Datapoints matériels non traités

Pour un certain nombre de *datapoints* matériels, Legrand n'a pas encore mis en place les actions pour y répondre. En voici un résumé :

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
E5-3_02	Manière dont l'objectif est lié à l'augmentation de l'intégration de l'éco-conception	Les objectifs fixés pour augmenter le % de matières recyclées dans les produits et pour éliminer le plastique à usage unique dans les emballages ont permis de développer l'éco-conception des produits Legrand, et non l'inverse	
E5-3_05	Manière dont l'objectif est lié à l'inversion de l'épuisement des stocks de ressources renouvelables		
E5-4_02	Poids total global des produits et des matériaux techniques et biologiques utilisés pendant la période de <i>reporting</i>	Il est à noter que la mesure des quantités massives de matières biologiques issues de sources durables (emballages carton) achetées n'est pas encore disponible	Un état détaillé des masses achetées et des pourcentages (%) associés sera communiqué d'ici 2027
E5-4_03	Pourcentage de matériaux biologiques (et de biocarburants utilisés à des fins non énergétiques)	Quelques matériaux biologiques sont utilisés localement par les filiales Legrand, mais le Groupe ne dispose pas à date de vision consolidée de cet usage	2026 ou 2027
E5-5_02	Durabilité prévue des produits mis sur le marché, par rapport à la moyenne de l'industrie, pour chaque groupe de produits	Legrand commercialise plus de 300 000 références de produits dans le monde, qui vont être installés dans les bâtiments et les <i>datacenters</i> , il n'est donc pas possible de répondre à cette question sans rentrer dans le détail de chaque référence produit	
E5-5_03	Réparabilité des produits	Legrand commercialise plus de 300 000 références de produits dans le Monde. Chaque famille de produit est spécifique notamment concernant sa réparabilité. Il est donc extrêmement compliqué de répondre à cette question sans rentrer dans le détail de chaque référence produit.	
E5-5_04	Taux de contenu recyclable dans les produits	Cet indicateur est mis en place sur une partie des produits commercialisés en France et entrant dans le cadre des obligations de publication de la fiche QCE (loi AGEC). Il n'est actuellement pas possible de consolider cet indicateur qui est qualitatif (majoritairement recyclable ou entièrement recyclable) et qui ne concerne qu'un faible nombre des produits commercialisés.	
E5-5_05	Taux de contenu recyclable dans les emballages des produits	Compte tenu de la diversité des emballages de produits utilisés par le Groupe et du fait que ces achats sont réalisés partout dans le monde où Legrand possède des usines, avec des règles de recyclabilité différentes d'un pays à l'autre, il est très compliqué d'obtenir le taux de contenu recyclable dans les emballages de produits couvrant l'ensemble des emballages utilisés	2027
E5-6_01	Informations quantitatives sur les effets financiers anticipés des risques et opportunités matériels découlant de l'utilisation des ressources et des impacts liés à l'économie circulaire	Information non disponible à la date de publication de ce document d'enregistrement universel	

(1) Bilan développement durable - Chiffres clés 2023 pour Legrand - 15 mars 2024 - communiqué par Ecosystem.

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)	
E5-6_02	Informations qualitatives sur les effets financiers anticipés des risques et opportunités matériels découlant de l'utilisation des ressources et des impacts liés à l'économie circulaire			
E5-6_03	Effets considérés et impacts connexes (utilisation des ressources et économie circulaire)	Information non disponible à la date de publication de ce document d'enregistrement universel		
E5-6_04	Hypothèses critiques utilisées dans les estimations des effets financiers des risques et opportunités matériels découlant de l'utilisation des ressources et des impacts liés à l'économie circulaire			
E5.MDR-A_06	Ressources financières et autres ressources, actuelles et futures, allouées au plan d'actions (<i>CapEx</i> et <i>OpEx</i>)		Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier les premiers éléments en 2027	
E5.MDR-A_07	Manière dont les ressources financières actuelles se rapportent aux montants les plus pertinents présentés dans les états financiers			
E5.MDR-A_08	Ressources financières actuelles et futures allouées au plan d'actions, ventilées par horizon temporel et par ressource	À la date de publication du présent document d'enregistrement universel, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables sur les éléments financiers suivants : <i>CapEx</i> , <i>OpEx</i> , dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions		
E5.MDR-A_09	Ressources financières actuelles allouées au plan d'actions (<i>CapEx</i>)			
E5.MDR-A_10	Ressources financières actuelles allouées au plan d'actions (<i>OpEx</i>)			
E5.MDR-A_11	Ressources financières futures allouées au plan d'actions (<i>CapEx</i>)			
E5.MDR-A_12	Ressources financières futures allouées au plan d'actions (<i>OpEx</i>)			
E5.MDR-T_10	L'objectif lié aux questions environnementales est basé sur des preuves scientifiques concluantes			Les études scientifiques montrent l'importance de développer une économie plus circulaire et d'éliminer les plastiques à usage unique, mais les objectifs fixés par Legrand ne sont pas basés sur des preuves scientifiques

4.1.2.4 Taxonomie Européenne

Le règlement européen (UE) 2020/852 « Taxonomie » définit une classification des activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental.

Conformément à l'article 8 du règlement « Taxonomie », Legrand publie, au titre de l'exercice 2024, les parts du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (*CapEx*) et des dépenses d'exploitation (*OpEx*) éligibles et alignées avec la Taxonomie au regard des objectifs « Atténuation du changement climatique » (CCM) et « Transition vers une économie circulaire » (CE). Legrand n'a pas identifié d'activités applicables aux objectifs « Adaptation au changement climatique » « Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines », « Prévention et contrôle de la pollution » et « Protection de rétablissement de la biodiversité et des écosystèmes ».

Chiffre d'affaires éligible et aligné

Conformément à l'Annexe 1 de l'Acte Délégué Article 8, le dénominateur utilisé pour les parts de chiffres d'affaires éligibles et alignées correspond au chiffre d'affaires net de 8 648,9 M€ indiqué dans la note 8.1.1 des états financiers

consolidés figurants au chapitre 8.1 du présent document d'enregistrement universel.

La liste des activités éligibles à la Taxonomie Européenne a été élaborée à partir de l'étude des produits vendus par l'ensemble des entités du Groupe, à l'exception des sociétés acquises durant l'année 2024. Pour celles-ci, ce détail n'est pas disponible et leur chiffre d'affaires a ainsi été considéré comme non éligible.

En 2024, l'éligibilité a été analysée pour chaque famille de produits par les équipes *marketing* concernées, en les catégorisant selon chaque activité des Actes délégués Climat et Environnement. Les résultats de l'analyse menée conduisent à l'inclusion des activités associées à la transition vers une économie circulaire et l'activité 3.20 du règlement 2023/2485 de juin 2023. Ainsi, le nombre d'activités éligibles, et la part du chiffre d'affaires éligible ont significativement augmenté par rapport aux données reportées dans le document d'enregistrement universel 2023. Afin d'assurer la comparabilité, les données 2023 publiées dans ce document ont été mises à jour.

Les activités suivantes ont été identifiées comme éligibles :

Objectif environnemental	Activité visée par la taxonomie européenne	Définition de l'activité	Activités de Legrand correspondantes
Atténuation du changement climatique	CCM 3.1 Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables, les énergies renouvelables étant définies à l'article 2, point 1), de la directive (UE) 2018/2001.	Appareillage dédié à l'intégration des panneaux photovoltaïques tels que onduleurs, commutateurs, disjoncteurs, etc.
	CCM 3.5 Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments.	Commande de présence et de lumière du jour pour système d'éclairage Système d'automatisation et de contrôle de bâtiments économes en énergie pour locaux résidentiels et non-résidentiels, Thermostats et dispositifs de zone de surveillance intelligente de la charge électrique principale et de la charge calorifique pour bâtiments et équipements de détection, Produits pour la surveillance et la régulation intelligente du système de chauffage et équipements de détection
	CCM 3.20 Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	L'activité économique consiste à développer, fabriquer, installer, assurer la maintenance ou l'entretien de produits, équipements ou systèmes électriques, ou de logiciels visant à obtenir des réductions substantielles des émissions de gaz à effet de serre dans les systèmes de transport et de distribution électrique à haute, à moyenne et à basse tension grâce à l'électrification, à l'efficacité énergétique, à l'intégration d'énergies renouvelables ou à la conversion efficiente d'énergie. L'activité économique comprend les systèmes permettant d'intégrer des sources d'énergie renouvelables dans le réseau électrique, d'interconnecter ou d'accroître l'automatisation, la flexibilité et la stabilité du réseau, de gérer la modulation de la demande, de développer des moyens de transport ou des systèmes de production de chaleur à faible intensité de carbone, ou de déployer des technologies de compteurs intelligents pour améliorer de manière substantielle l'efficacité énergétique.	Produits à basse tension permettant l'électrification et l'efficacité énergétique, incluant onduleurs, commutateurs, disjoncteurs, busbars, câbles, etc. Bornes de recharge pour véhicules électriques
	CCM 4.9 Transport et distribution d'électricité	La construction et l'exploitation de réseaux de transport qui transportent de l'électricité sur le réseau interconnecté à très haute tension et à haute tension. La construction et l'exploitation de réseaux de distribution qui transportent l'électricité sur des réseaux de distribution à haute, à moyenne et à basse tension.	UPS
	CCM 7.5 Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments.	Services liés aux systèmes de contrôle de l'éclairage

Objectif environnemental	Activité visée par la taxonomie européenne	Définition de l'activité	Activités de Legrand correspondantes	
Transition vers une économie circulaire	CE 1.2	Fabrication d'équipements électriques et électroniques	Fabrication d'équipements électriques et électroniques à usage industriel, professionnel et grand public.	Tous produits électriques et électroniques
	CE 4.1	Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	L'activité consiste à fabriquer, à développer, à installer, à déployer, à entretenir, à réparer ou à fournir des services professionnels, y compris des conseils techniques pour la conception ou le suivi de logiciels et de systèmes informatiques ou opérationnels conçus pour : le suivi à distance et la maintenance prédictive ; l'identification, le suivi et la traçabilité des matériaux, produits et actifs pour soutenir la circularité des flux de matériaux ou d'autres objectifs de la taxonomie ; logiciel de gestion des performances du cycle de vie prenant en charge la surveillance et l'évaluation des performances en matière de circularité.	Systèmes et logiciels associés aux solutions connectées
	CE 5.2	Vente de pièces détachées	Vente de pièces détachées.	Vente de pièces détachées
	CE 5.5	Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	Préparation en vue de la réutilisation de produits et de composants en fin de vie.	Services de location et d'abonnement à des systèmes connectés

En 2024, l'ensemble des activités éligibles identifiées représente un chiffre d'affaires de 7 001 M€ soit un pourcentage d'éligibilité du chiffre d'affaires de 81 % en utilisant comme dénominateur le chiffre d'affaires du Groupe de 8 648,9 M€ mentionné dans la note 8.1.1 des états financiers consolidés, au même niveau que l'année précédente.

Pour être alignées, les activités éligibles doivent satisfaire trois critères :

- apporter une contribution substantielle à un objectif environnemental tel que décrit dans les annexes 1 et 2 du règlement 2021/2139 ou tel que décrit dans l'annexe II du règlement (UE) 2023/2486 (critères d'examen technique). Ces critères techniques sont analysés un à un pour chaque activité éligible à la Taxonomie.
- ne pas contribuer défavorablement aux autres objectifs environnementaux (« ne pas causer de préjudice important ») tel que défini dans les annexes 1 et 2 du règlement 2021/2139. La conformité au règlement (CE) n° 1907/2006 (REACH) a été considérée comme suffisante pour satisfaire aux chapitres f. et g. de l'appendice C portant sur la pollution ;
- satisfaire les garanties minimales telles que définies dans l'article 18 du règlement Taxonomie.

Dans certains cas, Legrand vend des produits complémentaires de ses gammes mais qu'il ne produit pas. Ces produits peuvent faire partie d'activités éligibles au sens de la Taxonomie, mais n'étant pas produits par Legrand, ils ne sont pas inclus dans l'éligibilité de Legrand.

Application du DNSH (*Do Not Significantly Harm - Ne pas causer de préjudice important*)

Les activités de Legrand soutiennent les objectifs environnementaux suivants :

- atténuation du changement climatique (CCM)
- transition vers une économie circulaire (CE)

Conformément à l'article 3 du Règlement relatif à la taxonomie, une activité ne peut être qualifiée durable que si elle ne cause pas de préjudice important à l'un des autres objectifs environnementaux de la Taxonomie. Les activités de Legrand étant éligibles à deux objectifs environnementaux, les six objectifs environnementaux doivent être analysés selon les DNSH.

Adaptation au changement climatique

Legrand a évalué les risques climatiques physiques matériels pour ses activités, avec son partenaire AXA Climate. S'appuyant sur les scénarios SSP5-8.5 et SSP2-4.5 du GIEC, à court-, moyen- et long-terme, les principaux risques et vulnérabilités ont été identifiés pour chacun des sites du Groupe. Par ailleurs, Legrand a fait une première évaluation qualitative de la mise en œuvre des actions d'adaptation sur les sites concernés. Les sites présentant des risques élevés pour le Groupe et n'ayant pas d'action d'adaptation suffisante sont priorisés dans les travaux d'adaptation des cinq prochaines années.

Pour plus d'informations sur les risques climatiques physiques, se référer aux paragraphes 4.1.2.1.2 et 4.1.2.1.6 du présent document d'enregistrement universel.

Atténuation du changement climatique

Legrand a mis en place une politique et un plan de transition pour réduire ses émissions de GES sur toute sa chaîne de valeur. Ces informations sont détaillées aux paragraphes 4.1.2.1.4 et 4.1.2.1.5 du présent document d'enregistrement universel.

Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines

Legrand évalue ses risques liés à l'eau à travers l'analyse de double matérialité et celle de risques physiques climatiques. Ces risques sont considérés comme non matériels pour le Groupe.

Cependant, Legrand continue d'évaluer les impacts liés à l'eau de ses sites et encourage le recyclage et la réutilisation pour réduire les consommations d'eau et limiter le stress hydrique. Le *reporting* environnement annuel permet de vérifier que ces risques restent non matériels.

Pour plus d'informations sur la gestion de l'eau, se référer au chapitre 4.2.1.2 de ce document.

Transition vers une économie circulaire

Legrand évalue la disponibilité et, lorsque cela est possible, adopte des techniques qui permettent la réutilisation de matières, la recyclabilité et la réparabilité de ses produits, et le recyclage de ses déchets. Le suivi des actions s'effectue grâce aux informations collectées dans la campagne environnementale annuelle, et *via* les informations intégrées aux profils environnementaux.

Pour plus d'informations sur la gestion des déchets, se référer au chapitre 4.2.1.1 de ce document et pour plus d'informations sur la réutilisation de matières et le *re-design* des produits, se référer au chapitre 4.1.2.1.5.4 de ce document.

Prévention et réduction de la pollution

Legrand ne fabrique pas, ne met pas sur le marché et n'utilise pas pour la fabrication de ses produits :

- de substances listées aux annexes I ou II du règlement (UE) 2019/1021 concernant les polluants organiques persistants ;
- de mercure ou de composés à base de mercure ;
- de substances appauvrissant la couche d'ozone telles que listées aux annexes I et II du Règlement (CE) 1005/2009 (abrogé en 2024).

Concernant les autres restrictions de l'Appendice C, Legrand s'appuie sur le memorandum d'interprétation privilégié par les autorités françaises de certains critères de l'annexe C de l'acte délégué climat de la taxonomie européenne, publié par le Trésor français en janvier 2024 :

- ainsi, Legrand s'assure de mettre sur le marché des équipements électriques et électroniques tels que définis à l'article 2 conformes aux points 1 et 4 de l'article 4 de la Directive 2011/65/UE dite RoHS 2. Lorsque des produits mis sur le marché hors UE ne sont pas conformes à l'article 4.1, comme indiqué dans le point d) de l'appendice C de la Taxonomie, ou à l'article 4.4, ils sont alors exclus de l'alignement de la Taxonomie ;

- les produits de Legrand peuvent contenir des substances couvertes par l'Article 57 du Règlement (CE) 1907/2006 (règlement REACH), dans des concentrations massiques supérieures à 0,1 %. Cependant, Legrand certifie qu'il n'y a pas de substance de substitution sur le marché et que leur utilisation est suivie et contrôlée, tel qu'attendu par le point f) de l'Appendice C de la Taxonomie ;
- enfin, les produits de Legrand peuvent contenir des substances répondant aux critères décrits dans le règlement (CE) 1272/2008 pour les catégories de danger listées à l'article 57 du règlement (CE) 1907/2006 (règlement REACH). Cependant, Legrand certifie qu'il n'y a pas de substance de substitution sur le marché et que leur utilisation est suivie et contrôlée, tel qu'attendu par le deuxième paragraphe de l'appendice C de la Taxonomie.

Legrand continue à suivre les évolutions sur les critères de l'appendice C dans le règlement Taxonomie, et l'interprétation des autorités françaises. Le Groupe pourra donc être amené à faire évoluer ses critères d'alignement dans le futur.

Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes

Legrand a réalisé une analyse des risques associés à la biodiversité, en utilisant l'outil *open-source* WWF *Biodiversity Risk Filter*. Cette analyse a permis de confirmer que les sites Legrand ne sont généralement pas situés près de zones sensibles du point de vue de la biodiversité ou que ses activités ne représentent pas de risque matériel pour la biodiversité.

Garanties Minimales (*Minimum Safeguards*)

Conformément à l'article 3 du Règlement relatif à la taxonomie, une activité ne peut être qualifiée de durable que si elle est exercée dans le respect des garanties minimales spécifiques détaillées dans le règlement. Legrand se réfère au rapport final sur les garanties minimales de la Plateforme sur la finance durable comme guide pour le rapport sur les garanties minimales, qui porte sur quatre domaines clés : Les Droits de l'Homme, la corruption, la fiscalité et la concurrence loyale.

Droits de l'Homme

Le Groupe se conforme aux réglementations nationales en vigueur dans les pays où il opère. Quel que soit le contexte local, Legrand se conforme à des principes volontaires et à des normes de comportement responsable en matière de Droits de l'Homme et, en particulier, à :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en particulier les 10 conventions sur les principes et droits fondamentaux au travail ;
- les principes du Pacte mondial relatifs aux droits de l'homme et aux normes du travail ;
- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme (le rapport John Ruggie), qui recommandent une approche en trois volets : protéger, respecter et réparer ;
- les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies.

En adéquation avec les normes et principes listés ci-dessus, Legrand a publié sa Charte des Droits humains en 2017.

Des informations supplémentaires sont disponibles dans le paragraphe 4.1.3.1.3 du présent document d'enregistrement universel.

Corruption

Le Groupe adhère aux grands principes universels et aux textes internationaux de référence :

- la Convention anti-corruption de l'OCDE (Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales) ;
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- la Convention des Nations unies contre la corruption ;
- les directives de l'UE relatives à la concurrence ;
- toutes les lois nationales sur la concurrence et la lutte contre la corruption.

Des informations supplémentaires sont disponibles dans le paragraphe 4.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

Taxation

La Direction Fiscale Groupe effectue une veille permanente sur les évolutions réglementaires les plus significatives.

Le Groupe et la Direction Fiscale s'assurent que Legrand respecte les règles et lois fiscales applicables dans les

principaux pays, et veille à la conformité globale avec la politique Groupe définie en conformité avec les règles de l'OCDE, notamment la taxation minimale de 15 % dans le cadre du « Pilier II ». En cas de besoin, les équipes peuvent faire appel à des cabinets fiscaux de renommée internationale ou bénéficiant d'une forte notoriété locale.

Des informations supplémentaires sont disponibles dans le paragraphe 4.2.4.1 du présent document d'enregistrement universel.

Concurrence loyale

Afin de se conformer aux réglementations et aux normes existantes, le Groupe a défini des chartes et des politiques internes qui doivent être respectées par l'ensemble des employés, notamment la Charte de la concurrence et le Guide des bonnes pratiques des affaires.

Des informations supplémentaires sont disponibles au chapitre 3.1.3 du présent document et dans la note 5.5 du Chapitre 8.

Après vérification des critères techniques, des critères dits DNSH et des garanties minimales, le montant du chiffre d'affaires aligné du Groupe s'élève à 1 031 M€ soit un pourcentage d'alignement du chiffre d'affaires de 12 % en 2024, qui se compare à 936,8 M€ et 11 % du chiffre d'affaires en 2023, à la suite de la mise à jour de la méthodologie. L'alignement et l'éligibilité restent stables entre les 2 années.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Part du chiffre d'affaires issue de produits ou de services associés à des activités alignées sur la taxonomie – informations pour l'année 2024 (M€)

Activités économiques	Code (2)	Chiffre d'affaires (3)	Part du chiffre d'affaires (4)	Critère de contribution substantielle : part alignée du chiffre d'affaires éligible							Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)							Part du chiffre d'affaires aligné à la taxonomie, année 2023	Catégorie activité habitante	Catégorie activité transitoire
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Climate Change Adaptation (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)				
				%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	Y/N	%			
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE			81 %																	
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																				
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	CCM 3.1	0,9	0,0 %	94 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0,0 %	H	
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	CCM 3.5	249,0	2,9 %	29 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0	2,9 %	H	
Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	CCM 3.20	731,5	8,5 %	15 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0	7,7 %	H	
Transport et distribution d'électricité	CCM 4.9	18,6	0,2 %	58 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0,2 %	H	
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	30,9	0,4 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0,3 %	H	
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		1 030,8	11,9 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0	0	0	0	0	0	0	0	11,1 %	11,9 %	0 %
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																				
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	CCM 3.1	0,1	0,0 %																	
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	CCM 3.5	624,4	7,2 %																	
Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	CCM 3.20	4 134,9	47,8 %																	
Transport et distribution d'électricité	CCM 4.9	13,6	0,2 %																	
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0,0	0,0 %																	
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	CE 1.2	1 182,1	13,7 %																	
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	14,3	0,2 %																	
Vente de pièces détachées	CE 5.2	0,9	0,0 %																	
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	CE 5.5	0,1	0,0 %																	
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		5 970,4	69,0 %																	
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		7 001,2	81 %																	
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																				
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		1 647,8	19 %																	
Total (A+B)		8 648,9	100 %																	

Certaines activités de Legrand peuvent être intégrées à plusieurs activités au sens de la Taxonomie. Ainsi, Legrand présente ci-dessous la table de correspondance indiquant la

part des chiffres d'affaires éligibles et alignés pour chaque activité de la Taxonomie.

Table de correspondance

	Part du Chiffre d'Affaires ⁽¹⁾	
	Activités éligibles à la Taxonomie	Activités alignées à la Taxonomie
Atténuation du changement climatique (CCM)	72,3 %	12,2 %
Adaptation au changement climatique (ACC)	0,0 %	0,0 %
Protection des ressources aquatiques et marines (WTR)	0,0 %	0,0 %
Transition vers une économie circulaire (CE)	70,5 %	0,0 %
Prévention et réduction de la pollution (PPC)	0,0 %	0,0 %
Protection de la biodiversité et des écosystèmes (BIO)	0,0 %	0,0 %

Investissements

Concernant les dépenses d'investissements (*CapEx*) éligibles, l'approche retenue consiste à prendre en considération :

- d'une part, les investissements associés aux achats de produits et activités, éligibles tels que les achats de véhicules, les achats de solutions d'efficacité énergétique, la rénovation des bâtiments, etc. Ces investissements sont directement liés aux investissements nécessaires dans la réduction des *Scopes 1&2* de Legrand, et non spécifiques aux activités produites par Legrand ;
- d'autre part, à appliquer au total des investissements restants du Groupe (hors investissements déjà identifiés) le pourcentage du chiffre d'affaires éligible.

Les premiers correspondent à l'efficacité énergétique de nos sites et de notre flotte, tandis que les seconds correspondent aux développements nécessaires de nos produits. Il n'y a donc pas d'intersection entre les deux montants.

Legrand utilise le chiffre d'affaires comme indicateur de distribution car :

- il n'existe pas d'autres données opérationnelles non financières communes à l'ensemble de ses activités pouvant être représentatives de la répartition des dépenses d'investissement ;
- le chiffre d'affaires de chaque activité est représentatif des efforts apportés en termes de dépense d'investissement.

Le dénominateur du ratio *CapEx* se compose du total des acquisitions d'immobilisations de l'exercice tel que défini par le règlement « Taxonomie » :

- IAS 16 Immobilisations corporelles, paragraphe 73, point e), i) et iii) ;
- IAS 38 Immobilisations incorporelles, paragraphe 118, point e), point i) ;
- IAS 40 Immeubles de placement, paragraphe 76, points a) et b) (pour le modèle de la juste valeur) ;
- IAS 40 Immeubles de placement, paragraphe 79, point d), i) et ii) (pour le modèle du coût) ;
- IAS 41 Agriculture, paragraphe 50, points b) et e) ;
- IFRS 16 Contrats de location, paragraphe 53, point h).

Le montant total des dépenses d'investissement éligibles s'élève à 491 M€ en 2024, soit 82 % de *CapEx* éligibles, qui se comparent à 404 M€ et 84 % du *CapEx* éligible en 2023 à la suite de la mise à jour de la méthodologie. Ces montants restent donc stables entre 2023 et 2024.

Pour le *CapEx* aligné, l'approche est similaire à celle du calcul du *CapEx* éligible : il se calcule comme la somme :

- d'une part, des investissements associés aux achats de produits et d'activités alignées, telles que les achats de véhicules électriques⁽²⁾, l'installation de panneaux photovoltaïques, etc. Le *reporting* de ces investissements a été ajusté afin de n'intégrer que les activités répondant aux critères techniques et DNSH ;
- d'autre part, du résultat de la multiplication du ratio de chiffre d'affaires aligné au total des investissements restants, soit un ratio de 15 %.

(1) Etant donné que les *CapEx* et les *Opex* éligibles s'appuient majoritairement sur une clé de distribution du chiffre d'affaires éligible, cette table est équivalente pour le chiffre d'affaires, le *CapEx* et l'*Opex* éligibles.

(2) Pour cet exercice, seuls les véhicules électriques ont été considérés comme alignés au sens de la Taxonomie.

Part du CapEx issue de produits ou de services associés à des activités alignées sur la taxonomie – informations pour l'année 2024 (M€)

Code (2)	CapEx (3)	Part du CapEx (4)	Critère de contribution substantielle : Part alignée du CapEx éligible							Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)							Part du CapEx aligné à la taxonomie, année 2023	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire
			Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Climate Change Adaptation (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)				
Millions €	%	%	%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H	T	
Activités économiques																			
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE			83 %																
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	CCM 3.1	0,06	0,01 %	94,4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,02 %	H	
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	CCM 3.5	15,84	2,66 %	28,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	4,79 %	H	
Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	CCM 3.20	46,54	7,81 %	15 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	7,69 %	H	
Transport et distribution d'électricité	CCM 4.9	1,18	0,20 %	57,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,89 %	H	
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	5,93	1,00 %	34,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,00 %	H	
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	11,59	1,94 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,00 %	H	
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM 7.4	0,99	0,17 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,00 %	H	
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	2,94	0,49 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,94 %	H	
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	1,89	0,32 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,00 %	H	
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		87,0	14,6 %	5,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0	0	0	0	0	0	0	14,3 %	14,6 %	0 %
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	CCM 3.1	0,003	0,001 %																
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	CCM 3.5	39,7	6,66 %																
Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	CCM 3.20	263,1	44,14 %																
Transport et distribution d'électricité	CCM 4.9	0,9	0,15 %																
Installation et exploitation de pompes à chaleur électriques	CCM 4.16	0,6	0,11 %																
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	11,2	1,87 %																
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2	4,4	0,74 %																
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	0,0	0,0 %																
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM 7.4	0,0	0,0 %																
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0,0	0,0 %																
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	0,0	0,0 %																
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	8,1	1,37 %																
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	CE 1.2	75,2	12,62 %																
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	0,9	0,15 %																
Vente de pièces détachées	CE 5.2	0,06	0,01 %																
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	CE 5.5	0,004	0,001 %																
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		404,2	68 %																
A. CapEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		491,2	82 %																
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie		104,8	18 %																
Total (A+B)		596,0	100 %																

Dépenses d'exploitation

Les dépenses d'exploitation (dits « *OpEx* ») éligibles et alignées à la Taxonomie font l'objet d'un *reporting* similaire à celui des *CapEx*, sur un périmètre restreint aligné avec le règlement Taxonomie, composé des coûts directs non-inscrits à l'actif qui concernent la R&D, la rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien, la réparation et les autres dépenses nécessaires pour que les actifs continuent de bien fonctionner. Le numérateur est alors composé :

- d'une part, des dépenses associées aux achats de services éligibles telles que les locations de véhicules⁽¹⁾ la maintenance d'équipements à efficacité énergétique, etc. Ces dépenses sont directement liées aux dépenses nécessaires à la réduction des *Scopes* 1&2 de Legrand ;
- d'autre part, à appliquer au total des dépenses restantes du Groupe (selon le dénominateur défini par le règlement Taxonomie) le pourcentage du chiffre d'affaires éligible.

Legrand utilise le chiffre d'affaires comme indicateur de distribution car :

- il n'existe pas d'autres données opérationnelles non financières communes à l'ensemble de ses activités pouvant être représentatives de la répartition des dépenses d'exploitation ;

- le chiffre d'affaires de chaque activité est représentatif des efforts apportés en termes de dépenses d'exploitation.

Le montant total des dépenses d'exploitation éligibles s'élève à 289 M€ en 2024, soit 82 % d'*OpEx* éligibles, qui se comparent à 247 M€ et 81 % de l'*OpEx* en 2023 à la suite de la mise à jour de la méthodologie. Ces montants restent donc stables entre 2023 et 2024.

Pour l'*OpEx* aligné, l'approche est similaire à celle du calcul de l'*OpEx* éligible, il se calcule comme la somme :

- d'une part, des dépenses associées aux achats de services éligibles telles que les locations de véhicules électriques⁽¹⁾, la maintenance de panneaux photovoltaïques, etc. Le *reporting* de ces investissements a été ajusté afin de n'intégrer que les activités répondant aux critères techniques et DNSH ;
- d'autre part, du résultat de la multiplication du ratio de chiffre d'affaires aligné au total des investissements restants, soit un ratio de 11 %.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

(1) Pour cet exercice, seuls les véhicules électriques ont été considérés comme alignés au sens de la Taxonomie.

Part des OpEx issue de produits ou de services associés à des activités alignées sur la taxonomie – informations pour l’année 2024 (M€)

Activités économiques	Code (2)	OpEx (3) Millions €	Part de l'OpEx (4) %	Critère de contribution substantielle : Part alignée de l'OpEx éligible						Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)							Part de l'OpEx alignée à la taxonomie, année 2023 %	Catégorie activité habitante E	Catégorie activité transitoire T
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Climate Change Adaptation (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)			
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE				82 %															
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	CCM 3.1	0,03	0,01 %	94,4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,02 %	H	
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	CCM 3.5	9,56	2,71 %	28,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	2,90 %	H	
Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	CCM 3.20	28,09	7,97 %	15,0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	7,72 %	H	
Transport et distribution d'électricité	CCM 4.9	0,71	0,20 %	57,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,22 %	H	
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	0,26	0,07 %	4,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,0 %	H	
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	0,19	0,05 %	100,0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,0 %	H	
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM 7.4	0,08	0,02 %	100,0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,0 %	H	
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	1,20	0,34 %	100,0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,27 %	H	
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	0,08	0,02 %	100,0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	0	0	0	0	0	0	0,0 %	H	
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		40,2	11,4 %	2,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0	0	0	0	0	0	0	11,1 %	11,4 %	0 %
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	CCM 3.1	0,002	0,001 %																
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	CCM 3.5	23,98	6,8 %																
Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	CCM 3.20	158,8	45,1 %																
Transport et distribution d'électricité	CCM 4.9	0,52	0,1 %																
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	5,04	1,4 %																
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2	14,61	4,1 %																
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	0,0	0,0 %																
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM 7.4	0,0	0,0 %																
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0,0	0,0 %																
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	0,0	0,0 %																
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	CE 1.2	45,4	12,9 %																
Fourniture de solutions informatiques/ opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	0,55	0,2 %																
Vente de pièces détachées	CE 5.2	0,03	0,0 %																
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	CE 5.5	0,0	0,0 %																
OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		248,9	71 %																
A. OpEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		289,1	82 %																
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie		63,3	18 %																
Total (A+B)		352,4	100 %																

Legrand ne réalise pas de chiffre d'affaires, d'investissements corporels ou de dépenses opérationnelles significatifs en relation avec des activités qui relèvent des activités énumérées dans le Modèle 1 de l'annexe XII du règlement délégué (UE) 2022/1214.

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Lignes	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossile		
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

Table de correspondance entre les *CapEx* affichés dans les différents chapitres et les états financiers. [E1-3_06]

	Millions d'euros	Section du Document d'enregistrement universel
Immobilisations incorporelles sur les marques, relations clients et brevets (acquisitions uniquement)	276,7	Chapitre 8, Note 3.1, Somme des acquisitions des notes 3.1.1, 3.1.2 et 3.1.3
Autres immobilisations incorporelles (acquisitions uniquement)	9,5	Chapitre 8, Note 3.1.4 – non disponible en lecture directe
Immobilisations incorporelles (acquisitions uniquement)	286,2	
Dont immobilisations incorporelles associées au plan de transition pour le levier « <i>Re-design</i> des produits »	29,3	4.1.2.1.5.4
Immobilisations corporelles (acquisitions uniquement)	194,8	Chapitre 8, Note 3.3
Dont immobilisations corporelles associées au plan de transition pour le levier « Réduction des consommations d'énergie et électrification »	13,9	4.1.2.1.5.1
Dont immobilisations corporelles associées au plan de transition pour le levier « Achat et production d'électricité renouvelable »	1,9	4.1.2.1.5.2
Dont immobilisations corporelles associées au plan de transition pour le levier « <i>Re-design</i> des produits »	38,6	4.1.2.1.5.4
Droits d'utilisations d'actifs (augmentations uniquement)	115	Chapitre 8, Note 3.4
Dont droits d'utilisations d'actifs associés au plan de transition pour le levier « Réduction des consommations d'énergie et électrification »	6,3	4.1.2.1.5.1
Dont droits d'utilisations d'actifs associés au plan de transition pour le levier « Achat et production d'électricité renouvelable »	0,0	4.1.2.1.5.2
Total des Immobilisations incorporelles, Immobilisations Corporelles et Droits d'utilisations d'actifs (acquisitions et augmentations uniquement)	596,0	
Total (A+B) des <i>CapEx</i> dans la Taxonomie Européenne	596,0	4.1.2.1.5.2
Total du plan de transition	89,9	4.1.2.1.5.2

4.1.3 - Informations et engagements sociaux [ESRS S]

4.1.3.1 S'engager pour nos collaborateurs [ESRS S1]

4.1.3.1.1 Définitions [S1.SBM-3_01, S1.SBM-3_02]

Avec des implantations commerciales et industrielles dans près de 90 pays, Legrand poursuit son développement tout en portant une attention particulière à ses responsabilités sociales et notamment aux impacts que ses activités peuvent avoir sur toutes les personnes inclues dans ses effectifs. Ces dernières regroupent les propres employés de Legrand,

en contrat à durée indéterminée ou déterminée, en contrat à heures non garanties, à temps plein ou à temps partiel, mais aussi les travailleurs temporaires mis à disposition par des entreprises exerçant des « activités d'emploi » (code NACE N78) et les travailleurs indépendants.

4.1.3.1.2 Impacts, risques et opportunités

Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [S1.MDR-P_05, E5.IRO_01, E5.IRO-1_02]

Legrand a identifié les enjeux pertinents pour l'entreprise au regard de son industrie, ses activités, ses parties prenantes, sa chaîne de valeur et ses spécificités locales. Le processus d'identification et de classification des enjeux matériels pour le Groupe est décrit au chapitre 4.1.1.4 du présent document.

De même, le périmètre des activités intégrées à ces travaux et les consultations des parties prenantes sont décrits au paragraphe 4.1.1.3.2. Cette approche a été utilisée pour identifier les enjeux matériels pour Legrand sur les sujets de l'ESRS S1 « Personnel de l'entreprise » et les attentes des parties prenantes ont été intégrées aux politiques et aux actions qui en découlent.

Résultats de l'analyse de double matérialité de Legrand pour les collaborateurs de l'entreprise [S1.SBM-3_03, S1.SBM-3_04, S1.SBM-3_05, S1.SBM-3_11, S1.SBM-3_12]

Sécurité de l'emploi

Le fait d'avoir un emploi peut permettre de bénéficier d'un système de protection sociale, générant un impact positif sur la santé physique et mentale des employés.

Temps de travail

De façon répandue, du fait de l'activité de production de l'entreprise, l'organisation du temps de travail (volume horaire, temps de repos et de pause) peut impacter négativement la santé des effectifs.

Salaires décents

Au vu du secteur d'activité et des implantations de l'entreprise, le niveau de salaire peut avoir des impacts négatifs sur la capacité des effectifs à subvenir à leurs besoins vitaux, de façon ponctuelle.

Le fait de ne pas rémunérer ses effectifs à un niveau leur permettant de subvenir à leurs besoins vitaux peut entraîner un risque réputationnel pouvant impacter négativement l'image de marque de l'entreprise. Les clients et consommateurs pourraient se détourner des produits. Les analystes financiers pourraient considérer cette pratique comme non responsable.

Dialogue social

L'absence de dialogue social impacte négativement la communication entre les employeurs et les effectifs et prive ces derniers, de façon répandue, d'un moyen d'exprimer leurs revendications en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée peut impacter négativement et de façon ponctuelle le bien-être des effectifs.

Santé et sécurité

Des conditions de santé et de sécurité dégradées peuvent avoir, de manière répandue, un impact sur les effectifs employés et non employés en termes d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles.

De bonnes conditions de travail avec un cadre précis en matière de santé et de sécurité favorise de manière répandue le sentiment de confiance des effectifs, leur épanouissement et leur performance. C'est aussi un critère d'attraction et de rétention des talents.

De mauvaises conditions de travail, ou une prise en compte insuffisante des problématiques de santé et de sécurité peuvent conduire de manière répandue à l'augmentation du nombre et de la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles. À titre d'exemple, il pourrait s'agir d'une évaluation insuffisante des risques professionnels, d'une mauvaise définition des consignes de sécurité qui en découlent, d'un défaut de formation du personnel à l'application de ces consignes ou encore d'un manque de vigilance dans le contrôle de leur application sur le terrain.

Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

De façon systémique, les femmes font face à des inégalités dans le monde du travail, impactant négativement leur possibilité d'accéder à l'emploi ou aux postes les plus qualifiés ainsi que leur niveau de rémunération pour un travail de valeur équivalente à celui des hommes.

Promouvoir l'égalité de genre et de rémunération pour un travail à valeur égale est une opportunité pour l'entreprise d'attirer et de retenir des talents féminins, tandis qu'à l'inverse, l'absence de politique à ce sujet risquerait

d'entraîner une fuite des talents féminins, et des difficultés à recruter. Cela peut également générer une augmentation des coûts de recrutement et de possibles risques juridiques en cas de discrimination.

Formation et développement des compétences

Le manque de formation liée aux évolutions de l'environnement dans lequel évolue l'entreprise, impacte négativement et de façon répandue l'employabilité interne et externe des salariés ainsi que leurs perspectives de développement professionnel et personnel.

En formant régulièrement ses salariés et en s'assurant qu'ils aient les compétences adéquates, l'entreprise favorise l'attraction et la rétention des talents. Elle maintient voire améliore aussi sa compétitivité grâce à l'adaptabilité de ses salariés aux changements.

Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

L'absence de mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail peut ponctuellement impacter négativement la santé physique et mentale des effectifs.

Diversité

De façon systémique, les femmes, les personnes en situation de handicap, les minorités ethnoraciales et culturelles, les personnes LGBT+, les seniors ou les jeunes peuvent être impactés négativement par des inégalités de traitement tout au long de leurs vies professionnelles et ne pas bénéficier des mêmes chances de réussite.

Favoriser la diversité et l'inclusion des groupes de personnes présentant des caractéristiques particulières offre à l'entreprise l'opportunité de faire travailler ensemble des profils différents, permettant de trouver des solutions innovantes aux problématiques complexes auxquelles elle doit répondre.

4.1.3.1.3 Politiques [S1.MDR-P_01, S1.MDR-P_02, S1.MDR-P_03, S1.MDR-P_04, S1.MDR-P_06, S1.MDR-P_NEW 2, S1-1_01, S1-1_05, S1-1_07]

4.1.3.1.3.1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise

Principes fondamentaux

La gestion des ressources humaines de Legrand s'appuie sur quatre piliers :

- l'attractivité qui consiste à attirer, développer et retenir les talents, et ainsi préparer l'adéquation des ressources humaines avec les besoins futurs ;
- la diversité et l'inclusion, en promouvant notamment la féminisation des équipes, tout en s'assurant que les processus RH soient conformes au principe de non-discrimination et à l'égalité des chances ;
- le développement des collaborateurs, par la mise en œuvre de démarches adaptées d'identification, d'accompagnement des talents et de reconnaissance de la performance ;
- l'engagement des salariés en veillant au bien-être, à la santé, à la sécurité et en mettant en place des environnements de travail épanouissants.

Protection de la vie privée

Le traitement de données personnelles des effectifs par Legrand doit être réalisé conformément aux principes énoncés par la réglementation en vigueur afin de garantir la protection de la vie privée des effectifs, car tout traitement de données personnelles pourrait entraîner une atteinte systémique à leur vie privée.

Incidences, risques et opportunités importants, points de vue des parties intéressées et leur lien avec la stratégie de l'entreprise [S1.SBM-2_NEW 1, S1.SBM-2_NEW 2, S1.SBM-3_NEW 1, S1.SBM-3_NEW 2, S1.SBM-3_NEW 3]

Du fait de sa stratégie de développement à l'international *via* une croissance externe et de son secteur d'activité, l'entreprise a un impact sur ses effectifs en matière d'employabilité, de protection sociale, de diversité, ou encore de salaires décents et de santé et sécurité. Ces éléments sont intégrés dans la stratégie de l'entreprise qui cherche, à travers sa stratégie RH, à offrir la meilleure expérience possible à ses effectifs et ainsi, atténuer ses impacts négatifs ou à développer ses impacts positifs et par la même occasion à saisir les opportunités et atténuer les risques découlant des dépendances à sa propre main-d'œuvre.

Pour ce faire, la stratégie RH, partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, consiste à investir dans le développement des compétences par la formation de ses salariés, à promouvoir la diversité et l'inclusion et à favoriser l'engagement en veillant au bien-être et à la santé et sécurité de sa propre main-d'œuvre.

Les résultats des dispositifs d'écoute (enquête, dialogue social) permettent à l'entreprise d'ajuster sa stratégie et ses actions afin de fidéliser et d'engager ses salariés et ainsi mieux servir ses clients.

Pour plus d'information sur la politique RH intégrée à la stratégie de l'entreprise, le lecteur pourra se référer au chapitre 1 « rapport intégré ».

Nos politiques sociales

Les politiques sociales de Legrand reposent sur les piliers mis en œuvre à travers divers instruments :

- la Charte des Droits humains ;
- la Politique Diversité et Inclusion ;
- la Politique Santé et Sécurité au Travail ;
- la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie ;
- la Politique Formation ;
- la Politique de protection des données personnelles RH.

Ces politiques et chartes sont détaillées dans les sections suivantes de ce document et sont partie intégrante du Code d'éthique partagée qui rappelle l'ensemble des engagements éthiques de Legrand.

Pour plus d'informations concernant les politiques de gestion des ressources humaines, se référer au site www.legrandgroup.com.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Organisation

La responsabilité de la politique des ressources humaines incombe à la Directrice des Ressources Humaines, qui est membre du Comité de Direction. Elle est gérée de manière transversale, avec une centralisation de la gestion ciblant les postes et ressources clés. Elle est déployée dans les filiales et gérée par les départements des ressources humaines locaux.

De plus, un responsable des enjeux sociétaux-RH est chargé de :

- déployer plus spécifiquement les actions et les priorités RH de la Feuille de Route RSE ;
- assurer le lien fonctionnel avec la Direction de la RSE ;
- être l'interlocuteur unique de référence pour l'ensemble des Directions RH des filiales sur les sujets liés aux engagements RSE de Legrand dans ce domaine.

La Politique Santé et Sécurité au Travail est validée par le Directeur Général. Le pilotage et le déploiement de cette politique sont réalisés par le responsable Santé et Sécurité au Travail (SST), rattaché à la Direction de la performance des opérations. Il s'appuie sur un réseau de correspondants Santé et Sécurité au Travail sur les différents sites et sur les responsables QSE (Qualité-Sécurité-Environnement).

Engagement

Charte des Droits humains [S1-1_03, S1-1_04, S1-1_06]

À travers sa Charte des Droits humains, Legrand a établi des principes de gestion de ses ressources humaines visant à maîtriser les impacts de ses activités sur ses parties prenantes.

Legrand place le respect des Droits humains au cœur de ses valeurs.

Les législations internationales et nationales en matière de Droits humains, notamment la législation française sur le devoir de vigilance, s'appliquent à Legrand et à ses filiales partout dans le monde.

Legrand se conforme aux réglementations nationales dans ses pays d'implantation. Quel que soit le contexte local, Legrand se réfère à des principes et normes volontaires de comportement responsable relatifs aux Droits humains, notamment :

- à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- au Pacte international sur les droits civils et politiques ;
- au Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels ;
- à la Déclaration de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), en particulier les 10 conventions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- aux principes relatifs aux Droits de l'Homme et aux normes du travail du Pacte Mondial ;
- aux principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme de l'ONU (Organisation des Nations Unies) dit « Rapport John Ruggie » et qui préconisent une démarche en trois temps : protéger, respecter et réparer ;
- aux Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Conformément aux normes et aux principes présentés ci-dessus, la Charte des Droits humains de Legrand, publiée en 2018, donne la traduction opérationnelle de ses engagements en matière de :

- travail des enfants et des jeunes travailleurs ;
- travail forcé ;
- hygiène et sécurité ;
- conditions d'emploi décentes ;
- liberté d'association ;
- discrimination.

Ces engagements visent à protéger les Droits humains de tous les salariés et non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise.

Plus particulièrement, ces engagements visent à gérer les impacts importants identifiés ainsi que les risques et opportunités qui s'y rattachent :

- ainsi, en matière de sécurité de l'emploi, Legrand garantit un socle de protection sociale minimum à tous ses salariés ;
- afin de promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, Legrand s'engage à offrir à ses salariés des congés maternité et paternité conformément aux recommandations de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que des congés parentaux conformément aux législations locales ;
- en matière de temps de travail, Legrand se conforme aux législations locales. De surcroît, tous les salariés bénéficient d'au moins un jour de repos par semaine et de temps de pause durant leur journée de travail ;
- l'entreprise condamne toutes les violences au travail, qu'elles prennent la forme d'agressions, d'un harcèlement physique, moral ou sexuel, de menaces, d'intimidations ou de brimades ;
- la Charte des Droits humains a également vocation à lutter contre les discriminations de façon à protéger la diversité et à garantir l'égalité de genre et de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle couvre les motifs de discrimination suivants : le sexe, l'âge, la nationalité, l'ethnicité, la race, la couleur, la croyance, la caste, la langue, le handicap mental ou physique, l'appartenance à une organisation, l'opinion, l'état de santé, le statut marital, l'orientation sexuelle, la naissance, ou les caractéristiques civiques, sociales ou politiques du travailleur ;
- l'entreprise s'engage également à protéger la vie privée de ses salariés en limitant la collecte et l'utilisation de leurs données à caractère personnel au cadre réglementaire ;
- lorsqu'ils sont existants, les représentants du personnel sont régulièrement consultés sur des thèmes essentiels tels que les conditions de travail, la rémunération ou la résolution de conflits.

Cette charte a été approuvée par le Directeur Général. Elle est accessible sur le site www.legrandgroup.com. Elle vise à informer les parties prenantes internes et externes des principes et engagements que Legrand se fixe et fixe à ses partenaires.

Focus : les engagements publics de Legrand en faveur de la Défense des Droits humains

Legrand est membre de l'association française « Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH) » depuis 2016. Cette association est un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises multinationales pour une meilleure intégration des Droits humains dans les politiques et pratiques des entreprises.

En 2019, Benoît Coquart, Directeur Général, a signé l'appel à l'action pour les dirigeants d'entreprises en faveur des Droits de l'Homme, porté par le *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)*.

Dispositifs et pilotage

En 2018, cette charte a fait l'objet d'un déploiement auprès des responsables de filiales et des responsables des achats et des ressources humaines locaux. En outre, des actions de sensibilisation ou de formation ont été déployées auprès des salariés, par exemple en Hongrie, au Mexique, au Pérou, au Royaume-Uni, en Indonésie, en Corée du Sud, en Inde et en Pologne.

Depuis 2019, Legrand déploie une grille d'investigation, inspirée du questionnaire du *Danish Institute*, et évalue régulièrement à travers cet outil, la conformité des pratiques de ses filiales eu égard à sa Charte des Droits humains.

Concrètement les personnes en charge de la fonction RH des pays doivent :

- compléter l'outil d'auto-évaluation Legrand pour les Droits humains, puis le transmettre au Responsable des Enjeux Sociétaux de l'entreprise ;
- en cas d'écart, mettre en place des plans d'actions pour remédier aux situations à améliorer.

Les systèmes de vigilance en place sont décrits dans la section Plan de Vigilance, présente au chapitre 3.7 du présent document d'enregistrement universel.

Une attention particulière est portée sur la vingtaine de pays potentiellement plus à risques. La liste des pays évalués comme les plus à risques, ainsi que des éléments sur les éventuels écarts identifiés et les plans d'actions en place sont présentés dans le chapitre 3.7.5.1 du présent document d'enregistrement universel.

Les questionnaires déployés ont permis d'identifier des sources de progrès à travers des pratiques existantes insuffisamment déployées. Parmi les actions d'amélioration suivies, les principales ont pour thème :

- la sensibilisation à la non-discrimination ;
- l'amélioration des conditions d'emploi, le déploiement d'actions en faveur de la santé et sécurité ;
- la communication sur l'existence d'un dispositif d'alerte.

Ainsi, dans une démarche d'amélioration continue, des plans d'actions concrets sont mis en place régulièrement.

Politique Diversité et Inclusion [S1-1_10, S1-1_11, S1-1_12, S1-1_13]

Pour promouvoir l'égalité des chances, la diversité et inclusion, l'entreprise a élaboré une Politique Diversité et Inclusion.

Cette politique est le socle sur lequel Legrand s'appuie pour bâtir une culture inclusive et créer des environnements de travail respectueux des différences, où tous les talents peuvent s'exprimer pleinement, contribuant ainsi à la réussite

de l'entreprise. Legrand reconnaît leur singularité et leur diversité, qu'elle soit de genre, liée à leur handicap, leur âge, leur origine ethnoraciale, sociale, culturelle ou encore leur orientation sexuelle, et leur offre soutien, accompagnement et opportunités de développement tout au long de leur parcours professionnel. Cette politique, approuvée par le Directeur Général, comprend notamment les impacts, les risques et les opportunités en matière de diversité, d'égalité de genre et de rémunération pour un travail de valeur égale, et s'applique à l'ensemble des filiales et des salariés et non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise. Elle contribue ainsi aux Objectifs de Développement Durable définis par les Nations Unies (5, 8, 10), et repose sur 5 piliers qui visent plus particulièrement à protéger et inclure les femmes, les personnes en situation de handicap, les minorités ethnoraciales et culturelles, les personnes LGBT+, les seniors et les jeunes.

À titre d'exemple, l'entreprise s'engage à rééquilibrer la représentation féminine à tous les niveaux de l'entreprise, notamment dans les équipes de direction, à agir sur la compensation du handicap afin d'offrir à chacun et chacune, les mêmes chances de réussir et de progresser au sein de l'entreprise, à contribuer à la formation des jeunes et à leur insertion sur le marché du travail en leur offrant notamment des terrains d'apprentissage, à favoriser la mixité sociale en proposant des opportunités aux populations vulnérables, et à soutenir les initiatives des salariés ayant pour objectif de lutter contre les discriminations à l'encontre des populations LGBT+. Le détail de la politique est accessible sur l'Intranet de l'entreprise et est régulièrement diffusée aux salariés lors de communications célébrant la diversité et l'inclusion.

Afin de prévenir, atténuer ou corriger de potentielles discriminations, cette politique est mise en œuvre localement au moyen de procédures relatives, par exemple, au recrutement, à la révision des rémunérations ou encore aux promotions.

À titre d'exemple, en 2024, la France a garanti aux personnes ayant été en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, ou s'étant vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé et s'étant retrouvé en arrêt de longue durée (supérieur à 6 mois), l'octroi d'une augmentation salariale égale au taux d'augmentation convenu lors des négociations annuelles obligatoires.

Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, les membres du Comité de Direction ont ratifié en 2015 la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie afin de s'adapter aux mutations technologiques et sociologiques qui rythment la vie de la

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

société, l'objectif étant avant tout de maintenir l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de tous les salariés. Cette charte vise à soutenir et promouvoir des comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre *managers* et salariés. Elle se rattache notamment aux impacts et risques en matière de temps de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle s'applique à l'ensemble de ses filiales et concerne tous les salariés et non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise. Elle a été approuvée par le Directeur Général et est accessible sur l'Intranet de l'entreprise.

Politique Formation

À travers sa Politique Formation, priorité essentielle de ses Feuilles de Route successives, Legrand s'engage à former régulièrement tous ses salariés en améliorant et en renouvelant leurs compétences. L'entreprise favorise un apprentissage en autonomie grâce à une plateforme d'*e-learning* accessible aux salariés connectés. De cette façon, l'entreprise assure l'adaptabilité de ses salariés aux changements, améliore leur employabilité interne et externe, et favorise leur développement. Par ce biais, Legrand répond à l'impact et à l'opportunité identifiés en matière de formation et développement des compétences, et ceci contribue au maintien voire à l'amélioration de sa compétitivité. Cette politique a été approuvée par la Directrice des Ressources Humaines et est disponible sur l'Intranet de l'entreprise.

Salaire décent

Legrand n'a pas défini sa politique en matière de salaire décent pour 2024, mais a fait appel à un organisme tiers, Fairwage, afin d'analyser les pratiques salariales par rapport à l'indice de référence applicable en la matière. Legrand a fourni à cet organisme les salaires de base et bonus garantis versés à ses salariés afin qu'il puisse les comparer aux niveaux de salaire décent de sa propre base de données. À partir des résultats de l'analyse initiale (Fairwage) en 2024, Legrand définira sa politique en matière de salaire décent en 2025. L'analyse de Fairwage fournira des informations cruciales sur les pratiques salariales actuelles et les écarts par rapport aux normes de salaires décents. Legrand s'appuiera sur ces données pour élaborer une politique qui vise à garantir que tous les employés reçoivent une rémunération équitable et décente. Cette nouvelle politique tiendra compte des coûts de la vie dans différentes régions ainsi que des besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles. En mettant en place cette politique, Legrand vise à démontrer son engagement envers l'amélioration des

conditions de travail et le bien-être de ses employés à travers le monde. [S1.MDR-P_07, S1.MDR-P_08]

Politique Santé et Sécurité au Travail

La politique de Legrand en matière de santé et sécurité au travail, qui a été révisée en 2023, a été conçue conformément à la norme internationale ISO 45001 (systèmes de *management* de la santé et de la sécurité au travail). Elle s'applique à toutes les filiales et tous les sites Legrand. Elle se décline à travers la maîtrise des risques professionnels et l'amélioration de la santé et la sécurité au travail, et repose sur quatre principes :

Protéger les collaborateurs au sein d'un environnement de travail durable ;

- intégrer la santé et la sécurité dans toutes les activités ;
- améliorer de façon permanente la performance et le système de *management* ;
- responsabiliser tous les acteurs et ;
- impliquer les partenaires internes et de la chaîne de valeur dans cette démarche.

La Politique Santé et Sécurité au Travail, signée par le Directeur Général, fait l'objet d'une promotion par les responsables de chaque entité et d'une large communication à l'attention des salariés. Elle est accessible sur l'Intranet de l'entreprise et consultable sur le site www.legrandgroup.com.

Selon l'enquête d'engagement réalisée en 2024, 87 % des répondants considèrent que l'entreprise se soucie de leur santé et leur sécurité au travail. [S1-1_09]

Protection de la vie privée

À travers sa Politique de Protection des données personnelles RH, Legrand s'engage à traiter les données de l'ensemble des effectifs Legrand conformément aux obligations légales et réglementaires en vigueur, notamment le RGPD.

La Politique de Protection des données personnelles RH est portée à la connaissance des effectifs *via* l'Intranet de l'entreprise, et le CSE est informé en cas de modification substantielle de celle-ci.

Cette politique garantit aux effectifs de l'entreprise les finalités et les moyens des traitements possibles de leurs données personnelles par l'entreprise, ainsi que la sécurité des traitements de leurs données personnelles.

Cette politique a été rédigée conjointement par la Direction juridique et la Direction des ressources humaines et approuvée par le Directeur financier.

4.1.3.1.3.2 Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants [S1-2_01, S1-2_02, S1-2_03, S1-2_04, S1-2_05, S1-2_06, S1-2_07, S1-4_04]

Garantir la représentation syndicale et le dialogue social

L'approche du dialogue social vise à partager les projets pouvant influencer l'emploi et les conditions de travail des salariés. Elle offre à chacun l'opportunité d'exprimer son point de vue, favorisant ainsi le partage autour des évolutions majeures de l'entreprise.

Pour Legrand, l'amélioration du dialogue social consiste à créer du lien et de la confiance au sein des organisations représentatives du personnel, ceci à l'échelle des pays, mais aussi d'une même zone géographique.

En effet, accompagner les changements d'organisation, permettre un dialogue social soutenu, et ainsi pouvoir adapter régulièrement les organisations et les équipes aux enjeux du moment est fondamental.

Les *managers* sont formés aux relations sociales afin de remplir pleinement leur rôle d'interlocuteur social de proximité. En France et en Italie, par exemple, des réunions de *Management des Relations Sociales* sont régulièrement organisées avec les principaux *managers* et la Direction des Ressources Humaines.

Au niveau européen, un Comité Européen du Groupe Legrand (CEGL) a été mis en place par accord en 2000. Le CEGL est une instance d'information et de consultation des Représentants des salariés sur les projets concernant au moins deux établissements de l'entreprise situés dans différents pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. L'accord initial a fait l'objet d'avenants en 2008 puis en 2013. En 2016, un nouvel avenant visant à améliorer le fonctionnement de l'institution, en particulier en développant les relations avec le bureau du comité et en la dotant de moyens supplémentaires, a été signé par les représentants des différents pays. Sauf circonstances exceptionnelles, cette instance se réunit une fois par an en séance plénière. En outre, trois réunions de bureau sont organisées durant l'année. Le CEGL est présidé par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, par ailleurs membre du Comité de Direction.

En dehors de ce Comité européen et en l'absence d'instance à l'échelle mondiale, les réunions avec les représentants du personnel se déroulent au sein des filiales locales sous la responsabilité opérationnelle de la fonction Ressources Humaines.

La fréquence de réunion varie en fonction des exigences légales et des demandes des parties intéressées dans le cas de projets particuliers. Ces réunions sont l'occasion pour les représentants du personnel d'exprimer leurs points de vue sur de potentielles incidences sur les salariés, relatives, entre autres, aux impacts matériels listés préalablement, avant que l'entreprise arrête sa décision.

Par ailleurs, les négociations menées localement offrent aux représentants du personnel l'opportunité d'exprimer le point de vue des salariés, se concentrant sur les impacts importants, qu'ils soient réels ou potentiels, positifs ou négatifs, susceptibles de les affecter. Pour l'essentiel, les accords locaux abordent des thèmes tels que les rémunérations, les conditions de travail, la santé, l'égalité professionnelle, l'emploi des personnes en situation de handicap ou encore l'organisation du dialogue social et le fonctionnement des instances représentatives du personnel. Selon les géographies et les thèmes concernés, des réunions de suivi visant à mesurer la bonne mise en œuvre des accords peuvent être instaurées. Dans les pays où de telles instances n'existent pas, le dialogue social se déroule directement entre les salariés et les *managers*.

En complément, à la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel, le Conseil d'administration comprend deux administrateurs représentant les salariés (avec un premier siège occupé depuis 2018 puis un second depuis 2020). Deux représentants du Comité Social et Économique Central assistent également aux réunions du Conseil d'administration avec voix consultative.

Certains indicateurs, suivis *via* le *reporting* RH, dont le périmètre est précisé en 4.1.3.1.5 [S1-6], permettent de dresser un état des lieux du dialogue social en 2024 :

- sur l'ensemble des filiales, 828 réunions d'information ou de consultation avec les organismes de représentants du personnel ou les syndicats se sont tenues sur l'année ;
- 128 nouveaux accords collectifs ont été signés, s'appliquant à 18 831 personnes de l'entreprise tant dans les pays matures que dans les nouvelles économies. Aucun accord cadre n'est négocié à l'échelle mondiale ;
- dans le domaine de la santé et de la sécurité, en France, pour faire suite à l'accord sur les bonnes pratiques dans la relation managériale de 2014, un accord sur la qualité de vie au travail a été signé par l'ensemble des organisations syndicales en 2017. En Italie, un accord a été conclu en 2016 sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Interaction directe avec les salariés du Groupe

L'engagement des collaborateurs résulte de plusieurs facteurs tels que la reconnaissance, la confiance, les conditions de travail, le développement et le bien-être.

Les enquêtes internes sur l'engagement des collaborateurs sont un outil essentiel pour permettre à Legrand d'élaborer des politiques permettant d'attirer, de retenir et d'assurer l'évolution de carrière des collaborateurs.

L'interaction directe avec les salariés se fait à travers différents processus :

- le CAPP – *Competency Appraisal Performance and Perspectives* (se référer au paragraphe 4.1.3.1.4 du présent document d'enregistrement universel) ;
- des enquêtes "*pulse*" organisées par les pays sur des thématiques spécifiques à leurs enjeux du moment ;
- l'enquête sur l'engagement des collaborateurs, conduite au niveau mondial par un prestataire externe en collaboration avec les équipes des Ressources Humaines.

L'enquête sur l'engagement a pour but de recueillir la perception des salariés sur des thématiques telles que la formation et le développement de carrière, la diversité et l'inclusion, l'égalité des chances, le bien-être au travail (dont l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le temps de travail), les niveaux de rémunération et avantages sociaux. La structure de l'enquête permet de connaître les points de vue de l'ensemble des salariés.

En 2024, Legrand a organisé sa troisième enquête mondiale. L'efficacité de cette interaction avec les effectifs est mesurée à travers le taux de participation. En 2024, ce taux était de 82 % (versus 79 % en 2021). En outre, 88 % des répondants se disent fiers de travailler pour l'entreprise.

Les plans d'actions relatifs à l'enquête menée en 2024 sont en cours d'élaboration et seront communiqués aux salariés en 2025.

À la suite de la précédente enquête, plus de 1 000 plans d'actions ont été lancés dans les pays pour répondre aux attentes exprimées par les salariés. À titre d'exemple :

- l'Égypte a mis en place des réunions annuelles avec l'ensemble des salariés pour partager les résultats de l'entité ;

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

- la zone Afrique a lancé son programme « *We've got talent* » pour répondre aux aspirations de développement des salariés ;
- l'Inde a renforcé la visibilité donnée à la plateforme de mobilités internationales permettant aux salariés de postuler à des postes ouverts partout dans le monde ;
- la Colombie a mis en place des entretiens réguliers entre les *managers* et les collaborateurs pour faire le point sur la performance, les besoins de formation et les éventuels besoins de soutien ;
- la Suisse a développé une organisation du travail plus flexible pour favoriser un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés ;
- l'Espagne a fourni des formations sur le bien-être physique et émotionnel ;
- aux États-Unis, plus de 270 *managers* ont été invités à organiser des entretiens de carrière avec leurs collaborateurs. En parallèle, des parcours potentiels de carrière, basés sur les compétences attendues dans les familles d'emplois les plus courantes, ont été élaborés, permettant d'échanger avec les collaborateurs sur les possibilités de développement.

4.1.3.1.3.3 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations [S1-3_01, S1-3_02, S1-3_05, S1-3_06, S1-3_07, S1-3_08, S1-3_09]

Legrand a mis plusieurs canaux en place pour connaître les préoccupations ou les besoins de ses salariés. En cas d'impact négatif important sur les personnes de ses effectifs, l'entreprise en analyse les causes et s'efforce de remédier à la situation en mettant en place des plans d'actions.

Les salariés peuvent exprimer leurs demandes *via* les représentants du personnel ou peuvent également s'adresser directement à la ligne managériale, à la Direction des Ressources Humaines et aux *Compliance Officers*.

Legrand a également mis en place un portail de signalement « Signal'Ethic » afin de donner la possibilité aux salariés de reporter l'existence de conduites ou de situations contraires à l'intérêt général dont ils auraient connaissance ou dont ils auraient été témoins. Ce portail est accessible sur l'intranet et le site de l'entreprise www.legrandgroup.com.

Ces canaux sont spécifiques à l'entreprise et ne résultent pas d'une participation à des mécanismes tiers.

L'intégralité des alertes est traitée le plus rapidement possible et de manière indépendante. Les signalements des salariés sont accessibles et traités par un nombre limité de personnes, « les Référénts », en fonction du sujet de l'alerte :

- le *Compliance Officer* de l'entreprise pour tous les signalements ;
- la Directrice des Ressources Humaines et le *Compliance Officer* des Ressources Humaines pour les domaines concernant le respect des Droits humains au travail, notamment la santé, l'hygiène et la sécurité au travail, la discrimination et le harcèlement au travail ;
- le Responsable de l'Audit Interne pour les alertes relatives à la fraude.

Chaque alerte donne lieu à une évaluation traitée de façon confidentielle par le Référént afin de déterminer, préalablement à toute instruction, si elle entre dans le champ

de la procédure d'alerte. Le Référént prend toutes mesures utiles pour traiter l'alerte, notamment en déclenchant une instruction si nécessaire, afin de déterminer la réalité et la matérialité des faits rapportés. En fonction de la nature et de la sensibilité du signalement, la ou les personnes en charge peuvent demander au *Compliance Officer* de l'entreprise de convoquer le Comité Ethique de l'entreprise qui est notamment composé, selon les circonstances, d'un ou plusieurs membres de la Direction de l'entreprise et du Responsable de l'audit interne.

Si des mesures correctrices sont nécessaires, le Comité Ethique ou le Référént pourra se rapprocher de la ligne managériale locale concernée pour proposer un plan d'actions. Les mesures doivent être notifiées au *Compliance Officer* de l'entreprise. D'éventuelles mesures disciplinaires ou suites judiciaires pourront éventuellement être prises, dans le cadre des dispositions légales applicables. Un suivi statistique des alertes de l'entreprise Legrand est effectué en Comité Ethique afin de participer à l'amélioration de l'accessibilité et l'efficacité du dispositif d'alerte.

Conformément aux dispositions légales, l'entreprise assure aux lanceurs d'alerte et aux personnes qui lui sont liées une protection contre les représailles dans la mesure où l'alerte est faite en toute bonne foi. Pour les protéger, le déroulement de l'instruction, son contenu et le compte-rendu qui en découlent sont strictement confidentiels, y compris à l'égard de l'auteur du signalement. Plus particulièrement, le traitement de l'alerte est réalisé en garantissant l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies concernant notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et les éventuels tiers mentionnés.

La Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte est diffusée en interne *via* l'intranet et en externe *via* le site Internet de l'entreprise.

4.1.3.1.4 Actions, mesures et objectifs [S1-4_01, S1-4_02, S1-4_04, S1-4_05, S1-4_06, S1-4_07, S1-4_09]

Afin de gérer les impacts, les risques et les opportunités identifiés comme importants, Legrand a mis en place des

actions, mesures et objectifs. La Feuille de Route RSE 2022-2024 permet de répondre à plusieurs de ces enjeux.

La Feuille de Route RSE 2022-2024

Dans le cadre de sa politique sociale, le Groupe Legrand s'engage au travers de sa Feuille de Route RSE 2022-2024 à :



Être un acteur responsable



Employabilité et développement des compétences	Former chaque année 85 % des collaborateurs et atteindre progressivement 7 heures de formation annuelle pour chacun
Sécurité au travail	Diminuer de 20 % le taux de fréquence des accidents du travail (TF2)
Couverture sociale étendue	Étendre le programme Serenity On à 100 % des collaborateurs





Favoriser la diversité et l'inclusion



Diversité de genre	Atteindre un taux de 30 % de femmes dans des positions managériales
Label « Diversité & Inclusion »	Atteindre 80 % des effectifs travaillant dans une entité labellisée « Diversité & Inclusion »
Employabilité des personnes en début de carrière	Offrir chaque année 4 000 nouvelles opportunités à des personnes en début de carrière



Les priorités de la Feuille de Route RSE découlent d'une analyse menée auprès de parties prenantes dont les salariés et leurs représentants. Les actions, les mesures et les cibles ont été déterminées via des groupes de travail comprenant des salariés de toutes fonctions et de tous pays. Pour les priorités touchant des populations spécifiques, les groupes de travail incluait un membre des réseaux Ellegrand et Legrand Rainbow, réseaux internes de l'entreprise représentant respectivement la mixité de genre et les personnes LGBT+.

Les objectifs définis sont validés par le Conseil d'administration au sein duquel siègent deux représentants des salariés. Le plan de marche pour atteindre ces cibles est régulièrement partagé avec cette instance.

Sécurité de l'emploi

Focus: Objectif de Développement Durable n° 3 de l'ONU « Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge »

Il est demandé à chaque filiale de mettre en œuvre une action significative chaque année en rapport avec les exemples donnés par l'ONU.

Ces actions peuvent viser les collaborateurs eux-mêmes, mais peuvent aussi être étendues à leurs familles ou aux communautés locales.

Conformément aux engagements de la Charte des Droits humains et animé par sa raison d'être « Améliorer les vies », Legrand a mis en place des mesures pour améliorer la couverture sociale et le bien-être au travail de ses salariés.

Cet engagement s'est traduit fin 2017 par le lancement du programme *Serenity On*, dispositif mondial qui vise à garantir à tous les salariés une protection sociale adéquate dans tous les pays dans lesquels Legrand est implanté. Ce programme définit un socle commun de protection sociale qui peut aller au-delà des législations nationales ou des pratiques de marché locales lorsque celles-ci ne sont pas suffisantes. Il évolue régulièrement afin de répondre aux attentes des collaborateurs et aux enjeux sociétaux croissants tels que la santé mentale au travail.

Ce programme comprend des engagements qui s'articulent autour de trois piliers principaux :

- **Parentalité** : promouvoir un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle avec un standard minimum pour les congés maternité et paternité / second parent en termes de durée et d'indemnisation (respectivement 14 semaines et 5 jours avec 100 % du salaire de base maintenu), fidèle à l'esprit des recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- **Décès et invalidité** : en cas de décès ou d'invalidité totale et permanente d'un employé à la suite d'une maladie ou d'un accident, offrir à sa famille un soutien financier égal à une année de salaire de base minimum, sous forme de capital ou de rente. Cette protection revêt la forme d'un régime d'assurance pour permettre le paiement de ces prestations.

■ **Santé et bien-être :**

- assurer aux salariés et à leurs proches l'accès à un système de santé de qualité pour les risques majeurs (hospitalisation et chirurgie, soins ambulatoires, médicaments sur prescription médicale, soins de maternité). Dans la majorité des pays, cela consiste en une assurance médicale privée dont la prime est financée principalement par l'entreprise ;
- faire de la santé physique et mentale, une priorité et contribuer au bien-être des collaborateurs avec des actions de prévention, de formation et de soutien déployées localement.

Chaque filiale est responsable du déploiement de *Serenity On* à son niveau et de la mise en œuvre de plans d'actions adaptés aux spécificités locales, notamment les réglementations, les pratiques de marché et les besoins des collaborateurs.

En 2024, le déploiement du programme *Serenity On* couvre 96,5 % des effectifs (hors acquisitions 2023 et 2024). Ce score est une moyenne pondérée du taux de déploiement de chaque pilier dans chacune des entités :

- parentalité : 100 % ;
- protection décès et invalidité : 100 % ;
- santé (couverture médicale de qualité pour les salariés et leur famille) : 97 % ;
- bien-être (déploiement de programmes ciblés sur le bien-être physique et la santé mentale) : 94 %.



En complément du pilotage effectué par les comités de direction locaux, les plans d'actions pour atteindre ces cibles ainsi que les résultats sont suivis par les responsables des Ressources Humaines avec les équipes Rémunération et Avantages Sociaux et Enjeux Sociétaux RH tous les trimestres.

Durant l'année 2024, les filiales ont continué à mettre en œuvre leur feuille de route santé et bien-être et mis l'accent sur les axes suivants :

- l'extension de la couverture médicale à toutes les catégories de salariés (en Turquie notamment) et aux familles des salariés (en Asie notamment) ;
- l'amélioration des couvertures médicales existantes *via* la mise en place de nouvelles garanties ou l'augmentation

des niveaux de remboursement (par exemple : augmentation et harmonisation du niveau minimum de couverture pour l'hospitalisation en Inde ; renforcement des campagnes de bilans médicaux et de prévention de maladies telles que le cancer) ;

- la prévention des risques psycho-sociaux avec des programmes de formation dédiés. En France par exemple, deux modules d'une journée chacun sont déployés auprès de l'ensemble des *managers* et des responsables des Ressources Humaines avec un prestataire externe spécialisé ;
- la sensibilisation à la santé mentale grâce à des événements réguliers sous forme de conférences, d'ateliers ou de formations, en présentiel ou à distance, sur le bien-être physique et mental :
 - aux États-Unis, au Canada et en Inde par exemple, les salariés ont accès à un programme mensuel de webinaires en ligne sur des thématiques variées telles que la gestion du stress et des émotions, l'importance et la protection de la santé mentale, la parentalité, le risque d'épuisement professionnel, la nutrition, etc.
 - une série de modules dédiés au bien-être est également disponible sur la plateforme de formation du Groupe (*Learning with Legrand*) et de nombreux pays organisent des journées ou semaines thématiques, en particulier lors de la journée mondiale de la santé mentale en octobre, afin de réaffirmer l'engagement de l'entreprise envers le bien-être de ses collaborateurs et de renforcer l'effort de sensibilisation lors de moments conviviaux et d'ateliers collectifs.
- la mise en œuvre d'initiatives concrètes favorisant le bien-être physique et psychologique et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés :
 - avec la mise à disposition d'applications dédiées permettant l'utilisation d'un budget d'avantages flexible (Pays-Bas), la réalisation de bilans de santé en ligne (Royaume-Uni), ou encore l'accès à des séances de coaching et de méditation (Arabie Saoudite) ;
 - ou le déploiement de nouvelles politiques. L'Egypte par exemple a mis en place une politique de travail hybride et des mesures concrètes pour accompagner les femmes à des moments clés de leur vie (télétravail renforcé de retour de congé maternité, congé payé de 45 jours en cas de mortinatalité ou de fausse couche, congé menstruel) ;
- la mise en place de Programmes d'Aide aux Employés (PAE) avec notamment le lancement d'un nouveau service de soutien psychologique personnalisé en Italie *via* le portail BT Welfare. En 2024, près de 78 % des effectifs sont couverts par des dispositifs d'aide sur des problématiques d'ordre psychologique, financier, juridique ou social qui peuvent prendre les formes suivantes : PAE, séances d'accompagnement psychologique au sein des couvertures médicales, cellules d'écoute, etc. ;
- la réalisation d'enquêtes internes pour mieux comprendre les besoins des collaborateurs (Royaume-Uni, Australie, etc.), mieux cibler les programmes de bien-être et évaluer leur impact (Singapour, Inde, Dubaï, Allemagne, etc.), ou encore évaluer le niveau de bien-être ressenti (« *pulse surveys* » organisées tous les trimestres chez Legrand *North and Central America*).

Selon l'enquête d'engagement menée en 2024, 74 % des salariés estiment que les avantages sociaux offerts par l'entreprise correspondent à leurs besoins.

Dans une démarche d'amélioration continue et dans le cadre de sa prochaine Feuille de Route RSE 2025-2027, Legrand se fixe comme objectif de garantir une couverture médicale de qualité à tous ses salariés et à leurs proches et de poursuivre l'amélioration du programme *Serenity On* en portant à 4 semaines la durée du congé second parent et en renforçant et diversifiant son programme bien-être. L'objectif est que 100 % des salariés bénéficient de cette amélioration du programme *Serenity On* avant fin 2027.

Indicateur Protection sociale [S1-11_01 à S1-11_11]

Au titre d'une protection sociale contre les pertes de revenus dues aux événements majeurs de la vie, la couverture des salariés dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise s'établit comme suit :

- maladie : tous les salariés sont couverts, à l'exception des salariés en CDI à temps partiel travaillant moins de 30 heures par semaine et n'ayant pas accepté la couverture proposée par l'entreprise, aux États-Unis ;
- chômage : une donnée fiable n'a pas pu être collectée pour l'année 2024, néanmoins, au vu des réglementations locales, la couverture des salariés est estimée complète en Europe, en Amérique du Nord, en Océanie et incomplète en Afrique, en Amérique du Sud et en Asie ;
- accidents du travail et handicap acquis : tous les salariés sont couverts ;
- congé parental : tous les salariés sont couverts au titre du congé maternité et paternité dans le cadre du programme *Serenity On* (hors acquisition 2023-2024) ou dans le cadre de systèmes publics (incluant les acquisitions 2023) ;
- départ à la retraite : une donnée fiable n'a pas pu être collectée pour l'année 2024, néanmoins, au vu des réglementations locales, la couverture des salariés est estimée à 100 % en Europe, en Amérique du Nord et en Océanie et incomplète en Asie, en Amérique du Sud, ainsi qu'en Afrique.

Temps de travail

À travers l'outil de *self-assessment*, traduction concrète des engagements de la Charte des Droits humains, l'entreprise vérifie que tous ses salariés bénéficient au minimum d'un jour de repos hebdomadaire, de temps de pause durant leur journée de travail, et que le volume horaire est conforme aux législations nationales. À l'issue d'une première campagne de vérification menée en 2019 (et depuis pour les acquisitions faites après 2019) et des plans d'actions qui s'en sont suivis, conformément aux processus décrits à la section 4.1.3.1.3.1 « Politiques liées aux effectifs de l'entreprise », 100 % des entités interrogées ont confirmé que tous leurs salariés bénéficiaient de ces mesures. Une nouvelle campagne est prévue en 2025 pour intégrer les effectifs des sociétés acquises en 2023 et 2024. L'objectif est de maintenir le taux de 100 % des entités (hors acquisition de l'année N) qui respectent les volumes horaires prévus par

les législations locales, l'octroi d'un jour de repos hebdomadaire et de temps de pause. À partir de 2025, le suivi de cette cible sera réalisé à travers le *reporting* RH annuel.

Salaires décents [S1-10_01, S1-10_02, S1-10_03]

La CSRD définit la notion de salaire adéquat en renvoyant principalement aux salaires minimums légaux. En 2024, selon cette définition, 100 % des salariés Legrand sont rémunérés à un niveau de salaire adéquat.

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 convenable au travailleur et à sa famille, qui couvre 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 (hors acquisitions 2024, MSS en Nouvelle-Zélande et ZPE System Inc aux États-Unis), afin de dresser un état des lieux du niveau des rémunérations de ses salariés, comparé au niveau des salaires décents locaux.

Les résultats de cette étude montrent que 97,5 % des salariés sont rémunérés au niveau du salaire décent en 2024. Legrand précisera sa politique, sa cible et les plans d'action associés en la matière en 2025.

Dialogue social [S1-8_01, S1-8_02, S1-8_03, S1-8_06, S1-8_08]

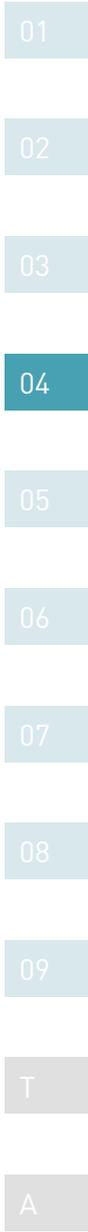
Conformément aux engagements de la Charte des Droits humains, Legrand consulte régulièrement les représentants du personnel ou les syndicats. Pour s'assurer du dynamisme de ses relations sociales, Legrand suit le nombre de réunions d'informations ou de consultation tenues avec les organismes de représentants du personnel ou les syndicats sur l'année, ainsi que le nombre de nouveaux accords collectifs signés et le nombre de personnes concernées.

En 2024, 828 réunions d'information ou de consultation avec les organismes de représentants du personnel ou les syndicats se sont tenues sur l'année dans l'ensemble des filiales et 128 nouveaux accords collectifs ont été signés s'appliquant à 18 831 personnes au sein de l'entreprise.

Ces réunions et accords sont autant d'occasions pour les représentants du personnel d'exprimer des revendications en vue d'améliorer des conditions de travail.

Legrand se fixe comme objectif de maintenir les instances et systèmes de dialogue déjà en place.

62 % des salariés sont employés au sein d'entités comprenant une organisation représentative du personnel et/ou syndicale. 34 % des périmètres du *reporting* RH ont des règles de consultation visant à recueillir l'avis de ces instances sur des projets avant leur mise en œuvre.



Indicateurs Dialogue social

55 % des salariés sont couverts par des accords collectifs ou conventions applicables sur leur entité.

Taux de couverture	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
	Salariés - EEE (Pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés - non EEE (estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)
0 - 19 %		Inde, États-Unis	
20 - 39 %			
40 - 59 %		Chine	
60 - 79 %			
80 - 100 %	France		France

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Pour permettre un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses salariés, Legrand a mis en place plusieurs dispositifs. Les différentes données ci-dessous permettent de mesurer l'efficacité de la mise en œuvre de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie. Ces mesures permettent d'augmenter la satisfaction des salariés et leur bien-être.

Pour les postes le permettant, des possibilités de télétravailler sont proposées dans près de 79 % des entités.

Dans le respect d'un cadre définissant la durée du travail, des systèmes d'horaires variables confèrent aux salariés une flexibilité leur permettant de gérer des contraintes personnelles ponctuelles dans plus de 77 % des entités.

Les personnes souhaitant diminuer leur temps de travail peuvent demander à travailler à temps partiel.

Des facilités pour la garde des jeunes enfants, prenant la forme d'un soutien financier ou bien de places en crèches peuvent être proposées. C'est par exemple le cas au Brésil, en Espagne, en Égypte, en France, au Pérou, en Hongrie, au Chili, au Royaume-Uni, en Italie et en Inde.

Pour les femmes qui allaitent leurs nouveau-nés, des espaces dédiés sont mis à leur disposition dans plus de 48 % des entités.

L'accès privilégié à des dispositifs d'aménagement du temps de travail est étudié avec bienveillance pour les personnes devant venir en aide à des parents, des conjoints ou des enfants, souffrant d'une maladie et ayant besoin d'une assistance.

Selon l'enquête d'engagement réalisée en 2024, 85 % des répondants déclarent parvenir généralement à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

Ces mesures sont également un moyen d'attractivité et de rétention. Elles sont le reflet des pratiques de chacune des filiales.

Pour favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, *Serenity On* fixe des standards minimums pour les congés familiaux depuis 2018. Pour le congé maternité, Legrand se base sur un standard minimum en phase avec la norme de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le congé maternité est ainsi fixé à 14 semaines minimum et doit être rémunéré à 100 % du

saire de base brut. Quant au congé paternité, Legrand crée un standard minimum fixé à au moins 5 jours rémunérés à 100% du salaire de base brut. À fin 2024, le pilier parentalité de ce programme était déployé pour 100 % des salariés.

Legrand se fixe comme objectif d'offrir à 100 % de ses salariés un congé second parent de 4 semaines rémunérées à 100 % du salaire de base brut avant fin 2027. L'objectif intermédiaire est fixé à 2 semaines avant fin 2025.

Indicateurs Équilibre vie professionnelle et vie privée [S1-15_01, S1-15_02, S1-15_03, S1-15_04]

Le programme *Serenity On* couvre tous les salariés au titre des congés maternité et paternité, hors acquisitions 2023 et 2024, tandis que les salariés des acquisitions 2023 bénéficient tous d'une couverture dans le cadre de programmes publics. À ce titre, selon la définition des congés familiaux de la CSRD, le pourcentage de salariés ayant droit à ces congés est de 100 %.

Santé et sécurité

Pour réduire la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles, des processus de maîtrise des risques professionnels ont été mis en place et le programme « *Legrand Way* » sur la santé et la sécurité a été déployé.

Il a pour objectif de développer la culture de sécurité et mettre en place un suivi permanent de ce sujet.

Cet engagement recouvre la maîtrise des risques professionnels, le suivi de l'efficacité des mesures préventives, et la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue.

En complément de la certification ISO 45001 pour la plupart des sites industriels et logistiques, le programme « *Legrand Way* » s'appuie sur les thèmes suivants :

- **incontournable n° 1** : disposer d'instructions de sécurité claires à chaque poste de travail (évaluation des risques, définition des règles de sécurité, application des protections individuelles) ;
Le *reporting* annuel montre que 99 % des effectifs sont couverts par un tel dispositif.
- **incontournable n° 2** : par la communication et la formation, sensibiliser les salariés à l'importance de veiller à sa propre sécurité et à celle des autres. Ces actions intègrent aussi des mesures de prévention du risque routier ;

- **incontournable n° 3** : tirer les enseignements de chaque accident (analyse des causes racines et définition d'un plan d'actions, installation localement du « totem » pour marquer l'emplacement de l'incident) et maîtriser les risques lors des interventions d'entreprises extérieures ;
- **incontournable n° 4** : prévenir les accidents futurs par la mise en place d'un système de remontée des presque-accidents et des situations dangereuses ;
- **incontournable n° 5** : mettre en œuvre 5 outils clés :
 - promouvoir la politique de Legrand en matière de santé et de sécurité ;
 - mettre en œuvre un comité de santé et de sécurité (y compris dans certains pays où la législation locale ne l'impose pas) ;
 - effectuer des visites mensuelles de sécurité avec le *management* (environnements industriels et logistiques uniquement) ;
 - organiser des discussions périodiques sur la sécurité pour l'ensemble des salariés (quart d'heure sécurité / *safety talks*) ;
 - prévoir un point sur la santé et la sécurité au travail dans toutes les réunions managériales ;
- **Incontournable n° 6** : mettre en œuvre 4 grands thèmes liés à la santé :
 - suivre l'état de santé des collaborateurs grâce à des entretiens (para)médicaux réguliers ;
 - prévenir les troubles musculosquelettiques, notamment en améliorant l'ergonomie des postes de travail ;
 - mettre en œuvre une action significative en rapport avec les objectifs de l'ONU de permettre à tous de vivre une vie saine et de promouvoir le bien-être. Il peut ainsi s'agir d'actions en faveur des salariés de Legrand mais aussi des communautés associées aux opérations du Groupe (familles, collectivités locales, écoles...) ;
 - prévenir les risques psychosociaux.

Ces actions sont évaluées en fonction de leur déploiement et de l'état d'avancement de leur mise en œuvre, mesuré par un score sur 60 points (chaque « Incontournable » est noté sur 10 points).

La santé et la sécurité au travail, ainsi que les indicateurs de suivi qui y sont rattachés, font partie de la mesure de la performance opérationnelle des sites industriels, des filiales et des Directions fonctionnelles. Ils font l'objet d'une revue mensuelle par la Direction des Opérations. Cette thématique fait aussi l'objet d'une revue systématique dans les présentations budgétaires annuelles.

Un processus de *reporting* complet est en place, portant sur 3 domaines :

- les accidents du travail en temps réel (information immédiate de la Direction Générale). Ce dispositif est en place depuis 2015 ;
- les données d'accidentologie chaque mois (accidents avec ou sans arrêt, salariés et intérimaires, suivi du TF2 et TF2t), complété chaque trimestre par des indicateurs complémentaires (jours d'arrêt, maladies professionnelles, accidents des entreprises extérieures intervenantes, dont intérimaires) ;
- la mesure du déploiement des meilleures pratiques de santé et sécurité au travail prévues dans le *Legrand Way* de manière quadri-mensuelle.

Certification ISO 45001

La certification ISO 45001 de la plupart des sites industriels et logistiques est en cours. À la fin de l'année 2024, 93 sites avaient obtenu la certification de leur système de *management*. Cela représente 91 % des effectifs concernés par l'exigence de certification du Groupe (cela doit couvrir les unités industrielles > 25 ETP (Equivalent Temps Plein), les ventes et bureaux > 200 ETP et les entrepôts > 5 000 m², soit 106 sites à fin 2024).

À fin 2024, 23 % des effectifs, hors acquisitions de moins de 2 ans, ne sont pas concernés par l'exigence de certification du Groupe (principalement des environnements tertiaires et commerciaux).

La priorité donnée à la réduction de la fréquence des accidents vise à diminuer à la fois le nombre et la gravité des blessures chez les employés.

Jusqu'en 2018, Legrand avait fixé dans sa Feuille de Route RSE un objectif de réduction de l'indicateur TF1⁽¹⁾, qui concerne les accidents du travail avec arrêt. Le taux d'accidents avec arrêt avait diminué de moitié entre 2014 et 2018.

Dès la Feuille de Route RSE 2019-2021, il a été décidé de cibler un indicateur clé supplémentaire, le TF2^{(1)&(2)}, sur les accidents du travail avec arrêt et sans arrêt, avec un objectif ambitieux de réduction de 20 % de cet indicateur.

Pour la Feuille de Route RSE 2022-2024, Legrand se fixe l'objectif ambitieux d'une nouvelle réduction du TF2 de 20 % par rapport à 2021 (le TF2 fait référence au taux de fréquence comptabilisable décrit dans S1-14 par 88c).

Pour atteindre cet objectif, Legrand s'appuie notamment sur la formation des collaborateurs aux enjeux de santé et de sécurité au travail. En 2024, ce sont plus de 245 000 heures de formation à la santé et la sécurité au Travail qui ont été dispensées, soit une moyenne de 7,6 heures par personne (effectifs inscrits).

(1) Les chiffres TF1 et TF2 publiés intègrent un ajustement de clôture (« cut off »). Il s'agit de prendre en compte dans les TF1 et TF2 de l'année N, les changements intervenus après l'audit externe fin janvier de l'année N, concernant des événements de l'année N-1. Cela concerne des accidents dont le caractère professionnel n'est finalement pas reconnu ou, à l'inverse, des accidents reportés tardivement (par exemple, un accident initialement bénin mais qui a finalement nécessité des soins externes).

(2) TF2 = nombre d'accidents des salariés avec ou sans arrêt de travail x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées. Les accidents mortels sont inclus dans le calcul.



Les indicateurs TF2 et TF2t (incluant les intérimaires) sont publiés sans tenir compte des acquisitions 2023 et 2024. En effet, à la fin de l'année 2024, le processus d'intégration de ces nouvelles acquisitions est toujours en cours. Ainsi, bien que les données soient parfois déjà collectées au niveau du Groupe, leur fiabilité est encore incertaine, et ainsi leur consolidation n'est pas pertinente. De plus, par souci de cohérence du rapport de durabilité, il est nécessaire de maintenir un périmètre comparable à celui de la Feuille de Route RSE, renforçant la nécessité d'exclure ces acquisitions récentes de notre périmètre de la publication.

Indicateurs santé et sécurité [S1-14_01]

Les exigences internes en matière de santé et sécurité correspondent à un système de *management* de la sécurité qui couvre 100 % des employés. Ce système de gestion englobe la Politique Santé et Sécurité au Travail qui s'applique à tous, la participation du personnel et la revue de Direction *via* les Comités de santé et sécurité mis en place. L'évaluation des risques professionnels fait partie des exigences également, ainsi que la mise en œuvre des actions de prévention adaptées qui en découlent et du déploiement des bonnes pratiques exigées par le *Legrand Way*.

Cet objectif couvre l'ensemble des entités consolidées, hormis les nouvelles acquisitions consolidées depuis moins de 2 ans.

Accidents professionnels mortels [S1-14_02, S1-14_03]

Aucun accident mortel n'a été déploré en 2022 et 2023, y compris intérimaires et sous-traitants exerçant dans nos locaux. Nous avons déploré deux accidents mortels en 2024 ayant eu lieu lors de déplacements professionnels. Nous n'avons enregistré aucun décès en lien avec le travail pour les intérimaires et sous-traitants exerçant dans nos locaux en 2024.

Accidents du travail [S1-14_04, S1-14_05]

Le TF2 est défini selon la formule suivante : nombre d'accidents des salariés avec ou sans arrêt de travail x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées. Les accidents mortels sont inclus dans le calcul.

Les chiffres TF1 et TF2 publiés intègrent un ajustement de clôture (« *cut off* »). Il s'agit de prendre en compte dans les TF1 et TF2 de l'année N, les changements intervenus après l'audit externe fin janvier de l'année N, concernant des événements de l'année N-1. Cela concerne des accidents dont le caractère professionnel n'est finalement pas reconnu ou, à l'inverse, des accidents reportés tardivement (par exemple, un accident initialement bénin, mais qui a finalement nécessité des soins externes).

Le TF2 correspond à 155 accidents avec et sans arrêt (et 2 accidents mortels) en 2024. Il est de 2,59 à fin 2024.

Le TF2t est défini comme le TF2 mais en ajoutant les données des intérimaires (accidents et heures travaillées).

Le TF2t correspond à 69 accidents avec et sans arrêt des intérimaires, en complément des accidents inclus dans le TF2. Il est de 3,0 en fin d'exercice 2024.

Note : les indicateurs TF2 et TF2t (avec intérimaires) sont publiés hors acquisitions 2023 et 2024. Certaines de ces acquisitions sont déjà consolidées (dont certaines avec un effet dilutif) mais le processus d'arrimage est toujours en cours et il demeure une incertitude sur la fiabilité de ces KPI. Le Groupe souhaite par ailleurs publier sur un périmètre comparable à celui de sa Feuille de Route RSE, ce qui renforce la nécessité d'exclure ces acquisitions récentes du périmètre de publication.

Maladies professionnelles [S1-14_02, S1-14_06]

Concernant les maladies professionnelles, Legrand en a enregistré 33 en 2024, soit une diminution sensible par rapport à 2023 (48 maladies professionnelles enregistrées). À la connaissance du Groupe, aucune maladie professionnelle enregistrée en 2024 n'a entraîné le décès des collaborateurs concernés.

Jours d'arrêt de travail [S1-14_07]

Les accidents avec arrêt de travail ont entraîné 4 859 jours d'arrêt en 2024. Nous comptons des jours calendaires d'arrêt de travail, y compris en cas de prolongation ou rechute (le jour de l'accident ne compte pas). Ce sont en partie des jours perdus à la suite d'événements de périodes antérieures puisque nous prenons en compte tous les jours perdus sur l'année considérée. Par exemple, les jours d'arrêt en 2024 d'un accident de 2023 dont l'arrêt se serait prolongé au-delà du 31 décembre 2023.

Les jours perdus pour maladie professionnelle ne sont pas consolidés à ce jour. Cela fera l'objet d'un nouvel indicateur dans le *reporting* santé et sécurité à partir de 2025.

Égalité de rémunération pour un travail à valeur égale

Encourager la mixité au travail [S1-9_01, S1-9_02, S1-9_06]

Legrand fait de la parité homme-femme un impératif et a mis en place des politiques et des procédures visant à réaliser cet objectif. Legrand entend faire de la diversité de genre sur le lieu de travail une réalité concrète ayant des effets tangibles.

Les résultats de l'enquête d'engagement montrent que sur l'ensemble des dimensions mesurées, les perceptions des femmes et des hommes sont quasiment alignées et sans différence significative.

Promouvoir la diversité, notamment en encourageant la féminisation de l'encadrement

Legrand encourage activement la féminisation de l'encadrement :

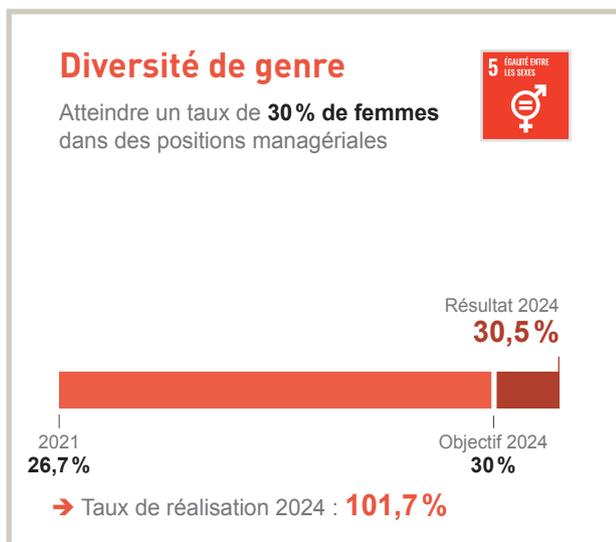
- **le Comité de Direction** : à fin 2024, la proportion de femmes dans le Comité de Direction est de 25 % ;
- **les postes clés (ou encadrement supérieur)** sont les postes qui ont un impact significatif sur les orientations

Répartition des postes de top management (Grade Hay 20 et +) par sexe

	En nombre de personnes	En pourcentage
Hommes	354	72,2 %
Femmes	136	27,8 %
Autres	0	0 %
Non déclaré	0	0 %

Les chiffres présentés ci-dessus excluent les acquisitions de l'année 2024.

- **les positions managériales** : dans la continuité des Feuilles de Route RSE précédentes, et pour contribuer à l'objectif d'égalité des sexes (ODD 5), Legrand s'était fixé pour objectif d'avoir 30 % des postes de *management* occupés par des femmes en 2024, définis comme étant les postes grade 14 et plus selon la méthodologie Hay. En 2018, les femmes *managers* (Hay grade 14 et plus) représentaient 22,6 % des effectifs, chiffre en constante croissance et qui a atteint 30,5 % à fin 2024. Ce taux est calculé sans les effectifs des sociétés acquises en 2023 et 2024. Afin de continuer à offrir aux femmes des opportunités d'accéder à des postes plus qualifiés, Legrand se fixe désormais comme objectif d'avoir 35 % de postes de *management* (postes Grade Hay 14 et plus) occupés par des femmes d'ici fin 2027 à périmètre constant 2022.



Les plans d'actions pour atteindre ces cibles ainsi que les résultats sont suivis mensuellement par les comités de direction des entités. Un bilan est fait par les responsables des Ressources Humaines avec le Responsable des Enjeux Sociétaux RH, tous les trimestres. Des résultats estimatifs (*forecasts*) sont remontés chaque année au mois de juillet

stratégiques et les résultats des différentes entités. Selon la définition de l'entreprise, ces postes d'encadrement supérieur correspondent aux postes grade 20 et + selon la méthodologie Hay. En 2018, la proportion de femmes occupant des postes clés était de 15,2 %. Ce taux est à 27,8 % en 2024. L'ambition de Legrand est d'avoir 1/3 de ces postes de *management* clés occupés par des femmes d'ici 2030.

puis en octobre, pour vérifier où en sont les pays et lancer de nouveaux plans d'actions si cela est nécessaire.

Ces objectifs illustrent l'ambition de la Politique Diversité et Inclusion qui vise à rééquilibrer la représentation féminine à tous les niveaux de l'entreprise, notamment dans les équipes de direction.

Sensibiliser et former les *managers* au principe de non-discrimination

Des spécialistes externes sont intervenus auprès des collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines et des représentants du personnel impliqués dans les négociations des accords Égalité Professionnelle. Ils ont également réalisé des actions de sensibilisation auprès des nouveaux embauchés lors des sessions d'intégration. Ces actions ont été menées en particulier en Australie, aux Émirats Arabes Unis, aux États-Unis, en Arabie Saoudite, au Chili, au Mexique, en Inde, en Egypte, en Hongrie, en Italie et en France.

Legrand a notamment rédigé un guide du recrutement respectant le principe de non-discrimination. Ce guide a été élaboré par un groupe de travail international composé de Responsables ressources humaines de 4 pays (France, Italie, Turquie, États-Unis). Par ailleurs, une série d'accords sur la parité et l'égalité de l'emploi ont été signés, par exemple en France en 2012, 2014, avec reconduction en 2018, et en Italie. Enfin, ces principes de non-discrimination sont rappelés lors des campagnes de révision des rémunérations.

Animer un réseau de garants de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination

Par exemple en France, les garants jouent un rôle de médiation et de conseil et participent à l'échange de bonnes pratiques. Ils doivent s'assurer qu'aucune situation de discrimination n'est apparue en termes de recrutement, de formation professionnelle, de parcours et d'évolutions de carrière, d'accès des femmes aux postes à responsabilité, de politique de rémunération, d'articulation vie privée/vie professionnelle et d'organisation du temps de travail.

Au cours de l'année 2024, en France, les garants de l'égalité professionnelle ont examiné 13 cas de discrimination potentielle (contre 12 en 2023) parmi lesquels 6 cas ont donné lieu à un rattrapage salarial (6 en 2023).

Focus : ratification des « *Women Empowerment Principles* »

Le Directeur Général, les membres du Comité de Direction et les responsables de pays ou de zones ont formalisé leur engagement pour plus de mixité en ratifiant les *Women Empowerment Principles*.

Les actions mises en place illustrant ces engagements sont les suivantes :

- la nomination d'une Directrice de la Diversité et de l'Inclusion ;
- les principes de non-discrimination réaffirmés dans les chartes et politiques ;
- les actions de formation ;
- la mise en place d'organisations du travail flexibles ;
- le développement du réseau interne @Ellegrand ;
- les objectifs de féminisation.

Promouvoir le réseau pour la mixité @Ellegrand

Créé à l'initiative des collaborateurs, ce réseau est piloté par un bureau indépendant et parrainé par la Direction Générale. Développement des compétences, évolution professionnelle,

équilibre vie privée / vie professionnelle sont autant de thématiques sur lesquelles le réseau réfléchit, met en place des dispositifs (de mentorat notamment), organise des conférences et échanges avec d'autres réseaux. Fin 2024, ce réseau est déployé dans 33 pays.

Focus: « *Empower Girls* » par Legrand Inde

Legrand Inde aide des étudiantes méritantes à poursuivre leurs études d'ingénieur dans des universités locales depuis 2018. L'objectif est d'autonomiser les femmes grâce à une éducation professionnelle de qualité et à former de futures dirigeantes.

Depuis 2018, 603 étudiantes sont aidées grâce à cette initiative.

En 2021, cette initiative a reçu le trophée GEEIS-SDG reconnaissant les actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes comme levier de réalisation des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Écarts de rémunération (écart de rémunération entre les hommes et les femmes, rémunération totale)

[S1-16_01, S1-16_02, S1-16_03, S1-16_NEW 1]

À travers ses politiques et processus de rémunération, Legrand veille à rémunérer de façon équitable hommes et femmes en s'appuyant sur des critères objectifs tels que le niveau du poste, l'expérience professionnelle ou encore la localisation géographique. Chaque entité est tenue de réaliser régulièrement des analyses d'équité interne et de

compétitivité externe, afin d'identifier les écarts de salaire non justifiés et de prendre les mesures correctives nécessaires.

En France par exemple, une enveloppe dédiée à l'égalité professionnelle de 0,1 % de la masse salariale est utilisée pour accompagner les salariés en situation de décalage salarial, sur la base d'une analyse globale réalisée par le service Rémunérations et sous la coordination de la fonction Ressources Humaines.

Focus : l'index d'égalité femmes-hommes de Legrand

Dans le cadre de la loi française du 5 septembre 2018 et du décret d'application qui en découle du 8 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, Legrand a publié son index d'égalité femmes-hommes en France dont le score est en 2024 de 93 points sur 100. Ce score a progressé de 8 points par rapport à 2018 (85 points sur 100) et est évalué selon les 5 critères suivants :

- l'écart de rémunération femmes-hommes (38 points sur 40, en progression de 3 points par rapport à 2018) ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles (20 points sur 20) ;
- l'écart de répartition des promotions (15 points sur 15) ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points sur 15) ;
- le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5 points sur 10).

Il est le fruit d'un engagement de longue date en matière d'égalité professionnelle, avec le 1^{er} accord égalité professionnelle structurant signé à l'unanimité en 2012, jusqu'au dernier en date du 30 janvier 2018 reconduit également à l'unanimité.

En 2022, cet accord a été élargi pour prendre en compte l'inclusion de tous les salariés.

Legrand n'a pas fixé d'objectif spécifique de réduction d'écart salarial moyen entre hommes et femmes, mais renforce d'une part le suivi de la différence de salaires avec les pays (des revues annuelles sont organisées depuis 2023), et d'autre part, la présence des femmes au sein des catégories de postes les mieux rémunérés, en cohérence avec son engagement autour de la mixité et de la diversité.

L'écart salarial estimé entre hommes et femmes toutes catégories confondues s'élève à 25 % en défaveur des femmes.

Cette estimation est réalisée sur la base des salaires mensuels fixes en équivalent temps plein en euros collectés auprès de l'ensemble des pays en 2024.

Le niveau de l'écart salarial s'explique principalement par la répartition différenciée des hommes et des femmes dans les différents niveaux et emplois de l'organisation. Par exemple, la main-d'œuvre d'assemblage peu qualifiée est essentiellement féminine avec un écart salarial pour les *non-managers* estimé à 18 % en défaveur des femmes selon la méthode de calcul ci-dessus. Concernant les *managers*, l'écart salarial moyen en euros, est estimé à 10 %. Il est à noter qu'au cours des dernières années la proportion de femmes chez les *managers* a augmenté en passant de 23,5 % en 2019 à 30,5 % en 2024.

Ces chiffres reflètent par ailleurs une grande diversité de situations, notamment en termes de localisation géographique, et sont impactés par l'évolution des taux de change.

L'entreprise a mis en place un suivi régulier de l'écart salarial entre hommes et femmes par pays et par catégorie professionnelle et s'assure que toutes les entités ont des plans d'actions locaux en place pour garantir l'égalité des hommes et des femmes à travail égal.

Le ratio estimé entre la rémunération la plus élevée et la rémunération totale médiane de tous les salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée) est de 113. Legrand n'a pas fixé d'objectif spécifique en la matière.

Le niveau de rémunération médian prend en compte les éléments fixes et variables de rémunération, les avantages en nature et la rémunération variable de long terme. Ces éléments de rémunération ont été collectés auprès de l'ensemble des pays en avril 2024.

Formation et développement des compétences [S1-13_01, S1-13_02, S1-13_03, S1-13_04]

Développement des compétences, attraction et rétention des talents

Legrand porte une attention particulière à la gestion et au développement de ses collaborateurs, encourage la mobilité interne et investit dans les évolutions de carrière.

Legrand cherche à favoriser l'engagement de ses collaborateurs, ainsi qu'à attirer et fidéliser de nouveaux talents, de manière à préparer l'adéquation des ressources humaines et des compétences avec ses besoins futurs.

Développer les compétences et les talents de tous les collaborateurs

La stratégie de développement des collaborateurs s'articule autour de plusieurs piliers :

- la formation de tous les collaborateurs ;
- la gestion des talents ;
- la relation managériale, au travers des entretiens entre *managers* et collaborateurs, appelés CAPP (*Competency Appraisal Performance and Perspectives*).

La Feuille de Route RSE 2022-2024 fixe l'objectif d'atteindre progressivement sept heures de formation pour 85 % de ses salariés en 2024. Cette cible permet à l'entreprise de contribuer à garantir l'employabilité de ses ressources humaines. Elle s'inscrit dans l'objectif de fournir une éducation de qualité (ODD 4).

Pour garantir l'employabilité de ses salariés, leur adaptabilité aux changements conformément aux engagements de la Politique Formation, et ainsi maintenir sa compétitivité, l'entreprise se fixe

l'objectif de former 90 % de ses salariés au moins 8 heures en 2025, 9 heures en 2026, 10 heures en 2027, avec un minimum d'heures obligatoires sur les compétences transverses (*soft skills*) et les thématiques de digitalisation et de RSE.

Garantir la formation

Les formations permettent non seulement à Legrand de disposer de compétences appropriées pour mener sa stratégie, de répondre aux attentes des salariés en termes de développement mais aussi d'attirer les talents et de les retenir.

Une stratégie de formation mondiale

Afin de décliner cette stratégie de façon opérationnelle, Legrand a rédigé et communiqué une feuille de route moyen terme articulée autour des axes suivants :

- **des formations transversales pour tous** : qui peuvent concerner la *compliance*, la santé et la sécurité au travail, la cybersécurité, la diversité ou la lutte contre les discriminations ;
- **pour les salariés non connectés, à l'échelle des sites**, les actions de formation ont pour but de promouvoir la santé et la sécurité au travail, la polyvalence, le maintien ou la transformation des compétences en lien avec les orientations du site, ainsi que l'employabilité (formations qualifiantes pour des emplois de catégories supérieures...) ;
- **des formations diplômantes** : pour chaque collaborateur qui souhaite se former à un métier ou développer des compétences spécifiques en lien avec l'activité de l'entreprise, Legrand, soucieux de développer l'employabilité de ses collaborateurs, les accompagne vers des formations diplômantes. À la date de publication de ce document d'enregistrement universel, l'entreprise propose ces dispositifs notamment aux États-Unis, en Inde et en France, pays qui couvrent 42 % des effectifs de l'entreprise ;
- **des formations managériales** : l'objectif est de dispenser des formations managériales aussi bien dans l'acquisition des fondamentaux du *management* pour les nouveaux *managers* que dans le renforcement des compétences de *leadership* pour les *managers* les plus expérimentés. Par exemple, des focus sont faits sur le rôle du *manager* et les thématiques de développement des talents, la gestion du changement, le *management* de l'incertitude, l'intrapreneuriat, la capacité à prendre des décisions ;
- **pour les populations au contact des clients** : l'objectif est de former aux nouvelles solutions produits et systèmes afin de développer le chiffre d'affaires, les parts de marché, et l'excellence de la relation client. Des dispositifs de formation en lien avec les axes prioritaires de la Feuille de Route sont animés par les directions *marketing* des zones autour de l'IoT (*Internet of Things*), du *green building* et des *datacenters* ;
- **des formations ciblées pour les profils à potentiel** : l'objectif est de formaliser et mettre en place des parcours de formation individuels pour accompagner l'évolution des populations à potentiel. Les formations individualisées, selon les programmes, donnent des outils pour préparer un élargissement de périmètre ou de futures prises de poste (voir paragraphe spécifique « Dispositif formation des talents à potentiel ») ; par ailleurs ces talents reçoivent des formations renforcées en codéveloppement sur la diversité afin de les aider à incarner cette dimension dans leur savoir-être managérial.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

En 2024, près de 683 000 heures de formation ont été dispensées, contre environ 706 800 en 2023.

Selon l'enquête d'engagement menée en 2024, la formation reçue est adaptée à la fonction occupée pour 82 % des répondants.

Focus : « Learning with Legrand », la plateforme de formations digitales

En 2019, Legrand a lancé une plateforme de formations digitales pour ses employés dans le monde entier.

Cette plateforme comporte des modules standards, accessibles à tous, qui fournissent des informations détaillées sur les orientations stratégiques de Legrand et sa culture d'entreprise.

Les salariés bénéficient également de parcours d'apprentissages personnalisés en fonction de leurs contraintes professionnelles. Cette ressource est complétée par des formations en présentiel.

La plateforme est déployée dans tous les pays et compte 24 600 apprenants actifs en 2024.

Plus de 6 000 parcours sont proposés aux collaborateurs sur des thématiques telles que la *compliance*, les achats, la cybersécurité, le digital, l'utilisation des outils numériques du quotidien, l'apprentissage des langues et des compétences transverses (*soft skills*) comme le *management*. Cet outil est accessible dans de multiples langues pour un meilleur apprentissage. Les employés ont suivi des modules équivalant à plus de 150 000 heures.

Chaque année un calendrier sur les modules rendus disponibles et sur les campagnes digitales de formation qui vont être lancées en lien avec la Feuille de Route est partagé avec tous les acteurs des Ressources Humaines, afin d'être relayé localement.

Des événements de communication réguliers, tels que les semaines de la formation (deux semaines de dix jours) ou les *newsletters* viennent supporter cette feuille de route et développer la culture de l'apprentissage des collaborateurs. Chaque mois, une sélection limitée de modules sur une thématique transverse donnée est mise à disposition des collaborateurs et des *managers*.

Des fonctionnalités ont été mises en œuvre pour permettre aux collaborateurs d'accéder à des ressources depuis leurs téléphones mobiles pour se former quand ils le veulent.

Des parcours d'intégration

Pour aider les nouveaux entrants à atteindre rapidement le niveau de compétences requis, certains pays (comme la France, les États-Unis et l'Inde) ont décliné un programme local d'intégration. Des programmes de développement *Early-in-Career* sont mis en place. Ils consistent à affecter successivement un jeune talent sur des fonctions différentes ou à des projets d'envergure au sein d'une même filière métier.

Management et leadership

Au travers des processus d'entretien annuel d'évaluation et de la revue de talents, des dispositifs ciblés de formations sont mis en place auprès de différentes populations. Ces formations sont parfois liées à des outils d'évaluation externe de potentiels.

Dispositif de formation des talents

Pour répondre aux différentes catégories d'organisation et aux potentiels détectés, le Groupe a défini une politique d'accompagnement des personnes à hauts potentiels au travers de différents programmes. Chacun est adossé à une cible spécifique, et s'appuie sur 4 piliers :

- la connaissance de soi et le plan de développement individuel ;
- la formation adaptée ;
- l'exposition aux dirigeants ;
- le développement du réseau.

« *Legrand Global Leaders* » qui cible les potentiels de niveau « senior *management* » est un parcours qui, grâce à une évaluation amont des participants, permet de construire un programme de développement personnalisé avec un mix de formations de grandes écoles, de *coaching* de dirigeants et de moments d'échange avec le *top management*. Ce dispositif a pour objectif d'alimenter les décisions de mobilité sur les postes clés avec un vivier évalué et connu des membres du Comité de Direction. Une promotion d'une vingtaine de *managers* expérimentés avec le potentiel de prendre des postes de *top management* est lancée tous les 24 mois.

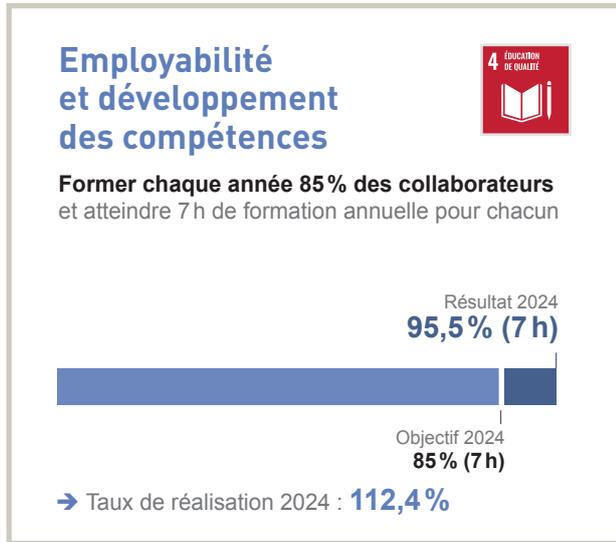
« *Legrand Promising Group Talents* » est un parcours destiné aux détenteurs de postes avec du *management* établi, et pour lesquels il est envisagé d'avoir plus de responsabilités à l'échelle d'un périmètre donné, avec un panel de process et d'outils mis à la disposition de collaborateurs identifiés comme ayant une forte probabilité d'évolution. Ce programme concerne 50 à 60 *managers* intermédiaires à potentiel chaque année, avec une diversité de fonctions et d'origines géographiques.

« *Legrand Rising* » : pour les talents à potentiel des premiers niveaux d'encadrement, Legrand a défini un programme standard que les pays adaptent localement. Les participants ont accès à un outil digital d'évaluation, à un parcours individuel en ligne ainsi qu'à des *coachings* collectifs.

C'est dans ce cadre que les programmes *Effective Leadership Program*, *Emerging Leader Program*, *Rising Star* et *We've got talent* ont été mis en place au Mexique, aux États-Unis, en Inde et en Afrique en 2022. Depuis 2023 les programmes *Tremplin*, *Time4Talents*, *Crescer*, *Avanza*, *Keystone* et *LDCS4Talents* ont été lancés en France, en Allemagne/Autriche, au Brésil, en Amérique latine, en Australie/Nouvelle-Zélande et sur l'entité Legrand *Datacenter Solutions Europe*.

En 2024, 95,5 % des effectifs ont reçu au moins 7 heures de formation. Ce taux est calculé hors acquisitions 2023 et 2024, et prend en compte le nombre d'effectifs ayant au moins 7 heures de formation réalisées au cours de l'année divisé par les effectifs de fin d'année, déduction faite des personnes absentes l'année entière (absences longue durée). Un employé absent des effectifs de fin d'année mais

ayant suivi au moins 7 heures de formation avant son départ est inclus dans le numérateur. Le taux tient compte de la limitation à 100 % des taux de réalisation des pays.



Les plans d’actions pour atteindre ces cibles ainsi que les résultats sont suivis mensuellement par les comités de direction des entités. Un bilan est fait par les responsables des Ressources Humaines avec le Responsable des Enjeux Sociétaux RH, tous les trimestres. Des résultats estimatifs (*forecasts*) sont remontés chaque année au mois de juillet puis en octobre, pour vérifier où en sont les pays et lancer de nouveaux plans d’actions si cela est nécessaire.

Nombre moyen d’heures de formation par salarié et par sexe	
Homme	20
Femme	20
Autres	26
Non déclaré	NA
Total	20

Les chiffres présentés ci-dessus excluent les acquisitions de l’année 2024.

Assurer des entretiens annuels de performance

La tenue régulière d’entretiens et de revues de performance avec les collaborateurs constitue un levier d’accroissement des compétences et favorise leur employabilité. Ces entretiens permettent d’harmoniser le *management* des collaborateurs, ce qui contribue à leur motivation, à leur engagement et permet de les fidéliser.

L’Entretien Individuel Périodique, appelé CAPP (*Competency Appraisal Performance and Perspectives*) est un moment privilégié d’échange entre le *manager* et le collaborateur pour aborder les sujets suivants :

- la fixation d’objectifs individuels ;
- l’appréciation de la performance ;
- l’évaluation des compétences ;
- la définition de plans d’actions de développement ;

- la prise en compte des souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique.

Une formation sur la plateforme *Learning with Legrand* à destination des *managers* est proposée pour faciliter cet échange.

Selon l’enquête d’engagement réalisée en 2024, 81 % des répondants considèrent que les buts et les objectifs sur lesquels ils sont évalués sont clairement définis.

Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière

Hommes	75 %
Femmes	67 %
Autres	100 %
Non déclaré	NA
Total	72 %

Le taux de réalisation des Entretiens Individuels Périodiques est calculé en prenant le nombre d’entretiens annuels réalisés divisé par le nombre d’employés inscrits à l’effectif fin d’année.

Les chiffres présentés ci-dessus excluent les acquisitions de l’année 2024.

Legrand n’a pas défini de standard en matière d’évaluations régulières de performance. À des fins de collectes, sont comptabilisés les salariés ayant participé à au moins une évaluation de performance durant l’année.

Favoriser la mobilité

La gestion de la mobilité favorise l’employabilité et constitue un levier d’accroissement des compétences. Elle est à la fois gage de développement personnel et de performance pour l’entreprise. La diversité des métiers, les différentes filières professionnelles et les implantations de Legrand offrent de nombreuses possibilités et constituent autant d’opportunités d’évolutions à explorer. Les plateformes de mobilité permettent de gérer l’évolution des collaborateurs talentueux occupant des postes clés et de les inscrire dans une dynamique de développement professionnel.

Ces comités de mobilité sont organisés par filière, par géographie, afin d’assurer le maillage nécessaire pour favoriser les mouvements de collaborateurs et répondre aux besoins opérationnels.

La publication des postes ouverts sur l’Intranet de l’entreprise (plateforme *job trotter* ou locale) participe au dynamisme de la mobilité géographique et professionnelle au sein de l’entreprise. Les talents, identifiés comme étant prêts pour une action de mobilité dans le cadre du processus OSR (*Organization & Staffing Review*), sont pris en compte systématiquement dans ces différents comités de mobilité.

En complément des mouvements pilotés par ces comités, chaque année, près d’une dizaine d’opportunités sont pourvues par des candidats issus d’un autre pays que celle où l’opportunité a été ouverte. À cela s’ajoute une centaine de salariés en mission internationale.

Gérer les compétences de façon prévisionnelle

Les démarches de gestion des plans de succession existent depuis plus de 15 ans au sein de l'entreprise.

Pour les 30 premiers postes de l'organisation, une revue annuelle de partage est en place notamment avec le Comité des nominations et de la gouvernance du Conseil d'administration. Il est alimenté par les discussions avec les membres du Comité de Direction et la revue annuelle des talents.

En complément, l'exercice annuel de revue de l'organisation (OSR = *Organizational Staffing Review*) réalisé avec les pays permet d'identifier les compétences clés, les propositions locales aux plans de succession du comité de direction local, les situations critiques telles que celles d'experts ou de talents à risque de départ et les personnes à potentiel.

Cette revue permet de s'assurer que l'organisation s'adapte aux évolutions du marché en termes de qualité et de quantité de ressources. En conséquence, les équipes managériales définissent des parcours de développement de compétences, anticipent les effets de la pyramide des âges, font appel à des talents issus de la mobilité interne ou décident des recrutements à réaliser.

Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

Dans sa Charte des Droits humains, l'entreprise s'engage à condamner toutes les violences au travail, qu'elles prennent la forme d'agressions, d'un harcèlement physique, moral ou sexuel, de menaces, d'intimidations ou de brimades. En plus des dispositifs locaux auprès des *managers* ou des équipes RH, les salariés peuvent signaler des situations qui leur paraîtraient anormales à travers le dispositif d'alerte éthique et fraude central. En cas d'écarts de comportement constatés, les mesures disciplinaires prévues par les législations locales doivent être appliquées. À travers son programme *Serenity On*, Legrand s'est fixé comme objectif de mettre en place des dispositifs locaux de gestion des alertes relatifs à la violence, le harcèlement et la discrimination au travail. Des procédures de lutte contre les violences et le harcèlement ont été mises en place en Australie, en Inde, au Pérou, au Mexique, aux États-Unis et en France.

De plus, de nombreuses initiatives viennent confirmer les engagements de Legrand, qui souhaite offrir un cadre de travail sécurisé et bienveillant à l'ensemble de ses équipes et plus particulièrement aux collaboratrices victimes de violences. En lien avec la raison d'être « Améliorer les vies », des actions visant à sensibiliser les équipes et à orienter les victimes vers les réseaux compétents sont menées. Localement, les numéros d'urgence et d'aide aux victimes sont mis à disposition.

Focus : lutte contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre de son engagement contre les violences faites aux femmes, Legrand est signataire de deux chartes visant à protéger les victimes de violences conjugales :

- la « charte d'engagement contre les violences faites aux femmes » de *oneINthreeWOMEN*, premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences conjugales et de FACE, Fondation pour l'inclusion, anciennement Fondation Agir Contre l'Exclusion ;
- le manifeste des acteurs économiques de France contre les violences, porté par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, des initiatives telles que des ateliers de *self-defense* et de sensibilisation, dons à des associations, campagne de communication, formation pour reconnaître les signes de violence et pour identifier les actions à mener ont été organisées en Allemagne, en Colombie, au Pérou, en Espagne, en Australie, au Sénégal, en Égypte, en Grèce, en Inde, en Hongrie, au Danemark, en Côte d'Ivoire, en Thaïlande, en Turquie, en Algérie, en Autriche, au Cameroun, en Nouvelle-Zélande et au Cambodge.

Lutter contre les stéréotypes par la formation

Depuis 2013, près de 900 *managers* français ont été formés à la lutte contre les stéréotypes. En 2018, la France a renforcé son engagement en réalisant une campagne de sensibilisation sur le sexisme ordinaire auprès de 150 *managers*. En 2019, elle a poursuivi sa démarche en formant des équipes RH et préventeurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

et les agissements sexistes. Près de 500 nouvelles personnes ont été formées sur ce thème en 2021. En 2022, une formation sur le harcèlement a été déployée auprès de 818 employés. Des ateliers en présentiel ont permis de sensibiliser 70 autres personnes évoluant dans un environnement de production, aux agissements sexistes et harcèlement sexuel. En 2023, à la suite des élections professionnelles de 2022, les 28 nouveaux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ont été formés pour réaliser leurs missions. En 2024, les actions de sensibilisation se sont poursuivies par la mise en place d'un questionnaire d'auto-positionnement permettant aux utilisateurs de définir leur profil en matière de Diversité et d'Inclusion (Défenseur, Allié, Apprenti, Spectateur). En fonction du profil obtenu, la plateforme de formation interne, *Learning With Legrand*, propose des modules sur les stéréotypes, l'adoption d'une posture inclusive ou encore le langage de la Diversité, l'Équité et l'Inclusion.

Diversité

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sont des engagements forts de Legrand, qui a publié en 2021 sa Politique Diversité et Inclusion.

Avec 83 % de réponses favorables, la thématique Diversité et Inclusion arrive en tête des dimensions les plus positivement perçues dans l'enquête d'engagement menée en 2024.

90 % des répondants estiment être traités avec respect par leur *manager*. 85 % pensent que l'entreprise fournit un environnement de travail qui accepte les différences d'identités personnelles.

Diversité et inclusion : des sujets multidimensionnels

En cohérence avec sa raison d'être « Améliorer les vies » et avec pour objectif de contribuer à la réduction des inégalités (ODD 10), d'agir pour l'égalité entre les sexes (ODD 5) et de créer des emplois décents favorisant une croissance économique (ODD 8), Legrand est attaché à la promotion de toutes les formes de diversité.

En inscrivant l'objectif d'avoir, à fin 2024, 80 % de ses effectifs travaillant au sein d'une entité labellisée "Diversité & Inclusion", Legrand élargit la prise en compte de la diversité et inclusion dans sa stratégie.

Les plans d'actions pour atteindre cette cible ainsi que les résultats sont suivis par les responsables des Ressources Humaines avec le Responsable des Enjeux Sociétaux RH, tous les trimestres. Des résultats estimatifs (*forecasts*) sont remontés chaque année au mois de juillet puis en octobre, pour vérifier où en sont les pays et lancer de nouveaux plans d'actions si cela est nécessaire.

Basé sur le référentiel *Gender Equality European and International Standard – Diversity* (GEEIS-Diversity) comportant dix critères d'analyse, le label permet de mettre en œuvre la Diversité et l'Inclusion de manière systémique. La conformité des pratiques de l'entreprise aux exigences du référentiel est vérifiée par un organisme tiers. Pour obtenir le label GEEIS-Diversity, l'entité de l'entreprise doit répondre aux exigences du référentiel sur la diversité de genre et sur au moins une deuxième dimension de la diversité, parmi les

cinq de la politique de Legrand (voir détails de la Politique Diversité et Inclusion précitée).

À fin 2024, 94 % des salariés travaillent au sein d'entités labellisées GEEIS-Diversity (hors acquisitions 2023 et 2024).

À titre d'information complémentaire, ce taux s'élève à 87 % en prenant en compte les acquisitions 2023 et 2024. Au regard du processus de labellisation diversité des entités, effectué par Bureau Veritas, certaines des entités acquises *a posteriori* de l'année d'octroi du label pour leur zone ne peuvent donc pas en bénéficier. Ces acquisitions n'étaient pas considérées dans la trajectoire de la Feuille de Route RSE.



Les dossiers de labellisation sont préparés par les équipes RH locales en collaboration avec les autres fonctions locales, sous la coordination du Responsable des Enjeux Sociétaux RH. Des réunions de suivi régulières sont organisées avant les audits initiaux avec chaque entité présentant un dossier.

Pour continuer de promouvoir l'égalité des chances et renforcer l'opportunité d'attirer et de retenir des profils différenciés, Legrand se fixe comme objectif d'avoir 100 % de ses effectifs travaillant au sein d'entités labellisées GEEIS-Diversity d'ici fin 2027. De surcroît, l'entreprise renforce son niveau d'exigence en fixant à trois le nombre de dimensions nécessaires pour obtenir ce label.

Focus : labellisation GEEIS – Diversity

Après avoir obtenu en 2020, le label *Gender Equality European and International Standard* (GEEIS) – *Diversity*, créé par Arborus et audité par Bureau Veritas Certification, pour ses entités « Siège social » et « France », puis en 2021 pour ses filiales du Chili, de la Colombie, de l'Égypte et de la Suisse, ce sont les filiales des Émirats Arabes Unis, de l'Italie, de l'Allemagne et l'Autriche, de l'Inde, du Pérou, de la Zone Asie du Sud-Est, de l'Ibérie et de la Hongrie qui ont été labellisées en 2022. En 2023, le Benelux, le Brésil, la Chine, la Pologne, le Mexique, la Turquie, l'Australie et la Nouvelle-Zélande ont à leur tour été labellisés. En 2024, la Corée du Sud, l'Algérie, le Maroc, les États-Unis, le Royaume-Uni, la Bulgarie, la Croatie, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie, la Bosnie, la Serbie, l'Albanie, le Bénin, le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso ainsi que les entités Raritan Asie Pacifique, Rocom China et Vietnam et Shanghai Legrand *Electrical Company* ont rejoint le périmètre des entités déjà certifiées.

Cette distinction marque la reconnaissance des avancées réalisées par le Groupe depuis de nombreuses années en matière de diversité, d'égalité professionnelle et d'inclusion, qui sont au cœur des stratégies RH et RSE de Legrand.

Créé en 2010, le label GEEIS a pour objectif de doter les entreprises d'outils de pilotage performants en matière d'égalité professionnelle et leur permettre de tendre vers l'égalité des chances.

En 2020, un parcours de formation sur la diversité a été mis à disposition des salariés sur la plateforme de formations digitales *Learning with Legrand*. À fin 2024, plus de 3 200 salariés ont suivi ce parcours.

Inclusion et handicap

Legrand s'implique depuis de nombreuses années dans des démarches d'insertion des personnes en situation de handicap. Cela s'inscrit naturellement dans l'engagement du Groupe : « Promouvoir l'égalité des chances par une meilleure prise en compte de la diversité dans la gestion des ressources humaines ». Par personne en situation de handicap, Legrand entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui peuvent faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

En 2023, Legrand a renforcé son approche du handicap à l'échelle mondiale en adoptant un processus de reconnaissance des situations, uniforme, devant être déployé dans l'ensemble des pays. L'entreprise a également mis l'accent sur la formation et la sensibilisation de tous les collaborateurs. Une campagne de communication a été organisée pour déconstruire les stéréotypes, informer sur les handicaps visibles et invisibles et mettre en avant l'aide que pouvait apporter l'entreprise pour aménager les postes de travail. Afin d'incarner le sujet et la diversité des situations, Legrand a recueilli les témoignages vidéo d'employés à travers le monde. Y sont abordés la question du handicap, le quotidien au travail et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ces témoignages visent à libérer la parole sur le sujet, afin de le banaliser et de montrer que le handicap peut être compatible avec le monde du travail. En complément, un nouveau module de formation a été mis à disposition sur la plateforme de formations digitales *Learning with Legrand*. Au 31 décembre 2024, près de 2 000 personnes ont suivi ce module.

Toutes ces actions viennent contribuer à la construction d'un environnement de travail inclusif.

France

Accord sur la prévention et l'insertion

La mise en œuvre de l'accord sur la prévention et l'insertion du handicap signé pour la période 2021 à 2023, prolongé par avenant jusqu'à fin 2024, s'est poursuivie. Il propose un plan d'embauche, d'insertion et de formation avec aménagements de postes de travail ainsi qu'un plan de maintien dans l'entreprise. Un nouvel accord couvrant la période 2025 à 2027 sera mis en place début 2025, permettant ainsi de poursuivre les actions engagées.

Legrand a mis en place une mission handicap, dédiée au pilotage des actions de l'accord sur la prévention et l'insertion du handicap et à la sensibilisation interne et externe.

Lien avec les ESAT

Legrand a des relations privilégiées avec les ESAT (Établissements de Service et d'Aide par le Travail) :

- des contrats de sous-traitance annuels pour des prestations de service et des travaux de production sont signés chaque année ;
- des ESAT intégrés (dispositif « hors murs ») ont vu le jour sur deux des sites Legrand en France. Ce dispositif propose une expérience professionnelle en milieu ordinaire de travail demandant davantage d'autonomie qu'en atelier protégé.

Actions de communication

En 2023, une plaquette sur le thème de « comment faire reconnaître votre éventuel handicap » a été mise à disposition de l'ensemble des salariés. L'objectif est de mieux informer les salariés sur les différents types de reconnaissance et sur la manière dont ceux-ci peuvent faire une demande. Elle a également pour objectif de mieux accompagner les salariés confrontés de près ou de loin à une situation de handicap. Elle a été réalisée en collaboration avec les organisations signataires de l'accord sur la prévention et l'insertion précité.

En 2024, un site intranet dédié au handicap a été mis en place, permettant aux salariés de retrouver des informations sur la thématique.

Legrand a également renouvelé sa participation aux *DuoDays*. Lancée en 2016, cette initiative nationale permet à des personnes en situation de handicap de découvrir un métier, ou de valider une orientation professionnelle grâce à l'accueil proposé par des entreprises, des collectivités ou des associations. En France, les 24 binômes formés ont constitué une opportunité de collaborer, d'apprendre et de contribuer à dépasser les préjugés sur le handicap.

Autres initiatives à travers le monde

Des initiatives de ce type existent également dans d'autres pays, tout particulièrement sur des actions de sensibilisation aux différentes situations de handicap :

- en Italie, la filiale Bticino est engagée dans un partenariat avec l'association CFPIIL (Centre de Formation Professionnelle et d'Insertion par le Travail de Varèse) et la province, pour faciliter l'intégration dans le monde du travail de jeunes gens présentant des handicaps psychiques et psychomoteurs. Cet engagement se traduit par l'intégration de stagiaires dans les équipes italiennes du Groupe ;
- l'Égypte, le Cambodge et la Thaïlande ont accueilli 9 personnes dans le cadre de l'opération *DuoDays* en 2024 ;
- des actions de sensibilisation ont été organisées par la Pologne, le Pérou et le Chili (campagne de communication par affichage ou conférence), dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Focus : Programme de développement des compétences de personnes en situation de handicap

Pour aider de jeunes personnes en situation de handicap à s'insérer dans la vie professionnelle, Legrand Inde a lancé un programme de développement des compétences sur 6 mois, dédié à cette population vulnérable. Cette initiative est menée en partenariat avec l'association MAYACARE. En 2022, 52 jeunes personnes en situation de handicap ont bénéficié de cette action, visant à leur permettre d'obtenir de meilleures opportunités d'emploi. En 2023, 50 autres personnes ont été intégrées à cette initiative.

En complément, depuis 2022, Legrand Inde a organisé la distribution de prothèses pour 202 adultes et 27 enfants, issus de milieux socio-économiques défavorisés. Cette initiative avait pour but d'améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap et de les aider à poursuivre leur travail et/ou leur parcours d'études.

Inclusion et LGBT+

Legrand a fait de l'inclusion des personnes LGBT+ un des 5 axes de sa Politique Diversité et Inclusion. L'entreprise a, de plus, ratifié la Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle (voir focus ci-après) ainsi que les normes de conduite de l'ONU à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des populations LGBT+.

Legrand soutient par ailleurs l'initiative prise par des salariés de créer un réseau interne ouvert à toutes et tous et ayant pour mission de soutenir l'inclusion des personnes LGBT+ au sein de l'entreprise. À fin 2024, des antennes locales de ce réseau sont en place en France, en Italie, aux États-Unis, au Mexique, en Colombie, au Chili, au Brésil, en Espagne, au Canada, au Pérou, en Inde, en Afrique du Sud, en Suède, au Danemark, en Norvège, en Finlande et en Islande. Un module de formation sur l'inclusion des personnes LGBT+ est également disponible sur la plateforme de formations digitales *Learning with Legrand*.

Legrand a par ailleurs mis en œuvre un processus d'accompagnement des personnes en transition. Il soutient également les associations « Le refuge » en France et « Migrabo » en Italie.

En France, la mise en place d'« ambassadeurs LGBT+ » a été lancée en 2022. Véritables interlocuteurs du pilotage RH sur le thème LGBT+, ces volontaires ont pour mission d'aider à la mise en œuvre des actions en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+. Ils sont également les référents des personnes LGBT+, et forment les *managers* pour que ces derniers intègrent les bonnes pratiques de l'inclusion des personnes LGBT+ dans leur *management* quotidien. Une vingtaine d'« ambassadeurs LGBT+ » sont identifiés actuellement sur le périmètre France.

En Inde, une journée de la santé a été organisée en 2023 et 2024 pour les personnes transgenres et non binaires. Plus de 200 personnes ont participé à cet événement. Ce fut l'occasion de proposer une gamme de services de santé gratuits, y compris des bilans de santé physique et mentale avec des médecins spécialisés de l'hôpital Apollo et des psychologues cliniques de la *Civilian Welfare Foundation*. Des tests médicaux et des médicaments essentiels, répondant aux besoins spécifiques des personnes transgenres et non binaires ont été offerts aux participants.

Focus : signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle par le Comité de Direction

Dans le cadre du déploiement de sa Politique Diversité et Inclusion, Legrand a poursuivi son engagement fort en faveur des Droits humains et de l'inclusion au sein de l'entreprise. Le Comité de Direction a ainsi signé la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle.

Benoît Coquart a été désigné par l'Autre Cercle, lauréat des « Rôles Modèles Alliés LGBT 2020 » dans la catégorie « dirigeants ». Cette distinction s'inscrit dans la continuité de l'engagement et des actions du Groupe en faveur d'une plus grande diversité et d'une plus grande inclusion de la différence au sein de l'entreprise. Depuis 2021, sept autres salariés ont été primés dans les catégories LGBT+ 1^{er} emploi, *leader* LGBT+, allié dirigeant et allié.es *leader*.

Inclusion intergénérationnelle

À travers la priorité de sa Feuille de Route RSE 2022-2024, consistant à offrir chaque année, 4000 nouvelles opportunités de formation *via* des stages, des contrats d'alternance, ou encore des emplois à des personnes en début de carrière, Legrand souhaite contribuer à offrir un travail décent à cette population vulnérable (ODD 8). Cet indicateur intègre toutes les entités hors acquisitions 2023 et 2024.

Les plans d'actions pour atteindre cette cible ainsi que les résultats sont suivis mensuellement par les comités de direction des entités. Un bilan est fait par les responsables des Ressources Humaines avec le Responsable des Enjeux Sociétaux RH, tous les trimestres.

De nombreux jeunes bénéficient au quotidien, et partout dans le monde de l'accompagnement de salariés d'expérience lors de stages ou de périodes d'apprentissage.

La sensibilisation à la filière électrique pour les jeunes, tout au long de leur parcours de formation, du collège à l'université, passe par l'intervention de collaborateurs Legrand dans les écoles, les universités, dans des organismes de formation ou encore dans les locaux de l'entreprise lors de l'accueil de groupes scolaires.

Des *challenges* techniques sont régulièrement organisés avec les étudiants d'écoles supérieures ou d'universités. Legrand apporte par ailleurs son soutien aux championnats du monde de formation professionnelle.

Dans de nombreux pays, des initiatives se développent pour faciliter l'apprentissage et l'accès à tous les jeunes au marché du travail :

- en Italie, grâce au programme « *BTicino at the teacher's desk* », des salariés transmettent leurs compétences techniques aux jeunes souhaitant faire carrière dans l'électricité, l'électronique ou le génie mécanique. En outre, ce programme aide les jeunes à faire leur choix d'orientation professionnelle ;
- en Espagne et en Égypte, Legrand a mis en place des accords avec les universités pour proposer une première expérience professionnelle à des étudiants ;
- en Inde, dans le cadre du « *Legrand Empowering Scholarship Program* », 603 étudiantes ont reçu des bourses pour suivre un programme d'études supérieures en ingénierie, en architecture et dans d'autres domaines, dans des universités indiennes. Depuis 2022, la bourse a été étendue à 55 personnes en situation de handicap et à 19 étudiants transgenres. 45 étudiants indiens ont eu la possibilité de poursuivre leurs études dans de grandes écoles prestigieuses telles que l'ESSEC, l'ESCP, l'EDHEC, l'EPITA ou NEOMA. En outre, 150 étudiantes ont bénéficié d'un soutien en matière de mentorat depuis 2022. Dans le cadre du programme d'apprentissage, plus de 450 jeunes apprentis ont bénéficié d'opportunités dans les usines et les bureaux en 2024. Un centre d'excellence a été créé en partenariat avec l'université GLA en Inde pour offrir une certification de maintenance des onduleurs ; quatre sessions ont eu lieu, représentant 134 étudiants, dont 29 femmes, avec l'objectif d'embaucher 60 à 80 % des étudiants. Dans le cadre du programme de stages d'été (pour les diplômés en ingénierie et en gestion), 159 étudiants se sont vu proposer des stages.

En 2024, 4 277 opportunités ont été offertes à des personnes en début de carrière.



Les plans d'actions pour atteindre ces cibles ainsi que les résultats sont suivis mensuellement par les comités de direction des entités. Un bilan est fait par les responsables des Ressources Humaines avec le Responsable des Enjeux Sociétaux RH, tous les trimestres. Des résultats estimatifs (*forecasts*) sont remontés chaque année au mois de juillet puis en octobre, pour vérifier où en sont les pays et lancer de nouveaux plans d'actions si cela est nécessaire.

Considérant la vulnérabilité des jeunes, Legrand reconduit cette cible pour les années 2025 à 2027 dans sa nouvelle Feuille de Route RSE.

Indicateur Diversité [S1-9_03, S1-9_04, S1-9_05]

En termes d'âge, la répartition des salariés est la suivante :

Répartition des salariés par âge

	En nombre de personnes	En pourcentage
Collaborateurs < 30 ans	5 107	15 %
Collaborateurs ≥ 30 ans et ≤ 50 ans	19 341	57 %
Collaborateurs > 50 ans	9 410	28 %
Total	33 858	100 %

Les chiffres présentés ci-dessus excluent les acquisitions de l'année 2024.

Inclusion sociale, culturelle et ethnoraciale

Pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs Legrand, un module de formation sur les discriminations ethniques est disponible sur la plateforme de formations digitales *Learning with Legrand*.

Aux États-Unis, un « *Black Professional Network (BPN)* » tourné vers les minorités visibles a été créé en 2020. En 2021, un programme de mentorat entre les hauts dirigeants et les employés afro-américains a été mis en place afin d'accroître le maillage des réseaux professionnels. De plus, une approche pilote de « mentorat inversé » entre les dirigeants et les employés pour discuter de l'expérience des

personnes afro-américaines s'est développée. De nombreux employés ont vu leur carrière progresser grâce à l'élargissement de leur réseau.

En 2023 et 2024, le *Black Professional Network* a poursuivi sa série « *Courageous Conversations* », lancée en 2022, conçue pour faciliter le dialogue, lutter contre la stigmatisation et aider les salariés à se sentir en sécurité afin qu'ils puissent être eux-mêmes au travail. Ce réseau a également proposé des séances de bien-être financier animées par un conseiller spécialisé.

En complément, un programme de *leadership* inclusif a été lancé. Il comprend un module de formation en ligne et une série de *webinaires* axés sur les quatre piliers du *leadership* inclusif, à savoir l'objectivité, l'écoute, le sentiment

d'appartenance et l'esprit de croissance. En 2024 ce programme a été complété par des sessions relatives à la reconnaissance des biais pouvant exister lors d'un processus d'entretien, au *management* d'équipes diversifiées et à la façon de mettre en place des stratégies de *management* inclusives. Depuis 2023, 3 autres réseaux ont été lancés aux États-Unis : VETS, pour les vétérans et les personnes qui ont

de la famille dans les forces armées, HALO pour les personnes d'origine hispanique ou latino-américaine et ACE pour les personnes d'origine asiatique.

Au Brésil, un projet d'insertion sociale a été conduit en partenariat avec le Haut-Commissariat aux réfugiés des Nations Unies, l'association *Empresas com refugiados* et le centre d'aide aux migrants de *Caxias do Sul*.

Focus : soutien et intégration de femmes migrantes au Brésil

Legrand a mis en place un programme d'intégration au profit de femmes migrantes. En 2023, 7 femmes ont participé à ce programme. Pour faciliter leur insertion dans le pays, des cours de langues ont été mis en place. Un soutien psychologique a également été proposé. Enfin, des informations sur la législation du travail, la culture brésilienne et les lois sur l'immigration a été dispensé. Ce programme a conduit à l'embauche de ces 7 femmes au sein de l'entreprise. Contribuant à lutter contre la pauvreté (ODD 1), à réduire les inégalités entre les sexes (ODD 5), à offrir un travail décent et favoriser la croissance économique (ODD 8) et à réduire les inégalités (ODD 10), cette initiative a reçu un trophée GEEIS-SDG reconnaissant les actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes comme levier de réalisation des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

En complément de cette initiative, 21 femmes migrantes ont été embauchées en 2024.

Protection de la vie privée [S1.SBM-3_03, S1.SBM-3_04, S1.SBM-3_05, S1.SBM-3_11, S1.SBM-3_12]

Legrand s'engage à traiter les données personnelles de ses collaborateurs conformément aux exigences légales et réglementaires en vigueur, telles que le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). La Direction des Ressources Humaines et la Direction Informatique sont responsables de la mise en œuvre de cet engagement, qui s'applique à toutes les entités de l'entreprise Legrand traitant des données personnelles des salariés.

À cette fin,

- des formations aux salariés sont dispensées sur les bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles ;
- des politiques en lien avec la protection des données personnelles et à la cybersécurité sont en place, imposant le respect de mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la sécurité des données personnelles de ses collaborateurs ;

4.1.3.1.5 Autres exigences de publication

Caractéristiques des salariés de l'entreprise [S1-6_01, S1-6_02, S1-6_04, S1-6_05, S1-6_07, S1-6_09, S1-6_14, S1-6_15, S1-6_16, S1-6_17, S1-6_NEW]

Effectifs salariés à fin 2024

Le *reporting* Ressources Humaines (RH) permet la consolidation périodique des données statistiques de gestion des ressources humaines. Les nouvelles acquisitions sont intégrées au plus tard 2 ans après leur entrée dans le Groupe.

Les entités suivantes sont entrées dans le périmètre du *reporting* RH en 2024 :

- Clamper au Brésil ;

- un réseau de correspondants sectoriels et locaux en charge de la protection des données personnelles est en place ;
- la documentation de conformité au RGPD est établie et tenue à jour ;
- des audits réguliers de conformité sont diligentés.

Les indicateurs sont validés par un organe interne garant du rapport de durabilité.

Ressources allouées et prévues [S1.MDR-A_06 à S1.MDR-A_12]

À la date de publication de son rapport de durabilité, Legrand ne dispose pas de données financières suffisamment fiables sur les données financières suivantes : dépenses d'investissement de capital (*CapEx*), Charges d'exploitation (*OpEx*), dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions. Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027.

- Tecnica au Chili ;
- Voltadis en France ;
- A&H Meyer en Allemagne et en Malaisie ;
- Power Control au Royaume-Uni.

À fin 2024, les effectifs inscrits (CDI/CDD) s'élèvent à 34 901 personnes. Le *reporting* RH est réalisé sur un périmètre de 33 858, soit 97 % des effectifs salariés. Il n'intègre pas les acquisitions réalisées en 2024.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Informations sur les effectifs salariés par sexe

Sexe	Nombre de salariés (effectifs)
Masculin	21 056
Féminin	12 798
Autres	4
Non déclaré	0
Total salariés	33 858

Les données reportées ci-dessus sont extraites des systèmes de paie des différentes entités.

Nombre de salariés dans les pays où l'entreprise compte au moins 50 salariés représentant au moins 10 % du nombre total de salariés

Pays	Nombre de salariés (effectifs)
France	5 545
États-Unis	5 087
Chine	4 439
Inde	3 409

Informations sur les salariés par type de contrat, ventilées par sexe (effectifs)

	Période de référence : 2024				TOTAL
	FEMME	HOMME	AUTRES*	NON DECLARÉ	
Nombre de salariés	12 798	21 056	4	–	33 858
Nombre de salariés permanents	10 677	18 818	4	–	29 499
Nombre de salariés temporaires	2 121	2 238	–	–	4 359
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	27	30	–	–	57
Nombre de salariés à temps plein	12 165	20 764	3	–	32 932
Nombre de salariés à temps partiel	633	292	1	–	926

*Sexe tel que spécifié par les salariés eux-mêmes

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou aux durées conventionnelles ou aux durées pratiquées dans l'entreprise.

Précision complémentaire : il convient de noter que la proportion de contrats de type CDD est structurellement impactée par le nombre important de contrats à durée limitée en Chine, pratique locale courante.

Départs et turnover [S1-6_11, S1-6_12, S1-6_13]

Le total des départs constatés sur l'année 2024 s'est élevé à 6 060 personnes, toutes causes de départ et tous types de contrats confondus (dont 24,6 % correspondent à des licenciements pour motif personnel, à des licenciements pour motif économique, ou à des ruptures anticipées de CDD à l'initiative de l'employeur). Sur ce total, 4 156 départs ont concerné des salariés en contrat à durée indéterminée ; 1 904 départs ont concerné des salariés en contrat à durée déterminée, dont 36 % ont été enregistrés au sein d'entités chinoises compte tenu du nombre important de contrats à durée déterminée, pratique courante en Chine. À noter que 52 % des départs de salariés sous contrat à durée déterminée se sont faits à l'initiative du salarié.

Le taux de rotation est de : 18 %. Ce calcul est fait en prenant au numérateur le nombre total de salariés qui ont quitté leur emploi volontairement ou en raison d'un licenciement, d'un départ à la retraite ou d'un décès en cours

d'emploi, et au dénominateur, le nombre de salariés inscrits aux effectifs en début d'année.

Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise [S1-7_01 à 09, S1-7_NEW1, S1-7_NEW2]

Nombre de travailleurs externes mis à disposition par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emploi » (code NACE N78) : 4 713,7

Nombre de travailleurs externes ayant conclu un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants ») : 71,9

Total consolidé de travailleurs externes : 4 785,6

Pour calculer le nombre de travailleurs externes mis à disposition par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emploi » (code NACE N78) et le nombre de travailleurs externes ayant conclu un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants »), l'entreprise a collecté auprès de ses filiales :

- le nombre d'heures effectuées par des travailleurs externes mis à disposition par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emploi » (code NACE N78) ;
- le nombre d'heures effectuées par des travailleurs externes ayant conclu un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants ») ;
- la durée journalière légale ;

- le nombre annuel de jours théoriques de travail.

Elle a ensuite calculé un nombre équivalent temps plein de travailleurs externes mis à disposition par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emploi » (code NACE N78) et de travailleurs externes ayant conclu un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants ») selon la formule suivante :

- nombre d'heures effectuées par des travailleurs externes mis à disposition par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emploi » (code NACE N78) / (durée journalière légale x nombre annuel de jours théoriques de travail) ;
- nombre d'heures effectuées par des travailleurs externes ayant conclu un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants ») / (durée journalière légale x nombre annuel de jours théoriques de travail).

Le total consolidé des travailleurs externes représente la somme des effectifs ainsi obtenus dans chacun des périmètres de *reporting*.

Le recours aux travailleurs externes ayant conclu un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants ») est utilisé de façon épisodique dans le cadre de projets spécifiques. Le recours aux travailleurs externes mis à disposition par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emploi » (code NACE N78) est utilisé pour faire face à des absences de salariés ou bien à des augmentations de charge de travail.

Cas, alertes et incidences graves en matière de Droits de l'Homme [S1-17_01, S1-17_02, S1-17_03, S1-17_05, S1-17_06, S1-17_09, S4-4_11]

L'état d'avancement des cas, alertes et incidences et des mesures prises en matière de Droits humains 2024 est le suivant :

- incidents examinés par l'entreprise : 52

Points de données répondus partiellement ou non répondus

Pour un certain nombre de *datapoints* matériels, Legrand n'a pas encore mis en place les actions pour y répondre. En voici un résumé :

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
S1.MDR-P_NEW 1	Si l'entreprise n'est pas en mesure de publier les informations requises par l'ESRS concernée sur les politiques, parce qu'elle n'a pas adopté de politiques, elle le signale et indique les raisons	Politique salaires décents, actions, objectifs et <i>metrics</i> à définir	Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier les premiers éléments en 2025
S1.MDR-A_06	Ressources financières et autres ressources, actuelles et futures, allouées au plan d'actions (<i>CapEx</i> et <i>OpEx</i>)	À date de publication de son rapport de durabilité, Legrand ne dispose pas de données financières suffisamment fiables sur les données financières suivantes : <i>CapEx</i> , <i>OpEx</i> , dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions	Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027
S1.MDR-A_07	Explication sur la manière dont les ressources financières actuelles se rapportent aux montants les plus pertinents présentés dans les états financiers		
S1.MDR-A_08	Ressources financières, actuelles et futures, allouées au plan d'actions, ventilées par horizon temporel et par ressource		
S1.MDR-A_09	Ressources financières actuelles allouées au plan d'actions (<i>CapEx</i>)		
S1.MDR-A_10	Ressources financières actuelles allouées au plan d'actions (<i>OpEx</i>)		
S1.MDR-A_11	Ressources financières futures allouées au plan d'actions (<i>CapEx</i>)		
S1.MDR-A_12	Ressources financières futures allouées au plan d'actions (<i>OpEx</i>)		

- plans de réparation en cours de mise en œuvre : 5

- plans de réparation mis en œuvre, dont les résultats ont été passés en revue dans le cadre des procédures de réexamen interne ordinaire de la gestion : les plans de réparation sont mis en œuvre localement avec un suivi de finalisation *a minima* lors de l'entretien annuel suivant avec les personnes concernées lorsque cela est nécessaire.

- incidents ne faisant plus l'objet d'une action : 47

En 2024, 52 alertes en matière de Droits humains ont été signalées, dont 38 étaient relatives à des cas de discriminations potentielles y compris de harcèlement.

Le montant total des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant des incidents et plaintes mentionnés ci-dessus est de 0 en 2024.

En 2024, parmi les 52 alertes précitées, 7 incidents ont été évalués comme graves. Aucune situation de travail forcé ou de travail des enfants telle que définie par les conventions de l'OIT n'a été détectée. Legrand n'a par ailleurs pas été condamné par les autorités judiciaires pour des infractions en lien avec l'éthique des affaires en 2024. Cela n'entraîne aucun paiement d'amende, sanction et indemnisation.

[S1.MDR-A_01 à S1.MDR-A_05, S1.MDR-M_01, S1.MDR-M_02, S1.MDR-T_01 à S1.MDR-T_07, S1.MDR-T_09, S1.MDR-T_11, S1.MDR-T_12, S1.MDR-T_13]

Ressources financières dédiées à l'ESRS S1 [S1.MDR-A_06 à S1.MDR-A_12]

À la date de publication du présent document, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables sur les données financières suivantes : *CapEx*, *OpEx*, dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions pour publier ces informations. Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027.

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
S1-4_08	Divulgarion de la manière dont il est assuré que les pratiques de l'entreprise ne causent ni ne contribuent à des impacts négatifs matériels sur sa propre main-d'œuvre		2026
S1-14_07	Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail ou de décès dus à des accidents du travail, de problèmes de santé liés au travail (maladies professionnelles) et décès dus à des problèmes de santé	Les jours perdus pour maladie professionnelle ne sont pas consolidés à ce jour	Nouvel indicateur dans le reporting S&S à partir de 2025

4.1.3.2 S'engager pour les travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2]

4.1.3.2.1 Périmètres de l'engagement de Legrand [S2.SBM-3_01 à 09]

Périmètre concerné [S2.SBM-3_01, S2.SBM-2, S2.SBM-3 NEW 1 et 2]

L'engagement du Groupe Legrand pour les travailleurs de sa chaîne de valeur amont fait partie intégrante de la stratégie d'achats responsables de l'entreprise et s'applique à toutes les sociétés du Groupe qui procèdent à des achats dans le cadre de leurs activités habituelles.

Les entités acheteuses de Legrand sont présentes dans le monde entier pour être au plus près des besoins des sites et des directions opérationnelles. La stratégie d'achat du Groupe s'appuie sur une organisation matricielle qui permet de centraliser les achats le nécessitant, mais également de s'approvisionner auprès de fournisseurs locaux. Les implantations géographiques des entités du Groupe sont donc un élément significatif dans l'évaluation des risques et impacts bruts à considérer pour la détermination des sujets matériels pour le Groupe, comme par exemple la santé et sécurité, le temps de travail, le travail forcé ou le travail des enfants.

Les impacts potentiels sur les travailleurs de la chaîne de valeur sont pris en compte dans les processus achats qui suivent les recommandations de l'ISO 20400 notamment concernant les choix fournisseurs. Les équipes achats utilisent une matrice de choix pour comparer les offres fournisseurs sur un ensemble de critères RSE, dont les critères sociaux et environnementaux, qui viennent s'ajouter aux critères économiques.

Les impacts, risques et opportunités décrits dans le présent chapitre ne concernent pas les travailleurs de la chaîne de valeur aval (distributeurs, détaillants, etc.).

Priorisation des risques et impacts fournisseurs [S2-2_05]

Pour cartographier les risques associés aux travailleurs de la chaîne de valeur amont de Legrand (ci-après, « les fournisseurs ») tels que définis par la réglementation applicable relative à la CSRD, et conformément à sa volonté d'amélioration continue, Legrand applique son dispositif de gestion des risques qui vise notamment :

- les fournisseurs considérés comme majeurs selon des critères de segmentation du panel et de montant d'achats ;
- les fournisseurs identifiés *via* une méthodologie d'analyse du risque ;

- chaque nouveau fournisseur à travers l'homologation selon des critères précis.

Les actions sur ce panel de fournisseurs seront priorisées selon les critères de la cartographie du risque brut fournisseurs, qui intègre le risque brut pays et la nature des achats réalisés :

- le volume d'achat réalisé ;
- l'exposition de Legrand.

Cette priorisation permettra de déterminer la nature et l'ampleur des actions à mettre en place par Legrand pour les travailleurs de la chaîne de valeur, en ligne avec les moyens à disposition sur les 3 années à venir.

En 2024, le panel fournisseurs de Legrand a fait l'objet d'une analyse de risque pays et secteur et a permis d'identifier trois principaux pays présentant un risque brut pour le Groupe : la Chine, l'Inde et la Turquie.

Les fournisseurs identifiés comme sensibles d'un point de vue RSE font progressivement l'objet d'une évaluation documentaire du risque RSE *via* la plateforme EcoVadis. Lors de cette évaluation, les points suivants sont vérifiés, en particulier concernant les impacts matériels du Groupe (temps de travail, santé et sécurité, travail forcé et travail des enfants) :

- le respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme ;
- le respect de la Déclaration de l'Organisation Internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- le respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur.

La méthodologie d'analyse du risque pays et secteur est détaillée au chapitre 4.1.5.2 de ce document.

Travailleurs de la chaîne de valeur concernés [S2.SBM-3_02, S2.SBM-3_03, S2.SBM-3_08, S2.SBM-3_09]

En 2024, Legrand a priorisé les profils de travailleurs de la chaîne de valeur nécessitant une vigilance accrue. Cette analyse a porté sur toutes les typologies de fournisseurs et prestataires, que cela soit pour l'achat de matériaux et produits destinés à la production (matières plastiques, métaux, emballages, électroniques et produits de négoce) ou pour des achats indirects de biens et services (biens

d'équipements, fournitures industrielles, transports, énergies, achats de prestations, etc.).

Les typologies de personnes concernées sont :

- les enfants pour lesquels les fournisseurs et prestataires ne respecteraient pas l'âge légal minimum indiqué par les législations locales et en particulier l'interdiction d'emploi des enfants de moins de 15 ans ;
- tout travailleur de la chaîne de valeur qui serait soumis au travail forcé, à la servitude et toute autre forme de travail qui ne serait pas accompli volontairement en échange d'une compensation légale et par une personne disposant de son libre arbitre, incluant également le travail clandestin ou dissimulé ;
- tout travailleur de la chaîne de valeur intervenant sur des activités à risque pour leur santé et sécurité de la part de fournisseurs ne déployant pas de politique ou d'actions de prévention suffisantes en la matière.

4.1.3.2.2 Impacts, risques et opportunités [S2.SBM-3_04 à 07, S2.MDR-P_05, S2.SBM-3_NEW 3]

Legrand a identifié les enjeux pertinents pour le Groupe au regard de son industrie, ses activités, ses parties prenantes, sa chaîne de valeur et ses spécificités locales.

Le périmètre des activités intégrées à ces travaux et les consultations des parties prenantes sont décrits aux paragraphes 4.1.1.3.2 « Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe ». Cette approche a été utilisée pour identifier les enjeux matériels pour Legrand au titre de l'ESRS S2 « Travailleurs de la chaîne de valeur ». Les attentes des parties prenantes ont été intégrées à la politique et aux actions qui en découlent.

Les impacts, risques et opportunités matériels pour Legrand en lien avec les travailleurs de sa chaîne de valeur sont présentés ci-dessous :

■ le travail des enfants

Des prestataires et fournisseurs qui ne prohiberaient pas le travail des enfants parmi leurs salariés et les salariés de leur chaîne de valeur pourraient avoir un impact négatif. Les fournisseurs du Groupe présentant un risque brut ou potentiel plus élevé de travail des enfants sont situés principalement en Inde.

De même, ce type de pratique pourrait exposer le Groupe à un risque réputationnel, qui impacterait l'image de l'entreprise et ses ventes et pourrait avoir des conséquences juridiques dans le cadre de son plan de vigilance.

■ le travail forcé

Des prestataires et fournisseurs qui ne prohiberaient pas le travail forcé au sein de leur chaîne de valeur pourraient avoir un impact négatif. Les fournisseurs qui exposent Legrand à un risque brut de travail forcé plus élevé lié à leur localisation géographique sont situés principalement en Chine et en Inde.

- tout travailleur de la chaîne de valeur potentiellement soumis à un non-respect des législations locales et / ou internationales en matière de temps de travail, et aux impacts négatifs sur leurs conditions de travail qui en résulterait.

En 2024, des analyses de risque brut ont été effectuées afin de déterminer les pays et les secteurs d'activités pour lesquels ces travailleurs de la chaîne de valeur sont particulièrement exposés.

De plus, dans le cadre de sa Feuille de Route RSE, Legrand soutient l'emploi des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail peut être plus compliqué du fait de leur situation (par exemple, personnes en situation de handicap ou personnes issues de minorités visibles, qu'elles soient sociale, culturelle ou ethnique).

De même ce type de pratique pourrait exposer le Groupe à un risque réputationnel brut, qui impacterait l'image de l'entreprise ainsi que ses ventes et pourrait avoir des conséquences juridiques dans le cadre de son plan de vigilance.

■ les conditions de travail

Le non-respect des législations locales et/ou internationales en matière de temps de travail des travailleurs de la chaîne de valeur, de la part des fournisseurs directs ou indirects ou des prestataires du Groupe, pourrait créer un risque réputationnel et juridique pour le Groupe.

■ la santé et sécurité des travailleurs

L'absence de politique ou d'application de politique de santé et sécurité pouvant entraîner des accidents du travail, ainsi que des accidents potentiellement mortels dans la chaîne de valeur de Legrand, en particulier dans le cadre de son plan de vigilance pourrait créer un risque réputationnel et juridique pour le Groupe.

A *contrario*, le déploiement de politiques et de bonnes pratiques en matière de santé et sécurité auprès des fournisseurs directs et indirects et des partenaires du Groupe, et en particulier ceux pouvant effectuer des activités à risque pour leur santé et sécurité pourraient représenter une opportunité en renforçant la bonne réputation du Groupe.

Ces impacts, risques et opportunités sont considérés comme matériels étant donné la localisation d'une partie du panel fournisseurs du Groupe dans des pays présentant un risque de travail des enfants et de travail forcé et dans des pays moins exigeants en matière de législation sur le temps de travail et la santé et sécurité des travailleurs. Ils font l'objet d'un plan d'actions décrit ci-après.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

4.1.3.2.3 Politiques

Principes [S2.MDR-P_01 à 06, S2.SBM-2_NEW 2, S2-1_06, S2.MDR-P_04, S2-1_01, S2-1_02, S2-1_03, S2-1_05, S2-1_08, S2-1_09, S2-4_NEW 1]

Legrand veille, à travers sa démarche d'achats responsables, à promouvoir une chaîne de valeur respectueuse des Droits humains internationalement reconnus. Cet engagement est porté par le Code de Conduite Fournisseurs du Groupe, qui est intégré dans la Charte des Droits humains de Legrand.

La démarche achats responsables du Groupe est détaillée au chapitre 4.1.5.2 du présent document.

Les principales parties prenantes internes et externes du Groupe ont été consultées lors de l'enquête de matérialité d'impact du Groupe en 2023, ce qui a permis de mettre en lumière les attentes fortes des parties prenantes au sujet des Droits humains et des conditions de travail, ainsi que leur fort impact sur l'activité de Legrand.

Ces attentes ont été prises en compte dans :

1. l'élaboration de la politique relative aux Droits humains ;
2. la qualification des sujets matériels de Legrand ;
3. la définition des priorités de la nouvelle Feuille de Route RSE du Groupe.

Pour plus d'informations sur ce sujet, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.1.1.3.2 «Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe».

Legrand attend de ses fournisseurs et partenaires, quels que soient leur secteur d'activité, leur taille ou pays de localisation, que leurs pratiques soient conformes aux principes énoncés dans les lois et réglementations et dans les normes locales, nationales et internationales, tels que :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- la Déclaration de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), en particulier les 10 conventions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- le Pacte Mondial, en particulier les principes relatifs aux Droits de l'Homme et aux normes du travail ;
- le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (PIDCP) ;
- le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (ou « Rapport John Ruggie ») ;
- les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Les impacts, risques et opportunités matériels de Legrand sont couverts par le Code de Conduite Fournisseurs qui comprend, en particulier, les engagements ci-dessous :

- respecter l'âge légal minimum indiqué par les législations locales et proscrire l'emploi d'enfant de moins de 15 ans ;
- proscrire le travail forcé, la servitude et toute autre forme de travail qui ne serait pas accompli volontairement en échange d'une compensation légale et par une personne disposant de son libre arbitre et à proscrire le travail clandestin ou dissimulé ;

- respecter les durées légales du travail journalier, hebdomadaire et de repos ;
- transcrire une politique santé et sécurité dans un document signé au plus haut niveau ;
- évaluer les risques professionnels et mettre en place les actions et les indicateurs nécessaires pour prévenir et gérer les risques identifiés dans une démarche d'amélioration continue.

L'entreprise s'engage à rechercher des conditions contractuelles équilibrées avec ses fournisseurs et partenaires, en tenant compte des prix et délais raisonnables pour la fourniture de biens ou de services.

De même, Legrand attend de ses fournisseurs et partenaires qu'ils s'engagent à promouvoir et à décliner les mêmes principes dans leur chaîne de valeur avec le même niveau d'exigence.

Legrand s'assure de leur engagement par la signature de son Code de Conduite Fournisseurs, qui fait partie des Conditions Générales d'Achats du Groupe.

Legrand s'inscrit dans une dynamique de collaboration et d'amélioration continue et s'engage à accompagner ses fournisseurs et partenaires dans l'atteinte de son niveau d'exigence, à travers la mise en place conjointe de plans d'amélioration et la mise à disposition de modules de formation et de webinaires.

Tout manquement ou refus de respect de ces principes peut entraîner des conséquences sur la relation d'affaires, pouvant aller jusqu'à sa résiliation.

En complément, aucune alerte éthique interne ou externe concernant un impact négatif matériel pour les travailleurs de la chaîne de valeur n'a été signalé en 2024.

Minerais de conflit [S2_S2-4_NEW 1]

Dans plusieurs pays du monde, notamment en République démocratique du Congo et dans les pays avoisinants, l'exploitation de certains minerais peut alimenter des groupes armés, des conflits et des crimes contre la population. Ces « minerais de conflit », appelés 3TG (*Tin, Tantalum, Tungsten, Gold*) sont la cassitérite (minerai d'étain), le coltan (minerai du tantale), la wolframite (minerai de tungstène) et l'or.

Legrand n'est jamais en situation d'acheter des minerais en direct. Cependant, conformément à sa politique Minerais de Conflit, le Groupe soutient les initiatives de l'OCDE et suit les indications du « Guide OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflits ou à haut risque ».

À travers sa Politique Minerais de Conflit, Legrand prend l'engagement de ne s'approvisionner qu'auprès de sources responsables et fiables de minerais de conflit, et interdit les achats qui contribueraient à des conflits armés ou à des violations des droits humains, comme stipulé dans sa Politique Minerais de Conflit.

L'entreprise s'assure de la traçabilité des minerais de conflit de la part de ses fournisseurs et partenaires et les incite à appliquer les mêmes principes à leur propre chaîne de valeur, conformément aux lignes directrices de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais.

Legrand s'engage à communiquer à ses clients les informations connues sur sa chaîne d'approvisionnement pour les minerais 3TG, le cobalt et le mica.

Conformément aux procédures de Legrand, tout non-respect des principes fondamentaux, des règles et des réglementations énoncés dans sa Politique Minerais de Conflit ou toute réglementation connexe peut entraîner des conséquences sur la relation d'affaires allant jusqu'à sa résiliation.

Organisation et suivi [S2-1_04, S2-2_04, S2.MDR-P_03]

La Direction des Achats Groupe est responsable du déploiement et de l'application de la démarche d'achats responsables, qui prend en compte les droits humains tout au long de sa chaîne de valeur, ainsi que de la mesure de leur efficacité.

Legrand vérifie, à travers les analyses de risque (notamment au niveau des pays, des secteurs et des fournisseurs), que les fournisseurs et partenaires, respectent effectivement les Droits humains. Pour les fournisseurs et partenaires évalués comme risqués ou critiques, l'entreprise met en place des plans d'actions et des suivis formalisés, partagés et obligatoires tels que décrits ci-après.

La Direction des Achats Groupe rend compte régulièrement au Comité de Direction de l'avancée des politiques et des plans d'actions au sujet des achats responsables. Les exigences en matière de *reporting* extra-financier font l'objet d'un suivi lors des Comités d'audit par le Conseil d'administration. Celui-ci s'assure de la fiabilité des indicateurs extra-financiers et du processus de contrôle des informations en matière de durabilité.

4.1.3.2.4 Actions, mesures et objectifs [S2.MDR-A_01 à 12]

Les actions en cours [S2.MDR-A_01 à 03, S2-3_01]

Les actions de Legrand pour prévenir, atténuer ou remédier aux impacts négatifs sur les travailleurs de la chaîne de valeur sont déployées dans le cadre de :

- la Politique Achats et le déploiement du Code de Conduite Fournisseurs (se référer au chapitre 4.1.5 du présent document) ;
- la gestion du risque fournisseurs (se référer au chapitre 4.1.5 du présent document) ;
- la traçabilité de la chaîne de minerais de conflit.

Consultation et communication [S2.MDR-P_06, S2-2_01, S2-2_02, S2-2_06, S2-3_02, S2-3_03, S2-3_04, S2-3_06, S2-5_01]

Legrand a mis en place des modes d'engagement et d'écoute de ses fournisseurs, comme par exemple les « voix fournisseurs », l'enquête de matérialité d'impact ou encore l'engagement sur la diversité et l'inclusion. Cependant, le Groupe n'a pas mis en place de mesure de l'engagement formel des travailleurs de sa chaîne de valeur.

Legrand étudiera en 2025 et 2026, les possibilités technologiques et opérationnelles de dialogues avec les travailleurs de la chaîne de valeur et/ou leurs représentants légitimes, afin notamment d'alimenter les analyses de matérialité. Le processus d'engagement des travailleurs de la chaîne de valeur sera étudié en 2025 ou 2026, ainsi que la mesure de son efficacité.

La Politique Achats, le Code de Conduite Fournisseurs, les Conditions Générales d'Achats et la Politique Minerais de Conflit sont à la disposition des fournisseurs et de leurs salariés sur le site www.legrandgroup.com.

Ces documents sont également transmis aux fournisseurs lors de leur homologation, et/ou lors de la signature de nouveaux contrats.

Legrand a mis en place un dispositif d'alerte éthique Signal'Ethic, accessible à toutes les parties prenantes internes et externes, ainsi que des procédures de protection des lanceurs d'alerte. Dans son Code de Conduite Fournisseurs, Legrand précise qu'en signant ce document, les fournisseurs et partenaires s'engagent à informer leurs salariés de l'existence de ce dispositif d'alerte. Cependant, Legrand n'évalue pas si les travailleurs de la chaîne de valeur ont bien connaissance de ce dispositif d'alerte. En 2025, Legrand déterminera les modalités et le périmètre de travailleurs de la chaîne de valeur auprès desquels des actions pourraient être menées pour évaluer leur connaissance et leur confiance concernant le processus d'alerte du Groupe. Pour plus d'informations, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.1.4 « Conduite des affaires – Agir de façon éthique » du présent document.

Gestion du risque fournisseurs [S2-4_10, S2-4_11]

En 2024, les règles et les processus de gestion du risque fournisseurs ont été renforcés, en particulier avec les actions suivantes :

- renforcement du processus d'évaluation des fournisseurs à risque identifiés comme sensibles sur les 4 piliers suivants : Social / Droits humains, Ethique, Environnement et Achats Responsables et définition d'indicateurs associés ;
- mise en place de plans d'actions pour les fournisseurs risqués et critiques, avec priorisation du pilier Social / Droits humains en 2024 ; avec un suivi et des indicateurs associés ;
- mise en place d'audits sur site pour les fournisseurs critiques ;
- étude des règles de sortie du panel fournisseurs en cas de non-conformité ;
- architecture contractuelle et processus d'homologation.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
T
A

Legrand a davantage renforcé son dispositif d'audits sur site en établissant un partenariat avec un prestataire spécialisé et en actualisant sa grille d'audit en lien avec les sujets matériels de la CSRD concernant les travailleurs de la chaîne de valeur. La présence d'un fournisseur dans un pays et/ou secteur à risque, tel qu'identifiés par le Groupe, fait partie des critères de priorisation concernant le déploiement de ce dispositif d'audits.

Le contrôle des cas de non-conformités et la vigilance concernant les travailleurs de la chaîne de valeur sont des objectifs essentiels pour Legrand, et ses acheteurs sont formés spécifiquement pour pouvoir procéder à des audits sur site.

Aucun problème grave lié aux Droits de l'Homme dans sa chaîne de valeur n'a été identifié en 2024 par le Groupe.

Conformément au processus d'audit sur site, les non-conformités éventuelles sont traitées par la mise en place d'un plan d'actions chez les fournisseurs concernés et un audit de suivi est réalisé si nécessaire (se référer au chapitre 4.1.5.3 du présent document).

La traçabilité de la chaîne de minerais de conflit

Parmi les actions visant à limiter les risques et impacts négatifs concernant les travailleurs de la chaîne de valeur du Groupe, Legrand agit tout particulièrement sur les minerais issus de zones de conflit, notamment :

- en soutenant la *Responsible Minerals Initiative* (RMI), en utilisant les standards mis en place afin de garantir la transparence de l'approvisionnement via le *Conflict Mineral Reporting Template* (CMRT) pour les minerais 3TG et le *Extended Mineral Reporting Template* (EMRT) pour le Mica et le Cobalt ;
- en identifiant et évaluant les risques liés à sa chaîne d'approvisionnement, notamment dans ses 25 sous-familles d'achats potentiellement exposées, principalement liées aux composants électroniques et métaux, à qui Legrand demande de se conformer à la réglementation applicable sur les minerais de conflit. Ainsi, ces fournisseurs intègrent dans la plateforme d'homologation et de pilotage de la performance des fournisseurs « *Supplier Value Management* » (SVM), les CMRT et EMRT permettant de collecter la traçabilité des minerais. Legrand encourage ses fournisseurs à appliquer les mêmes principes à leur propre chaîne de valeur.

En 2024, 76 % des fournisseurs des familles d'achats concernées se sont engagés à ne pas s'approvisionner dans les zones de conflits, 138 pour les 3TG, 31 fournisseurs pour le Cobalt et le Mica et 35 pour les deux typologies de minerais (standards CMRT et EMRT dûment complétés).

En cas de non-conformité ou de non-réponse à l'enquête sur les minerais de conflit, Legrand applique ses processus de diligence raisonnable, pouvant aller jusqu'à la sortie du panel des fournisseurs non conformes. En 2025, le Groupe poursuivra l'extension du périmètre de couverture.

Efficacité des processus et actions en cours [S2-4_01, S2-4_02, S2-4_04, S2-4_10, S2_S2-4_NEW 5]

Le non-respect des réglementations et règles en matière de temps de travail, travail des enfants, travail forcé et santé et sécurité fait partie des sujets évalués lors des audits sur site, et peut conduire à la non-homologation de fournisseurs. Les fournisseurs existants doivent quant à eux mettre en place des plans d'actions correctifs et prouver une amélioration dans les 6 mois, avec un audit sur site de contrôle dans les 3 mois. En cas de non-respect de ces règles ou en cas de refus d'évaluation ou d'audit, Legrand peut décider une sortie progressive du portefeuille des fournisseurs concernés.

En 2024, 466 fournisseurs ont été formés à l'utilisation de la plateforme d'évaluation des risques RSE et 1 376 ont participé aux différents webinaires du Groupe sur la RSE.

La Politique Achats et les Feuilles de Route associées sont déployées auprès des fournisseurs à chaque étape de la relation (signature du Code de Conduite Fournisseurs, questionnaire RSE lors de l'homologation des fournisseurs et évaluations de risque RSE). Elle contribue au renforcement de la bonne réputation du Groupe à travers le déploiement de bonnes pratiques en matière de santé et sécurité chez ses fournisseurs (se reporter au chapitre 4.1.5.1 du présent document).

Le taux de couverture des fournisseurs ayant signé le Code de Conduite Fournisseurs est d'ores et déjà mesuré de façon centralisée par le Groupe, avec une ventilation et un suivi des résultats par pays. Il atteint 52,9 % du montant total des achats du Groupe à fin 2024.

Depuis 2012, Legrand a le label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables », label adossé, depuis fin 2017, à la norme ISO 20400 – achats responsables, lignes directrices. Le Groupe est audité chaque année afin de vérifier le respect des principes de ce label.

En interne, l'efficacité des processus achat est encadrée par un Système de *Management* de la Qualité (SMQ) Achats certifié ISO 9001. Pour plus d'information à ce sujet, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.1.5.1 du présent document.

Le Comité de Direction Achats supervise l'évolution et le déploiement des processus de pilotage et de gestion du risque RSE.

Les objectifs futurs [S2-4_01, S2-4_02, S2-4_03, S2-4_04, S2-4_12]

La Feuille de Route RSE [S2.MDR-T_01 à 08, S2.MDR-T_01 à 13, S2.MDR-M_02]

La sixième Feuille de Route RSE du Groupe 2025-2027, lancée début 2025, intègre le sujet des Droits humains, conformément aux objectifs de la Politique Achats de Legrand et aux engagements de son Code de Conduite Fournisseurs.

L'ambition de Legrand à horizon 2027, est d'engager 100 % de ses fournisseurs majeurs et 100 % des fournisseurs présentant, fin 2024, un risque brut inhérent à leur localisation ou secteur d'activité à signer le Code de Conduite Fournisseurs, dans le respect des normes de l'OIT en matière de Droits de l'Homme. La liste des fournisseurs concernés sera actualisée annuellement. Legrand se dotera également d'un objectif en termes de score minimum en matière de Droits humains pour ses fournisseurs majeurs.

Cette nouvelle ambition sur les Droits humains a été présentée de façon anticipée à plus de 500 fournisseurs dès 2024, pour permettre un déploiement et une prise en compte immédiats de ce sujet. Près de 130 acheteurs ont d'ores et déjà été formés à cette thématique.

Pour identifier les fournisseurs présentant un risque brut lié à leur localisation ou secteur d'activité, Legrand s'appuie sur la méthodologie d'évaluation du risque d'EcoVadis.

Considérant les objectifs de la nouvelle Feuille de Route, les jalons intermédiaires seront publiés en 2025.

Plan d'actions à venir [S2_S2-4_NEW 5, S2-4_08, S2-4_09, MDR-A_14]

Au cours du dernier trimestre 2024, Legrand a fait appel à un prestataire externe pour réaliser une étude complète relative aux processus et outils de gestion des relations de Legrand avec ses fournisseurs et plus précisément concernant les travailleurs de la chaîne de valeur amont dans le cadre de la CSRD. Les conclusions de cette étude constituent le fil conducteur des actions qui viendront compléter l'approche de Legrand à partir de 2025 et qui seront déployées sur les prochaines années.

Les axes d'actions principaux identifiés, et qui seront déployés entre 2025 et 2027 sont les suivants :

- mise à jour et extension de la cartographie des travailleurs de la chaîne de valeur. Celle-ci sera intégrée progressivement à la démarche de gestion du risque fournisseurs. Les objectifs de déploiement et de couverture sont définis selon des critères de risque pays et de secteur d'activité du fournisseur, de segmentation du panel et de montant d'achats ;
- intégration des impacts, risques et opportunités matériels dans les critères de segmentation et de priorisation du risque. Les différents processus de gestion du risque fournisseurs ont fait l'objet d'une analyse au regard des sujets matériels pour le Groupe. Ils seront utilisés pour permettre un déploiement optimal de la gestion du risque fournisseurs sur la cartographie des travailleurs de la chaîne de valeur identifiée comme prioritaire ;
- à partir des analyses et de la mesure des résultats des évaluations de risques RSE, détermination des éventuelles actions complémentaires d'atténuation du risque et d'engagement des travailleurs de la chaîne de valeur sur les impacts, risques et opportunités matériels (temps de travail, santé et sécurité, travail forcé et travail des enfants). Les résultats des évaluations et des audits RSE des fournisseurs feront l'objet d'analyses et de suivis spécifiques sur les sujets matériels et les fournisseurs concernés feront l'objet de plans d'actions prioritaires ;

- mise en place d'outils complémentaires si nécessaire pour la récolte d'informations et de mesures tout le long de la chaîne de valeur. Les outils de gestion de la relation fournisseurs et de collecte des données fournisseurs ont fait l'objet d'une analyse afin de déterminer les compléments nécessaires pour collecter les informations sur les impacts, risques et opportunités matériels pour le Groupe.

Poursuite et déploiement des actions engagées en 2025 [S2-4_05, S2-4_06, S2-4_07]

■ Code de Conduite

Le Groupe poursuivra et étendra le déploiement de ses attentes et exigences à travers la signature de son Code de Conduite Fournisseurs qui sera demandé aux nouveaux fournisseurs (conformément au processus d'homologation), aux fournisseurs majeurs et aux fournisseurs potentiellement à risque (conformément à la nouvelle Feuille de Route RSE).

■ Évaluations RSE

Le Groupe poursuivra et étendra les évaluations RSE des fournisseurs et les plans d'actions associés. Les fournisseurs présentant une note insuffisante sur le pilier Social / Droits humains, et exposés à un risque secteur ou pays, feront l'objet d'analyses complémentaires concernant les impacts, risques et opportunités matériels, afin d'identifier les plans d'amélioration à mettre en place en réponse à de potentiels impacts matériels négatifs sur les travailleurs de la chaîne de valeur, conformément aux règles de gestion du risque RSE fournisseurs du Groupe.

■ Audits sur site

Le déploiement des audits sur site basés sur une grille d'audit renforcée pour les impacts, risques et opportunités matériels permettra de limiter les risques réputationnels et juridiques conformément aux obligations du Groupe dans le cadre de son plan de vigilance. L'analyse des résultats d'audits permettront d'identifier les plans d'actions d'amélioration à mettre en place en réponse à de potentiels impacts matériels négatifs sur les travailleurs de la chaîne de valeur.

Les résultats des évaluations RSE, des plans d'actions et des audits sur site font l'objet de *reporting*. Leurs résultats détaillés et le suivi des actions sont décrits dans le chapitre 4.1.5.2 du présent document d'enregistrement universel.

■ Formation des fournisseurs

Avec la signature du Code de Conduite Fournisseurs, les évaluations RSE, et la mise en place de plans d'actions et audits sur site, le Groupe incite fortement ses fournisseurs à s'engager dans une approche d'amélioration continue, et contribue ainsi à limiter les risques de non-respect des législations locales et/ou internationales en matière de temps de travail, de non-respect des règles de santé et sécurité et de risque de travail forcé ou de travail des enfants.

Pour plus d'informations sur ces actions, le lecteur est invité à se reporter aux chapitres 4.1.5.1 et 4.1.5.2 du présent document.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
T
A

Ressources financières [S2.MDR-A_07 à 10, S2-4_12, S2.MDR-A_06]

En 2024, la Direction des Achats a consacré environ 900 k€ de dépenses opérationnelles afin de déployer la Politique Achats et les priorités associées. Ce montant sera revu chaque année dans le cadre du processus budgétaire et adapté en fonction des besoins identifiés. Aucune dépense d'investissement de capital n'a été faite jusqu'à présent ou n'est prévue.

Les dépenses opérationnelles intègrent :

- la masse salariale des personnes travaillant sur la thématique des achats responsables au niveau du Groupe ;
- les prestations de service (audits sur site, conseils, communication) liées aux achats responsables ;
- les outils d'évaluation liés aux achats responsables.

Le coût de déploiement au sein des services achats locaux concernant les achats responsables et notamment des actions en lien avec les travailleurs de la chaîne de valeur n'est pas estimé en propre car il fait partie intégrante des prérogatives des acheteurs.

4.1.3.2.5 Autres exigences de publication

Pour un certain nombre de *datapoints* matériels, Legrand n'a pas encore mis en place les actions pour y répondre. En voici un résumé :

Datapoints	Contenu	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
S2-2_06	Manière dont l'efficacité de l'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur est évaluée	Legrand n'a pas mis en place de mesure de l'engagement des travailleurs de la chaîne de valeur. Legrand réalise néanmoins diverses enquêtes d'écoute de ses fournisseurs (voix fournisseurs, diversité & inclusion, matérialité CSR)	Legrand étudiera en 2025 les possibilités technologiques et opérationnelles de dialogues avec les travailleurs de la chaîne de valeur et/ou leurs représentants légitimes afin d'alimenter les analyses de matérialité, ainsi que les mesures de son efficacité
S2-3_05	Manière dont il est évalué que les travailleurs de la chaîne de valeur sont informés et font confiance aux structures ou processus comme moyen de faire connaître leurs préoccupations ou besoins et de les faire traiter	Legrand ne vérifie pas que les travailleurs de la chaîne de valeur sont informés des moyens existants pour faire part de leurs préoccupations, cependant Legrand met à disposition un système d'alerte éthique ouvert aux parties prenantes internes et externes et dont il est fait mention dans le Code de Conduite Fournisseurs	En 2025, Legrand déterminera les modalités et le périmètre de travailleurs de la chaîne de valeur auprès desquels des actions pourraient être menées pour évaluer leur connaissance et leur confiance concernant le processus d'alerte du Groupe
S2-5_02	Manière dont les travailleurs de la chaîne de valeur, leurs représentants légitimes ou des mandataires crédibles ont été directement impliqués dans le suivi des performances par rapport aux objectifs	Le processus d'engagement des travailleurs de la chaîne de valeur, ainsi que les modalités de leur implication dans le suivi des performances par rapport aux objectifs, seront étudiés en 2025	
S2-5_03	Divulgence de la manière dont les travailleurs de la chaîne de valeur, leurs représentants légitimes ou des mandataires crédibles ont été directement impliqués dans l'identification des leçons ou des améliorations résultant de la performance de l'entreprise		
S2.MDR-M_01	Description de la métrique utilisée pour évaluer la performance et l'efficacité, en relation avec l'impact matériel, le risque ou l'opportunité	Legrand n'a pas mis en place de métrique pour évaluer la performance et l'efficacité, en relation avec l'impact matériel, le risque ou l'opportunité	La mise en place de ces métriques s'effectuera en parallèle avec les plans d'actions dont le déploiement est prévu à partir de 2025

4.1.3.3 S'engager pour nos clients, consommateurs et utilisateurs finaux [ESRS S4]

Legrand place la satisfaction de ses clients au cœur de ses priorités. Legrand s'adresse à une multiplicité de clients (prescripteurs, distributeurs, installateurs et utilisateurs) et il est essentiel pour le Groupe de s'assurer en permanence qu'il propose la meilleure expérience à ses clients.

Dans un environnement concurrentiel et en constante évolution technologique, le Groupe a renforcé son approche expérience client et son organisation qualité, pour proposer à ses clients des produits de qualité, un suivi de leur satisfaction et des systèmes pour être à leur écoute et répondre à leurs demandes, dans une logique d'amélioration continue tout au long du cycle de vie du produit.

4.1.3.3.1 Définitions [S4.SBM-3_01, S4.SBM-3_02, S4.SBM-3_03, S4-2_02, S4-2_03]

Les différents types de clients de Legrand sont décrits ci-dessous et les politiques et plans d'actions mis en place pour répondre aux impacts, risques et opportunités matériels couvrent l'ensemble de ces parties prenantes. Le dialogue

avec les parties prenantes de l'entreprise est décrit dans le chapitre 4.1.1.3.2 « Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe » de ce document d'enregistrement universel.

4.1.3.3.1.1 Clients BtoB

Tous les clients *BtoB*⁽¹⁾ (*Business to Business*) de Legrand sont susceptibles d'être matériellement impactés par l'entreprise sur les sujets identifiés comme matériels pour le Groupe sur les thématiques de l'ESRS S4 « Consommateurs et utilisateurs finaux ». Cela inclut les installateurs électriciens, les distributeurs en matériels électriques, et d'autres partenaires commerciaux stratégiques (prescripteurs et investisseurs). Ces clients *BtoB* sont impactés en propre, ou *via* leur propre chaîne de valeur.

Les typologies de clients *BtoB* de Legrand sont détaillés ci-dessous, avec les sujets qui peuvent être matériels pour eux et Legrand :

- **maîtres d'œuvre** (ex. entreprise d'installation électrique, tableautiers, intégrateurs de systèmes, artisans électriciens...) : ils sont directement impactés par la qualité, la conformité, la facilité de mise en œuvre et la sécurité des produits Legrand qu'ils installent ;

- **distributeurs en matériels électriques** (ex. distributeurs professionnels dont les généralistes, bricolage, spécialistes, discount...) : ils dépendent de la disponibilité et de la qualité des produits Legrand pour satisfaire leurs propres clients ;

- **prescripteurs** (ex. bureaux d'études, architectes, et autres professionnels responsables de la conception et de la supervision des projets de construction) : ils sont impactés par la qualité, la conformité et la sécurité des produits Legrand prescrits dans leurs projets ;

- **maîtres d'ouvrage** (ex. les investisseurs et les promoteurs immobiliers qui financent et dirigent les projets de construction) : ils sont impactés par la performance et la durabilité des produits Legrand, qui peuvent influencer la valeur et la rentabilité de leurs investissements ;

- **utilisateurs finaux professionnels** : ils dépendent des produits Legrand pour leurs activités professionnelles.

4.1.3.3.1.2 Consommateurs et utilisateurs finaux

Tous les consommateurs et utilisateurs finaux susceptibles d'utiliser les produits commercialisés par Legrand sont inclus dans le champ d'application de cet ESRS S4 et dans la chaîne de valeur de Legrand. Cependant, Legrand n'entretient pas de relation commerciale ou contractuelle directe avec tous les consommateurs et utilisateurs finaux, inclus dans le champ d'application de cet ESRS S4. Les utilisateurs finaux « professionnels » sont inclus ci-dessus dans le volet *BtoB*.

Les types de consommateurs et utilisateurs finaux comprennent les :

- **consommateurs individuels** : ils peuvent être impactés par la qualité, la sécurité, la conformité, l'efficacité énergétique, et la disponibilité des produits Legrand mais aussi par la qualité d'information qui leur est fournie sur les produits et services. Ils peuvent également être concernés par la protection de leurs données personnelles, et ce plus particulièrement pour les produits connectés ;

- **groupes vulnérables** : certains utilisateurs finaux, tels que les enfants, les clients à faibles revenus ou les personnes âgées, représentent un public vulnérable à prendre en compte.

(1) *BtoB*, ou *Business to Business*, fait référence au modèle d'affaires où une entreprise vend des produits ou services directement à une autre entreprise, plutôt qu'à des consommateurs individuels.

4.1.3.3.2 Stratégie [S4.SBM-2_NEW 1]

La stratégie et le modèle économique de Legrand privilégient le respect des intérêts, des droits et des opinions de ses consommateurs et utilisateurs finaux, notamment à travers sa raison d'être « Améliorer les vies » et ses valeurs de responsabilité et d'innovation.

Plus spécifiquement, les intérêts et points de vue des consommateurs et utilisateurs finaux sont intégrés à la stratégie et au modèle d'affaires de l'entreprise de la manière suivante :

- **orientation client** : Legrand prend en compte les commentaires de ses clients reçus dans le cadre de ses initiatives comme l'enquête de satisfaction client, réalisée annuellement et dans l'ensemble des entités du Groupe, et des enquêtes transactionnelles régulières. Ces efforts permettent de s'assurer que les besoins des consommateurs guident la création de l'offre, le développement des produits et l'amélioration des services de Legrand.

4.1.3.3.3 Les impacts, risques et opportunités

4.1.3.3.3.1 Processus d'identification des impacts, risques et opportunités [S4.SBM-3_04, S4.SBM-3_05, S4.SBM-3_06, S4.SBM-3_07, S4.SBM-3_08, S4.MDR-P_05, S4.SBM-2_NEW 2, S4.SBM-3_NEW 1, S4.SBM-3_NEW 2, ERSR2_S4.SBM-3_NEW]

Legrand a identifié les enjeux pertinents pour le Groupe au regard de son industrie, ses activités, ses parties prenantes, sa chaîne de valeur et ses spécificités locales. Le processus d'identification et de classification des enjeux matériels pour le Groupe est décrit au chapitre 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités » du présent document.

De même, le périmètre des activités intégrées à ces travaux et les consultations des parties prenantes sont décrits au chapitre 4.1.1.3.2 « Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe ». Cette approche a été utilisée pour identifier les enjeux matériels pour Legrand au titre de l'ESRS S4 « Consommateurs et utilisateurs finaux ». Les attentes des parties prenantes ont été intégrées à la politique et aux actions qui en découlent.

Les impacts, risques et opportunités matériels pour Legrand en lien avec les clients de Legrand et sa chaîne de valeur sont présentés ci-dessous :

■ Protection de la vie privée

Une violation des lois et réglementations en matière de protection des données pourrait entraîner des plaintes des consommateurs finaux ou clients BtoB et une saisie de l'autorité locale comme par exemple la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) en France, ce qui représenterait un risque réputationnel et financier pour le Groupe.

■ Accès à l'information (de qualité)

Dans le cas où l'information sur les produits à destination des clients et consommateurs finaux n'était pas de qualité sur les produits Legrand, cela engendrerait un risque réputationnel pour le Groupe.

- **Droits de l'Homme** : Legrand est engagé à respecter les Droits de l'Homme tout au long de sa chaîne d'approvisionnement et cela couvre également ses clients. Depuis 2007, l'entreprise applique les principes directeurs du Pacte mondial des Nations Unies, qui comprennent des engagements en matière de Droits de l'Homme, de normes du travail, de responsabilité environnementale et de lutte contre la corruption.
- **innovation responsable** : l'entreprise conçoit des produits répondant à des normes élevées en matière de sécurité, d'accessibilité et d'efficacité énergétique afin de répondre durablement aux attentes sociétales et individuelles. Legrand intègre les principes de l'éco-conception lors du développement de ses produits et des modèles d'économie circulaire.

Cette approche centrée sur le client garantit que les décisions de développement de produits et services, et commerciales de Legrand s'alignent constamment avec les attentes et besoins des consommateurs tout en préservant leurs droits.

■ Non-protection des clients *BtoB* (*entity-specific*)

La non-protection de la vie privée des clients, de leur liberté d'expression et de l'accès à l'information de qualité des produits pourraient entraîner des litiges et un risque réputationnel et juridique pour le Groupe.

Sécurité des clients, consommateurs et/ou des utilisateurs finaux

■ Santé et sécurité et sécurité de la personne

La défaillance d'un produit pourrait impacter négativement le client qu'il soit *BtoB*, consommateur ou utilisateur final (personne vulnérable ou non) avec un potentiel impact sur la santé et/ou la sécurité.

■ Protection des enfants

La défaillance d'un produit pourrait avoir un impact négatif sur l'utilisateur, particulièrement si celui-ci est un enfant et que la défaillance entraîne la « non-protection » de cet enfant. Les conséquences s'étendraient également au client installateur qui a installé le produit.

L'ensemble des impacts, risques et opportunités potentiels mentionnés ci-dessus ne résultent pas de la stratégie ni du modèle d'affaires de Legrand, mais sont liés à son industrie, et ils influencent donc la manière dont Legrand a façonné sa stratégie et son modèle d'affaires pour protéger ses clients et consommateurs. Les politiques et plans d'actions mis en place pour le faire sont détaillés ci-dessous.

4.1.3.3.4 Politiques [S4.MDR-P_01, S4.MDR-P_02, S4.MDR-P_03, S4.MDR-P-04, S4.MDR-P_05, S4.MDR-P_06, S4-1_01, S4-3_01, S4-3_06]

Pour couvrir ces impacts, risques et opportunités matériels, Legrand a mis en place plusieurs politiques, décrites ci-dessous. Ces politiques prennent en compte les attentes des parties prenantes du Groupe, telles qu'elles sont captées

par l'entreprise dans le cadre du dialogue réalisé avec les principales parties prenantes du Groupe, présenté au chapitre 4.1.1.3.2 « Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe ».

IROs identifiés comme matériels par Legrand

Politiques mises en place pour répondre aux IROs

Protection de la vie privée	Politique de Protection des données des clients et utilisateurs
Accès à l'information (de qualité)	Politique Expérience Client et Politique Qualité
Non-protection des clients <i>BtoB</i>	Politique Qualité et Politique Expérience Client
Santé et sécurité et sécurité de la personne	Politique Qualité
Protection des enfants	Politique Qualité

La Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte est détaillée au chapitre 4.1.4.4.1 « Programme *compliance* ».

4.1.3.3.4.1 Politique Expérience Client

Legrand s'engage à offrir la meilleure expérience client, en adoptant une approche multicritère rigoureuse et en écoutant attentivement ses clients. Le modèle de Legrand repose sur l'importance de ses positions de *leadership*, et notre volonté d'être une référence en termes d'expérience client. Il est donc stratégique de garantir aux clients en permanence la meilleure expérience possible.

L'objectif de cette politique est de mettre en place les priorités du Groupe pour permettre au client d'avoir cette expérience client réussie, en répondant à leurs besoins et en garantissant la qualité et la sécurité des produits. Elle est également un moyen de remonter les sujets sur lesquels l'entreprise peut s'améliorer pour répondre aux attentes des clients, comme l'accès à l'information (de qualité).

Cette politique, signée par le Directeur Général, est sous la responsabilité de la Direction Digitale, rattachée à la Direction de la stratégie, des marques et du digital, relayée par les *CX Champions* locaux et avec le soutien de la Direction Qualité Groupe. Elle s'applique à toutes les entités du groupe Legrand, couvrant les clients *BtoB*, *BtoC* et les consommateurs finaux.

Principales thématiques de la Politique Expérience Client :

- dispositif mondial d'enquête annuelle de satisfaction couvrant des critères tels que le site internet, les

configurateurs, les logiciels, les informations produits, les formations, le support avant-vente, le support technique, le service après-vente, les relations commerciales, le merchandising, le processus de commande, la facturation, la livraison, l'installation, la qualité, le conditionnement, les fonctionnalités produits et le rapport qualité/prix ;

- analyse des résultats détaillés des enquêtes et mise en œuvre de plans d'actions d'amélioration présentés à la Direction Générale du Groupe chaque année ;
- formation des équipes sur l'importance de l'expérience client et correction des irritants clients ;
- utilisation de la plateforme interne *Teams « Best of Us »* pour le partage d'informations et des meilleures pratiques en matière d'expérience client ;
- suivi des indicateurs de performance tels que le NPS, le CSAT et le score de maturité CX ;
- engagement à respecter les normes de sécurité les plus élevées, y compris les normes IEC et CENELEC, pour assurer la protection de tous les utilisateurs, y compris les enfants ;
- protection des données personnelles des clients en conformité avec les réglementations en vigueur, telles que le RGPD, et adoption du principe de « *privacy by design* » dès l'étape de conception des produits.

4.1.3.3.4.2 Politique Qualité [S4.MDR-P_01 à 06]

La Politique Qualité, signée par le Directeur Général, est sous la responsabilité de la Directrice Qualité Groupe, en charge de son déploiement au sein de l'ensemble des entités de Legrand. Cette politique énonce les engagements du Groupe en matière de respect des exigences réglementaires. Elle définit également la structure organisationnelle ainsi que la maîtrise, la mesure et la surveillance des processus. Des systèmes de *management* rationalisés (certifiés selon les référentiels ISO) permettent d'identifier les risques, de les évaluer, de mettre en place des plans de *management* associés afin de protéger les clients, consommateurs et utilisateurs finaux. La stricte conformité des produits aux

réglementations et aux normes produits est un préambule à cette Politique Qualité.

La démarche qualité de Legrand a été renouvelée en 2023, pour inclure le principe de l'ETEQ (*End To End Quality*), une notion de la qualité de bout en bout du processus de vie du produit, depuis la conception du produit jusqu'à l'utilisateur final.

La Politique Qualité du Groupe comprend les thématiques suivantes :

- la certification ISO 9001, délivrée par des organismes indépendants, à partir des systèmes de *management* de la qualité mis en place par chaque site du Groupe. À fin 2024, ce sont 92 % des sites qui sont certifiés ;

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

- les processus de qualification des produits par les laboratoires certifiés, effectués avant toute mise sur le marché ;
- les procédures de maîtrise de la qualité en production, qui imposent la mise en place de contrôles fréquents ou systématiques en fonction des caractéristiques des produits, des fonctions et de leur criticité ;
- des essais complémentaires, appelés « dispositifs de surveillance », pour s'assurer que les performances essentielles d'un produit restent conformes aux standards initiaux de qualité et de qualification, tout au long de sa fabrication et de sa commercialisation. Une fois introduits sur le marché, des contrôles aléatoires et indépendants sont effectués soit en interne, soit par un prestataire extérieur. Ce plan de surveillance qualité produit comprend

une liste des produits à contrôler, des procédures d'essais et leur analyse, et un bilan. Une gouvernance Groupe y est associée pour en assurer la maîtrise couvrant tous les sites de Legrand *via* une application dédiée. Le suivi du taux de réalisation du plan de surveillance qualité produit permet de s'assurer de la bonne exécution du plan conformément à l'objectif Groupe.

Ces 4 éléments permettent de mettre sur le marché des produits sûrs.

La Politique Qualité est accessible et mise à disposition de l'ensemble des employés sur l'intranet de Legrand, elle est aussi affichée et présentée lors de réunions de sensibilisation sur l'ensemble des sites du Groupe et est consultable sur le site du Groupe Legrand à la rubrique Centre de ressource RSE - Legrand.

4.1.3.3.4.3 Politique de Protection des données des clients et utilisateurs

La Politique de Protection des données des clients et utilisateurs couvre 2 aspects essentiels :

- l'engagement de Legrand à protéger les données personnelles de ses clients, conformément aux exigences légales et réglementaires en vigueur, telles que le Règlement Général sur la Protection des Données (dit « RGPD ») ;
- l'engagement de Legrand à mettre en place des mesures de sécurité robustes pour prévenir les atteintes aux données des utilisateurs et favoriser les bonnes pratiques.

L'objectif de cette politique est d'encadrer le traitement des données personnelles des clients, pour qu'il soit en conformité avec les réglementations en vigueur en matière de protection des données personnelles.

En complément, pour protéger la vie privée des utilisateurs des solutions connectées proposées par Legrand, le Groupe adopte les principes de « confidentialité dès la conception » (*privacy by design*) et de « confidentialité par défaut » (*privacy by default*). Dès l'étape de conception des produits et services, l'entreprise s'engage à ne recueillir que les données strictement nécessaires auprès de ses utilisateurs, pour une finalité déterminée, et à appliquer les exigences issues de la norme ISO 27001.

La définition de cette politique est sous la responsabilité de la Direction Juridique, et s'applique à toutes les entités du groupe Legrand traitant des données personnelles de clients personnes physiques.

4.1.3.3.5 Actions, mesures et cibles [S4-1_04, S4-3_02, S4-3_04, S4.MDR-A_01, S4.MDR-A_02, S4.MDR-A_03, S4.MDR-A_04, S4.MDR-A_05, S4.MDR-M_01, S4.MDR-M_02, S4.MDR-M_03, S4-4_01, S4-4_02, S4-4_03, S4-4_04, S4-4_07, S4-4_08, S4-4_09, S4-2_01, S4-2_04, S4-2_05, S4-2_06]

4.1.3.3.5.1 La mesure et les actions de la satisfaction client [S4.MDR-T_01 à 10, S4.MDR-T_13]

Convaincu que la satisfaction client est moteur de performance rentable et responsable pour le Groupe et d'engagement des collaborateurs, Legrand réaffirme et pérennise sa stratégie centrée client avec la mise en place de « *Best of Us* », un programme pluriannuel visant à améliorer l'expérience de ses clients autour de quatre valeurs clés : écoute, simplicité, réactivité et expertise. À travers une écoute régulière des attentes de ses clients, Legrand peut ainsi leur proposer des expériences répondant à leurs besoins tout au long du parcours client – du conseil initial sur l'offre à l'assistance après-vente en passant par tous les points de contact commerciaux, qu'ils soient physiques ou digitaux. Le Groupe peut également identifier et remonter les attentes des clients, comme l'accès à l'information (de qualité), mais il ne s'est pas fixé d'objectif spécifique sur ce sujet.

Ce programme fédère les meilleures initiatives recensées au sein du Groupe et permet d'améliorer l'expérience client : qualité du service, pertinence des outils fournis, réactivité ou encore intelligibilité des interactions.

La centricité client

Legrand a mis en place des initiatives pour promouvoir une culture client au sein du Groupe, en accord avec ses valeurs : nous dessinons l'avenir, nous célébrons l'inclusion, nous jouons collectif, nous rendons les choses simples et nous répondons présents pour améliorer les vies.

Un ensemble d'outils de formation et de ressources (bonnes pratiques, *process*, organigrammes...) est mis à la disposition des collaborateurs du Groupe et un réseau de 140 champions a été créé pour diffuser les principes de *centricité* et les valeurs clients, partager les meilleures pratiques en matière d'expérience client et promouvoir les initiatives internes.

Le Groupe organise des *Customer Experience Days (CX Day)* et une *Customer Experience Week*, basés sur les principes : partager – inspirer – apprendre pour sensibiliser et impliquer l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur ces thématiques. Ces événements permettent à tous les collaborateurs d'acquérir les connaissances nécessaires pour garder le client au cœur de leurs préoccupations. Au cours de l'année 2024, 3 *Experience Days* ont eu lieu, permettant le partage de bonnes pratiques mises en œuvre au sein de

l'entreprise mais aussi d'échanges avec des pairs, *leaders* dans leurs domaines.

Le Groupe mesure le degré de maturité de ses différentes entités en termes d'expérience Client (CX) à travers la mise en place d'un *CX Maturity Score*, basé sur trois thématiques principales : la mesure et l'évolution de la satisfaction, la diffusion de la connaissance client à travers des *persona*, et le partage de bonnes pratiques ainsi que la formation à la culture client. Le score de maturité (*CX Maturity Score*) repose sur 25 indicateurs autour des thèmes : simplicité, réactivité, expertise et écoute. L'empathie Client *B2B* est également mesurée grâce à une enquête dite VOCE – Voix des clients au travers des employés – permettant de s'assurer que la perception de l'expérience client par les collaborateurs est alignée avec la réalité, telle qu'elle est exprimée par nos clients dans notre enquête de satisfaction client *B2B* (CSS).

La satisfaction client

La satisfaction de l'ensemble de nos clients *B2B* est mesurée chaque année par une enquête de satisfaction client - *Customer Satisfaction Survey* (CSS). Cette enquête relationnelle est envoyée concomitamment dans l'ensemble des filiales et zones géographiques du Groupe auprès des clients professionnels : distributeurs, installateurs, prescripteurs, etc. Le questionnaire est conçu de façon à connaître le niveau de satisfaction des clients *B2B* lors de leurs différentes interactions avec Legrand et pour les différentes marques du Groupe. Cela inclut également leur volonté de recommander Legrand auprès de leurs collègues et relations professionnelles (*Net Promoter Score*).

De leur côté, les consommateurs et utilisateurs finaux des solutions Netamo et *with* Netamo (objets connectés) ont la possibilité d'exprimer leur satisfaction ou insatisfaction *via* une enquête relationnelle du même type que celle réalisée en *B2B*.

Legrand dispose ainsi de plusieurs indicateurs lui permettant de suivre avec attention la qualité de l'expérience client offerte et des retours qualitatifs inclus dans le questionnaire. Ces *verbatim* permettent au Groupe de continuer de progresser, dans le cadre de sa politique d'amélioration continue. Les apports de l'intelligence artificielle permettent désormais une analyse plus fine des résultats et la mise en œuvre rapide de plans d'actions personnalisés.

Dans les dernières enquêtes de satisfaction, les clients ont mis en avant la qualité des produits Legrand et de leurs fonctionnalités, tout comme leur facilité d'installation. Les documents techniques et commerciaux qui les accompagnent sont également vivement appréciés. Par ailleurs, le fait que ces produits les aident à réduire leurs consommations énergétiques constitue un atout supplémentaire.

L'approche *Close the Loop*, qui consiste à rappeler les clients insatisfaits, permet à Legrand de mettre en place des correctifs sur les sujets pouvant être améliorés selon les clients. L'impact de cette approche a pu être mesuré avec la progression du score Legrand lors de la CSS 2024.

Ce type de retours et les plans d'actions qui en découlent permettent ainsi au Groupe de réduire son risque réputationnel et d'accroître la fidélisation de ses clients qu'ils soient *B2B* ou consommateurs et utilisateurs finaux connectés.

Parmi les indicateurs retenus par le Groupe Legrand qui permettent de corroborer les éléments précédents figurent :

- le **Customer Satisfaction (CSAT)** qui mesure directement la satisfaction client *B2B*. Il se situe à 80 % en 2024 (77 pays), affichant ainsi une progression de deux points par rapport à 2023. En parallèle de l'enquête annuelle CSS, la question relative au NPS est présente sur la plupart des sites web commerciaux du Groupe (51 pays) pour mesurer la qualité de l'expérience client tout au long de son parcours digital.
- le **Net Promoter Score (NPS)** mesure la propension des clients *B2B* à recommander Legrand à leur entourage : relations professionnelles, amis, famille. Il permet de classer les clients en trois catégories : les détracteurs, les neutres et les promoteurs. Le NPS offre notamment la possibilité de mesurer l'attachement à la marque et le niveau de fidélité des clients. Le NPS s'est établi à 51 en 2024, en hausse de 7 points par rapport à l'exercice précédent.

La disponibilité des produits du Groupe est un élément clé de la satisfaction client. Legrand suit le taux de service de ses différentes filiales, mesurant la capacité du Groupe à honorer les commandes de ses clients dans le respect des quantités et des délais souhaités.

Legrand s'est fixé comme objectif dans sa Feuille de Route RSE 2022-2024 d'atteindre 90 % des ventes réalisées à des clients satisfaits, seuil de bonne performance fixée par Legrand. Le résultat 2024 obtenu est de 93,5 %, ce qui correspond à un taux de réalisation de cet objectif de 103,9 %.



Mode de calcul

Pour garantir une évaluation précise de la satisfaction client, le processus suivant a été mis en place :

- chaque pays doit diffuser localement l'enquête de satisfaction client (CSS) à ses clients pour mesurer deux indicateurs clés : le *Net Promoter Score* (NPS) et le *Customer Satisfaction Score* (CSAT). Chaque pays doit envoyer cette enquête à ses clients directs représentant au moins 75 % de son chiffre d'affaires direct, et représentant au minimum 90 % de sa base de clients.
- les réponses sont analysées pour calculer les scores NPS et CSAT.

En 2024, le taux de couverture était de 93,5 % du chiffre d'affaires.

En complément des plans d'actions décrits ci-dessus, Legrand met en place plusieurs initiatives pour accompagner les acteurs de la filière électrique, pour les aider à développer leurs compétences et à acquérir les meilleures pratiques en termes d'installation, *via* des formations et des outils numériques. Plus de 45 centres de formation "Innoval" dans le monde dispensent des formations aux distributeurs, prescripteurs et installateurs, leur permettant d'entretenir

leurs expertises, de consolider leurs acquis et de développer leurs offres commerciales. Les centres de formations "Innoval" partagent des méthodes, outils, contenus pédagogiques et des réseaux de formateurs.

Ces initiatives illustrent la volonté de Legrand de mettre ses clients *BtoB* ainsi que ses consommateurs et utilisateurs finaux au centre de ses décisions, en répondant aux exigences de la norme ESRS S4 et en garantissant une expérience client de haute qualité.

4.1.3.3.5.2 La démarche Qualité

Legrand s'engage à fournir pour l'ensemble de ses clients, qu'ils soient clients *BtoB* ou consommateurs et utilisateurs finaux, le niveau de qualité attendu par chacun d'entre eux quels que soient leurs profils d'utilisateurs et leurs cas d'usage des produits.

La stratégie qualité de Legrand se déploie sur 3 piliers : les personnes, les produits et les processus. Elle est définie à l'échelle mondiale, centrée sur le client, et couvre l'ensemble des aspects de la qualité : la qualité fournisseur, la qualité en R&D, la qualité en fabrication, la qualité marché.

Cette stratégie se concrétise par une feuille de route articulée autour de ces 4 axes, actualisée et revue chaque année avec la Direction Générale.

Elle est communiquée et déployée au sein de l'ensemble de l'organisation Legrand, *via* les communications intranet et le portail qualité du Groupe. La Direction qualité du Groupe et les Directions des opérations et des filiales en assurent la mise en œuvre.

Qualité en R&D

Le processus de développement d'un nouveau produit ou la modification d'un produit existant ont été renforcés *via* la mise en place de :

- 16 livrables qualité associés à une analyse de risque qualité du projet ;
- une revue qualité avant lancement sur le marché effectuée avec la Direction concernée ;
- le suivi qualité après le lancement commercial s'appuyant sur l'analyse des retours des utilisateurs.

Qualité en production

Des fondamentaux qualité ont été définis et standardisés sur l'ensemble des sites de fabrication et focalisés sur :

- les Gammes opératoires de production et leur connaissance par les opérateurs ;
- les Gammes de contrôle qualité en production, l'identification des pièces non conformes et leur séparation du flux de production ;
- les analyses qualité et les méthodologies associées de recherche des causes racines ;

- les tableaux de bord qualité intégrant :
 - des indicateurs de performances de coût de non-qualité, le pourcentage de non-conformité ;
 - des valeurs cibles à atteindre chaque année ;
 - le Pareto des événements Qualité majeurs pour le site ;
 - le plan d'actions associé avec la mesure de l'efficacité pour permettre d'effectuer la boucle qualité ;
 - une mesure de tendance de ces indicateurs permettant de mesurer l'efficacité des mesures d'améliorations.

Qualité fournisseur

La maîtrise du risque qualité s'appuie sur :

- une grille de cotation du risque qualité afin d'établir la liste des couples articles/fournisseurs nécessitant un plan de contrôle qualité renforcé et sous surveillance ;
- un plan d'audit qualité article/fournisseur qui recense l'ensemble des audits à effectuer annuellement en fonction des couples retenus selon la grille de cotation précédente ;
- une grille d'audit qualité pour identifier les écarts éventuels de maîtrise qualité des fournisseurs, et définir leurs axes de progrès.

Qualité marché

Une démarche globale de gestion et d'analyse des événements qualité provenant des clients et utilisateurs finaux est mise en place autour de :

- un processus commun de retour des insatisfactions clients ;
- un outil commun de gestion de ces insatisfactions clients avec leur niveau de criticité ;
- un processus d'escalade et de gestion de ces événements dits « majeurs » et « critiques » ;
- des critères prenant en compte les types d'utilisateurs finaux pour la gestion des risques qualité du risque humain ;
- un indicateur commun de mesure de ces événements qualité pour l'ensemble de l'organisation avec des objectifs communs revus chaque année et présentés à la Direction concernée.

Différents indicateurs de performance sont étroitement suivis au niveau des Directions pays et de la Direction des Opérations Groupe :

- le nombre de réclamations clients enregistrées assorties d'un risque faible, moyen ou élevé ;

- le pourcentage de réalisation du plan de surveillance qualité produit effectué par chaque site en fonction du plan initial défini chaque début d'année. Le résultat 2024 est de 96% pour un objectif minimum de 92 %.

Toute variation de ces indicateurs est systématiquement analysée et donne lieu à la mise en place de plans d'actions.

L'ensemble de ces indicateurs est partagé lors des réunions de performance opérationnelle de chaque pays (COPR), qui ont lieu deux fois par an, ainsi qu'avec la Direction Générale lors des Revues de performance des opérations organisées 4 fois par an.

Ces indicateurs sont également intégrés dans le processus du *management* des risques Groupe sous le risque « qualité et sécurité des produits » dans le cadre du *management* global des risques Groupe.

Une revue annuelle de l'approche Qualité Groupe est réalisée chaque année au moment des revues budgétaires. Elle permet de présenter au Comité de Direction les points suivants :

- les initiatives de la Feuille de Route qualité qui ont été déployés durant l'année ;
- les résultats des indicateurs de performance associés vis-à-vis des valeurs cibles établies sur l'année ;
- les nouveaux plans d'amélioration continue prévus sur l'année suivante ;
- les nouvelles valeurs cibles attendues sur l'année suivante ;
- les ressources matérielles et humaines nécessaires à l'accomplissement des objectifs de la feuille de route de l'année suivante.

Tous ces éléments sont valorisés et pris en compte dans les ressources financières prévues sur l'année suivante, à la fois en termes de coûts de fonctionnement que d'investissements.

Les processus d'interaction avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des incidences [S4-4_01, S4-4_04, S4-4_05, S4-4_06]

Le Groupe met à disposition dans chaque pays, un moyen pour l'utilisateur final de contacter le service clients.

Les incidences relevées sont enregistrées par les services clients, qui peuvent les traiter en autonomie ou les déclarer en « événements qualité » dans le cas où un support technique est nécessaire.

Legrand possède un canal mature de remontée des événements qualité issus de chacune des filiales pour traiter les demandes des consommateurs/utilisateurs finaux. C'est *via* l'outil Solutio2, déployé en interface avec les CRM locaux que s'effectue la mise en relation entre les services supports, les consommateurs et les experts Legrand. Un autre outil gère les demandes et apporte les réponses aux utilisateurs pour le canal *BtoC*. Il permet de suivre le nombre d'occurrences et les commentaires des utilisateurs. Le traitement technique des sollicitations des utilisateurs finaux sont alors gérés avec les experts *via* un outil dédié. Des tableaux de bords de suivi sont régulièrement communiqués auprès de la Direction de l'organisation concernée.

Un système de déclaration en ligne sur le site [Legrandgroup.com](https://www.legrandgroup.com) permet de déclarer les incidences en lien avec la sécurité de l'information.

Les processus pour remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations [S4.MDR-T_01, S4.MDR-T_02, S4-4_11, S4-1_02, S4-1_03, S4-1_05, S4-1_06]

Le processus de gestion des événements qualité clients classe les risques selon 3 différents niveaux de criticité et selon 4 critères :

- la sécurité des biens ou des personnes ;
- le niveau d'importance de l'enjeu financier ;
- l'impact sur le niveau des services au client ;
- l'impact sur l'image de l'entreprise.

La procédure de gestion des risques produits est applicable à l'ensemble des produits finis du Groupe. Les mesures nécessaires pour éviter de causer ou d'exacerber des incidences négatives importantes sur les consommateurs et utilisateurs finaux sont évaluées. Les règles de traitement internes prioritaires pour les situations potentiellement critiques sont pré-définies.

Dans les cas les plus sensibles, des opérations de retrait ou de rappel marché peuvent être enclenchées. Pour les produits de négoce, la même démarche de qualification et de surveillance qualité est déployée.

La santé et sécurité, la sécurité de la personne et la protection des enfants sont suivies par le modèle de gouvernance des événements qualité clients du Groupe présenté ci-dessus. La cible des événements critiques est fixée à 0 chaque année. Elle a été atteinte en 2024.

Pour assurer la sécurité des utilisateurs de produits Legrand, au-delà de la démarche qualité mentionnée ci-dessus, les normes IEC et CENELEC (cadre de conformité CE pour les produits basse tension) qui visent à garantir la sécurité de tous les utilisateurs, y compris les enfants, en établissant des normes de produits complètes, sont systématiquement appliquées aux produits Legrand commercialisés dans le monde. Ces normes couvrent divers aspects de la santé et de la sécurité pour réduire les risques liés aux accessoires électriques des installations. Par exemple, les prises de courant sont équipées d'obturateurs pour empêcher les enfants d'accéder aux contacts des prises, assurant ainsi leur sécurité. De plus, la conformité CEM et l'application des réglementations sur les substances à risques protègent la santé des utilisateurs finaux.

En adhérant à ces normes, Legrand s'assure que ses produits répondent aux exigences de sécurité les plus élevées, offrant une protection robuste à tous les utilisateurs, y compris les personnes vulnérables dont les enfants.

Les droits fondamentaux des consommateurs dont celui des Droits humains sont respectés au travers de la stricte application du *Blue Guide* européen et des directives européennes associées.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

4.1.3.3.5.3 La démarche de protection des données [S4-1_07]

L'application de la Politique de Protection des données clients et des utilisateurs se concrétise par :

- des formations aux collaborateurs dispensées sur les bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles ;
- des politiques en lien avec la protection des données personnelles et à la cybersécurité en place, imposant le respect de mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la sécurité des données personnelles de ses utilisateurs ;
- un réseau de correspondants sectoriels et locaux en charge de la protection des données personnelles ;

- la documentation de conformité au RGPD établie et tenue à jour ;
- des audits réguliers de conformité.

Aucun cas de non-respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales impliquant des consommateurs ou des utilisateurs finaux n'ont été signalés dans la chaîne de valeur de Legrand.

4.1.3.3.5.4 Ressources financières [S4.MDR-A_06 à S4.MDR-A_12]

À la date de publication du présent document d'enregistrement universel, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables sur les données financières suivantes : *CapEx*, *OpEx*, dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au

plan d'actions pour publier ces informations. Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027.

4.1.3.3.6 Autres exigences de publication

Pour un certain nombre de *datapoints* matériels, Legrand n'a pas encore mis en place les actions pour y répondre. En voici un résumé :

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
S4.SBM-3_NEW 3	Relation entre les risques matériels et les opportunités de l'entreprise découlant des impacts et des dépendances sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux et sa stratégie et son modèle d'entreprise	Non réalisé	
S4.MDR-P_06	Manière dont la politique est mise à la disposition des parties prenantes potentiellement affectées et des parties prenantes qui doivent contribuer à sa mise en œuvre	Toutes les politiques mises en place ne sont pas publiques. Pour les politiques disponibles en interne, elles sont accessibles <i>via</i> l'Intranet du Groupe, et les politiques publiques sont disponibles sur le site Internet du Groupe dans le centre de ressources : Centre de ressource RSE - Legrand.	Selon les politiques, elles seront mises à disposition des potentielles parties prenantes affectées d'ici 2026
S4-1_02	Description des engagements politiques pertinents en matière de Droits humains concernant les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux	Les Droits humains ne sont pas spécifiquement abordés dans les politiques concernant les clients et les consommateurs finaux	
S4-1_03	Approche générale en matière de respect des Droits humains des consommateurs et des utilisateurs finaux		
S4-1_05	Approche générale en relation avec les mesures visant à fournir et/ou permettre de remédier aux impacts sur les Droits humains	Non réalisé	
S4-3_03	Processus par lesquels l'entreprise soutient ou exige la disponibilité des canaux	Non réalisé	
S4-3_05	Indiquer si et comment il est évalué que les consommateurs et les utilisateurs finaux connaissent les structures ou les processus et leur font confiance comme moyen de faire part de leurs préoccupations ou de leurs besoins et d'y répondre	Non réalisé	

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
S4.MDR-A_06	Ressources financières et autres ressources, actuelles et futures, allouées au plan d'actions (<i>CapEx</i> et <i>OpEx</i>)		Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027
S4.MDR-A_07	Explication du lien entre les ressources financières courantes et les montants les plus pertinents présentés dans les états financiers		
S4.MDR-A_08	Ressources financières actuelles et futures allouées au plan d'actions, ventilées par horizon temporel et par ressource		
S4.MDR-A_09	Ressources financières actuelles allouées au plan d'action (<i>CapEx</i>)		
S4.MDR-A_10	Ressources financières actuelles allouées au plan d'action (<i>OpEx</i>)		
S4.MDR-A_11	Ressources financières futures allouées au plan d'action (<i>CapEx</i>)		
S4.MDR-A_12	Ressources financières futures allouées au plan d'action (<i>OpEx</i>)		
S4-4_11	Divulgarion des problèmes et incidents graves en matière de Droits de l'Homme liés aux consommateurs et/ou aux utilisateurs finaux	Non réalisé	
S4-4_12	Divulgarion des ressources allouées à la gestion des impacts matériels	Non connu	
S4.MDR-T_11	Divulgarion de la manière dont les parties prenantes ont été impliquées dans la définition des objectifs	Non réalisé	2026
S4.MDR-T_12	Description de tout changement dans les objectifs et les métriques correspondantes ou les méthodologies de mesure sous-jacentes, les hypothèses significatives, les limitations, les sources et les processus adoptés pour collecter les données	Non réalisé	2026
S4-5_01	Indiquer si et comment les consommateurs et les utilisateurs finaux ont été directement impliqués dans la définition des objectifs	Non réalisé	
S4-5_02	Divulgarion de l'implication directe des consommateurs et des utilisateurs finaux dans le suivi des performances par rapport aux objectifs et de la manière dont ils l'ont fait	Non réalisé	
S4-5_03	Indiquer si et comment les consommateurs et les utilisateurs finaux ont été directement associés à l'identification des enseignements ou des améliorations résultant des performances de l'entreprise	Non réalisé	

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

4.1.4 - Informations et engagements en matière de conduite des affaires - Agir de façon éthique [ESRS G1]

4.1.4.1 Gouvernance de l'éthique des affaires [G1.GOV-1_01, G1.GOV-1_02]

L'éthique des affaires est sous la responsabilité de la Direction juridique Groupe et coordonnée par un *Compliance Officer* Groupe, qui s'appuie sur un réseau de *Compliance Officers* locaux, chargés de l'application du Programme *compliance*. La supervision du Programme est assurée par le Comité *Compliance* Groupe qui comprend notamment l'ensemble du Comité de Direction de Legrand.

Le *Compliance Officer* du Groupe intervient directement en Comité des risques Groupe, en Comité d'audit et en Conseil d'administration, permettant ainsi aux administrateurs de suivre et d'évaluer le Programme *compliance*.

Le dispositif de contrôle associé à la *compliance* est intégré au programme de contrôle interne de Legrand et est animé par le département contrôle interne en charge de la gestion des risques.

4.1.4.2 Impacts, risques et opportunités [G1.MDR-P_05, G1.MDR-P_06, G1_IRO-1 NEW]

Legrand a identifié les enjeux pertinents au regard de son industrie, ses activités, ses parties prenantes, sa chaîne de valeur et ses spécificités locales. Le processus d'identification et de classification des enjeux matériels pour le Groupe est décrit au chapitre 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités », du présent document.

De même, le périmètre des activités intégrées à ces travaux et les consultations des parties prenantes sont décrits au chapitre 4.1.1.3.2 « Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe » du présent document. Cette approche a été utilisée pour identifier les enjeux matériels pour Legrand sur les sujets de l'ESRS G1 « Conduite des affaires » et les attentes des parties prenantes ont été intégrées à la politique et aux actions qui en découlent.

Résultats de l'analyse de double matérialité de Legrand en lien avec la conduite des affaires

[G1.MDR-P_01, G1.MDR-P_02, G1.MDR-P_03, G1.MDR-P_04]

Protection des lanceurs d'alerte

L'absence ou l'insuffisance de protection des lanceurs d'alerte pourrait encourager une culture du silence et permettre aux comportements non éthiques tels que la fraude, la corruption ou d'autres pratiques répréhensibles de passer inaperçus.

4.1.4.3 Politiques

Pour couvrir les impacts et le risque matériels listés dans le paragraphe précédent, des politiques reprenant les priorités de Legrand sur les différents sujets ont été déployées dans toutes les entités de Legrand dans le monde.

Politique d'éthique des affaires

Le respect des règles éthiques est l'un des fondements de la responsabilité sociétale de Legrand. La Politique d'éthique des affaires s'adresse à la fois aux collaborateurs Legrand et à ses partenaires externes. Elle est signée par le Directeur Général et est diffusée en interne *via* l'intranet de l'entreprise. Le Code d'éthique partagée rappelle les grandes règles d'éthique des affaires du Groupe et est disponible en externe *via* le site Internet du Groupe www.legrandgroup.com.

Corruption et versement de pots-de-vin

Si l'entreprise engageait des pratiques de corruption et/ou versait des pots-de-vin, ceci aurait pour impact négatif la promotion de systèmes corrompus pour les parties prenantes de l'entreprise, y compris les États.

L'absence de politiques et de formations adéquates sur la corruption et les versements de pots-de-vin pourrait entraîner des risques opérationnels et réputationnels importants et une perte de confiance des investisseurs et des salariés.

Gestion des relations avec les fournisseurs

L'absence ou l'insuffisance de gestion des relations avec les fournisseurs, ainsi que des pratiques de paiement non responsables ou déficientes, pourraient nuire à l'établissement de relations durables et de confiance.

À l'inverse, l'intégration de critères sociaux et environnementaux dans la sélection des fournisseurs permettrait d'avoir un impact positif en privilégiant ceux qui adoptent de meilleures pratiques en matière de RSE.

Culture d'entreprise

L'absence ou l'insuffisance de culture d'entreprise pourrait impacter négativement le bien-être des collaborateurs.

L'engagement de la Direction Générale se matérialise à travers le Programme *compliance* qui repose sur une organisation dédiée dont l'objectif est de s'assurer du respect des règles et politiques mises en place, ce qui inclut la lutte contre la corruption.

Engagement de la Direction Générale du Groupe sur l'éthique des affaires

Le Groupe adhère aux grands principes universels et aux textes de référence internationaux sur le sujet :

- les principes directeurs de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales ;

- les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales ;
- la Convention des Nations Unies sur la corruption ;
- les Directives européennes relatives à la concurrence ;
- l'ensemble des lois nationales relatives au droit de la concurrence et à la lutte contre la corruption ;
- la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et les pactes additionnels.

La Direction Générale réaffirme régulièrement son engagement en faveur de l'éthique des affaires. À titre d'exemple, le Directeur Général introduit le module de formation relatif au code de conduite anticorruption à travers un message vidéo rappelant la culture de *compliance* et de transparence du Groupe.

Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte

Une Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte existe et repose sur :

- une immunité pénale en cas d'atteinte à un secret protégé par la loi ;
- la confidentialité des données le concernant ;
- l'interdiction de tout licenciement, sanction, discrimination et plus largement de toutes représailles pour avoir signalé des faits dans le respect des conditions de bonne foi, d'agir sans contrepartie financière et d'avoir parfaitement connaissance des faits.
- La Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte, signée par le Directeur Financier, est diffusée en interne *via* l'intranet et en externe *via* le site Internet du Groupe.

La Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte, signée par le Directeur Financier, est diffusée en interne *via* l'intranet et en externe *via* le site Internet du Groupe.

Politiques de gestion des relations avec les fournisseurs [G1.MDR-P_02]

Avec sa Politique Achat et son Code de Conduite Fournisseurs, Legrand s'engage à promouvoir une chaîne de valeur responsable et à aider ses fournisseurs et partenaires à respecter ses normes. Cette politique et ce Code de

Conduite sont signés par le Directeur achats Groupe et sont diffusés en interne *via* l'intranet et en externe *via* le site de l'entreprise www.legrandgroup.com.

Legrand s'engage à développer des relations durables, avec ses fournisseurs et partenaires, fondées sur la confiance et le respect mutuel, ainsi que les bonnes pratiques des affaires, ceci en adéquation avec les principes de la charte et du label « Relations Fournisseurs Achats Responsables ».

La Politique Achats s'appuie sur les recommandations de l'ISO 20400 notamment concernant le choix fournisseurs, ce qui permet de comparer les offres fournisseurs sur un ensemble de critères RSE, dont les critères sociaux et environnementaux, qui viennent s'ajouter aux critères économiques.

De plus, dans sa Feuille de Route RSE, Legrand s'est engagé à développer des courants d'affaires supplémentaires avec des fournisseurs œuvrant dans le domaine de la « Diversité & Inclusion ». La Politique Achats de Legrand est détaillée dans le chapitre 4.1.5.2.1 et l'engagement des fournisseurs pour la diversité et l'inclusion dans le chapitre 4.1.5.4.

La démarche d'achats responsables de Legrand concerne les parties prenantes internes et externes des achats dans tous les pays du Groupe. Elle s'applique à toutes les sociétés du Groupe Legrand qui procèdent à des actes d'achats dans le cadre des activités habituelles de Legrand. Elle s'applique à tous les fournisseurs et partenaires quels que soient leur taille, localisation et secteur d'activité.

Legrand s'assure de l'adhésion de ses fournisseurs et partenaires à ses principes et aux réglementations en vigueur à travers la signature de son Code de Conduite Fournisseurs, et portant notamment sur :

- les Droits de l'Homme, du travail, sociaux et fondamentaux ;
- le respect et la protection de l'environnement ;
- les pratiques en matière d'éthique des affaires, notamment la lutte contre la corruption, le respect du droit de la concurrence, du droit de la propriété intellectuelle et des règles du commerce international ;
- la protection des ressources, notamment des informations et des données.

Focus: Legrand reconnu pour ses relations fournisseurs et achats responsables

Depuis 2012, en France, Legrand fait partie des entreprises labellisées « Relations Fournisseurs et Achats Responsables », label adossé, depuis fin 2017, à la norme ISO 20400 – achats responsables, lignes directrices. Ce label a été renouvelé chaque année depuis 2012. En 2024, lors de la dernière évaluation, Legrand a répondu à l'ensemble des critères demandés en mise sous revue par le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables. Sur les 7 critères avec questions majeures, 1 critère a été évalué à un niveau exemplaire et 6 à un niveau probant.

Politique de Paiement des fournisseurs [G1-2_01]

La Politique de Paiement des fournisseurs est appliquée dans toutes les entités de Legrand dans le monde et est signée par le Directeur achat Groupe. Elle est diffusée en interne par l'intermédiaire du Système de *Management* de la Qualité des achats Groupe. Dans cette politique et en adéquation avec les principes de la Charte « Relations Fournisseurs Achats Responsables », Legrand s'engage à

respecter les lois et réglementations applicables localement en matière de paiement des fournisseurs.

Elle a vocation à s'appliquer sans exception dans tout rapport contractuel et d'affaires entre Legrand et ses fournisseurs, dont les petites et moyennes entreprises.

Afin d'empêcher les retards de paiement, les Directions des achats locales s'assurent que les conditions contractuelles

légales sont bien respectées. Les équipes financières locales ont ensuite la charge de payer les factures selon les conditions légales fixées par la Direction des achats.

Culture d'entreprise

La culture d'entreprise de Legrand est présentée dans le Code d'éthique partagée, dans les sections « Notre raison d'être et nos valeurs » et « S'engager pour les équipes ».

L'engagement commun, pour créer de la valeur sur le long terme et rester une référence dans la filière électrique, est incarné par la raison d'être du Groupe : « *Améliorer les vies, en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent, avec des infrastructures électriques et*

numériques et des solutions connectées simples, innovantes et durables ».

Elle est déclinée avec 5 valeurs fédératrices qui sont au cœur de chacune des actions et décisions du Groupe et sont le reflet de sa culture et de son identité :

- nous dessinons l'avenir ;
- nous célébrons l'inclusion ;
- nous jouons collectif ;
- nous rendons les choses simples ;
- nous répondons présents.

En complément, le Groupe s'engage à protéger les salariés, favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion et faire grandir les collaborateurs, notamment en les écoutant.

4.1.4.4 Actions, mesures et objectifs

4.1.4.4.1 Programme *compliance* [G1-3_05]

La Politique d'éthique des affaires repose sur un Programme *compliance*, mis en place en 2012, qui s'appuie sur le cadre réglementaire et normatif, les règles de bonnes pratiques définies par Legrand, ainsi qu'une analyse des risques relatifs à l'éthique des affaires pour le Groupe. Legrand est engagé dans une démarche d'amélioration continue de son Programme *compliance*. Ainsi en 2017, le Programme a été renforcé suivant les principes de la loi Sapin II qui est applicable à tous les pays dans lesquels le Groupe est présent.

Le programme s'articule autour de 4 grands piliers :

- le respect des règles de concurrence ;
- la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- la prévention des conflits d'intérêts et la gestion du risque de fraude ;
- le respect des embargos et sanctions internationales ainsi que la prévention du blanchiment et du financement du terrorisme.

Il se décline en 5 étapes :

- **Étape 1.** Engagement fort de la Direction Générale du Groupe

Il est relayé par les Directions locales et est formalisé par la signature d'une lettre d'engagement pour le respect des règles d'éthique des affaires. Les *compliance Officers* des pays sont chargés d'appliquer le Programme et reportent aux Comités *Compliance* pays. Le Programme *compliance* repose sur l'engagement de la Direction Générale qui veille à son bon fonctionnement et son efficacité.

- **Étape 2.** Analyse des risques *compliance* du Groupe

La cartographie des risques de *compliance* permet d'appréhender les facteurs de risques susceptibles d'affecter l'activité et la performance du Groupe. Elle permet de se prémunir contre les conséquences juridiques, humaines, économiques et financières d'une vigilance insuffisante. Elle a pour objectif de garantir que le Programme *compliance* du Groupe est efficace et adapté. Legrand a identifié les risques *compliance* sur les quatre piliers constitutifs du Programme à savoir la concurrence,

l'anticorruption, la fraude, les embargos et le blanchiment. La cartographie des risques *compliance* est évaluée régulièrement et mise à jour en fonction de l'évolution de l'activité ou du contexte réglementaire ou économique.

- **Étape 3.** Procédures et mécanismes de contrôles clairs

Conçus pour répondre aux exigences de Legrand et appliqués localement, des procédures et contrôles spécifiques sont déployés dans l'ensemble du Groupe et permettent de répondre aux risques *compliance* identifiés :

- procédure « cadeaux et invitations » afin de définir les règles internes pour l'offre et l'acceptation de cadeaux, pour prévenir et identifier les pratiques pouvant être qualifiées de corruption ;
- procédure 'conflits d'intérêt' visant à prévenir, identifier et gérer les conflits d'intérêts par la mise en place d'un système de déclaration ;
- procédure « intermédiaire » qui définit les règles internes à respecter lors du recours à un intermédiaire ;
- procédure de vigilance « *Know Your Business Partner* » visant à s'assurer de l'intégrité des partenaires commerciaux.

L'ensemble de ces procédures est disponible sur l'intranet du Groupe.

- **Étape 4.** Formation et communication

Un plan de communication fait la promotion du Programme *Compliance*. Les messages du Groupe et les outils sont traduits dans les langues locales et diffusés aux collaborateurs. Une formation est proposée par le Groupe (plateforme de formations digitales *Learning with Legrand* ou formations physiques).

- **Étape 5.** Surveillance et audit

Chaque filiale du Groupe fait l'objet d'une auto-évaluation de son dispositif de contrôle interne qui inclut des contrôles relatifs au respect de l'éthique des affaires. Par ailleurs, l'éthique des affaires est intégrée dans les programmes de travail de l'audit interne.

Un processus d'arrimage est suivi pour s'assurer que les nouvelles entités du Groupe intègrent ce Programme *compliance*.

Engagements et objectifs

L'engagement de Legrand en matière d'éthique des affaires couvre 3 aspects :

- encadrer : s'assurer que les engagements de Legrand sont portés par le *management* et connus de l'ensemble des collaborateurs ;
- former : s'assurer de la formation des personnes clés ;
- se conformer : axe qui vise à s'assurer du respect des politiques et procédures *compliance* du Groupe.



Protection des lanceurs d'alerte [G1-1_02, G1-1_05, G1-1_NEW]

Legrand a mis en place un portail de signalement « Signal'Ethic » afin d'identifier, signaler et examiner les préoccupations relatives aux comportements illicites ou contraires à ses règles internes. Ce portail est accessible sur l'intranet et le site du Groupe www.legrandgroup.com, permettant à l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes de faire des signalements.

Conformément aux dispositions légales et comme indiqué dans la Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte, le Groupe assure aux lanceurs d'alerte et aux personnes qui lui sont liées une protection contre les

représailles dans la mesure où l'alerte est faite en toute bonne foi.

Pour protéger les lanceurs d'alerte de toutes représailles, le déroulement de l'instruction, son contenu et le compte-rendu qui en découlent sont strictement confidentiels, y compris à l'égard de l'auteur du signalement. Plus particulièrement, le traitement de l'alerte est réalisé en garantissant l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies concernant notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et les éventuels tiers mentionnés.

Traitement des signalements [G1-1_05, G1-1_10, G1-1_08]

Les signalements reçus sur le portail sont accessibles par un nombre limité de personnes, en fonction du sujet de l'alerte :

- le *Compliance Officer* Groupe pour tous les signalements ;
- la Directrice des Ressources Humaines et le *Compliance Officer* des Ressources Humaines pour les domaines concernant le respect des Droits humains au travail, notamment la santé, l'hygiène et la sécurité au travail, la discrimination et le harcèlement au travail ;
- le Responsable de l'Audit Interne pour les alertes relatives à la fraude.

Les personnes en charge ont été désignées par le Comité *Compliance* Groupe et ont été sensibilisées à la criticité et confidentialité des informations traitées par le *Compliance Officer* Groupe. Une formation externe est planifiée pour 2025.

En fonction de la nature et de la sensibilité du signalement, la ou les personnes en charge peuvent demander au *Compliance Officer* du Groupe de convoquer le comité éthique du Groupe qui est notamment composé, selon les circonstances, d'un ou plusieurs membres de la Direction du Groupe et du Directeur de l'audit interne.

Ils sont soumis à un engagement strict de confidentialité.

L'intégralité des alertes sont traitées le plus rapidement possible et de manière indépendante. La conduite des affaires, incluant les cas de corruption et de pots-de-vin, est un sujet très sensible pour le Groupe. Le traitement de ces alertes est donc priorisé systématiquement.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Focus: le portail de signalement de Legrand

La plateforme de signalement du Groupe « Signal'Ethics » intègre les exigences légales de la loi Sapin 2 et celles de la loi relative au devoir de vigilance. Elle permet à tous les collaborateurs et parties prenantes du Groupe de signaler les manquements éthiques.

Les déclarations se font *via* le lien URL legrand.signalement.net, disponible dans une vingtaine de langues.

Ce dispositif est complémentaire aux autres voies de signalement du Groupe (la hiérarchie ; la Direction des ressources humaines ; les *compliance officers* ; l'audit interne Groupe ; le contrôle de gestion Groupe...).

Les catégories suivantes d'alertes sont couvertes :

- corruption et trafic d'influence ;
- travail des enfants ;
- discrimination et harcèlement au travail ;
- droit de la concurrence ;
- blanchiment d'argent ;
- non-respect des sanctions internationales et embargos ;
- fraude ;
- travail forcé ;
- liberté d'association et libertés syndicales ;
- conditions de travail décentes ;
- santé, hygiène et sécurité au travail ;
- protection de l'environnement ;
- non-respect des lois, des règlements ou de l'intérêt général.

Évaluation du Programme *compliance*

L'évaluation du Programme *compliance* porte sur ses cinq axes de déploiement : engagement fort de la Direction Générale, analyse des risques *compliance*, politiques et mécanismes de contrôles clairs, formation et communication et surveillance et audit, et a vocation à s'appliquer à l'ensemble des filiales du Groupe.

Cette évaluation se décline à travers des contrôles clés définis. Ces contrôles sont revus et soumis annuellement aux filiales dans le cadre d'un exercice d'auto-évaluation du contrôle interne. L'objectif est notamment de mesurer le taux de couverture des politiques du Groupe ainsi que l'effectivité des différents contrôles et procédures mis en place.

Ces contrôles sont également testés lors des missions d'audit interne sur site. Le contrôle interne des pratiques de *compliance* du Groupe est, en complément de la formation, un levier incontournable de l'éthique des affaires de Legrand. Il contribue à sa bonne compréhension, à sa diffusion et à son respect.

En 2024, 33 missions d'audit ont été menées, intégrant un volet « Éthique des affaires » dans le programme de travail, visant notamment à évaluer la bonne application et l'efficacité du Programme *compliance*. Ces audits donnent lieu, le cas échéant, à des recommandations et à un suivi du Programme *compliance*.

Formation [G1-1_11, G1-3_01, G1-3_06, G1-3_07, G1.MDR-A_01 à 05, G1-4_03]

Chaque année, le Groupe met en place des formations pour les collaborateurs les plus exposés sur la *compliance* :

- dirigeants ;
- directeurs de pays ;
- directeurs opérationnels ;
- responsables administratifs et financiers ;
- autres personnes en relation avec des tiers, en particulier les commerciaux et les acheteurs.

Ils sont les premiers contributeurs dans l'action de prévention et de détection de faits de corruption ou de fraude. Ils doivent favoriser une large diffusion des engagements pris par la Direction Générale, leur appropriation par leurs collaborateurs et la constitution d'un socle de connaissances commun. Les *compliance officers* locaux identifient annuellement, les collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption, en fonction de leur poste.

En 2024, les collaborateurs à risque (les plus exposés aux risques de corruption) couverts par un programme de formation s'élèvent à 99 %.

En complément et indépendamment de leur exposition aux risques, le Groupe sensibilise l'ensemble des collaborateurs

aux règles de *compliance*. Les différents périmètres du Groupe mettent en place leurs propres formations adaptées à leur contexte et à leurs risques spécifiques.

Les formations abordent les thèmes suivants :

- définition de la *compliance* en général, ses enjeux et obligations juridiques applicables ;
- l'engagement de la Direction Générale ;
- le Programme *compliance* du Groupe et ses modalités d'application ;
- le code des bonnes pratiques des affaires ;
- les règles de conduite et bonnes pratiques, les comportements à adopter ;
- le rôle et les responsabilités de chacun face à des faits de corruption ou de fraude ;
- le dispositif d'alerte interne ;
- les sanctions applicables le cas échéant.

Les formations peuvent être dispensées en *e-learning* ou en présentiel.

Le bilan de la formation « éthique des affaires », obligatoire pour tous les collaborateurs exposés à des risques de corruption est le suivant en 2024 : 14 463 collaborateurs ont été formés à l'éthique des affaires dont 6 731 collaborateurs exposés.

	Total	Employés à risque et managers	Autres
Couverture des formations	14 463 employés formés	6 731 employés à risque formés	7 732 autres employés formés
Méthode et durée	<i>E-learning</i> et/ou en présentiel		
Fréquence	Annuelle		
Sujets couverts			
Gestion des conflits d'intérêts	7 821		
Autres (Code de conduite anticorruption, Dispositif d'alerte interne...)	6 642		

Protection des lanceurs d'alerte [G1.MDR-A_01 à 05]

Dans sa Politique de Signalement et de Protection des lanceurs d'alerte, Legrand précise le dispositif mis en place pour le signalement de comportements illicites ou contraires aux règles internes de l'entreprise et s'engage à garantir les droits, notamment la stricte confidentialité de l'identité des lanceurs d'alerte. Sauf législation contraire, le lanceur d'alerte a le droit de rester anonyme.

En 2024, 90 alertes éthiques ont été signalées au Groupe *via* Signal'Ethic illustrant la confiance des lanceurs d'alerte dans le dispositif.

Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin [G1-3_02, G1-3_03, G1-3_08]

Le programme *compliance* a pour objectif également d'empêcher et de détecter les cas de corruption et les versements de pots-de-vin. Ce programme repose sur des

procédures, contrôles spécifiques et formations, qui sont déployés dans l'ensemble du Groupe.

En cas de suspicion, une enquête est diligentée en veillant à identifier et corriger tout conflit d'intérêt réel ou apparent.

Les résultats de ces enquêtes sont communiqués, en fonction de la sensibilité du dossier, au Comité éthique.

À noter que l'ensemble des membres des organes administratifs, de gestion et de surveillance ont suivi une formation anti-corruption.

Incidents de corruption ou de pots-de-vin [G1-4_01, G1-4_02]

En 2024, le nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin, influence politique et activités de lobbying s'élève à 0.

Le montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin s'élève à 0.

4.1.4.4.2 Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2_02, G1-2_03]

Conformément à sa Politique Achats, Legrand développe des relations durables, responsables, équilibrées et créatrices de valeur avec ses fournisseurs majeurs, en adéquation avec les principes de la charte et du label « Relations Fournisseurs Achats Responsables ». Legrand fait la promotion d'une chaîne de valeur responsable et accompagne ses fournisseurs dans une démarche d'amélioration continue, en particulier concernant le respect des Droits humains, l'éthique des affaires, la promotion de la diversité et l'inclusion et le développement des démarches bas carbone et d'économie circulaire, notamment l'éco-conception. Legrand s'assure de l'adhésion des fournisseurs à ses principes et aux réglementations en vigueur, à travers la signature de son Code de Conduite Fournisseurs. Depuis 2022, dans le cadre de sa Feuille de Route RSE, le Groupe cible spécifiquement des fournisseurs œuvrant pour la diversité et l'inclusion, c'est-à-dire ayant un statut d'entreprise inclusive reconnu, un label, une politique publique ou des actions concrètes dans ces domaines. L'éthique des affaires est au cœur de la relation entre Legrand et ses fournisseurs. Le Groupe s'engage à traiter ses fournisseurs avec équité, transparence et impartialité, tout en respectant la confidentialité et en contractualisant les relations. Depuis plusieurs années, Legrand agit afin d'améliorer sa portée en matière de RSE dans ses relations avec ses fournisseurs *via* :

- la prise en compte de la RSE dans la sélection des partenaires contractuels ;
- le questionnaire RSE à l'homologation ;

4.1.4.4.3 La culture d'entreprise

L'objectif que s'est fixé le Groupe sur le déploiement de la culture d'entreprise est la communication à l'ensemble de ses collaborateurs de la raison d'être et des valeurs du Groupe, *via* la Direction des Ressources Humaines.

4.1.4.5 Autres exigences de publication

Pratiques de paiement [G1-6_01, G1-6_03, G1-6_04, G1-6_05, G1-6_06]

Délais de paiement

Les délais de paiement moyens en nombre de jours sont suivis mensuellement par chaque filiale consolidée financièrement du Groupe. Ce délai est calculé en comparant les dettes fournisseurs externes (taxes inclus) avec la valeur mensuelle des achats des mois précédents et multiplié par le nombre de jours standards dans un mois (30 jours). Ces données sont ensuite consolidées au niveau Groupe en pondérant les DPOs de chaque filiale par rapport au poids que représentent leurs dettes fournisseurs externes dans celles du Groupe.

Fin 2024, le délai moyen en nombre de jours du Groupe pour payer une facture à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou statutaire commence à courir est de 65,3 jours.

- la matrice de choix des fournisseurs intégrant des critères RSE (dont les critères sociaux et environnementaux) ; conditions générales d'achats ;
- le Code de Conduite Fournisseurs ;
- le déploiement des Feuilles de Route RSE, etc.

L'approche de Legrand dans ses relations avec ses fournisseurs, qui intègre les risques pour l'entreprise liés à sa chaîne d'approvisionnement et des incidences sur les questions de développement durable, est expliquée dans la partie achats responsables, 4.1.5.1 « Les impacts, risques et opportunités liés aux achats de Legrand » et 4.1.5.4 « Fournisseurs engagés pour la diversité et l'inclusion ».

Conformément à la Politique Achats et au Code de Conduite Fournisseur du Groupe, les signataires s'accordent à promouvoir et à faire respecter les principes décrits dans ces documents auprès de leurs propres fournisseurs et partenaires.

En 2025, Legrand conclura les travaux d'analyse menés en 2024 et mettra à jour sa cartographie des risques et impacts pour déterminer les catégories d'achats sur lesquelles il pourrait être nécessaire de décliner une approche de gestion des risques et impacts RSE au-delà du rang 1.

Legrand réalise notamment une analyse poussée de sa chaîne de valeur amont concernant les catégories d'achat incluant des minerais pouvant être issus de zones de conflit. Pour plus d'information sur ce sujet, le lecteur est invité à se reporter au paragraphe 4.1.3.2. « S'engager pour les travailleurs de la chaîne de valeur » du présent document.

Ces éléments sont systématiquement traduits dans la langue locale et largement diffusés pour que chaque collaborateur, qu'il soit connecté ou non, puisse avoir accès à ces éléments.

Aucun autre objectif n'a été fixé sur ce sujet.

Les délais de paiement sont définis localement afin de respecter les lois et réglementations applicables localement en matière de paiement des fournisseurs. Legrand n'a donc pas de paiement Standard Groupe.

À date, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables pour publier le pourcentage de paiements alignés aux délais de paiement contractuels. Des groupes de travail sont en cours pour mettre en place les processus permettant de publier des premiers éléments au plus tard en 2027.

Procédures judiciaires en cours pour retard de paiement

Le Groupe n'a connaissance d'aucune procédure judiciaire pour retard de paiement au-dessus de 1 M€. Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier, à partir de 2027, le nombre exhaustif de procédures judiciaires en cours.

Ressources financières dédiées à l'ESRS G1

[G1.MDR-A_06 à G1.MDR-A_12]

À la date de publication du présent document, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables sur les données

financières suivantes : *CapEx*, *OpEx*, dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions pour publier ces informations. Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027.

Points de données répondus partiellement ou non répondus

Pour un certain nombre de *datapoints* matériels, Legrand n'a pas encore mis en place les actions pour y répondre. En voici un résumé :

Datapoints	Intitulé	Explication	Engagement (et échéance quand celle-ci est connue)
G1-1_05	Mesures de protection pour signaler les irrégularités, y compris la protection des lanceurs d'alerte	Pas de formation dédiée aux personnes en charge de ces sujets au signalement des irrégularités, mais formations sur la <i>compliance</i> réalisées	Les personnes en charge de traiter les alertes suivront une formation spécifique externe en 2025
G1.MDR-A_06	Type de ressources financières et autres ressources, actuelles et futures, allouées au plan d'action (<i>CapEx</i> et <i>OpEx</i>)	À la date de publication du présent document d'enregistrement universel, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables sur les données financières suivantes : <i>CapEx</i> , <i>OpEx</i> , dépenses d'investissement actuelles et futures allouées au plan d'actions pour publier ces informations	Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier des premiers éléments au plus tard en 2027
G1.MDR-A_07	Manière dont les ressources financières actuelles se rapportent aux montants les plus pertinents présentés dans les états financiers		
G1.MDR-A_08	Ressources financières actuelles et futures allouées au plan d'action, répartition par horizon temporel et par ressource		
G1.MDR-A_09	Ressources financières actuelles allouées au plan d'action (<i>CapEx</i>)		
G1.MDR-A_10	Ressources financières actuelles allouées au plan d'action (<i>OpEx</i>)		
G1.MDR-A_11	Ressources financières futures allouées au plan d'action (<i>CapEx</i>)		
G1.MDR-A_12	Ressources financières futures allouées au plan d'action (<i>OpEx</i>)		
G1-4-03	Prévention et détection de la corruption ou des pots-de-vin - tableau de formation anti-corruption et anti-pots-de-vin	Information partiellement disponible	Des modifications des fichiers de suivi sont en cours afin de collecter les données avec une granularité demandée par la CSRD. Ces éléments seront publiés en 2025 ou 2026
G1-6_03	Pourcentage des paiements alignés sur les conditions de paiement standard	À la date de publication du présent document d'enregistrement universel, Legrand ne dispose pas de données suffisamment fiables pour publier le pourcentage de paiements alignés aux délais de paiement contractuels	Des groupes de travail sont en cours pour mettre en place les processus permettant de publier des premiers éléments au plus tard en 2027
G1-6_04	Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	À la date de publication du présent document d'enregistrement universel, le Groupe n'a connaissance d'aucune procédure judiciaire pour retard de paiement au-dessus de 1 M€	Des groupes de travail sont en cours afin de pouvoir publier, à partir de 2027, le nombre exhaustif de procédures judiciaires en cours

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

4.1.5 - S'engager avec nos fournisseurs, notre démarche d'achats responsables [ESRS G1, S2, E1, E2]

4.1.5.1 Les impacts, risques et opportunités liés aux achats de Legrand

Mieux comprendre les impacts, risques et opportunités liés à la chaîne de valeur de Legrand, notamment concernant les questions environnementales, sociales et de gouvernance, permet au Groupe de mettre en place les politiques et plans d'actions adéquats pour développer des relations responsables, durables, équilibrées et créatrices de valeur avec les fournisseurs et partenaires.

Impacts liés aux achats [S2.SBM-3_04]

Les achats réalisés par Legrand peuvent avoir des impacts négatifs à différents niveaux de la chaîne de valeur :

- des prestataires et fournisseurs qui ne prohiberaient pas le travail des enfants parmi leurs salariés et les salariés de leur chaîne de valeur pourraient avoir un impact négatif. Les fournisseurs du Groupe présentant un risque brut ou potentiel plus élevé de travail des enfants sont situés principalement en Inde.
- des prestataires et fournisseurs qui ne prohiberaient pas le travail forcé au sein de leur chaîne de valeur pourraient avoir un impact négatif. Les fournisseurs qui exposent Legrand à un risque brut de travail forcé plus élevé lié à leur localisation géographique sont situés principalement en Chine et en Inde.
- l'absence - ou l'insuffisance - de gestion des relations avec les fournisseurs, ainsi que des pratiques de paiement non responsables ou déficientes, pourraient nuire à l'établissement de relations durables et de confiance.

À l'inverse, l'intégration de critères sociaux et environnementaux dans la sélection des fournisseurs permettrait d'avoir un impact positif en privilégiant ceux qui adoptent de meilleures pratiques en matière de RSE.

Risques et opportunités liés aux achats

Les achats réalisés par Legrand peuvent présenter des risques et des opportunités pour le Groupe :

- le non-respect des législations locales et/ou internationales en matière de temps de travail des travailleurs de la chaîne de valeur, de la part des fournisseurs directs ou indirects ou des prestataires du Groupe, pourrait créer un risque réputationnel et juridique pour le Groupe.
- l'absence de politique ou d'application de politique de santé et sécurité pouvant entraîner des accidents du travail, ainsi que des accidents potentiellement mortels dans la chaîne de valeur de Legrand, en particulier dans le cadre de son plan de vigilance pourraient créer un risque réputationnel et juridique pour le Groupe.
- des prestataires et fournisseurs qui ne prohiberaient pas le travail des enfants parmi leurs salariés et les salariés de leur chaîne de valeur pourraient exposer le Groupe à un risque réputationnel, qui impacterait l'image de l'entreprise et ses ventes et pourrait entraîner des conséquences juridiques dans le cadre de son plan de vigilance.
- des prestataires et fournisseurs qui ne prohiberaient pas le travail forcé au sein de leur chaîne de valeur pourraient exposer le Groupe à un risque réputationnel brut, qui impacterait l'image de l'entreprise ainsi que ses ventes et pourrait entraîner des conséquences juridiques dans le cadre de son plan de vigilance.

À l'inverse le déploiement de politiques et de bonnes pratiques en matière de santé et sécurité auprès des fournisseurs directs et indirects et des partenaires du Groupe, et en particulier ceux pouvant effectuer des activités à risques pour leur santé et sécurité pourraient représenter une opportunité en renforçant la bonne réputation du Groupe.

Pour plus d'informations concernant les impacts, risques et opportunités matériels concernant les travailleurs de chaîne de valeur, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.1.1.3.2 du présent document.

4.1.5.2 La démarche d'achats responsables du Groupe [ESRS G1]

4.1.5.2.1 La Politique Achats de Legrand

Principe

La démarche d'achats responsables de Legrand repose sur le principe que ses règles éthiques, environnementales et sociétales s'appliquent également à ses fournisseurs et sous-traitants.

Elle concerne les parties prenantes internes et externes des achats dans tous les pays du Groupe, y compris ceux où les normes environnementales et sociales sont moins strictes que celles de l'OCDE et ceux dans lesquels la fabrication des biens achetés pourrait engendrer des dégradations de

l'environnement, ou ne pas respecter les Droits humains et libertés fondamentales des travailleurs ou des populations locales et l'éthique des affaires.

Elle s'applique à toutes les sociétés du Groupe Legrand qui procèdent à des actes d'achats dans le cadre des activités habituelles de Legrand. Elle s'applique à tous les fournisseurs et partenaires quels que soient leur taille, localisation et secteur d'activité.

La démarche d'achats responsables est intégrée à la Politique Achats et fait partie des fondamentaux de la

Responsabilité Sociétale et Environnementale de Legrand. Cette Politique Achats a été revue en 2023 pour renforcer les objectifs stratégiques et orienter davantage les prises de décision en fonction des critères RSE.

De plus, un Code de Conduite à l'intention des fournisseurs et prestataires a été mis en place en 2023, déployé largement en 2024 et intégré aux nouvelles Conditions Générales d'Achats Groupe en cours de déploiement. Il décrit les exigences auxquelles les partenaires de Legrand doivent se conformer en matière d'intégrité et de comportement professionnel dans le cadre de leur collaboration avec le Groupe. Le fournisseur ou prestataire s'engage à promouvoir et décliner les principes du Code de Conduite auprès de ses collaborateurs, de ses propres fournisseurs, sous-traitants et autres prestataires, afin de garantir les mêmes niveaux d'exigences. Le Code de Conduite Fournisseurs a pour vocation de s'appliquer dans tout rapport contractuel et d'affaires entre Legrand et ses fournisseurs et partenaires, ainsi qu'à l'égard de toute société affiliée concernée du fournisseur et/ou partenaire.

Axes structurants

La démarche d'achats responsables s'appuie sur :

- une Politique Achats et une architecture contractuelle dont le Code de Conduite Fournisseurs qui expose les attentes et les axes stratégiques de Legrand concernant les achats responsables ;
- une matrice de choix fournisseurs qui considère les critères RSE et notamment le CO₂ dans le cadre du processus de *Sourcing* et *Resourcing* ;
- l'identification, l'évaluation et le suivi des fournisseurs en termes de RSE sur 4 piliers : Social/Droits humains, Ethique, Environnement et Achats Responsables ;
- la formation sur la RSE des collaborateurs impliqués dans les décisions et processus d'achats ;
- le déploiement de formations RSE auprès des fournisseurs ;
- le déploiement des priorités de la Feuille de Route RSE Groupe en lien avec la matrice de matérialité des parties prenantes et l'analyse de double matérialité (se référer au chapitre 4.1.1.4 du présent document d'enregistrement universel) ;
- la vigilance concernant les substances réglementées, les ressources en voie de raréfaction et les minerais en provenance de zones de conflit (se référer aux chapitres 4.1.3.2.4 et 4.1.5.5 du présent document).

Organisation

La personne en charge des achats responsables est rattachée à la Direction des Achats Groupe, et reporte fonctionnellement à la Direction de la RSE. Elle s'assure de la mise en œuvre et du suivi de la démarche en s'appuyant sur un réseau de correspondants achats responsables identifiés dans la trentaine de pays ayant un service achats.

La Politique Achats, sa validation, son déploiement et le suivi de son application sont sous la responsabilité de la Direction des Achats Groupe. Elle est mise en œuvre en coordination avec et par les services achats locaux dans les pays concernés.

Système de Management de la Qualité Achats

La démarche d'achats responsables est encadrée par un Système de *Management* de la Qualité (SMQ) Achats certifié ISO 9001 pour le périmètre achats France et Catégorie *Management*. Les procédures correspondantes sont appliquées par les équipes achats à l'international.

Reporting

Un *reporting* achats Groupe est assuré par la personne responsable du contrôle de la performance des achats. Les indicateurs de performance des achats responsables sont intégrés à la mesure de la performance des achats Groupe. Ces indicateurs sont suivis mensuellement par la Direction des Achats, trimestriellement par la Direction de la RSE et semestriellement par le Comité des risques du Groupe.

Le coût du cycle de vie

Les processus achats suivent les recommandations de l'ISO 20400 notamment concernant le coût du cycle de vie (CCV). Les équipes achats utilisent une matrice CCV pour comparer les offres fournisseurs sur un ensemble de critères pertinents. Cette dernière a évolué en 2023 pour inclure un critère carbone lié au transport et au produit acheté. Les critères RSE ont été renforcés et représentent désormais 19 % des critères d'évaluation des fournisseurs. Le minimum requis pour qu'un fournisseur soit sélectionné est l'obtention d'une note de performance RSE satisfaisante conformément aux critères définis par le Groupe. Le cas échéant, le fournisseur ne pourra pas être sélectionné. En 2024, plus de 385 matrices ont été réalisées intégrant une approche TCO (*Total Cost of Ownership* - Coût total de possession) et des critères RSE.

Pour plus d'information sur l'évaluation des risques RSE des fournisseurs, le lecteur est invité à se reporter au paragraphe 4.1.5.3 du présent document.

La formation

Entre 2019 et 2023, 2 124 acheteurs et parties prenantes internes (en cumul) ont été sensibilisés et formés aux achats responsables afin qu'ils en comprennent les principes et le rôle qu'ils ont à jouer. En 2024, la sensibilisation et la formation se sont poursuivies auprès de 566 personnes principalement sur le renforcement de l'évaluation des risques fournisseurs, mais aussi la décarbonation.

De plus, en 2024, le webinaire climat a été déployé à l'externe. 466 fournisseurs ont été formés à l'utilisation de la plateforme externe d'évaluation des risques RSE et 1 376 ont participé aux différents webinaires du Groupe sur la RSE dont le climat.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

4.1.5.2.2 La Feuille de Route RSE 2022-2024

La Direction des Achats est fortement engagée et contributrice dans la Feuille de Route RSE de Legrand 2022-2024. Cette Feuille de Route Groupe a été déclinée en Feuille de Route Achats Responsables, ce qui a permis de

prioriser les sujets et de donner de la visibilité aux parties prenantes du Groupe (collaborateurs et fournisseurs) sur les ambitions de l'entreprise.

	<h3>Favoriser la diversité et l'inclusion</h3>	
<p>Diversité et inclusion des fournisseurs</p>	<p>Développer 200 courants d'affaires supplémentaires avec des fournisseurs œuvrant dans le domaine de la « Diversité & Inclusion » d'ici 2024</p>	

Les informations concernant cette priorité sont détaillées dans le chapitre 4.1.5.4 du présent document d'enregistrement universel.

	<h3>Réduire notre impact carbone</h3>	 
<p>Émissions de CO₂ directes et indirectes (Scopes 1&2)</p>	<p>Réduire chaque année de 10 % les émissions de CO₂ des Scopes 1&2 du Groupe en améliorant l'efficacité énergétique de nos usines et <i>via</i> le déploiement des énergies renouvelables</p>	
<p>Émissions de CO₂ indirectes (Scope 3)</p>	<p>Encourager au moins 250 fournisseurs clés de Legrand à avoir un objectif officiel de réduction des émissions de CO₂ de 30 % en moyenne d'ici 2030</p>	

Les informations concernant cette priorité sont détaillées dans le chapitre 4.1.2.1 du présent document d'enregistrement universel.

	<h3>Promouvoir l'économie circulaire</h3>	 
<p>Utilisation de matériaux recyclés</p>	<p>Atteindre un taux d'utilisation de 15 % de plastiques recyclés et de 40 % de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe</p>	
<p>Arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique</p>	<p>Éliminer 100 % du plastique à usage unique dans les emballages <i>flow pack</i> plastique et polystyrène expansé</p>	
<p>Déclarations environnementales</p>	<p>Couvrir 72 % du chiffre d'affaires annuel du Groupe par des Product Sustainable Profiles (Profils de durabilité des produits)</p>	

Les informations concernant cette priorité sont détaillées dans le chapitre 4.1.3 du présent document d'enregistrement universel.

4.1.5.2.3 Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2_01]

Conformément à sa Politique Achats et à son Code de Conduite Fournisseurs, Legrand s'engage à promouvoir une chaîne de valeur responsable et à accompagner ses fournisseurs et partenaires dans l'atteinte de son niveau d'exigence.

Pour plus d'information sur ce sujet, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

4.1.5.2.4 Pratiques en matière de paiement [G1-2_01]

Legrand, en adéquation avec les principes de la Charte « Relations Fournisseurs Achats Responsables » s'engage à respecter les lois et réglementations applicables localement en matière de paiement des fournisseurs.

Pour plus d'information sur ce sujet, le lecteur est invité à se reporter au chapitre 4.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

4.1.5.2.5 Travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2]

L'engagement de Legrand concernant les travailleurs de sa chaîne de valeur est détaillé dans le chapitre 4.1.3.2 du

présent document d'enregistrement universel. Le lecteur est invité à s'y reporter.

4.1.5.3 Actions et mesures

Analyse des risques fournisseurs

Legrand identifie les risques liés à sa chaîne de valeur, en prenant en compte la diversité des fournisseurs qui la composent :

- les fournisseurs majeurs selon des critères de segmentation du panel et de montant d'achats ;
- les fournisseurs identifiés *via* une méthodologie d'analyse du risque brut ;
- chaque nouveau fournisseur en fonction de critères précis.

Pour renforcer l'analyse des risques bruts, Legrand utilise, depuis fin 2023, la plateforme Ecovadis comme outil d'analyse des risques fournisseurs et de gestion des actions d'amélioration.

Les risques sont regroupés sous 4 thématiques, analysées selon 21 critères, permettant de définir les niveaux de risques en fonction des réponses apportées et des documents fournis :

- environnement ;
- social & Droits de l'Homme ;
- éthique ;
- achats responsables.

Ce risque brut est défini par trois composantes :

- le risque de durabilité, défini en fonction du risque pays et du risque du secteur d'activité du fournisseur ;
- le risque achat, défini en fonction du montant de dépense annuel et de la catégorisation stratégique du fournisseur ;
- le risque public, défini par l'évaluation des documents publics de l'entreprise.

Les prises de décision pour des achats responsables doivent favoriser, pour Legrand et ses fournisseurs et partenaires :

- la maîtrise des risques : sociaux, environnementaux, économiques ;
- un avantage concurrentiel ;
- l'amélioration de l'image auprès des partenaires et des clients ;
- l'innovation et la création de valeur (synergies avec les fournisseurs et prestataires et le tissu économique local).

Processus d'évaluation des fournisseurs en termes de RSE

Au-delà des impacts, risques et opportunités bruts liés à la chaîne de valeur, Legrand travaille à une évaluation des fournisseurs selon des critères RSE, pour identifier les fournisseurs à risques.

Cette évaluation est réalisée à deux niveaux :

1- Une évaluation des risques RSE

Les fournisseurs répondent à un questionnaire RSE qui comporte les axes clés suivants :

- le respect des Droits de l'Homme, du travail, et les droits sociaux (Droits humains et conditions de travail, santé et sécurité au travail, diversité et inclusion), ainsi que le respect des conventions fondamentales de l'OIT s'y reportant ;
- la gestion des questions environnementales (par exemple la prise en compte de la gestion des substances réglementées) ;
- la démarche d'achats responsables du fournisseur (notamment l'identification de ses propres fournisseurs à risques RSE) ;
- l'intégrité et l'éthique des affaires avec le respect de bonnes pratiques des affaires et la protection des données.

En fonction des réponses et de la vérification des pièces justificatives, le fournisseur obtient un score entre 0 et 100 % permettant d'évaluer son niveau de risque résiduel. Ce score est restitué au global pour le fournisseur et sur chacun des quatre thèmes de risques. Un fournisseur est considéré :

- conforme s'il obtient une note supérieure ou égale à 45 ;
- risqué pour une note comprise entre 25 et 44 ;
- critique pour une note inférieure ou égale à 24 et ne peut pas être homologué.

En 2024, 2 057 fournisseurs Groupe, locaux et potentiellement sensibles d'un point de vue RSE ont été évalués, représentant 37,3 % des montants d'achats du Groupe. 166 fournisseurs ont été identifiés comme risqués sur leur score global, prenant en compte au moins un des 4 piliers de la RSE (Environnement, Social-Droits Humains, Ethique ou Achats Responsables). 4 fournisseurs ont été identifiés critiques.

2- Un audit sur site pour les fournisseurs identifiés à risque

Pour les fournisseurs évalués comme risqués ou critiques, un audit sur site est réalisé pour approfondir l'évaluation documentaire.

En 2024, Legrand a revu son processus d'audit sur site et a mis en place une grille d'audit homogène pour tous les sites à déployer. Faisant écho aux exigences affichées dans son Code de Conduite Fournisseurs, cette grille d'audit est alignée aux exigences de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), elle respecte les lois locales et les exigences éthiques de Legrand et est inspirée des bonnes pratiques de l'industrie et des standards existants sur les sujets sociaux et environnementaux.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

En fonction des cas et du niveau de risque associé, ces audits sur site sont réalisés soit en interne, soit par un prestataire externe spécialisé dans les audits RSE. Des plans d'actions sont mis en place avec les fournisseurs n'obtenant pas une note suffisante.

En 2024, 81 audits ont été réalisés, dont 31 avec des auditeurs externes, principalement en Chine, en Inde, au Mexique et en Égypte.

Suivi et mesure des progrès des fournisseurs sensibles

La démarche d'achats responsables s'inscrit dans une dynamique collaborative et d'amélioration continue. La Direction des Achats accompagne ses fournisseurs lorsque des écarts sont constatés dans les pratiques éthiques, environnementales et sociétales.

Pour adresser les risques identifiés lors des évaluations ou audits sur site, un plan d'actions formalisé est obligatoire pour les fournisseurs évalués risqués ou critiques d'un point de vue RSE en fonction des seuils définis préalablement.

Les plans d'actions sont élaborés avec les fournisseurs. Ils sont pilotés localement par le responsable achats du pays ou par un correspondant achats responsables (comme en Inde, en Chine, en Italie et aux États-Unis). Les plans d'actions menés portent directement sur les écarts observés lors des audits documentaires ou sur site, par exemple : réalisation

d'exercices d'évacuation du personnel, affichage approprié des consignes de sécurité dans les ateliers, définition d'une politique environnementale, mise en conformité de station de traitement des effluents, mise en conformité de la durée du temps de travail des salariés du fournisseur, paiement des heures supplémentaires, etc.

Les plans d'actions sont poursuivis jusqu'à ce que les fournisseurs sortent de la zone de risque. L'avancement des plans d'actions et les situations critiques sont partagés périodiquement entre les responsables achats des pays et la personne en charge des achats responsables du Groupe. Une revue trimestrielle est réalisée en Comité de Direction achats et en Comité de pilotage RSE achats. Lorsque des fournisseurs ne s'engagent pas dans une démarche de progrès, ou en cas de refus d'évaluation ou d'audit, une exclusion progressive du portefeuille fournisseurs de Legrand peut être actée.

En 2024, 170 fournisseurs sensibles d'un point de vue RSE ont été identifiés. L'année 2024 ayant été une période de déploiement et d'appropriation de la plateforme d'évaluation des risques RSE d'EcoVadis, des plans d'actions d'amélioration sont d'ores et déjà pilotés sur cet outil. Pour les 4 fournisseurs identifiés comme critiques en 2024, un plan d'actions a été formalisé et suivi par les acheteurs concernés. L'ambition 2025 est d'augmenter le taux de couverture des évaluations fournisseurs et de poursuivre la mise en place des plans d'actions.

4.1.5.4 Fournisseurs engagés pour la diversité et l'inclusion [G1-2_03]

Principe

La Diversité et l'Inclusion font partie intégrante de la Politique Achats du Groupe. À travers son Code de Conduite Fournisseurs, et sa Charte des Droits humains, Legrand demande à ses fournisseurs et partenaires de contribuer à l'élimination de toute forme de discrimination et de favoriser l'égalité des chances en prohibant en leur sein et dans leur propre chaîne de valeur toute forme de discrimination et d'intimidation.

Legrand soutient l'emploi des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail peut être plus compliqué du fait de leur situation (par exemple, personnes en situation de handicap, diversité d'origine ou de milieu, qu'elle soit sociale, culturelle ou ethnique).

L'approche diversité et inclusion est déployée dans toutes les sociétés du Groupe qui procèdent à des actes d'achats dans le cadre des activités habituelles de Legrand. Elle s'applique à toutes typologies de fournisseurs et partenaires, quels que soient leur taille, activité ou localisation. Elle est sous la responsabilité de la Direction des Achats Groupe et mise en œuvre par les services achats locaux dans les pays concernés.

Legrand encourage ses fournisseurs et partenaires à déployer une Politique Diversité et Inclusion et à engager une démarche de certification ou labellisation par tierce partie de leur politique.

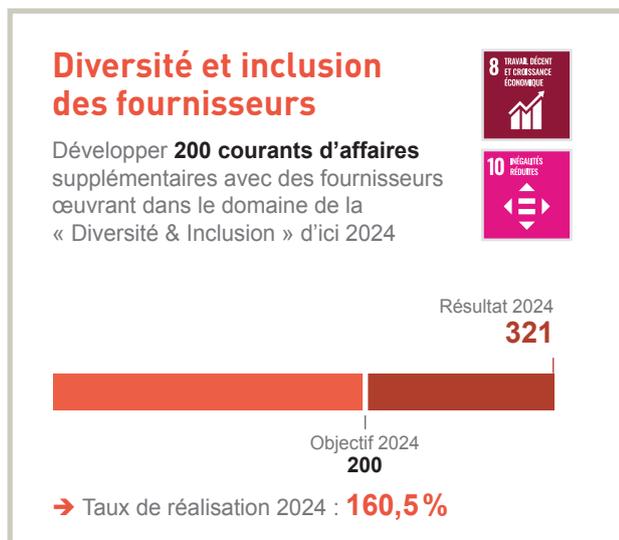
Les fournisseurs et partenaires doivent veiller à ce que leur propre mécanisme d'alerte permette le recueillement et le traitement de signalements de comportements discriminatoires.

Actions et moyens mis en place

Depuis 2019, la diversité fait partie des critères RSE pris en compte pour sélectionner les fournisseurs de Legrand. Depuis 2022, le Groupe cible spécifiquement des fournisseurs œuvrant pour la diversité et l'inclusion, c'est-à-dire ayant un statut d'entreprise inclusive reconnu, un label, une politique publique ou des actions concrètes dans ces domaines.

En 2024, les 22 principaux pays du Groupe, dont notamment la France, les États-Unis, l'Italie et la Chine, ont affecté une partie de leurs montants d'achats à des fournisseurs agissant pour la « Diversité & Inclusion », ce qui représente 321 courants d'affaires supplémentaires, par rapport à l'objectif du Groupe de 200, en surperformance à 160,5 % sur cet objectif.

Un courant d'affaires supplémentaire correspond à la création d'un partenariat avec un nouveau fournisseur, répondant aux critères établis, ou à l'élargissement de l'activité, traduite par une augmentation du montant d'achat, avec un fournisseur déjà existant. Le nombre de courants d'affaires pris en compte dans la mesure de la performance est cumulatif, un même fournisseur pourra donc être comptabilisé plusieurs fois (maximum trois) à condition que le montant d'achat augmente et donc de la création d'un nouveau courant d'affaires.



Legrand souhaite pérenniser ses relations avec ses fournisseurs. Cela concerne aussi bien de nouveaux fournisseurs que des fournisseurs existants auxquels Legrand a décidé de confier plus d'activités. Ils sont sélectionnés spécifiquement sur des critères « Diversité &

Inclusion » et fournissent des preuves de leur engagement qui sont analysées et vérifiées par la personne en charge des achats responsables.

Avec sa Feuille de Route RSE 2025-2027, Legrand confirme son engagement pour la diversité et l'inclusion en poursuivant cette thématique.

Cette nouvelle ambition sur la diversité et l'inclusion a été présentée de façon anticipée à plus de 500 fournisseurs dès 2024, afin de permettre un déploiement et une prise en compte immédiats de ce sujet. Près de 130 acheteurs ont d'ores et déjà été formés à cette thématique.

Focus : Legrand Inde lance une enquête de maturité auprès de ses fournisseurs

En 2024, une enquête a été réalisée en Inde afin de sensibiliser les fournisseurs sur l'engagement diversité et inclusion de Legrand. Elle a permis d'identifier les partenaires qui sont alignés avec le niveau d'exigence de Legrand en la matière. Ils constituent un panel privilégié pour déployer des bonnes pratiques de diversité et inclusion.

4.1.5.5 Les achats responsables et l'environnement

4.1.5.5.1 Changement climatique ESRS E1

Une des priorités de la démarche d'achats responsables du Groupe est d'inciter ses fournisseurs à s'engager vers une réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre (GES), et ainsi réduire les émissions du *Scope 3* de Legrand, et contribuer collectivement à la neutralité carbone.

À travers sa Feuille de Route RSE 2022-2024, Legrand s'est engagé à encourager au moins 250 fournisseurs clés, parmi les plus émetteurs, à avoir un objectif officiel de réduction de

leurs émissions de GES de 30 % en moyenne d'ici 2030, représentant 400 ktCO₂e en moins sur l'empreinte carbone de Legrand. Cet objectif est aligné avec la réduction attendue des émissions de GES du *Scope 3* "Achats de biens et services".

Les actions de Legrand vis-à-vis de ses fournisseurs en matière de changement climatique sont intégrées à la Politique Climat de Legrand et sont détaillées au chapitre 4.1.2.1.5 du présent document.

4.1.5.5.2 Pollution ESRS E2

Les actions de Legrand vis-à-vis de ses fournisseurs en matière de pollution sont intégrées à la politique de Legrand pour lutter contre la pollution et sont détaillées au chapitre 4.1.2.2.3 du présent document d'enregistrement universel.

La gestion de la présence de substances réglementées dans les achats du Groupe

Legrand attend de ses fournisseurs qu'ils se conforment aux réglementations locales, nationales et internationales en vigueur applicables à leurs activités dans le domaine de la protection de l'environnement, et en particulier concernant la gestion des substances dangereuses.

S'agissant de l'utilisation de substances dangereuses, Legrand attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent notamment à respecter, lorsqu'ils leur sont applicables, le règlement consolidé (CE) 1907/2006 du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, les restrictions applicables à ces substances (REACH) et la directive consolidée 2011/65/ UE du 8 juin 2011 relative à la limitation de l'utilisation de

certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (RoHS), ainsi que toutes leurs mesures d'application.

De plus, Legrand demande à ses fournisseurs et partenaires, et ce quels que soient les lieux de fabrication et de mise sur le marché, de communiquer pour les produits, articles, substances, matières fournis :

- la présence de substances dangereuses ;
- la proportion de ces substances ;
- le nom de la ou des réglementations associées à ces substances ;
- les mesures spécifiques à adopter pour l'usage et la gestion de la fin de vie ;
- si applicable, les documents attestant que la procédure appropriée d'évaluation de la conformité a été appliquée ;
- et les fiches de données de sécurité établies conformément à l'annexe II du règlement 1907/2006.

Le périmètre des fournisseurs concernés par la présence de substances réglementées a été élaboré avec des experts du

laboratoire matériaux central, du service environnement, des concepteurs et des acheteurs. Ils identifient les typologies de matières et articles achetés présentant une forte probabilité de présence de substances réglementées, notamment par RoHS et REACH. Une veille spécifique est réalisée sur la liste des substances extrêmement préoccupantes (SVHC), candidates du règlement REACH en vue d'une autorisation, pour lancer au besoin des programmes de substitution avec les fournisseurs concernés.

Les familles d'achats concernées sont identifiées dans la plateforme d'homologation et de pilotage de la performance des fournisseurs « *Supplier Value Management* » (SVM), ce qui permet aux acheteurs d'activer le processus de vérification de la conformité des fournisseurs à ces réglementations lors de leur homologation. Un certificat ou tout autre mode de preuve est ainsi délivré par les

fournisseurs pour attester de l'application des exigences liées aux substances réglementées. Les documents de conformité correspondants sont gérés dans la plateforme d'homologation et de pilotage de la performance des fournisseurs « *Supplier Value Management* » (SVM).

Les exigences du Groupe en matière de substances réglementées sont reprises dans le Code de Conduite Fournisseurs, ainsi que dans ses documents contractuels, dans lesquels il est précisé que les biens fournis ne doivent pas contenir de substances interdites par les réglementations en vigueur et que les fournisseurs sont tenus de spécifier à Legrand la présence de substances autorisées, mais soumises à une réglementation, les mesures à adopter pour l'usage des biens et pour leur éventuelle destruction après utilisation, ceci quels que soient le lieu de fabrication et le lieu de commercialisation des biens.

4.1.5.5.3 Utilisation des ressources et économie circulaire ESRS E5

Pour répondre aux impacts, risques et opportunités liés à l'économie circulaire, Legrand a déployé dans le cadre de sa cinquième Feuille de Route RSE 2022-2024 un pilier dédié, « Promouvoir l'économie circulaire » qui regroupe les principaux engagements du Groupe sur le sujet.

Les achats contribuent activement à plusieurs objectifs 2024 :

- atteindre un taux d'utilisation de 15 % de plastiques recyclés et de 40 % de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe ;

- éliminer 100 % du plastique à usage unique dans les emballages *flow pack* plastique et polystyrène expansé ;

Les actions de Legrand avec ses fournisseurs concernant ces objectifs sont intégrées à la Politique Economie Circulaire de Legrand et sont détaillées dans le chapitre 4.1.2.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

4.1.6 - Annexes

Annexe 1 : Liste des points de données prévus dans les normes transversales et thématiques qui sont requis par d'autres actes législatifs de l'Union Européenne [ESRS 2 IRO-2_02]

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	UE Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Référence DEU Legrand 2024
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission (5)		4.1.2.1.1
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		4.1.2.1.1
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable paragraphe 30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I				4.1.1.2.3
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles paragraphe 40, point d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission (6), tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818 (7), annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		Non matériel
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	4.1.2.1.4
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence « accord de Paris » paragraphe 16, point g)		Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.1.2.1.4 <i>Benchmark</i> et alignement du plan de transition

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	UE Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Référence DEU Legrand 2024
ESRS E1-4 Cibles de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.1.2.1.6
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat) paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I				4.1.2.1.6
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				4.1.2.1.6
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphes 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I				4.1.2.1.6
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des Scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.1.2.1.6
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.1.2.1.6
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	4.1.2.1.6
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat paragraphe 66			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		4.1.2.1.6

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	UE Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Référence DEU Legrand 2024
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel paragraphe 66, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique			4.1.2.1.6
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique des sûretés			4.1.2.1.6
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		Non pertinent et/ou confidentiel
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I ; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I, indicateur n° 1, tableau 2, annexe I ; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I				Non divulgué
ESRS E3-1 Ressources hydriques et marines, paragraphe 9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-1 Politique en la matière paragraphe 13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers paragraphe 14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée paragraphe 28, point c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m ³ par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise paragraphe 29	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point a) i	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I				Non matériel
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I				Non matériel

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	UE Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Référence DEU Legrand 2024
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers paragraphe 24, point c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation paragraphe 24, point d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E5-5 Déchets non recyclés paragraphe 37, point d)	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs paragraphe 39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I				Non matériel et non pertinent
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				Non matériel
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				Non matériel
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				4.1.3.1.3.1
ESRS S1-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		4.1.3.1.3
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				Non matériel
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				4.1.3.1.3.1
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				4.1.3.1.3.3
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		4.1.3.1.4
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				4.1.3.1.4

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	UE Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Référence DEU Legrand 2024
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		4.1.3.1.4
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				4.1.3.1.4
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				4.1.3.1.5
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.1.3.1.5
ESRS 2- SBM3 — S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, Tableau 3, annexe I				4.1.3.2.2
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des Droits de l'Homme paragraphe 17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				4.1.3.2.3
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur paragraphe 18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				4.1.3.2.3
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.1.3.2.3
ESRS S2-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		4.1.3.2.3
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de Droits de l'Homme liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				4.1.3.2.4
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de Droits de l'Homme paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateur n° 1, tableau 1, annexe I				Non matériel
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	UE Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Référence DEU Legrand 2024
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non matériel
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				4.1.3.3.4
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.1.3.3.5.2 4.1.3.3.5.3
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de Droits de l'Homme paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				4.1.3.3.5.2
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				4.1.4.3
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				4.1.4.4
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		4.1.4.4
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				4.1.4.4

(1) Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (JO L 317 du 9.12.2019, p. 1).

(2) Règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n° 648/2012 (règlement sur les exigences de fonds propres ou règlement «CRR») (JO L 176 du 27.6.2013, p. 1).

(3) Règlement (UE) 2016/1011 du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2016 concernant les indices utilisés comme indices de référence dans le cadre d'instruments et de contrats financiers ou pour mesurer la performance de fonds d'investissement et modifiant les directives 2008/48/CE et 2014/17/UE et le règlement (UE) n° 596/2014 (JO L 171 du 29.6.2016, p. 1).

(4) Règlement (UE) 2021/1119 du Parlement européen et du Conseil du 30 juin 2021 établissant le cadre requis pour parvenir à la neutralité climatique et modifiant les règlements (CE) n° 401/2009 et (UE) 2018/1999 (« loi européenne sur le climat ») (JO L 243 du 9.7.2021, p. 1).

Annexe 2 : Table de correspondance des informations fournies dans le rapport de durabilité (Chapitre 4.1) avec la diligence raisonnable [GOV-5_01]

ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA VIGILANCE RAISONNABLE	PARAGRAPHES DANS L'ÉTAT DE DURABILITÉ
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	4.1.1.2.1 Fonctionnement, rôles et responsabilités de la gouvernance
	4.1.1.2.2 Dispositif de reconnaissance de la performance au titre de la durabilité
	4.1.1.3.3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique du Groupe
b) Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	4.1.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe
	4.1.1.5.2 Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité importantes
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	4.1.1.3.3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique du Groupe : tableau récapitulatif des IROs matériels pour Legrand
	4.1.1.4.1 Méthodologie de l'analyse de double matérialité
	4.1.1.5 Matrice de double matérialité
d) Agir pour remédier à ces impacts négatifs	ESRS E1 : 4.1.2.1.3 Politique et 4.1.2.1.4 Stratégie : le plan de transition
	ESRS E2 : 4.1.2.2.2 Politiques et 4.1.2.2.3 Actions, mesures et objectifs
	ESRS E5 : 4.1.2.3.2 Politiques et 4.1.2.3.3 Actions, mesures et objectifs mis en place sur l'économie circulaire
	ESRS S1 : 4.1.3.1.3 Politiques et 4.1.3.1.4 Actions, mesures et objectifs
	ESRS S2 : 4.1.3.2.3 Politiques et 4.1.3.2.4 Actions, mesures et objectifs
	ESRS S4 : 4.1.3.3.4 Politiques et 4.1.3.3.5 Actions, métriques et cibles
	ESRS G : 4.1.4.3 Politiques et 4.1.4.4 Actions, mesures et objectifs
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	ESRS E1 : 4.1.2.1.5 Actions, mesures et objectifs
	ESRS E2 : 4.1.2.2.3 Actions, mesures et objectifs
	ESRS E5 : 4.1.2.3.3 Actions, mesures et objectifs mis en place sur l'économie circulaire
	ESRS S1 : 4.1.3.1.4 Actions, mesures et objectifs
	ESRS S2 : 4.1.3.2.4 Actions, mesures et objectifs
	ESRS S4 : 4.1.3.3.5 Actions, métriques et cibles
	ESRS G : 4.1.4.4 Actions, mesures et objectifs

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Annexe 3 : Liste des enjeux de durabilité matériels pour le Groupe (en bleu) à l'issue de l'analyse de double matérialité



Environnement

ESRS E1 - Changement climatique

- Adaptation au changement climatique
- Atténuation du changement climatique
- Énergie

ESRS E2 - Pollution

- Pollution de l'air
- Pollution des eaux
- Pollution des sols
- Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires
- Substances préoccupantes
- Substances très préoccupantes
- Microplastiques

ESRS E3 - Ressources aquatiques et marines

- Eau
 - Ressources marines
 - Consommation d'eau
 - Prélèvements d'eau
 - Rejet des eaux
 - Rejet des eaux dans les océans
 - Extraction et utilisation des ressources marines

ESRS E4 - Biodiversité et écosystèmes

- Vecteurs directs de perte de biodiversité
 - Changement climatique
 - Changement d'affectation des terres, changement d'utilisation de l'eau douce et des mers
 - Exploitation directe
 - Espèces exotiques envahissantes
 - Pollution
 - Autres

■ Impacts sur l'état des espèces

ex : taille des populations d'espèces, risque d'extinction mondiale des espèces

■ Impacts sur l'étendue et l'état des écosystèmes

ex : dégradation des sols, désertification, imperméabilisation des sols

■ Impacts et dépendances sur les services écosystémiques

ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire

■ Flux de ressources entrants, y compris l'utilisation des ressources

■ Flux de ressources sortants liés aux produits et services

■ Déchets



Gouvernance

ESRS G1 - Conduite des affaires

- Culture d'entreprise
- Protection des lanceurs d'alerte
- Bien-être animal
- Dialogue politique et activités de lobbying
- Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement
- Corruption et versement de pots-de-vin
 - Prévention et détection, y compris les formations
 - Incidents /cas

■ Sous-thème / sous-sous-thème matériel à l'issue de l'analyse de double matérialité

■ Sous-thème / sous-sous-thème exclu de l'analyse de double matérialité

■ Sujet non matériel après analyse de double matérialité



Social

ESRS S1 - Effectifs de l'entreprise

- **Conditions de travail**
 - Sécurité de l'emploi
 - Temps de travail
 - Salaires décents
 - Dialogue social
 - Liberté d'association, existence de comités d'entreprises et droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation
 - Négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives
 - Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
 - Santé et sécurité
- **Égalité de traitement et égalité des chances pour tous**
 - Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
 - Formation et développement des compétences
 - Emploi et inclusion des personnes handicapées
 - Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
 - Diversité
- **Autres droits liés au travail**
 - Travail des enfants
 - Travail forcé
 - Logement adéquat
 - Protection de la vie privée

ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur

- **Conditions de travail**
 - Sécurité de l'emploi
 - Temps de travail
 - Salaires décents
 - Dialogue social
 - Liberté d'association, y compris l'existence de comités d'entreprise
 - Négociations collectives
 - Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
 - Santé et sécurité
- **Égalité de traitement et égalité des chances pour tous**
 - Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
 - Formation et développement des compétences
 - Emploi et inclusion des personnes handicapées
 - Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
 - Diversité
- **Autres droits liés au travail**
 - Travail des enfants
 - Travail forcé
 - Logement adéquat
 - Eau et assainissement
 - Protection de la vie privée

ESRS S3 - Communautés touchées

- **Droits économiques, sociaux et culturels des communautés**
 - Logement adéquat
 - Alimentation adéquate
 - Eau et assainissement
 - Impacts liés à la terre
 - Impacts liés à la sécurité
- **Droits civils et politiques des communautés**
 - Liberté d'expression
 - Liberté de réunion
 - Impacts sur les défenseurs des Droits de l'Homme
- **Droits des peuples autochtones**
 - Consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause
 - Auto-détermination
 - Droits culturels

ESRS S4 - Clients, Consommateurs et utilisateurs finaux

- **Impacts liés aux informations sur les clients, consommateurs et/ou les utilisateurs finaux**
 - Protection de la vie privée
 - Liberté d'expression
 - Accès à l'information (de qualité)
- **Sécurité des clients, consommateurs et/ou des utilisateurs finaux**
 - Santé et sécurité
 - Sécurité de la personne
 - Protection des enfants
- **Inclusion sociale des clients, consommateurs et/ou des utilisateurs finaux**
 - Non-discrimination
 - Accès aux produits et services
 - Pratiques de commercialisation responsables

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

- Sous-thème / sous-sous-thème matériel à l'issue de l'analyse de double matérialité
- Sous-thème / sous-sous-thème exclu de l'analyse de double matérialité
- Sujet non matériel après analyse de double matérialité

4.1.7 - Rapport des Commissaires aux comptes

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2024

À l'Assemblée Générale de la société Legrand SA,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes de Legrand SA (ci-après « Legrand »). Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024, incluses au chapitre 4.1 « Rapport de durabilité » du rapport sur la gestion du groupe.

En application de l'article L.233-28-4 du Code de commerce, Legrand est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L.821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par Legrand pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « *Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852* ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Legrand dans le rapport sur la gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude) et leur durée sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Legrand, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS, sur la pertinence des choix opérés par Legrand en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarii et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Legrand pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Legrand lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du Comité Social et Economique.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Legrand avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Legrand pour déterminer les informations publiées.

▪ Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées dans les sections 4.1.1.4.1 "Méthodologie de l'analyse de double matérialité" et 4.1.1.3.2 "Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe" du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par Legrand pour identifier :

- les parties prenantes qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction RSE et les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par Legrand avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par Legrand ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans la section 4.1.1.3.2 "Intérêts et points de vue des parties prenantes du Groupe" du Rapport de durabilité, notamment en ce qui concerne les modalités de collecte des intérêts et des points de vue des parties prenantes mises en place par Legrand ainsi que les engagements pris par Legrand auprès de ces parties prenantes dans le cadre de sa stratégie RSE.

▪ Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités (« IRO »)

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées dans la section 4.1.1.4.1 « Méthodologie de l'analyse de double matérialité » du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par Legrand concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités, réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 et le cas échéant, ceux qui sont spécifiques à Legrand, tel que présenté dans la section 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités » du Rapport de durabilité.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place par Legrand pour déterminer ses impacts et ses dépendances, qui peuvent être source de risques ou d'opportunités, notamment le dialogue mis en œuvre avec les parties prenantes.

Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO en tenant compte des entités acquises au cours de l'exercice.

Nous avons pris connaissance du tableau des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de ce tableau avec notre connaissance de Legrand et les éléments présentés aux organes de gouvernance.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Nous avons :

- apprécié l'approche utilisée par Legrand pour recueillir les informations au titre des filiales ;
- apprécié la manière dont Legrand a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par Legrand avec les analyses sectorielles disponibles ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités actuels et potentiels identifiés par Legrand, notamment ceux qui lui sont spécifiques au travers notamment de sa feuille de route, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS avec notre connaissance de Legrand ;
- apprécié comment Legrand a pris en considération les différents horizons temporels notamment s'agissant des enjeux climatiques ;
- apprécié si Legrand a pris en compte les risques et opportunités pouvant découler d'événements à la fois passés et futurs du fait de ses activités propres ou de ses relations d'affaires, y compris les actions entreprises pour gérer certains impacts ou risques ;
- apprécié si Legrand a tenu compte de ses dépendances aux ressources naturelles, humaines et/ou sociales dans l'identification des risques et opportunités.

▪ **Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière**

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées dans la section 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités » du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par Legrand, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment :

- apprécié la cohérence des seuils ainsi déterminés avec notre connaissance de Legrand ;
- vérifié que l'ensemble des impacts (positifs ou négatifs), risques et opportunités réels ou potentiels identifiés par Legrand ont fait l'objet d'une évaluation ;
- apprécié si Legrand a évalué les IRO indépendamment des éventuelles mesures d'atténuation ;
- vérifié que l'évaluation de la matérialité financière a été réalisée sans compensation inappropriée entre les risques et les opportunités ;
- apprécié le caractère approprié de l'information donnée dans la section 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités » du Rapport de durabilité .

Nous avons pris connaissance du processus décisionnel ainsi que des procédures de contrôle interne mis en place par Legrand, et apprécié la présentation qui en est faite dans la section 4.1.1.4 « Analyse de double matérialité et pilotage des impacts, risques et opportunités » du Rapport de durabilité.

Nous avons apprécié la façon dont Legrand a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- au titre des informations spécifiques à Legrand.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité du groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Legrand relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans le « Préambule » de la section 4.1.1 « Informations générales » du Rapport de durabilité qui mentionne en particulier, dans le contexte de la première année d'application de la CSRD :

- les limitations relatives au périmètre de collecte des données en lien avec le délai d'intégration des entités récemment acquises au sein de ce périmètre ;
- les incertitudes relatives à certaines estimations qui pourront être affinées lorsque des informations plus pertinentes seront disponibles, notamment concernant les émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 ;
- les principales sources d'interprétation des textes ainsi que l'omission de certains points de données qui n'ont pas pu être publiés ou partiellement.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre du bilan d'émission de gaz à effet de serre et au plan de transition pour l'atténuation du changement climatique sont mentionnées au paragraphe 4.1.2.1 « Lutter contre le changement climatique » du Rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émissions de gaz à effets de serre, nos travaux ont consisté à :

- apprécier la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés (à l'exception des acquisitions tel que mentionné dans la section 4.1.1.1.1), les activités sous contrôle opérationnel et la chaîne de valeur amont et aval ;
- prendre connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par Legrand pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécier ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et notamment sur les scopes 3.1 « Biens et services achetés » et 3.11 « Utilisation des produits vendus » ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- en ce qui concerne les estimations que nous avons jugées les plus importantes auxquelles Legrand a eu recours, pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
 - par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations, notamment concernant les émissions relatives au scope 3.11 « Utilisation des produits vendus » ;
 - nous avons apprécié si les méthodes de calcul ont été appliquées de manière permanente. Au cas particulier du changement de méthodologie sur la mesure des émissions de Scope 3 intervenu en 2024 tel que mentionné à la section 4.1.2.1.6, nous avons vérifié que les données de 2023 et de 2022 avaient été retraitées en appliquant la même méthode que celle retenue pour la détermination des données 2024 ;
- apprécier le processus de collecte et de traitement des données sous-jacentes à l'établissement du bilan de gaz à effet de serre ;
- vérifier l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

S'agissant du **plan de transition** pour l'atténuation du changement climatique, nos travaux ont également consisté à :

- apprécier si les informations publiées au titre du plan de transition répondent aux prescriptions d'ESRS E1, décrivent de manière appropriée les hypothèses structurantes sous-tendant ce plan, étant précisé que nous n'avons pas à nous prononcer sur le caractère approprié ou le niveau d'ambition des objectifs de ce plan de transition ;
- apprécier, avec l'aide de nos experts climat, la cohérence de la trajectoire de réduction avec les données prospectives internes (prévisions de croissance, investissements planifiés, etc.) et externes (scénarios de l'Agence Internationale de l'Énergie) utilisées ;
- apprécier la cohérence entre elles des principales informations fournies au titre du plan de transition et des informations financières fournies au titre des plans d'investissements et des leviers de décarbonation ;

- vérifier que Legrand a réalisé une évaluation qualitative des émissions de gaz à effet de serre verrouillées et qu'elle en a tenu compte dans son plan de transition.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Legrand pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant le respect des exigences de publication prévues à l'article 8 du règlement « Taxonomie ».

En ce qui concerne les informations publiées au titre des activités éligibles décrites dans la section 4.1.2.4 « Taxonomie Européenne » du Rapport de durabilité, nos travaux ont consisté à :

- apprécier le processus de cartographie des différentes familles de produits du groupe au regard des activités éligibles décrites dans le Règlement Délégué Climat et Environnement, ayant conduit à une augmentation du nombre d'activités éligibles et de la part de chiffre d'affaires éligible par rapport aux informations publiées dans le document d'enregistrement universel 2023 ;
- vérifier la correcte application du processus suivi par Legrand pour allouer les CapEx et OpEx à l'une des trois catégories de CapEx/OpEx éligibles ;

En ce qui concerne les informations publiées au titre des activités alignées décrites dans la section 4.1.2.4 « Taxonomie Européenne » du Rapport de durabilité du groupe, nos travaux ont consisté à :

- apprécier, par sondage, le respect des critères d'alignement mentionnés dans les actes délégués sur la base des caractéristiques techniques figurant au sein des fiches produits, en particulier pour les activités 3.5 "Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments" et 3.20 "Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique" de l'objectif d'atténuation du changement climatique ;
- apprécier l'analyse réalisée par Legrand au titre du respect des DNSH en particulier relative au DNSH pollution, et l'information publiée sur le respect des garanties minimales.

Fait à Courbevoie et Neuilly-sur-Seine, le 7 mars 2025

Les commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Forvis Mazars & Associés

Camille Phelizon
Associée

Flora Camp
Associée

Gaël Lamant
Associé

4.2 - Autres informations de durabilité

Cette section a pour objectif de présenter au lecteur des informations sur les sujets de durabilité sur lesquels Legrand communiquait historiquement. Par souci de cohérence,

certaines informations matérielles présentées dans le Rapport de Durabilité sont reprises ici.

4.2.1 - Autres informations environnementales

En complément des actions décrites au chapitre 4.1.2 «Informations et engagements environnementaux» du rapport de durabilité, différentes actions sont mises en place chaque année sur les sujets suivants :

4.2.1.1 La gestion des déchets

La gestion et la valorisation des déchets industriels

Legrand s'emploie à maîtriser ses déchets selon 4 axes :

- une conception et une industrialisation des produits qui réduisent les rebuts et les déchets de production. Ainsi, les carottes de moulage sont broyées et réincorporées avec des matériaux vierges dans le procédé d'injection thermoplastique et les rebuts du processus de découpe du métal réglementairement qualifiés de déchets de production sont systématiquement recyclés en dehors de l'entreprise. L'amélioration de certaines lignes de peinture ont également permis en 2024 de réduire le volume de déchets dangereux. Globalement, les différents chantiers d'amélioration mis en œuvre sur les sites industriels ont permis en 2024 d'éviter 599 tonnes de déchets (dangereux et non dangereux) ;
- un partage des bonnes pratiques avec l'identification des actions d'amélioration locales pour limiter les quantités de déchets à la source ;
- une identification des déchets et la définition de consignes de tri afin de faciliter leur traitement en privilégiant les filières de valorisation matière (recyclage) puis de valorisation énergétique ;
- une procédure de choix de prestataires par les Achats s'attachant à rechercher la meilleure valorisation de déchets disponible sur le territoire d'implantation des usines. Cette volonté de conserver le plus longtemps possible la meilleure valorisation de nos déchets de production se concrétise par la hiérarchisation suivante :
 - mise en place de filières de réemploi (pour les palettes par exemple) ;

- recherche et contractualisation avec des acteurs du recyclage pour les cartons, les plastiques, les métaux, le verre et le bois ;
- contrats de valorisation énergétique dès qu'un réseau de chaleur performant est adossé à un incinérateur. La mise en décharge ou l'incinération simple ne concerne plus actuellement que 6 % de la production totale de déchets sur l'ensemble des implantations du Groupe.

Cependant, le meilleur déchet étant celui qui n'est pas produit, les efforts combinés sur la réduction des déchets dangereux et non dangereux ont permis de baisser la quantité de déchets produite en 2024 de 17 % par rapport à 2022.

La fin de vie des produits : la gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques

Legrand s'engage à participer au financement de la collecte et du traitement de fin de vie de ses produits et encourage la mise en place de filières de recyclage des équipements électriques et électroniques permettant ainsi d'assurer un haut niveau de protection de l'environnement.

Legrand s'engage également à informer l'ensemble de la chaîne de valeur aval de l'utilisation des substances chimiques extrêmement préoccupantes (*Substances of Very High Concern – SVHC*) au sens du règlement (CE) N°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques pour permettre une meilleure prise en compte lors du traitement de fin de vie de ses produits.

4.2.1.2 La gestion de l'eau

Legrand aborde de façon différenciée ses prélèvements d'eau, considérant la rareté locale de la ressource, en mesurant l'impact de son activité à travers :

- la prise en compte des consommations d'eau des sites industriels ;

- la valeur locale de l'eau, estimée à partir de son degré d'abondance naturelle et des conditions d'accès à cette ressource.

Le Groupe évalue ainsi son exposition et sa dépendance à partir de référentiels publics. En combinant les consommations reportées par les sites et les données cartographiques du WSI (*Water Scarcity Index*) publiées par

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

l'UNEP (*United Nation Environment Programme*), le Groupe a identifié 20 sites qui contribuent à 80 % de la pression hydrique de Legrand dans le monde. Cette analyse a également permis d'évaluer qu'environ 70 % des consommations d'eau du Groupe se font sur des sites industriels eux-mêmes localisés sur des zones caractérisées par une exploitation de l'eau faible ou modérée (indice WSI inférieur ou égal à 0,7).

Cette approche permet de mieux cibler les actions sur les sites ayant le plus d'impact sur les ressources locales en eau.

Legrand utilise une eau de qualité sanitaire standard, la majeure partie de l'eau utilisée l'étant pour les usages sanitaires des employés sur leur lieu de travail. Le traitement de l'eau après usage est donc semblable au traitement de l'eau utilisée par la population locale. Les quelques installations de Legrand employant l'eau pour un usage industriel sont rigoureusement contrôlées pour limiter tout risque de pollution. Ainsi les ateliers de traitement de surface disposent d'installations de traitement des effluents strictement maintenues et régulièrement renouvelées. La politique de certification ISO 14001 des sites du Groupe entraîne le déploiement de pratiques et de procédés industriels responsables en matière de gestion de l'eau.

En 2024, la consommation d'eau du Groupe s'élève à 539 000 m³ contre 686 000 m³ en 2023. Rapportée au chiffre d'affaires du Groupe, cette consommation d'eau se traduit par une intensité de consommation d'eau moyenne de 62 m³ par million d'euros de chiffre d'affaires en 2024, contre 82 en 2023 et 117 en 2019, soit une baisse de l'intensité de consommation de 47 % entre 2019 et 2024.

4.2.1.3 La biodiversité

Conscient des attentes croissantes des parties prenantes de Legrand sur le sujet de la biodiversité, le Groupe a travaillé pour comprendre son impact sur la biodiversité.

En 2023, Legrand a réalisé son empreinte biodiversité (approche GBS) avec le soutien de CDC Biodiversité et I-Care. Cette étude globale a permis de mettre en avant le fait que :

- les impacts des *Scopes* 1&2 sur la biodiversité terrestre sont très faibles. En effet, Legrand n'exploite pas directement les sols. Les sites de fabrication du Groupe sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées ;
- les activités du Groupe sont davantage dépendantes des écosystèmes liés à l'eau : eaux souterraines, eaux de surface, maintien du débit d'eau et protection contre les inondations et les tempêtes ;
- les principaux impacts de l'empreinte biodiversité de Legrand sont sur le *Scope* 3 du Groupe. La partie amont

Des dispositifs visant à traiter, recycler ou réutiliser l'eau ont été mis en place dans certains pays :

- une installation de récupération des eaux de pluie a permis au site de Wuxi en Chine de réduire sa consommation d'eau d'environ 40 % ;
- le site de Diadema au Brésil récupère également les eaux de pluie pour alimenter le réseau sanitaire ;
- en Australie, l'eau de pluie est récoltée et utilisée pour les espaces verts sur le site de Prestons.

Ainsi au niveau du Groupe en 2024, 27 000 m³ d'eau ont été recyclés ou réutilisés.

De plus, la mise en place progressive de moyens de mesure de l'eau rejetée permet d'ajuster le calcul de la consommation réelle et ainsi de prioriser les actions sur les sites les plus consommateurs d'eau.

Focus

Le site de Jalgaon en Inde possède 2 stations de traitement des effluents aqueux permettant de réutiliser l'eau pour l'arrosage des espaces verts ainsi qu'à des fins d'assainissement. En 2024, 50 % des prélèvements d'eau ont ainsi pu être recyclés et réutilisés.

Enfin, en ligne avec l'objectif de développement durable 6 (ODD 6) visant à « garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable », Legrand garantit l'accès à l'eau potable pour la boisson, à l'utilisation d'une installation sanitaire améliorée ainsi qu'à des équipements de lavage des mains au savon et à l'eau pour 100 % de ses employés à travers le monde.

de la chaîne de valeur de Legrand concentre le plus d'impacts sur la biodiversité, principalement les fournisseurs de rang 1 ;

- le Groupe doit également prendre en compte un risque d'eutrophisation⁽¹⁾ des eaux douces et d'écotoxicité liée à l'extraction et à la fabrication de métaux. La plupart des impacts liés aux achats de Legrand sont répartis entre les impacts d'extraction de matières premières et ceux de transformation.

À la suite de l'étude menée sur le périmètre Groupe en 2023, Legrand a souhaité affiner son évaluation en utilisant la méthodologie proposée par WWF, le *Biodiversity Risk Filter* (BRF) et conseillée par la TNFD. Cette étude a été lancée en 2024, et permet de localiser précisément les sites stratégiques du Groupe ayant une interface avec la nature, d'évaluer les impacts relatifs à la biodiversité à l'échelle de chaque site et ainsi de piloter les mesures d'atténuation nécessaires.

(1) Eutrophisation : processus d'accumulation de nutriments dans un écosystème donné.

4.2.1.4 La veille réglementaire environnementale

La grande majorité des législateurs à travers le monde s'étant saisis, ces dernières années, de la problématique liée à la préservation de l'environnement et aux limites planétaires, le volume des réglementations environnementales et leur fréquence d'apparition ont considérablement augmenté. Legrand anticipe ces évolutions réglementaires impactant les produits et les sites de production du Groupe, grâce à un processus de veille réglementaire environnementale s'appuyant sur :

- des solutions logicielles applicatives utilisant l'intelligence artificielle, adaptées au domaine d'activité de Legrand, qui délivrent en temps réel les tendances d'évolutions réglementaires couvrant l'ensemble des thématiques liées à l'environnement et ce, sur l'intégralité des pays dans lesquels des produits du Groupe sont commercialisés ;
- un réseau de 50 correspondants locaux, maîtrisant les subtilités des textes réglementaires, basés dans les territoires concernés, permettant ainsi une prise en compte des contraintes et dispositions locales ;
- un *management Corporate* animant le réseau et garant de l'analyse des impacts sur le Groupe, liés à ces évolutions.

L'expertise des équipes de terrain couvrant l'ensemble des implantations du Groupe dans le monde, conduit à une mise en œuvre efficace des évolutions réglementaires, qu'il s'agisse du système de *management* environnemental lié à la production et au stockage de nos produits (certification ISO 14001 de nos principaux sites) ou des exigences en termes d'éco-conception de ceux-ci.

Legrand est également largement impliqué dans l'ensemble des fédérations et syndicats des industries proposant des solutions électriques et numériques, notamment en Europe, où les réglementations environnementales demandent constamment aux industriels de se réinventer au profit d'un environnement plus sain et plus durable. Cette dynamique de secteur permet des échanges constructifs avec l'ensemble des parties en présence et facilite l'émergence de solutions innovantes permettant de mieux protéger l'environnement en anticipant les évolutions réglementaires.

Ce dispositif de veille réglementaire permet ainsi à Legrand de piloter, en maîtrisant les risques associés, l'évolution du *business model* qu'appellent les réglementations environnementales.

4.2.1.5 Synthèse des indicateurs environnementaux

Indicateurs environnementaux – sites

	2022	2023	2024
Sites certifiés ISO 14001 (%)	88 %	84 %	81 %
Volume d'eau prélevée (en milliers de m ³)			723
Répartition du type de prélèvement en % :			
eau de nappe renouvelable			41 %
eau de nappe non renouvelable			1 %
eau du réseau			55 %
eau douce de surface			3 %
Volume d'eau rejetée (en milliers de m ³)			184
Volume d'eau consommée (en milliers de m ³)	792	686	539
Volume d'eau recyclée/réutilisée (en milliers de m ³)			27
Eau potable, assainissement et lavage des mains (% d'employés ayant accès)			100%
Déchets produits (en milliers de tonnes)	61	51	59
dont déchets dangereux	5 %	5 %	5 %
Déchets évités (tonnes)			599
Déchets envoyés vers une filière de recyclage*			78 %
Déchets envoyés vers une filière de valorisation énergétique*			6 %
Déchets envoyés vers une filière d'incinération ou d'enfouissement*			16 %
Émissions de gaz à effet de serre fluorés (HFC) en tonne CO ₂ e			1 091
Émissions de Composés Organiques Volatils (COV) (tonnes)**	134	91	111

* En % de déchets produits

** Ne sont prises en compte que les émissions liées à l'activité (hors activité de maintenance).

Indicateurs environnementaux – produits

	2022	2023	2024
Part du chiffre d'affaires Groupe réalisé avec des produits comportant des PEP	69 %	73 %	75 %
Part du chiffre d'affaires ⁽¹⁾ Groupe conforme aux règles de la réglementation RoHS	88 %	93 %	86 %

(1) Il convient de rappeler que ce taux inclut les offres du Groupe hors du champ d'application de la réglementation RoHS, hors acquisitions 2022-2023-2024 et chiffres d'affaires de services. L'élimination des substances RoHS relève d'une démarche volontaire engagée par le Groupe.

Indicateurs environnementaux - autres

	2022	2023	2024
Provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (en millions d'euros)	5,6	2,0	1,7
Condamnations, amendes, arrêts d'exploitation	0,0	0,0	0,0

4.2.2 - Autres informations sociales

En complément des actions décrites au chapitre 4.1.3 «Informations et engagements sociaux» du rapport de durabilité, différentes actions sont mises en place chaque année sur les sujets suivants :

4.2.2.1 Santé et sécurité au travail

En complément des actions décrites au chapitre 4.1.3.4 du rapport de durabilité, différentes actions sont mises en place chaque année pour assurer la santé et la sécurité des collaborateurs sur leur lieu de travail.

- **les safety talks** : Il s'agit de discussions informelles organisées sous la conduite des *managers* avec leurs équipes. Elles portent sur un sujet ayant trait à la santé et à la sécurité et aboutissent à un ou deux engagements collectifs pris par les membres de l'équipe pour modifier leurs méthodes de travail et progresser en termes de culture de sécurité. En 2024, 405 224 participants à des *Safety talks* ont été enregistrés sur le périmètre consolidé de l'entreprise (hors acquisitions récentes).
- **le management des entreprises extérieures intervenantes** : L'objectif est de coordonner l'intervention des entreprises extérieures afin d'évaluer et de maîtriser les risques résultant de la coactivité et de s'assurer que les règles de santé et sécurité au travail de l'entité sont respectées par tous les prestataires travaillant sur site. Un guide a été rédigé à l'attention de l'ensemble des sites de l'entreprise. Il décrit les modalités d'intervention en sécurité des entreprises extérieures, notamment lors de travaux dans les locaux. Le guide détaille les bonnes pratiques à respecter lors des 6 étapes de la démarche, depuis la sélection des entreprises extérieures jusqu'au retour d'expérience en fin d'intervention. À fin 2024, 98,3 % des effectifs de Legrand sont couverts par une approche formalisée de prévention des risques lors de ces interventions.
- **la formation santé et sécurité au travail** : La formation à la santé et sécurité au travail (SST) est un axe essentiel de prévention des risques professionnels. Ainsi, en 2024, ce sont plus de 245 000 heures de formation à la SST qui ont

été dispensées, soit une moyenne de 7,6 heures par personne (6,8 en 2023). Les sujets abordés concernent le domaine réglementaire avec l'accueil sécurité des nouveaux collaborateurs, le risque électrique, la lutte contre l'incendie ou encore les différentes autorisations de conduite, mais aussi d'autres thèmes en fonction des besoins des entités. Les outils d'*e-learning* se sont beaucoup développés ces dernières années et des modules sur la SST sont proposés, avec par exemple le déploiement en 2024 de deux nouveaux modules sur les risques d'accident et sur la prévention des risques. Ces modules ont vocation à favoriser la détection des situations dangereuses par l'ensemble du personnel.

- **la prévention des risques psychosociaux** : Le *reporting* annuel montre que 93,9 % des effectifs de Legrand sont couverts par une méthodologie sur la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail. L'incontournable n° 6 du programme Legrand *Way* en Santé & Sécurité au Travail exige la mise en œuvre d'une démarche de Prévention des Risques Psychosociaux (RPS). La méthodologie doit être basée sur l'amélioration continue (mise à jour régulière), avec une évaluation des risques spécifique détaillée et un plan d'actions associé. Cette approche est attendue pour toutes les entités, qu'il s'agisse d'activités industrielles, logistiques, commerciales ou tertiaires.
- **Legrand *Way Awards* 2024 et journées sécurité** : Une nouvelle édition des *Legrand Way awards* a été organisée en 2024 avec en point d'orgue, la remise des récompenses lors de la Convention Opérations à Lisbonne en mai 2024. L'une des catégories dans lesquelles les sites pouvaient concourir est la RSE. 24 dossiers en lien avec la SST ont été évalués par le jury et 2 d'entre eux ont été récompensés par un *Platinum award*, l'un pour la mise

en place d'un dojo sécurité en Turquie et l'autre pour son approche HSE et RSE en Inde. Un autre dojo en France a remporté un *Gold award* ainsi que l'Italie pour sa prise en compte de l'ergonomie sur différents sites de production. La plupart des sites organisent par ailleurs des journées sécurité qui sont l'occasion de développer la culture de sécurité dans l'entreprise au travers d'activités variées, le plus souvent ludiques. À titre d'exemple, l'ensemble des sites de la Direction France ont organisé des journées sécurité en 2024. Elles ont notamment porté sur les thèmes suivants : réfléchir avant d'agir (prendre conscience de son environnement), prévention des troubles musculosquelettiques et réagir en cas d'urgence.

- **le management des risques graves** : Legrand a toujours été soucieux de protéger ses équipes et en particulier, de prévenir les risques d'accidents graves ou mortels. Ainsi, le Directeur Général Adjoint de l'entreprise a demandé à

chaque pays d'organiser un audit sur les travaux en toiture et en hauteur et sur des installations haute tension ou mettant en œuvre des gaz inflammables. Un second mémo s'est ensuite concentré sur la prévention du risque d'utilisation de nos machines. Il s'agissait de réaliser des audits afin d'avoir une vision précise de la situation de chaque périmètre et des éventuels ajustements qui en découlaient. L'ensemble de ces sujets a fait l'objet d'un suivi régulier lors des revues périodiques sur la performance opérationnelle (COPR). Parce qu'il s'agit des accidents potentiellement les plus graves, nous avons renforcé le message en 2024 en demandant aux pays de s'assurer que les procédures concernant les travaux à risque élevé étaient déployées, connues et appliquées. Nous avons également insisté sur le maintien à niveau du parc machines dans le temps, y compris lors de l'acquisition de nouvelles machines, et par la formation du personnel.

4.2.2.2 Assurer une réorganisation responsable

Savoir prendre en compte les évolutions et les accompagner de manière responsable permet d'être plus efficace et d'offrir de nouvelles opportunités de développement aux salariés.

Des démarches d'information voire de consultation préalable à la mise en œuvre des évolutions peuvent être à conduire selon la nature du changement envisagé et les règles légales locales. L'anticipation de l'évolution des métiers, des conditions de travail voire de l'emploi permet de préparer chacun aux changements. Des actions de formation appropriées permettent d'entretenir l'employabilité interne ou externe des salariés et de développer, en amont du

changement, les compétences nécessaires pour s'adapter. Dans des situations plus exceptionnelles où une transformation peut avoir des conséquences sur l'emploi, des mesures de formation, de reclassement interne, d'accompagnement à la recherche d'emploi externe sont privilégiées.

À toutes les phases de l'accompagnement, une attention est portée à l'équité et au respect des personnes ainsi qu'à la conformité des réglementations nationales, voire supranationales.

4.2.2.3 Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives

La pratique d'activités physiques et sportives est favorisée au travers d'initiatives locales liées au programme *Serenity On*, aux réseaux, notamment ellegrand, ou à des initiatives spécifiques des entités locales. Voici quelques exemples de ces initiatives :

- Cours de yoga & Pilates (bien-être physique et mental) au Mexique, en Algérie, au Chili, en Inde, en Australie et Nouvelle-Zélande ;

- Sessions de massages, d'étirements ou de renforcement musculaire organisées sur le lieu de travail, en Asie du Sud-Est et en Hongrie ;
- Événements sportifs ponctuels (entraînements et tournois sportifs sur site, participation à des courses en équipe, marches dans le cadre d'Octobre rose, etc.) ;
- Une aide financière et des partenariats avec des salles de sport et des services de locations de vélos renouvelés chaque année dans de nombreux pays (Turquie, Italie, Brésil, Pologne, etc.).

4.2.2.4 La politique de rémunération et avantages sociaux

Les dispositifs de rémunération tels que le plan d'actionnariat salarié ou le plan d'intéressement long terme viennent compléter les mesures ayant un impact sur la motivation, l'attractivité et la fidélisation. Au-delà des dispositifs de gestion des talents et du fait d'une forte dynamique de promotion interne, Legrand s'appuie aussi sur sa politique de rémunération pour fidéliser le *management*.

Plans d'intéressement long terme

Ces plans sont distribués soit en actions de performance soit sous forme de primes long terme.

Un processus de sélection impliquant la ligne hiérarchique et la Direction Générale a pour objectif d'identifier dans l'ensemble des pays les collaborateurs les plus performants et contributifs à la création de valeur responsable au sein de l'entreprise. Ces dispositifs concernent environ 19 % des *managers* (soit plus de 2 300 personnes).

Plan d'actionnariat salarié

En 2024, Legrand a lancé son premier plan d'actionnariat salarié international offrant à ses salariés la possibilité de devenir actionnaires de l'entreprise à des conditions avantageuses. Cette possibilité a été offerte à environ 63 % des effectifs salariés. Plus de 36 % des salariés éligibles ont

souscrit au plan, démontrant leur pleine confiance dans le modèle de développement de l'entreprise. En France, plus de 68 % des salariés éligibles ont souscrit au plan. 100 % des actions allouées à cette opération ont été souscrites. Ce dispositif permet ainsi à celles et ceux qui y prennent part d'être associés à la redistribution de la valeur créée par l'entreprise.

4.2.2.5 Synthèse des indicateurs sociaux

Indicateurs sur la Santé et la Sécurité

	2022	2023	2024
TF1 - Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (Nombre d'accidents x 1 000 000) / (Nombre d'heures travaillées) (effectif Groupe)	1,92	1,73	1,75
TF2 - Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt (Nombre d'accidents x 1 000 000) / (Nombre d'heures travaillées) (effectif Groupe)	2,99	2,83	2,59
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (effectif Groupe)	117	103	104
Nombre d'accidents du travail sans arrêt (effectif Groupe)	65	66	51
TF2t - Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt (Nombre d'accidents x 1 000 000) / (Nombre d'heures travaillées) (effectif Groupe et intérimaires)			3,00
Nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt (intérimaires)			69
Comités de Sécurité et de Santé (CSS) (Proportion (en %) des effectifs du Groupe couverts par ce processus)	99 %	98 %	99 %
Santé au travail (Nombre de personnes ayant eu un entretien (para) médical depuis moins de 5 ans)	85 %	84 %	94 %
Taux de gravité des accidents du travail (Nombre de jours d'arrêt x 1 000) / (Nombre d'heures travaillées) (effectif Groupe)	0,10	0,09	0,08
Nombre de jours d'arrêt suite à accident du travail (effectif Groupe)	6 308	5 074	4 859
Nombre d'accidents des sous-traitants	70	76	78
Formation Nombre d'heures de formation à la santé et sécurité, par personne	7,7	6,8	7,6
Maladies professionnelles (Nombre de maladies professionnelles reconnues) *	45	48	33
Taux de fréquence des maladies professionnelles (Nombre de maladies professionnelles reconnues x 1 000 000) / (Nombre d'heures travaillées)	0,74	0,81	0,54
Nombre d'accidents mortels (effectifs Groupe) **	0	0	2
Nombre d'accidents mortels (intérimaires et sous-traitants exerçant dans nos locaux) **	0	0	0
Pourcentage des effectifs couverts par un système de gestion de la SST basé sur des exigences légales et/ou des normes reconnues et/ou des directives	ND	ND	100 %
Nombre de sites dont le système de <i>management</i> de la SST est certifié (ISO 45001)	ND	66	93
Pourcentage des effectifs correspondant à la certification ci-dessus (effectif des sites certifiés / effectif des sites à certifier selon règle Groupe)	ND	63 %	91 %

* Les causes des maladies doivent être reconnues comme d'origine professionnelle par l'Autorité compétente ou à défaut par l'entité Legrand.

** Ce nombre inclut les décès identifiés comme étant dus à des maladies professionnelles.

Indicateurs sur l'emploi, l'organisation du travail, les relations sociales et la formation

Effectifs à fin 2024

Effectifs moyens (CDI et CDD) : l'effectif moyen 2024 est de 38 306. La répartition par zone géographique et par principal secteur d'activité est présentée ci-dessous.

	2022		2023		2024	
EFFECTIF TOTAL (EN MOYENNE SUR L'ANNEE)	37 931		37 768		38 306	
Par zone géographique :						
Europe	15 403		15 281		15 140	
Amérique du Nord et Centrale	6 917		6 517		6 459	
Reste du Monde	15 611		15 970		16 707	
	dont Back Office	dont Front Office	dont Back Office	dont Front Office	dont Back Office	dont Front Office
EFFECTIF TOTAL (EN MOYENNE SUR L'ANNEE)	80 %	20 %	80 %	20 %	80 %	20 %
Par zone géographique :						
Europe	78 %	22 %	78 %	22 %	79 %	21 %
Amérique du Nord et Centrale	78 %	22 %	78 %	22 %	78 %	22 %
Reste du Monde	83 %	17 %	82 %	18 %	83 %	17 %

L'organisation du temps de travail – Monde

	2022	2023	2024
% salariés travaillant en Temps Plein	97,6 %	97,3 %	97,3 %
% salariés travaillant en Temps Partiel	2,4 %	2,7 %	2,7 %

Précision complémentaire : la définition de temps plein et temps partiel est incluse dans le guide utilisateur du reporting RH.

Absentéisme – Monde

	2022	2023	2024
Toutes catégories d'emplois	3,38 %	3,08 %	2,87 %

Précision complémentaire : sont exclues, les journées de chômage technique, de mise à pied, de grève, de congé maternité, d'absence pour événements familiaux (légaux ou prévus par des accords) et de congés légaux ou sans solde. Les jours d'absence sous le régime de la longue maladie, c'est-à-dire lorsque le salarié n'est plus indemnisé par l'entreprise, sont exclus du calcul.

L'indicateur d'absentéisme couvre 83,8 % des effectifs de fin d'année du reporting RH (données US exclues).

Dialogue Social et liberté d'association – Monde

	2022	2023	2024
% de salariés couverts par un accord et/ou une convention collective	47 %	49 %	55 %

Précision complémentaire : le pourcentage de salariés couverts par une convention collective est rapporté à l'effectif total de fin d'année, périmètre reporting RH.

Restructuration et Réorganisation – Monde

	2022	2023	2024
% des périmètres de reporting ayant des règles de consultation	36 %	33 %	34 %

Répartition géographique des effectifs

	2022	2023	2024
Pays matures	50 %	52 %	51 %
Nouvelles économies	50 %	48 %	49 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Précision complémentaire : la répartition porte sur 100 % des effectifs inscrits en CDI et CDD du périmètre de reporting RH.

Répartition par catégorie professionnelle – Monde

	2022	2023	2024
Managers	36 %	37 %	37 %
Non-Managers	64 %	63 %	63 %

Précision complémentaire : les définitions des catégories professionnelles sont incluses dans le guide utilisateur du reporting RH.

Répartition par types de contrat

	2022	2023	2024
CDI Monde	86 %	86 %	87 %
CDD Monde	14 %	14 %	13 %

Précision complémentaire : il convient de noter que la proportion de contrats de type CDD est structurellement impactée par le nombre important de contrats à durée limitée en Chine, pratique locale courante.

Recrutements et départs – Monde

	2022	2023	2024
Part des CDI dans les recrutements CDD et CDI (hors transformation CDD en CDI)	55 %	59 %	60 %
Part des transformations CDD en CDI dans les recrutements CDI	18 %	16 %	17 %
Turnover CDI	15 %	13 %	14 %
Dont Turnover volontaire (démissions) CDI	8,6 %	6,6 %	5,9 %

Sur l'année 2024 :

- le total des recrutements a porté sur 5 871 personnes ;
- le nombre de CDI dans les recrutements CDD et CDI a représenté un total de 3 505 personnes ;
- le nombre de transformation de CDD en CDI a représenté un total de 732 personnes.

Le « turnover CDI » prend en compte les démissions, les départs en retraite, les licenciements pour motifs personnels, les licenciements économiques, les départs par accord conventionnel, les fins de périodes d'essai en CDI n'ayant pas abouti à un maintien dans l'entreprise et autres motifs (Décès...) (selon la méthodologie préconisée par le GRI). Cet indicateur « turnover CDI » est calculé à partir du nombre total de CDI terminés divisé par l'effectif CDI en début d'exercice. Le « turnover volontaire CDI » est calculé en prenant en compte le nombre de démissions divisé par l'effectif CDI en début d'exercice.

Par ailleurs, il convient de noter que la proportion de contrats de type CDD est structurellement impactée par le nombre important de contrats à durée limitée en Chine, pratique locale courante.

Départs*	2022	2023	2024
Dont démissions	56 %	49 %	42 %
Dont départs en retraite	8 %	11 %	10 %
Dont autres départs	36 %	40 %	48 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

* Précision complémentaire : les données relatives aux départs prennent en compte les CDI. L'indicateur « autres départs » prend en compte les accords conventionnels, les licenciements pour motif personnel et pour motif économique, les fins de périodes d'essai en CDI n'ayant pas abouti à un maintien dans l'entreprise et les autres motifs divers dont les décès.

Recrutements par genre – Monde

	2022	2023	2024
Pourcentage de femmes dans les recrutements	44 %	43 %	42 %
Pourcentage d'hommes dans les recrutements	56 %	57 %	58 %

Précision complémentaire : ces données prennent en compte les CDD et les CDI, hors transformations de CDD en CDI.

Formation des collaborateurs (CDI-CDD)

	2022	2023	2024
Nombre d'heures de formation par collaborateur (Monde)	20 h	22 h	20 h
Nombre d'heures de formation par collaborateur – Managers	22 h	23 h	23 h
Nombre d'heures de formation par collaborateur – Non-managers	19 h	21 h	19 h
Proportion des effectifs du Groupe ayant bénéficié de formation au cours de l'année	96 %	95 %	96 %

Ces chiffres sont calculés en prenant en compte le nombre d'heures de formation réalisées divisé par le nombre de personnes inscrites à l'effectif fin d'année, hors acquisitions des années n et n-1. Le calcul du taux de formation tient compte de la limitation à 100 % des taux de réalisation des pays.

Gestion des talents – Monde

	2022	2023	2024
Taux de fidélisation des <i>Managers</i>	93 %	94 %	95 %

Indicateurs sur la diversité

Les tableaux ci-dessous présentent les principaux indicateurs du Groupe en termes de diversité. Toutes les données sont présentées à périmètre courant.

Répartition des effectifs par genre et âge – Monde – CDI et CDD

	2024
Collaborateurs « Femmes » < 30 ans	6,6 %
Collaborateurs « Hommes » < 30 ans	8,5 %
Collaborateurs « Autres » < 30 ans	0 %
Collaborateurs « Non déclarés » < 30 ans	0 %
Collaborateurs « Femmes » ≥ 30 ans et ≤ 50 ans	22,6 %
Collaborateurs « Hommes » ≥ 30 ans et ≤ 50 ans	34,5 %
Collaborateurs « Autres » ≥ 30 ans et ≤ 50 ans	0,0 %
Collaborateurs « Non déclarés » ≥ 30 ans et ≤ 50 ans	0 %
Collaborateurs « Femmes » > 50 ans	8,6 %
Collaborateurs « Hommes » > 50 ans	19,2 %
Collaborateurs « Autres » > 50 ans	0 %
Collaborateurs « Non déclarés » > 50 ans	0 %
Total collaborateurs « Femmes »	37,8 %
Total collaborateurs « Hommes »	62,2 %
Total collaborateurs « Autres »	0 %
Total collaborateurs « Non déclaré »	0 %

Répartition des effectifs par genre et catégorie professionnelle – Monde – CDI et CDD

	2022	2023	2024
Pourcentage de femmes parmi les <i>managers</i>	28,5 %	29,1 %	30,5 %
Pourcentage d'hommes parmi les <i>managers</i>	71,5 %	70,9 %	69,5 %
Pourcentage autres parmi les <i>managers</i>			0 %
Pourcentage non déclaré parmi les <i>managers</i>			0 %
Pourcentage de femmes parmi les <i>non-managers</i>	43,1 %	42,5 %	42,1 %
Pourcentage d'hommes parmi les <i>non-managers</i>	56,9 %	57,5 %	57,9 %
Pourcentage autres parmi les <i>non-managers</i>			0 %
Pourcentage non déclaré parmi les <i>non-managers</i>			0 %
Proportion de femmes occupant des postes clés	24,4 %	26,2 %	27,8 %

Tous les pourcentages ci-dessus sont calculés sur les effectifs inscrits fin d'année, hors acquisitions des années n et n-1, à l'exception de la proportion de femmes occupant des postes clés qui n'exclut que les acquisitions de l'année n.

Taux de travailleurs handicapés – Monde

	2022	2023	2024
Taux de travailleurs en situation de handicap	2,15%	2,38%	2,46 %
dont femmes			38,9 %
dont hommes			61,1 %
dont autres			0 %
dont non-déclaré			0 %

4.2.3 - Autres informations sociétales

4.2.3.1 Les actions de mécénat

Legrand cherche à conduire ses actions de mécénat dans des domaines proches de son savoir-faire et de ses inducteurs métiers, plus précisément ; l'aide aux personnes vieillissantes et/ou atteintes d'un handicap (assistance à l'autonomie), lutte contre la précarité électrique et l'exclusion.

Cette responsabilité se concrétise par une politique de mécénat à trois niveaux :

- un partenariat Groupe avec l'ONG Électriciens Sans Frontières depuis 2007, pour permettre au plus grand nombre de bénéficier de l'accès à l'électricité, notamment dans le cadre de l'aide au développement et l'aide d'urgence ;
- la Fondation Legrand, créée en 2014 sous l'égide de FACE, la Fondation pour l'inclusion pour lutter contre l'exclusion et la précarité énergétique ;
- les actions des filiales du Groupe, définies en fonction des besoins locaux et en ligne avec les thématiques prioritaires identifiées par le Groupe et les objectifs de développement durable.

Les actions de mécénat permettent de contribuer à l'intérêt général, d'incarner les valeurs de l'entreprise, de construire et développer des relations avec des partenaires et de sensibiliser les salariés aux questions d'intérêt commun.

Le « Guide de mécénat » oriente les pays dans la sélection des structures bénéficiaires et définit les 3 domaines d'actions prioritaires pour le mécénat :

- agir pour un habitat adapté ;
- lutter contre la précarité électrique ;
- favoriser l'égalité des chances au sein de la filière électrique.

Les principaux dons prennent la forme de :

- soutien financier ;
- produits ;
- mécénat de compétences ;
- autres dons en nature (prêt de locaux, formations...).

En 2024, le budget total alloué aux actions caritatives s'est élevé à plus de 4,9 millions d'euros selon le découpage suivant :

- dotation numéraire : 3,5 millions d'euros ;
- dons de produits ou dons en nature : 1,4 million d'euros.

Une attention particulière est portée aux produits à rotation lente, qui sont proposés au don à des associations ou centres de formation locaux.

Plusieurs programmes dans les pays permettent aux collaborateurs de participer à des actions solidaires sur leur temps de travail. En 2024, ce sont ainsi 1 601 jours qui ont été dédiés à l'engagement solidaire par des collaborateurs du Groupe sur leur temps de travail au profit d'actions d'intérêt général.

Focus: partenariat avec Électriciens sans frontières

Depuis 2007, le Groupe est partenaire d'Électriciens sans frontières, ONG internationale œuvrant pour le développement de l'accès à l'énergie et à l'eau potable pour les populations les plus démunies. Le soutien de Legrand à Électriciens sans frontières se concrétise par des aides financières, de la fourniture de matériel, l'hébergement dans les locaux du Groupe de l'ONG, et par l'implication de collaborateurs Legrand, qui offrent leurs compétences, en s'impliquant directement sur le terrain, ou à travers des formations ou un support technique.

Legrand soutient particulièrement des projets de développement sur le long terme et fournit également une aide ponctuelle à des actions humanitaires d'urgence.

Ainsi près de 288 projets d'accès à l'électricité ou d'aide d'urgence dans 46 pays ont été soutenus. Les actions conjointes avec Électriciens sans frontières ont ainsi permis de donner accès à l'électricité à près de 3,4 millions de personnes depuis 2017, dont 142 700 en 2024.

En 2024, dans la continuité des conventions signées en 2017 et en 2021, Legrand a renouvelé son engagement auprès d'Électriciens sans frontières et du Centre de crise et de soutien (CDCS) du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères français pour la gestion de situations d'urgence humanitaires. Cette convention signée par 14 entreprises et/ou fondations d'entreprises du secteur de l'électricité, permet à Électriciens sans frontières d'apporter son appui au CDCS au cas par cas dans des situations d'urgence, de reconstruction, ou de nécessité d'apport en expertises. Des moyens matériels et financiers donnés par les partenaires signataires de cette convention seront mobilisés à cet effet.

Legrand a notamment apporté une aide à l'ONG lors des interventions d'urgence suivantes :

- en 2018 à Palu en Indonésie,
- en 2019 à Beira au Mozambique,
- en 2020 à Beyrouth au Liban et à Erevan en Arménie,
- en 2022 en Moldavie, à la frontière de l'Ukraine,
- en 2023 en Turquie et en Syrie.

Focus : les 10 ans de la Fondation Legrand

En 2024, la Fondation Legrand a célébré ses dix ans en organisant un événement réunissant associations, bénéficiaires et collaborateurs de Legrand. Depuis sa création en 2014, la Fondation Legrand a soutenu 150 projets, bénéficiant à 42 000 personnes, dont 15 000 membres du personnel d'EHPAD pendant la période COVID. De plus, 530 collaborateurs de Legrand ont participé à 900 journées de bénévolat auprès d'associations en France.

Focus: inondations en Espagne et cyclone à Mayotte : Legrand soutient l'aide humanitaire aux populations sinistrées

En 2024, pour venir en aide aux populations locales à la suite de catastrophes naturelles, en 2024, Legrand a soutenu 2 initiatives :

- à la suite des inondations qui ont eu lieu en Espagne dans la province de Valence en octobre 2024, Legrand a fait don de gels hydroalcooliques, masques et gants ;
- après le passage du cyclone Chido à Mayotte en décembre 2024, Legrand a apporté une aide financière à la FAMAR (Fédération des associations mahoraises actives de la Réunion).

01
02
03
04
05
06
07
08
09
T
A

4.2.3.2 La lutte contre la contrefaçon et pour le respect de la propriété intellectuelle

Lutter contre la contrefaçon

Acteur mondial, Legrand fait face à des risques accrus de contrefaçon de ses produits. L'objectif du Groupe est de garantir que l'ensemble des produits présents sur le marché sont conformes et assurent la sécurité des utilisateurs. Legrand, en direct et en coordination avec la filière électrique, agit de manière permanente contre la contrefaçon à trois niveaux :

- des dispositifs internes de lutte contre la contrefaçon (cf. Copytracer – ci-après), relayés en particulier par les correspondants propriété intellectuelle au sein des opérations ;
- une surveillance douanière et une participation active à des actions de saisie-destruction de produits contrefaits, en étroite collaboration avec les autorités locales des marchés et les services douaniers des pays concernés. Ces saisies permettent de retirer du marché de nombreux produits électriques contrefaits et la saisie et destruction d'outils de production. En outre, Legrand initie des actions en justice pour faire cesser les agissements des contrefacteurs et obtenir indemnisation de son préjudice ;
- des démarches de communication globale *via* les syndicats professionnels ou la filière (Industries du Génie Numérique Énergétique et Sécuritaire « IGENES », Union des Fabricants « UNIFAB » ou encore *Quality Brands Protection Committee of China Association of Enterprises with Foreign Investment* « QBPC » en Chine). Legrand est également membre de REACT (*The Anti-Counterfeiting Network*). Ces démarches visent à renforcer l'alerte auprès de tous les acteurs, installateurs et distributeurs notamment.

En complément, Legrand lutte activement contre la contrefaçon en ligne : les initiatives mises en œuvre ont permis de détecter et d'agir contre des revendeurs violant les droits de propriété intellectuelle de Legrand sur leur propre site internet ainsi que sur les différentes plateformes de commerce électronique. Les actions entreprises ont

notamment permis la suppression de centaines de liens et offres de produits contrefaits.

Respecter et faire respecter la propriété intellectuelle

Le département propriété intellectuelle, rattaché à la Direction Juridique du Groupe, travaille sur la gestion des marques, des brevets, des modèles et des noms de domaine.

Legrand détient des portefeuilles étoffés de brevets, de modèles et de marques, certains à portée internationale.

Les entités du Groupe prennent toutes les précautions nécessaires pour ne pas porter atteinte aux droits de tiers. Le département propriété intellectuelle s'appuie sur un réseau de conseils en propriété intellectuelle, en association avec des correspondants internes dans les principales filiales du Groupe.

Au fil des projets, Legrand acquiert des droits de propriété intellectuelle, protège ses actifs immatériels et fait respecter ses droits en permettant notamment de retirer du marché les copies de produits.

En écho avec la raison d'être de Legrand, l'ensemble de la démarche de propriété intellectuelle mise en place permet à la fois de protéger l'innovation, les marques du Groupe et ses clients et utilisateurs.

Focus: Copytracer, protéger l'utilisateur

La satisfaction clients passe également par la capacité de Legrand à rassurer ses clients sur l'authenticité de ses produits.

Pour lutter contre la contrefaçon, Legrand a mis en place un dispositif baptisé Copytracer. Il s'agit d'un numéro d'immatriculation unique apposé sur certaines familles de produits Legrand.

Ce système permet de différencier les produits originaux des copies et autres contrefaçons.

4.2.3.3 Le niveau de service proposé aux clients

Le taux de service est un indicateur clé de la performance du Groupe, reflétant sa capacité à répondre aux attentes de ses clients en termes de disponibilité, de qualité et de fiabilité des produits et services. Le taux de service 2024 se situe à 91 %, contre 88 % en 2023. Cette évolution témoigne des efforts réalisés par le Groupe, notamment en termes de

gestion des stocks, de chaînes d'approvisionnement et de satisfaction client. Les efforts continus de Legrand pour améliorer ses processus internes et renforcer ses partenariats stratégiques visent à optimiser ce taux de service et à garantir une meilleure expérience client.

4.2.3.4 Innover pour nos clients

La croissance organique de Legrand est principalement portée par sa capacité à innover. Le Groupe consacre près de 5 % de son chiffre d'affaires à la recherche et au développement en moyenne. Ce niveau soutenu d'investissements assure un flux constant d'innovations, proposant des produits innovants et de nouvelles esthétiques et fonctionnalités, en ligne avec les exigences des clients.

L'innovation accroît la valeur commerciale en :

- conduisant à des produits adaptés aux nouveaux usages, notamment plus durables ;

- permettant à l'entreprise de se démarquer sur son marché ;
- créant des barrières à l'entrée pour les concurrents ;
- empêchant la banalisation des produits ;
- accroissant la productivité et en réduisant les coûts. Legrand renforce ainsi la confiance des distributeurs, la fidélité des installateurs, prescripteurs et utilisateurs finaux des marques du Groupe, et ses nombreuses positions de *leader*.

4.2.3.4.1 Innover en adoptant les nouvelles technologies

Pour saisir les opportunités offertes par l'évolution du paysage technologique, Legrand définit sa « feuille de route technologique » gérée au niveau du Groupe. 80 technologies sont incluses dans la feuille de route et classées par degré de maturité. Ces technologies sont maîtrisées / supervisées car elles peuvent influencer la capacité à développer des

innovations incrémentales et de rupture à court et à long termes. Pour mieux comprendre les enjeux et limiter les risques liés aux nouvelles technologies à venir, Legrand travaille sur des POC (*Proof of Concepts*) et des programmes exploratoires renforçant les compétences et comblant en cas de besoin le déficit de connaissances.

4.2.3.4.2 Innover en partageant les connaissances

Valoriser et partager les initiatives d'innovation au sein des structures Legrand, aux cultures, mentalités et compétences hétérogènes, facilite la génération d'idées et optimise la phase exploratoire.

À cette fin, la Direction Stratégie, Marques et Digital Groupe organise régulièrement au cours de l'année, des moments de

partage appelés « *Innovation Events* » sur des sujets d'innovation stratégiques et un « *Techno Day* » autour d'une thématique technologique identifiée en collaboration avec les Opérations. Ces événements accueillent des intervenants internes et des invités appartenant à des organisations extérieures au Groupe afin de partager leurs visions et initiatives.

4.2.3.4.3 Innover grâce aux partenariats

Legrand et son écosystème sont collectivement confrontés à des défis trop importants pour être relevés isolément. Des solutions innovantes et plus performantes sont nécessaires à l'échelle mondiale pour relever les défis tels que la durabilité, le changement climatique, la crise énergétique, les besoins de santé, les transports, etc. Les méthodologies de co-innovation / *open innovation* apportent une composante essentielle aux approches traditionnelles de l'innovation et accélèrent l'apprentissage collectif et la création de valeur.

Le Groupe est convaincu que stimuler l'innovation passe par des partenariats pour accélérer le rythme du développement et contribuer à la progression dans l'ensemble de l'industrie électrique et numérique.

Pour y parvenir, Legrand travaille en étroite collaboration avec les communautés industrielles, scientifiques et académiques.

Partenariats avec des start-up, PME et des grandes entreprises

Chaque année, Legrand démarre des dizaines de projets d'innovation en collaboration avec des start-up, des scale-up, des PME, des grandes entreprises confrontées à différentes problématiques. En voici quelques exemples :

- un partenariat avec une jeune entreprise canadienne experte en « *strain sensors technologies* » afin d'identifier une solution possible pour surveiller l'état de l'installation

du chemin de câbles pendant le cycle de vie et les besoins d'entretien connexes ;

- un partenariat avec une start-up française pour développer des solutions innovantes de suivi et proposer des actions d'optimisation de la consommation d'énergie basées sur des techniques d'intelligence artificielle ;
- Kenall, une société du groupe Legrand, grâce à une collaboration avec BIOS (*spin-off* de la NASA), propose désormais de nombreux luminaires parmi les plus vendus équipés de la technologie BIOS SkyBlue™, le premier spectre de lumière artificielle à s'aligner sur les signaux clés du ciel bleu. Cela favorise la vigilance diurne et un meilleur sommeil ;
- un partenariat avec l'un des plus importants groupes industriels mondiaux dans la production de verre, dans le but d'explorer la valeur ajoutée de l'utilisation du verre dans certaines lignes de produits pour le marché résidentiel et hôtelier et de promouvoir une expérience utilisateur innovante grâce à des solutions haptiques (exploration du sens du toucher et phénomènes kinesthésiques), c'est-à-dire la perception du corps dans l'environnement, par analogie avec l'acoustique ou l'optique ;
- un partenariat avec une société chinoise spécialisée dans les centres de données, pour le développement de solutions de *Container Datacenter* pour le marché chinois ;

- des partenariats avec des entreprises spécialisées dans les principales mégatendances (Hydrogène, Metaverse, NFT...) qui sont utiles à Legrand pour anticiper les risques et les bénéfices pour les principales activités du Groupe et pour définir une expérience utilisateur innovante.

Partenariats avec des laboratoires de recherche et des universités

De nombreux exemples de collaborations avec des instituts de recherche publics et privés existent, visant à étudier les opportunités liées aux nouvelles technologies et l'adoption de modèles de gouvernance et d'affaires innovants. En voici quelques exemples :

- en France, Legrand a établi un partenariat à long terme avec le CEA-Tech (acteur français de la recherche, du développement et de l'innovation, et du programme de transfert de technologie). Cette collaboration a notamment conduit au développement de solutions d'alimentation électrique autonomes. Legrand et le CEA travaillent désormais activement sur des applications de récupération d'énergie et explorent le domaine de la maintenance prédictive ;
- aux États-Unis, Legrand collabore avec le « Lawrence Berkeley labs » (un laboratoire national géré par l'Université de Californie) sur un projet de recherche axé sur l'amélioration de l'efficacité et de la résilience des bâtiments à l'aide de réseaux d'alimentation en courant continu (CC) basse tension et de logiciels prédictifs pour gérer la consommation électrique, y compris les énergies renouvelables et les systèmes de stockage d'énergie ;
- en Italie, Legrand a un plan de collaboration à long terme avec le « Politecnico di Milano ». Cette collaboration est utile pour transformer les tendances technologiques dans le domaine numérique en opportunités commerciales pour le portefeuille de solutions connectées de Legrand, et pour identifier des start-up prometteuses ;
- au Royaume-Uni, Legrand collabore avec l'Aston Business School pour créer des solutions d'intelligence artificielle pour prolonger et améliorer les conditions de vie des personnes âgées via l'analyse de données collectées par des capteurs domestiques.

D'autres coopérations importantes avec des universités de premier plan existent également au Brésil, en Inde, en Chine, à Singapour, etc.

Alliances technologiques et organismes de normalisation

Legrand promeut l'innovation au sein de nombreux écosystèmes en contribuant aux activités de dizaines d'alliances et de nombreux organismes de normalisation au niveau local et international.

Quelques exemples d'alliances technologiques où Legrand est présent :

- *Connectivity Standard Alliance* : pour construire les fondations et l'avenir de l'IoT (Internet des objets) en permettant à tous les objets de se connecter et d'interagir en toute sécurité ;
- *Open Charge Alliance* : un consortium mondial de *leaders* publics et privés de l'infrastructure des véhicules électriques qui se sont réunis pour promouvoir les normes ouvertes ;
- *Wireless Power Consortium* : un groupe de développement de normes ouvert et collaboratif dont le but est de promouvoir une compatibilité mondiale de tous les chargeurs sans fil et sources d'alimentation sans fil.

Par ailleurs, Legrand participe à plus de 60 organismes de normalisation et promeut l'évolution des normes. Le rôle proactif des représentants du Groupe a été reconnu par l'attribution de prix prestigieux tels que « Lord Kelvin », « Thomas Edison » et bien d'autres.

Partenariats dans les *clusters* d'entreprises

Legrand est membre de *clusters* d'entreprises. Ceux-ci sont conçus pour réunir, dans une région donnée, des entreprises locales, des start-ups, des organismes de formation, des laboratoires de recherche et des universités, pour développer des synergies et des coopérations à travers des projets innovants. En France, Legrand est membre d'ALPHA RLH (*cluster high-tech* spécialisé dans les domaines de la photonique et des micro-ondes) et de S2E2 – Science et Système de l'Énergie Électrique qui se concentre sur les initiatives de fonctionnement de l'énergie électrique sur des sujets tels que l'efficacité énergétique, les réseaux intelligents, le bâtiment durable et le stockage de l'énergie.

4.2.4 - Autres informations de gouvernance

4.2.4.1 Une fiscalité responsable

Selon les Nations Unies, les taxes jouent un rôle vital dans la contribution à l'économie des pays dans lesquels les Groupes exercent leurs activités.

Par la présence internationale du Groupe, et en raison de la complexité des différents systèmes fiscaux à travers le monde, Legrand pourrait être exposé au risque d'évolution de la réglementation fiscale ou de remises en cause des positions de la Société lors de contrôles fiscaux.

Ces remises en cause peuvent s'accompagner de coûts financiers potentiellement significatifs et dans certains pays de sanctions pénales qui seraient préjudiciables à l'image et à la réputation de la Société auprès de ses parties prenantes. La Direction Fiscale Groupe ainsi que des experts locaux sont engagés à ne pas mettre en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels. Les équipes opérationnelles se font accompagner si besoin par des

cabinets fiscaux de réputation internationale ou de très forte réputation locale. La Direction Fiscale Groupe assure une veille permanente des différentes évolutions réglementaires les plus significatives. Elle s'assure que la Société se conforme aux règles et lois applicables dans les principaux pays, et veille à la conformité globale avec la politique Groupe définie en conformité avec les règles de l'OCDE. La Direction Fiscale a également mis en place un *reporting* d'informations pays par pays conformément aux recommandations internationales. Il lui permet de détecter de potentielles anomalies dans la charge d'impôt ou dans les répartitions de bénéfices.

Chaque mois, la Direction Fiscale Groupe suit la charge globale de l'impôt supportée par Legrand et pour l'ensemble des filiales du Groupe.

Des échanges trimestriels sont tenus entre la Direction Fiscale Groupe et les responsables financiers des principaux pays afin de revoir les sujets fiscaux majeurs.

Par ailleurs, les éléments significatifs des résultats fiscaux, les éventuels litiges, les évolutions réglementaires en matière fiscale sont examinées trimestriellement avec la Direction Financière et annuellement avec la Direction Générale. Les principaux points sont également partagés avec le Comité d'audit à chaque publication trimestrielle.

4.2.5 - Tables de correspondance

4.2.5.1 Table de correspondance avec le GRI

Ce rapport a été préparé en ligne avec les Standards du GRI (version 2024) selon la version « Critères essentiels (*Core level*) ». La table de correspondance se trouve sur le site du Groupe. <https://www.legrandgroup.com/fr/nos-engagements/centrede-ressource-rse>.

4.2.5.2 Table de correspondance avec les principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Principes du Pacte Mondial	Chapitres du document d'enregistrement universel
1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence	4.1.3.1.3.1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise 4.1.3.2.3 Politiques
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'Homme	4.1.3.1.3.1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	4.1.3.1.3.2 Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	
5. L'abolition effective du travail des enfants	
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	4.1.3.1.3.1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise 4.1.3.1.4 Actions, mesures et objectifs
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	4.1.2 Informations et engagements environnementaux
8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	
9. À favoriser la mise au point de technologies respectueuses de l'environnement	4.1.2.1.5.1 Réduction de la consommation d'énergie et électrification
	4.1.4 Informations et engagements en matière de conduite des affaires - Agir de façon éthique
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	4.1.4.3 Politiques 4.1.4.4.1 Programme <i>compliance</i> 4.1.5 S'engager avec nos fournisseurs, notre démarche d'achats responsables

4.2.5.3 Table de correspondance avec les recommandations de la TCFD

Recommandation de la TCFD - Gouvernance	Paragraphe pertinent au sein de la Déclaration de Performance Extra-Financière
a) Décrire la surveillance par le Conseil d'administration des risques et opportunités liés au climat.	4.1.2.1 Lutter contre le changement climatique 4.1.2.1.1 Gouvernance et rémunération
b) Décrire le rôle de la Direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	4.1.2.1 Lutter contre le changement climatique 4.1.2.1.1 Gouvernance et rémunération
TCFD info requirement – Strategy	
a) Décrire les risques et opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme.	4.1.2.1.2 Impacts, risques et opportunités 4.1.2.1.3 Politique 4.1.2.1.4 Stratégie : le plan de transition
b) Décrire l'impact des risques et opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation	4.1.2.1.2 Impacts, risques et opportunités 4.1.2.1.4 Stratégie : le plan de transition 4.1.2.4 Taxonomie européenne
c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins.	2.2 Des perspectives de croissance soutenues 4.1.2.1.3 Politique 4.1.2.1.6 Autres exigences de publication
TCFD info requirement – Risk management	
a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques liés au climat.	4.1.2.1.2 Impacts, risques et opportunités 3.6.1.1 Impacts sur l'environnement et risques liés au changement climatique
b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques liés au climat.	3.3.2 Processus de gestion des risques 3.6.1.1 Impacts sur l'environnement et risques liés au changement climatique
c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation.	3.3 Dispositif de gestion des risques 3.6 Facteurs de risques et dispositifs de maîtrise en place
TCFD info requirement – Metric and Targets	
a) Divulguer les paramètres utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités liés au climat conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	3.3.2 Processus de gestion des risques 4.1.2.1.2 Impacts, risques et opportunités 3.6.1.1 Impacts sur l'environnement et risques liés au changement climatique
b) Divulguer les émissions de gaz à effet de serre (GES) des champs d'application 1, 2 et, le cas échéant, 3, ainsi que les risques associés	4.1.2.1.4 Stratégie : le plan de transition 4.1.2.1.2 Impacts, risques et opportunités
c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités liés au climat et la performance par rapport aux objectifs.	4.1.2.1.2 Impacts, risques et opportunités 4.1.2.1.3 Politique

4.2.5.4 Table de correspondance SASB

La table de correspondance se trouve sur le site du Groupe.

<https://www.legrandgroup.com/fr/nos-engagements/centre-de-ressource-rse>

[Cette page est intentionnellement laissée en blanc]

05

Rapport de gestion sur les comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024

5.1 - Note préliminaire	256
5.2 - Événements marquants de l'exercice	256
5.3 - Résultat opérationnel	257
5.3.1 - Introduction	257
5.3.2 - Principes généraux d'établissement du compte de résultat du Groupe	258
5.4 - Comparaison des résultats annuels 2024 et 2023	261
5.4.1 - Chiffre d'affaires	262
5.4.2 - Coût des ventes	263
5.4.3 - Frais administratifs et commerciaux	263
5.4.4 - Frais de recherche et développement	263
5.4.5 - Autres produits et charges opérationnels	264
5.4.6 - Résultat opérationnel	264
5.4.7 - Résultat opérationnel ajusté	264
5.4.8 - Frais financiers nets	264
5.4.9 - Gains et pertes de change	265
5.4.10 - Impôts sur le résultat	265
5.4.11 - Résultat net part du Groupe	265
5.5 - Flux de trésorerie et endettement	265
5.5.1 - Flux de trésorerie	265
5.5.2 - Endettement	266
5.6 - Investissements	267
5.7 - Engagements hors bilan	267
5.8 - Événements postérieurs à la clôture	267
5.9 - Variation des taux de change	267
5.10 - Informations quantitatives et qualitatives concernant les risques financiers	268
5.11 - Résumé des principes comptables significatifs	268
5.12 - Nouvelles publications relatives aux normes IFRS	268
5.13 - Informations sur les tendances et perspectives d'avenir	269
5.14 - Résultats financiers consolidés au cours des cinq derniers exercices	269
5.15 - Informations financières sélectionnées	270

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

5.1 - Note préliminaire

Les lecteurs sont invités à lire les informations qui suivent relatives à la situation financière et au résultat opérationnel de la Société avec les états financiers consolidés de la Société et les notes annexées aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Les états financiers de la Société ont été préparés conformément aux normes IFRS et aux interprétations du Comité d'interprétations IFRS telles qu'adoptées par l'Union européenne. Les

informations qui suivent contiennent également des éléments prévisionnels reposant sur des estimations concernant l'activité future de Legrand et qui pourraient se révéler significativement différents des résultats réels.

Les pourcentages peuvent être calculés à partir de chiffres non entiers et peuvent, en conséquence, être différents des pourcentages calculés à partir de chiffres entiers.

5.2 - Événements marquants de l'exercice

Chiffre d'affaires consolidé

Sur l'ensemble de l'année, le chiffre d'affaires est en hausse de +2,8 % par rapport à 2023 pour atteindre 8 648,9 millions d'euros.

Dans un marché du bâtiment déprimé dans de nombreuses géographies, les ventes ont augmenté organiquement de +1,0 % sur l'année, avec +1,4 % dans les pays matures et -0,1 % dans les nouvelles économies.

L'effet périmètre total est de +2,2 %, dont +2,8 % lié aux acquisitions et -0,6 % d'impact lié à la cession effective des activités du Groupe en Russie en date du 4 octobre 2023. Sur la base des acquisitions annoncées, et de leurs dates probables de consolidation, cet effet serait proche de +4 % en 2025.

L'impact de l'effet de change sur l'année est de -0,5 %. Sur la base des taux de change moyens du mois de janvier 2025, l'effet de change annuel sur le chiffre d'affaires 2025 serait d'environ +1,5 %.

Résultat et marge opérationnels ajustés

En 2024, le résultat opérationnel ajusté est de 1 776,0 millions d'euros, en hausse de +0,3 % par rapport à 2023. La marge opérationnelle ajustée s'établit ainsi à 20,5 % des ventes de la période.

Avant acquisitions, la marge opérationnelle ajustée atteint 20,6 % des ventes de 2024.

La rentabilité élevée du Groupe démontre la qualité des positions commerciales de Legrand ainsi que sa forte capacité d'exécution dans un contexte de marché qui est demeuré complexe en 2024.

Création de valeur et solidité du bilan

Le résultat net part du Groupe, à 1 166,4 millions d'euros s'établit à 13,5 % du chiffre d'affaires et est en hausse de +1,6% par rapport à 2023, avec une progression du résultat opérationnel, une évolution défavorable du résultat financier et de change, et un taux d'impôt sur les sociétés stable qui s'établit à 25,9 %.

Le *cash flow* libre représente 14,9 % du chiffre d'affaires de la période, soit 1 290,5 millions d'euros et un taux de conversion de 111 % du résultat net part du Groupe de la période.

Le ratio de dette nette sur EBITDA s'établit à 1,5 au 31 décembre 2024, un niveau qui traduit la dynamique d'acquisitions depuis le début de l'année ainsi qu'une solide génération de *cash flow* libre.

Enfin, comme annoncé précédemment, Legrand devra verser en 2025 une somme de 43 millions d'euros dans le cadre de la décision exécutoire de l'Autorité de la Concurrence au titre de l'application de prix dérogés sur le marché français entre 2012 et 2015. Legrand réfute catégoriquement le grief retenu à son encontre et a fait appel de cette décision.

Performance extra-financière 2024

Résultats 2024 de la Feuille de Route RSE 2022-2024

Legrand atteint pour 2024 un taux de réalisation global de 113 % des objectifs fixés dans le cadre de la troisième et dernière année de sa cinquième Feuille de Route RSE 2022-2024. Sur l'année, les taux de réalisations sur les 4 piliers contribuant à 10 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, sont les suivants :

- **122 % au titre du renforcement de la diversité et inclusion**, avec la progression à 30,5 % du taux de féminisation des postes de *management* (grade Hay 14+), l'atteinte de 94 % des effectifs travaillant dans une entité labellisée « Diversité & Inclusion » selon le *Gender Equality European & International Standard* (GEEIS) *Diversity* ; ou encore sur l'année l'ouverture de près de 4 300 nouvelles opportunités (stage, alternance, emploi) à des personnes en début de carrière.
- **136 % pour la réduction de l'impact carbone**, avec des émissions de CO₂ (*Scopes 1 & 2*) du Groupe en baisse de -53 % à périmètre courant sur trois ans, le rejet évité de près de 15 millions de tonnes de CO₂ entre 2022 et 2024 par les clients du Groupe grâce aux offres de Legrand qui accompagnent la transition énergétique ou encore l'engagement d'un total de près de 330 fournisseurs clés à diminuer leurs émissions de CO₂.
- **85 % sur l'économie circulaire**, avec un recours moyen aux matières plastiques et aux métaux recyclés de respectivement près de 10 % et plus de 44 % ; ainsi que la fourniture à nos clients de Profils Environnementaux Produits couvrant 75 % des ventes et les informant en détail de l'impact environnemental des offres du Groupe.

- **et 108 % en tant qu'acteur responsable**, avec notamment la formation de près de 96 % des employés du Groupe au moins 7 heures sur l'année, soit un taux bien supérieur aux 85 % initialement visés ; une forte réduction du taux de fréquence des accidents au travail (de -26 % par rapport à 2021) et une atteinte des objectifs en matière d'éthique des affaires de 98 %.

En 2024, Legrand a réalisé 78 % de son chiffre d'affaires avec des offres éco-responsables.

Acquisitions

Au cours de l'exercice 2024, le Groupe a réalisé les acquisitions suivantes :

- ZPE Systems, spécialiste américain de premier plan des *serial console servers* qui permettent l'accès et la gestion à distance d'équipements informatiques réseaux dans les centres de données. Basé à Fremont en Californie, ZPE Systems emploie plus de 140 personnes et réalise un chiffre d'affaires annuel de plus de 80 millions de dollars ;
- Enovation, *leader* néerlandais des logiciels de santé dans le marché de la santé connectée et de l'assistance à l'autonomie. Basé à Rotterdam, Enovation emploie plus de 350 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 60 millions d'euros ;
- Netrack, spécialiste indien dans la fabrication de *racks* pour serveurs et réseaux, notamment pour les centres de données. Basé à Bangalore, Netrack emploie plus de 250 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 10 millions d'euros ;

- Davenham, spécialiste irlandais de systèmes de distribution de puissance basse tension (protection, coupure, mesure et distribution d'énergie) pour tous types de centres de données et notamment *hyperscale*. Basé à Dublin, Davenham emploie 350 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de près de 120 millions d'euros réalisé principalement en Europe ainsi qu'aux États-Unis ;
- VASS, *leader* australien des *busbars*, principalement à destination des centres de données. Basé à Ingleburn, Sydney, VASS emploie près de 40 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de moins de 10 millions d'euros réalisé principalement en Australie et en Asie-Pacifique ;
- UPSistemas, spécialiste colombien de l'intégration, la mise en service, la maintenance et le suivi d'infrastructures techniques, en particulier à destination des centres de données. Basé à Bogota, UPSistemas emploie plus de 300 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 30 millions d'euros ;
- APP, *leader* australien en cheminements de câbles (conduits) pour tous types de bâtiments. Basé à Sydney, Australian Plastic Profile emploie environ 250 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 100 millions d'euros ;
- Power Bus Way, spécialiste nord-américain de premier plan des gaines de puissance, principalement à destination des centres de données. Basé à Toronto, Power Bus Way emploie plus de 120 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 70 millions d'euros réalisé principalement aux États-Unis ainsi qu'au Canada ; et
- Circul'R, société française d'expertise et conseil en économie circulaire comprenant 37 collaborateurs.

5.3 - Résultat opérationnel

5.3.1 - Introduction

Le *reporting* de la situation financière et du résultat opérationnel du Groupe est réparti en trois secteurs opérationnels correspondant aux régions d'origine de facturation. Les informations concernant le résultat opérationnel et la situation financière de chacun des trois secteurs opérationnels sont présentées pour les années 2023 et 2024 à la note 2.1 annexée aux états financiers consolidés figurant au chapitre 8 du document d'enregistrement universel. Un secteur correspond soit à un seul pays, soit consolide les résultats de plusieurs pays et marchés distincts. Ces trois secteurs opérationnels sont :

- l'Europe qui regroupe l'Allemagne, le Benelux, la France, l'Ibérie (l'Espagne et le Portugal), l'Irlande, l'Italie, la Pologne, le Royaume-Uni, et la Turquie ;
- l'Amérique du Nord et Centrale qui comprend le Canada, les États-Unis, le Mexique ainsi que les autres pays d'Amérique Centrale ; et

- le Reste du Monde qui comprend principalement l'Amérique du Sud (avec notamment le Brésil, le Chili et la Colombie), l'Australie, la Chine et l'Inde.

Les caractéristiques des marchés locaux étant les facteurs déterminants du chiffre d'affaires par zone et de la performance de Legrand, l'information financière consolidée des secteurs multi-pays ne présente pas une image exacte des performances financières de chaque marché national. De plus, les produits sont fabriqués et vendus localement ou sont importés d'une autre entité du Groupe ou sont encore exportés vers une autre entité du Groupe. Ces facteurs peuvent rendre difficile la comparaison des résultats des différents secteurs opérationnels entre eux. Par conséquent, en dehors des informations et données relatives aux chiffres d'affaires, l'analyse des résultats exposée ci-dessous reflète essentiellement les résultats consolidés du Groupe. En outre, des références aux marchés nationaux sont présentées lorsque ceux-ci ont une forte incidence sur les comptes.

5.3.2 - Principes généraux d'établissement du compte de résultat du Groupe

5.3.2.1 Chiffre d'affaires

Les pays et régions dans lesquels Legrand opère présentent des caractéristiques de marché différentes, principalement en raison des conditions économiques locales et des modes de vie locaux qui influent sur l'importance des travaux de rénovation, de construction de logements, de locaux commerciaux et d'immeubles de bureaux ainsi que sur les niveaux d'investissement des entreprises dans les installations industrielles.

Les variations du chiffre d'affaires consolidé tiennent principalement aux facteurs suivants :

- les variations du volume de ventes (c'est-à-dire le nombre de produits vendus au cours de chaque période) en raison des variations de la demande de produits et des niveaux d'activité sur les marchés ;
- le « mix » de produits vendus ;
- la variation des prix de vente des produits (y compris les remises et rabais, les escomptes pour paiement rapide, les

variations générales des prix liées aux conditions de marché locales et les variations spécifiques de prix, telles que celles visant à répercuter l'inflation reçue) ;

- les variations des taux de change entre l'euro et les différentes devises de facturation, qui affectent le montant du chiffre d'affaires consolidé après conversion ; et
- les modifications du périmètre de consolidation, principalement liées aux acquisitions ou aux cessions (définies comme « changements dans le périmètre de consolidation »).

Le tableau ci-dessous présente une répartition par zone géographique du chiffre d'affaires consolidé (par zone de destination : marché de localisation du client tiers) de la Société pour les exercices clos les 31 décembre 2024 et 2023. Le chiffre d'affaires par zone de destination recouvre toutes les ventes de Legrand à des tiers sur un marché géographique déterminé.

(en millions d'euros, à l'exception des pourcentages)	Période de 12 mois close le			
	31 décembre 2024		31 décembre 2023	
	€	%	€	%
Chiffres d'affaires par zone de destination				
Europe	3 458,4	40,0	3 489,5	41,4
Amérique du Nord et Centrale	3 465,8	40,1	3 246,3	38,6
Reste du Monde	1 724,7	19,9	1 681,1	20,0
Total	8 648,9	100,0	8 416,9	100,0

5.3.2.2 Principes d'analyse de la variation du chiffre d'affaires

La variation du chiffre d'affaires est analysée ci-après en distinguant l'évolution due au changement du périmètre de consolidation, la croissance organique (variation du chiffre d'affaires « à périmètre de consolidation et taux de change constants ») et l'effet des variations de change entre l'euro et les autres devises. La Société considère en effet que cette analyse est utile pour comprendre les variations et les tendances de son chiffre d'affaires historique consolidé sur plusieurs exercices. Les données de croissance organique sont calculées après avoir procédé aux ajustements suivants :

Sociétés acquises lors de la période en cours

Pour toute société acquise pendant la période en cours, la Société intègre dans son compte de résultat consolidé le chiffre d'affaires de la société ainsi acquise depuis la date de sa première consolidation. Le calcul de la variation du chiffre d'affaires consolidé à périmètre de consolidation constant prend en compte le chiffre d'affaires de l'entité acquise, établi à partir du chiffre d'affaires de celle-ci préparé dans le respect des règles de comptabilité du Groupe, réalisé sur la

période de l'exercice précédent correspondant à celle de l'exercice en cours pendant laquelle la Société procède à l'intégration de l'entité acquise dans son périmètre de consolidation.

Sociétés acquises au cours d'une période précédente

Pour toute société acquise au cours de la période précédente, la Société intègre dans son compte de résultat consolidé le chiffre d'affaires de la société ainsi acquise pour la totalité de la période en cours alors qu'elle n'intègre le chiffre d'affaires de l'exercice précédent que depuis la date de sa première consolidation. Le calcul de la variation du chiffre d'affaires consolidé à périmètre de consolidation constant prend en compte le chiffre d'affaires de l'entité acquise, établi à partir du chiffre d'affaires de l'entité acquise préparé dans le respect des règles de comptabilité du Groupe, réalisé sur la période de l'exercice précédent antérieure à celle pendant laquelle le Groupe a procédé à l'intégration de l'entité acquise dans son périmètre de consolidation.

Cessions effectuées au cours de la période en cours

Pour toute société cédée lors de la période en cours, la Société intègre dans son compte de résultat consolidé le chiffre d'affaires de la société ainsi cédée pour la période en cours jusqu'à la date de cession et de sortie de la consolidation. Le calcul de la variation du chiffre d'affaires consolidé à périmètre de consolidation constant ne prend pas en compte le chiffre d'affaires de l'entité cédée réalisé sur la période de l'exercice précédent correspondant à celle de l'exercice en cours postérieure à la date de cession de l'entité considérée.

Cessions effectuées au cours d'une période précédente

Pour toute société cédée lors de la période précédente, la Société n'intègre pas dans son compte de résultat consolidé le chiffre d'affaires de la société ainsi cédée pour la période en cours. Le calcul de la variation du chiffre d'affaires consolidé à périmètre de consolidation constant ne prend pas en compte le chiffre d'affaires de l'entité cédée pour l'exercice précédent.

Arrêt d'activité effectué au cours de la période en cours

Pour toute activité arrêtée lors de la période en cours, la Société intègre dans son compte de résultat consolidé le chiffre d'affaires de l'activité ainsi arrêtée pour la période en cours jusqu'à la date d'arrêt. Le calcul de la variation du chiffre

d'affaires consolidé à périmètre constant ne prend pas en compte le chiffre d'affaires de l'activité arrêtée réalisé sur la période de l'exercice précédent correspondant à celle de l'exercice en cours postérieure à l'arrêt de l'activité considérée.

Arrêt d'activité effectué au cours d'une période précédente

Pour toute activité arrêtée lors de la période précédente, la Société n'intègre pas dans son compte de résultat consolidé le chiffre d'affaires de l'activité ainsi arrêtée pour la période en cours. Le calcul de la variation du chiffre d'affaires consolidé à périmètre de consolidation constant ne prend pas en compte le chiffre d'affaires de l'activité arrêtée pour l'exercice précédent.

Taux de change constants

Le chiffre d'affaires historique consolidé tient compte des variations de change entre l'euro et les autres devises. Afin d'analyser la variation du chiffre d'affaires consolidé hors effet des variations des taux de change, la Société utilise des taux de change constants (calculés en retraitant le chiffre d'affaires publié d'un exercice donné en appliquant les taux de change de l'exercice précédent) afin de comparer les variations annuelles du chiffre d'affaires.

5.3.2.3 Coût des ventes

Le coût des ventes comprend essentiellement les éléments suivants :

Coût des matières premières et des composants. Le coût des matières premières et des composants représente en moyenne environ 69 % du coût des ventes consolidé sur les deux derniers exercices. En moyenne, environ 75 % de ce coût provient des composants et environ 25 % des matières premières. La répartition entre matières premières et composants et produits semi-finis varie en fonction du mix de production, de l'évolution des prix de marché et des choix d'organisation industrielle notamment avec l'application de bonnes pratiques (« *Legrand Way* »).

Legrand achète localement une partie des matières premières et composants qu'il consomme. Toutefois, le Groupe maintient sa politique d'augmentation de la part des matières premières et composants achetés sur des marchés mondiaux afin de profiter d'économies d'échelle. En outre, les prix des matières premières et des composants peuvent évoluer au gré des tendances macroéconomiques.

Coûts de production. En règle générale, ces coûts évoluent sur une base globale proportionnellement à la variation des volumes de production et en raison de l'inflation et baissent du fait des actions de productivité et des économies d'échelle liées à la croissance des volumes de production.

Les autres éléments inclus dans les coûts de production sont :

- les frais de personnel ;
- l'amortissement des immobilisations ;
- la valeur ajoutée sous-traitée ; et
- d'autres frais généraux de fabrication tels que, par exemple, les dépenses liées à la consommation d'énergie.

Les principaux facteurs qui influent sur le coût des ventes, en particulier exprimés en pourcentage du chiffre d'affaires, sont notamment :

- les évolutions du chiffre d'affaires ;
- les volumes de production, dans la mesure où Legrand réalise des économies d'échelle grâce à la croissance des volumes de production du fait de l'amortissement des coûts fixes de production sur un plus grand nombre d'unités produites ;
- le « mix » de produits, dans la mesure où les coûts de consommation et de production varient, en particulier selon le coût des matières premières et des autres composants nécessaires à la production d'un produit donné ;
- les variations des prix des matières premières, composants et produits semi-finis en raison des conditions économiques locales ou globales ;
- la performance achat issue de la mise en œuvre de la politique visant à réduire les coûts en centralisant les achats au niveau du Groupe et en standardisant les composants ;
- l'évolution de l'inflation des autres composantes de coûts (salaires, énergie,...) ;
- l'amortissement des investissements industriels nécessaires à la fabrication des produits ;
- les initiatives ayant pour objectif d'améliorer l'efficacité opérationnelle du Groupe, avec la mise en œuvre de bonnes pratiques visant à améliorer la productivité et l'optimisation de la gestion des stocks ; et
- le cycle de vie d'un produit.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

5.3.2.4 Frais administratifs et commerciaux

Les frais administratifs et commerciaux de la Société comprennent essentiellement les éléments suivants :

- les coûts salariaux et charges sociales du personnel administratif et commercial ;
- les dépenses relatives à la logistique et aux systèmes d'informations et autres charges diverses ;

- les amortissements des actifs incorporels, tels que les marques, réévalués suite aux acquisitions ; et
- les autres charges commerciales telles que les frais de déplacement, de publicité et de communication.

5.3.2.5 Frais de recherche et développement

Les frais de recherche et développement de la Société correspondent principalement :

- aux coûts salariaux et charges sociales du personnel affecté à la recherche et au développement ;
- à divers frais liés à la recherche et développement, tels que les frais de logiciels, de prototypes et les frais liés aux dépôts de brevets, desquels sont déduits les crédits d'impôt recherche dont le Groupe bénéficie dans différents pays ;
- aux dépenses liées à l'utilisation et l'entretien de bureaux administratifs, ainsi que les dépenses liées aux systèmes d'informations, dans chaque cas affectées aux activités de recherche et développement ; et

- à l'amortissement des frais de développement capitalisés. Les coûts encourus au titre des projets importants de développement pour la conception et l'essai des produits nouveaux ou améliorés étant traités comme des immobilisations incorporelles lorsqu'il est probable que le projet, en raison de sa faisabilité commerciale et technologique, sera un succès, et dès lors que les coûts peuvent être quantifiés de manière fiable, une partie des frais de développement est capitalisée. Ces frais sont amortis de manière linéaire, à compter de la commercialisation des produits, sur la période du bénéfice attendu qui ne saurait dépasser dix ans.

5.3.2.6 Autres produits et charges opérationnels

Les autres produits et charges opérationnels comprennent les frais de restructuration et divers autres frais et provisions.

5.3.2.7 Résultat opérationnel

Le résultat opérationnel est égal au chiffre d'affaires après déduction du coût des ventes, des frais administratifs et commerciaux, des frais de recherche et développement et des autres frais opérationnels.

5.3.2.8 Autres facteurs affectant le résultat du Groupe

- L'acquisition de Legrand France en 2002 ainsi que les retraitements comptables et les transactions qui y sont associés ont affecté l'évolution du résultat net du Groupe. En particulier, les immobilisations incorporelles significatives enregistrées à l'occasion de l'acquisition de Legrand France ont augmenté les charges d'amortissement du Groupe. Les amortissements liés à l'acquisition de Legrand France s'expliquent essentiellement par la réévaluation des marques amorties linéairement jusqu'en 2026 au plus tard.
- Les acquisitions réalisées depuis 2002 ont également un effet sur l'évolution du résultat net du Groupe. En effet, les immobilisations incorporelles réévaluées dans le cadre de l'allocation du prix d'acquisition des entités acquises engendrent des amortissements d'actifs incorporels supplémentaires.

5.4 - Comparaison des résultats annuels 2024 et 2023

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Chiffre d'affaires	8 648,9	8 416,9
Charges opérationnelles		
Coût des ventes	(4 182,8)	(4 018,0)
Frais administratifs et commerciaux	(2 277,6)	(2 196,2)
Frais de recherche et développement	(406,1)	(376,3)
Autres produits (charges) opérationnels	(139,7)	(234,8)
Résultat opérationnel	1 642,7	1 591,6
Charges financières	(153,9)	(121,0)
Produits financiers	103,0	87,6
Gains (pertes) de change	(13,9)	(8,6)
Résultat financier	(64,8)	(42,0)
Résultat avant impôts	1 577,9	1 549,6
Impôts sur le résultat	(409,0)	(401,1)
Résultat des entités mises en équivalence	0,0	0,0
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5
Dont :		
– Résultat net part du Groupe	1 166,4	1 148,5
– Intérêts minoritaires	2,5	0,0

Le tableau ci-dessous présente le calcul détaillé du résultat opérationnel ajusté (défini comme le résultat opérationnel ajusté : i/ des amortissements et dépréciations liés aux revalorisations d'actifs lors des acquisitions et des autres impacts sur le compte de résultat liés aux acquisitions, ii/ des

impacts liés au désengagement de Russie (dépréciation d'actifs et cession effective), ainsi que, iii/ le cas échéant, des pertes de valeur de *goodwill*) et du résultat opérationnel ajusté récurrent (c'est-à-dire hors charges de restructuration).

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5
Résultat des entités mises en équivalence	0,0	0,0
Impôts sur le résultat	409,0	401,1
(Gains) pertes de change	13,9	8,6
Produits financiers	(103,0)	(87,6)
Charges financières	153,9	121,0
Résultat opérationnel	1 642,7	1 591,6
i) Amortissements et frais et produits liés aux acquisitions, et ii) dépréciation d'actifs en Russie	133,3	178,6
Pertes de valeur des <i>goodwill</i>	0,0	0,0
Résultat opérationnel ajusté	1 776,0	1 770,2
Charges liées aux restructurations ajustées ⁽¹⁾	74,6	61,5
Résultat opérationnel ajusté récurrent	1 850,6	1 831,7

(1) Les charges liées aux restructurations ajustées sont définies comme les charges liées aux restructurations ajustées des réévaluations d'actifs pratiquées lors des acquisitions.

5.4.1 - Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires consolidé est en hausse de 2,8 % à 8 648,9 millions d'euros en 2024 contre 8 416,9 millions d'euros en 2023, qui se décompose ainsi :

- +1,0 % d'évolution organique (à structure et taux de change constants) ;
- +2,2 % de variation de périmètre dont -0,6% d'impact net lié à la cession effective des activités russes en 2023 et +2,8% dû à l'accroissement de périmètre lié aux acquisitions, avec en particulier les effets reports des acquisitions 2023

consolidées sur 12 mois en 2024, Clamper (Brésil) et Teknica (Chili) pour respectivement 11 mois et 4 mois en 2023 et MSS (Nouvelle-Zélande) au bilan uniquement au 31 décembre 2023 ; et les premières consolidations en 2024 de ZPE Systems (États-Unis) pour 12 mois, de Netrack (Inde) pour 9 mois, de Enovation (Pays-Bas) et VASS (Australie) pour 7 mois et Davenham (Irlande) pour 6 mois ;

- -0,5 % provenant de l'évolution des taux de change sur la période.

5.4.1.1 Analyse de la variation du chiffre d'affaires par destination entre 2023 et 2024

Le tableau ci-dessous présente l'analyse de la variation du chiffre d'affaires à tiers publié par zone de **destination** (marché de localisation du client) entre 2023 et 2024.

Période de 12 mois close le 31 décembre

Chiffre d'affaires (en millions d'euros sauf %)	2024	2023	Variation totale	Variation de périmètre	Croissance organique ⁽¹⁾	Effet change
Europe	3 458,4	3 489,5	(0,9 %)	1,3 %	(2,3 %)	0,3 %
Amérique du Nord et Centrale	3 465,8	3 246,3	6,8 %	2,3 %	4,5 %	(0,1 %)
Reste du Monde	1 724,7	1 681,1	2,6 %	4,0 %	1,3 %	(2,6 %)
Total consolidé	8 648,9	8 416,9	2,8 %	2,2 %	1,0 %	(0,5 %)

(1) À structure et taux de change constants.

Les commentaires ci-après concernent le chiffre d'affaires par zone de destination.

Europe :

Le chiffre d'affaires dans la zone Europe est en baisse totale de -0,9 % à 3 458,4 millions d'euros en 2024 contre 3 489,5 millions d'euros en 2023. Cette diminution des ventes résulte :

- d'une variation de périmètre positive de +1,3 %,
- d'une variation des taux de change favorable de +0,3 %,
- d'une évolution organique du chiffre d'affaires de -2,3 %.

Les ventes dans les pays matures d'Europe (34,8 % du chiffre d'affaires du Groupe) sont en recul organique de -3,1 % en 2024, dont -1,5 % au quatrième trimestre seul, avec sur l'année de belles résistances en Italie comme en Espagne qui ne compensent pas un recul des ventes en France et au Royaume-Uni.

Les ventes dans les nouvelles économies d'Europe sont en hausse de +3,4 % sur l'année et de +18,2 % sur le seul quatrième trimestre, avec sur l'année une progression des ventes en Turquie et une belle résistance en Europe de l'Est.

Amérique du Nord et Centrale :

Le chiffre d'affaires dans la zone Amérique du Nord et Centrale a augmenté au total de +6,8 % et s'élève à 3 465,8 millions d'euros en 2024 contre 3 246,3 millions d'euros en 2023. Cette progression du chiffre d'affaires résulte :

- d'une variation de périmètre de +2,3 %,
- d'une variation des taux de change défavorable de -0,1 %, et
- d'une croissance organique de +4,5 %.

Aux États-Unis (37,0 % du chiffre d'affaires du Groupe), le chiffre d'affaires enregistre une nette croissance de +5,7 % sur l'année, comprenant une forte hausse de +13,3 % sur le quatrième trimestre. Sur douze mois, cette performance tient essentiellement au fort succès rencontré par les offres dédiées aux centres de données.

En 2024, les ventes sont en recul au Canada comme au Mexique.

Reste du Monde :

Le chiffre d'affaires dans la zone Reste du Monde atteint 1 724,7 millions d'euros en 2024 contre 1 681,1 millions d'euros en 2023, soit une hausse de +2,6 % résultant :

- d'une variation de périmètre de +4,0 %,
- d'une évolution défavorable des taux de change de -2,6 %, et
- d'une croissance organique de +1,3 %.

En Asie-Pacifique (12,1 % du chiffre d'affaires du Groupe), le chiffre d'affaires est en recul de -2,7 % sur l'année et stable à +0,4 % au seul quatrième trimestre. Sur l'année, la bonne croissance de l'Inde ne permet pas de compenser la très forte baisse constatée en Chine, où le marché du bâtiment reste en net retrait.

En Afrique et au Moyen-Orient (3,7 % du chiffre d'affaires du Groupe), le chiffre d'affaires croît de +6,9 % sur l'année et de +13,2 % sur le quatrième trimestre. En 2024, le chiffre d'affaires est en croissance marquée au Moyen-Orient et en hausse en Afrique.

En Amérique du Sud (4,1 % du chiffre d'affaires du Groupe), les ventes progressent de +8,8 % sur douze mois, avec une belle progression au Brésil comme au Chili, et enregistrent une forte hausse de +23,0 % au seul quatrième trimestre.

5.4.1.2 Tableau de la variation du chiffre d'affaires par origine entre 2023 et 2024

Le tableau ci-dessous présente l'analyse de la variation du chiffre d'affaires à tiers publié par zone d'**origine** de facturation entre 2023 et 2024 :

Chiffre d'affaires (en millions d'euros sauf %)	Période de 12 mois close le 31 décembre					
	2024	2023	Variation totale	Variation de périmètre	Croissance organique ⁽¹⁾	Effet change
Europe	3 634,0	3 652,2	(0,5 %)	1,4 %	(2,2 %)	0,3 %
Amérique du Nord et Centrale	3 504,7	3 294,9	6,4 %	2,0 %	4,5 %	(0,1 %)
Reste du Monde	1 510,2	1 469,8	2,7 %	4,6 %	1,3 %	(3,0 %)
Total consolidé	8 648,9	8 416,9	2,8 %	2,2 %	1,0 %	(0,5 %)

(1) À structure et taux de change constants.

5.4.2 - Coût des ventes

Le coût des ventes consolidé est en hausse de 4,1 % à 4 182,8 millions d'euros en 2024 contre 4 018,0 millions d'euros en 2023, principalement du fait :

- de l'augmentation du périmètre de consolidation lié aux acquisitions de la période ; et
- de la hausse du volume de matières premières et composants consommés en lien avec la hausse des volumes de ventes ;

partiellement compensés par :

- une légère baisse du prix d'achat des matières premières et composants ; et
- les efforts continus de productivité et d'adaptation.

Le coût des ventes en pourcentage du chiffre d'affaires a augmenté passant de 47,7 % en 2023 à 48,4 % en 2024.

5.4.3 - Frais administratifs et commerciaux

Les frais administratifs et commerciaux sont en augmentation de 3,7 % atteignant 2 277,6 millions d'euros en 2024 contre 2 196,2 millions d'euros en 2023, essentiellement du fait :

- d'une accélération de la digitalisation du Groupe ;
- de la réalisation d'investissements sélectifs de croissance ;

- de la consolidation des nouvelles entités acquises.

Les frais administratifs et commerciaux exprimés en pourcentage du chiffre d'affaires sont en hausse à 26,3 % en 2024 contre 26,1 % en 2023.

5.4.4 - Frais de recherche et développement

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Frais de recherche et développement	(406,1)	(376,3)
Amortissements liés aux acquisitions et crédit d'impôt recherche	23,2	12,7
Dotations aux amortissements des frais de développement capitalisés	25,4	32,3
Dépenses de recherche et développement avant frais de développement capitalisés	(357,5)	(331,3)
Frais de développement capitalisés	(29,3)	(30,8)
Dépenses de recherche et développement	(386,8)	(362,1)

Conformément à la norme IAS 38 « Immobilisations Incorporelles », le Groupe a mis en œuvre un système interne de mesure et de comptabilisation des immobilisations incorporelles liés à des frais de développement immobilisables.

À ce titre, 29,3 millions d'euros de frais de développement ont été capitalisés en 2024 contre 30,8 millions d'euros en 2023.

Les charges d'amortissement des frais de développement capitalisés enregistrées au titre de 2024 s'élèvent à 25,4 millions d'euros contre 32,3 millions d'euros au titre de 2023.

Comme indiqué dans le précédent tableau, les frais de recherche et développement ont été de 406,1 millions d'euros en 2024 et 376,3 millions d'euros en 2023. En retraçant l'impact de la capitalisation des frais de

développement et hors incidence des amortissements liés aux acquisitions ainsi que du crédit d'impôt sur les activités de recherche et développement, les dépenses de recherche et développement ont représenté 386,8 millions d'euros en 2024 (soit 4,5 % du chiffre d'affaires) contre 362,1 millions d'euros en 2023 (soit 4,3 % du chiffre d'affaires).

En 2024, les activités de recherche et développement ont employé environ 2 850 personnes dans plus de vingt pays.

5.4.5 - Autres produits et charges opérationnels

En 2024, les autres produits et charges opérationnels se sont élevés à 139,7 millions d'euros contre 234,8 millions d'euros en 2023.

5.4.6 - Résultat opérationnel

Le résultat opérationnel du Groupe est en hausse de 3,2 % à 1 642,7 millions d'euros en 2024 contre 1 591,6 millions d'euros en 2023. Cette augmentation résulte :

- d'une hausse de 2,8 % du chiffre d'affaires ;
- d'une hausse de 4,1 % du coût des ventes ;
- d'une hausse de 4,3 % des frais administratifs, commerciaux et de recherche et développement ; et

- d'une diminution des autres produits et charges opérationnels de 95,1 millions d'euros.

Au total, le résultat opérationnel exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires ressort à 19,0 % en 2024 contre 18,9 % en 2023.

5.4.7 - Résultat opérationnel ajusté

Le résultat opérationnel ajusté est défini comme le résultat opérationnel ajusté i/ des amortissements et dépréciations liés aux revalorisations d'actifs lors des acquisitions et des autres impacts sur le compte de résultat liés aux acquisitions, ii/ des dépréciations d'actifs en Russie et des charges liées à la cession effective de la Russie, ainsi que, iii/ le cas échéant, des pertes de valeurs de *goodwill*.

Le résultat opérationnel ajusté est en hausse de 0,3 % à 1 776,0 millions d'euros en 2024 contre 1 770,2 millions d'euros en 2023 se décomposant de la façon suivante dans les différents secteurs opérationnels :

- **Europe** : une baisse de 1,8 % pour atteindre 838,0 millions d'euros en 2024 contre 853,0 millions d'euros en 2023, représentant 23,1 % du chiffre d'affaires en 2024 contre 23,4 % en 2023 ;

- **Amérique du Nord et Centrale** : une hausse de 3,3 % pour atteindre 661,4 millions d'euros en 2024 contre 640,0 millions d'euros en 2023, représentant 18,9 % du chiffre d'affaires en 2024 contre 19,4 % en 2023 ; et

- **Reste du Monde** : une baisse de 0,2 % pour atteindre 276,6 millions d'euros en 2024 contre 277,2 millions d'euros en 2023, représentant 18,3 % du chiffre d'affaires en 2024 contre 18,9 % en 2023.

En 2024, la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (à périmètre 2023) s'établit à 20,6 % du chiffre d'affaires, soit une dégradation de -0,4 point par rapport à 2023 (21,0 %) Après prise en compte des acquisitions, la marge opérationnelle ajustée du Groupe ressort à 20,5 % du chiffre d'affaires en 2024.

5.4.8 - Frais financiers nets

Les frais financiers nets correspondent principalement aux frais financiers des Obligations *Yankee*, des emprunts obligataires émis en 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2023 et 2024, et des autres emprunts bancaires (voir paragraphe 5.5.2 du présent chapitre), desquels sont déduits

les produits financiers provenant du placement des disponibilités et des équivalents de trésorerie.

Les charges financières s'établissent à 153,9 millions d'euros en 2024 contre 121,0 millions d'euros en 2023. Les produits financiers s'élèvent à 103,0 millions d'euros en 2024 contre 87,6 millions d'euros en 2023.

Les frais financiers nets sont en hausse de 17,5 millions d'euros en 2024 par rapport à la même période de 2023.

Les frais financiers nets représentent 0,6 % du chiffre d'affaires en 2024 contre 0,4 % pour la même période de 2023.

5.4.9 - Gains et pertes de change

Les gains ou pertes de change correspondent pour l'essentiel aux écarts de change constatés lors du règlement des opérations en devises ainsi qu'aux effets de conversion au cours de clôture des actifs et passifs monétaires libellés en devises.

Les pertes de change s'élèvent à 13,9 millions d'euros en 2024 contre des pertes de change de 8,6 millions d'euros en 2023.

5.4.10 - Impôts sur le résultat

En 2024 Legrand a enregistré un résultat avant impôts de 1 577,9 millions d'euros, en hausse par rapport à 2023 où il était ressorti à 1 549,6 millions d'euros.

Le taux effectif d'imposition s'établit à 25,9 % en 2024 contre 25,9 % sur la même période de 2023.

La charge d'impôts sur le résultat consolidé s'élève à 409,0 millions d'euros en 2024 contre 401,1 millions d'euros en 2023.

5.4.11 - Résultat net part du Groupe

Le résultat net part du Groupe ressort à 1 166,4 millions d'euros en 2024 en hausse de 17,9 millions d'euros par rapport au résultat net part du Groupe de 2023 soit +1,6 % reflétant principalement :

- une amélioration de 51,1 millions d'euros du résultat opérationnel ;
- une hausse de 17,5 millions d'euros des frais financiers nets ;
- une détérioration de 5,3 millions d'euros des gains et pertes de change ;
- une hausse de 7,9 millions d'euros du montant de l'impôt sur le résultat.

5.5 - Flux de trésorerie et endettement

5.5.1 - Flux de trésorerie

Le tableau ci-dessous résume les flux de trésorerie pour les exercices clos les 31 décembre 2024 et 2023 :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Flux de trésorerie des opérations courantes	1 523,3	1 836,4
Flux de trésorerie des opérations d'investissements*	(1 735,8)	(413,3)
Flux de trésorerie des opérations financières	(535,8)	(927,0)
Effet net des conversions sur la trésorerie	13,6	(27,5)
Variation nette de la trésorerie	(734,7)	468,6
* Dont dépenses d'investissement et frais de développement capitalisés.	(239,6)	(253,3)

Pour une analyse détaillée des flux de trésorerie, les lecteurs sont invités à se référer au tableau des flux de trésorerie consolidés figurant dans les états financiers consolidés de la

Société mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

5.5.1.1 Flux de trésorerie des opérations courantes

Les flux de trésorerie des opérations courantes se soldent par une ressource de 1 523,3 millions d'euros au 31 décembre 2024 contre une ressource de 1 836,4 millions d'euros au 31 décembre 2023 soit une diminution de 313,1 millions d'euros.

Cette hausse est due aux effets contraires d'une baisse de 1,9 million de la marge brute d'autofinancement (définie comme

les flux de trésorerie des opérations courantes hors la variation du besoin en fonds de roulement) qui atteint 1 598,6 millions d'euros au 31 décembre 2024 à comparer à 1 600,5 millions d'euros au 31 décembre 2023 compensée par la variation du besoin en fonds de roulement qui s'est traduite par un besoin en trésorerie de 75,3 millions d'euros en 2024 à comparer à un excédent de trésorerie de 235,9 millions en 2023.

5.5.1.2 Flux de trésorerie des opérations d'investissements

Les flux de trésorerie employés dans les opérations d'investissements en 2024 se sont élevés à 1 735,8 millions d'euros contre 413,3 millions d'euros en 2023.

Le montant des acquisitions de filiales (sous déduction de la trésorerie acquise) s'est élevé à 1 510,4 millions d'euros au cours de l'exercice 2024 contre 92,6 millions d'euros au cours de l'exercice 2023.

Les investissements et les frais de développement capitalisés se sont élevés à 239,6 millions d'euros au cours de la période close le 31 décembre 2024 (dont 29,3 millions d'euros liés aux frais de développement capitalisés) contre 253,3 millions d'euros au cours de la période close le 31 décembre 2023 (dont 30,8 millions d'euros liés aux frais de développement capitalisés).

5.5.1.3 Flux de trésorerie des opérations financières

Les flux de trésorerie des opérations financières se soldent par un besoin en trésorerie de 535,8 millions d'euros en 2024 incluant principalement le versement de dividendes pour un montant de 547,0 millions d'euros, la diminution des financements long terme pour 94,4 millions d'euros et court

terme pour 613,9 millions d'euros, des rachats d'actions propres pour 46,3 millions d'euros partiellement compensés par la souscription de nouveaux financements long terme pour 801,5 millions d'euros.

5.5.2 - Endettement

L'endettement brut total du Groupe (défini comme la somme des emprunts à long terme et à court terme, y compris des billets de trésorerie et des concours bancaires courants) s'élève à 5 086,2 millions d'euros au 31 décembre 2024 contre 4 821,3 millions d'euros au 31 décembre 2023.

La trésorerie et équivalents de trésorerie ainsi que les valeurs mobilières de placement s'élèvent à 2 080,7 millions d'euros au 31 décembre 2024 contre 2 815,4 millions d'euros au 31 décembre 2023.

L'endettement net total (défini comme l'endettement brut après déduction de la trésorerie et équivalents de trésorerie ainsi que des valeurs mobilières de placement) s'élève à 3 005,5 millions d'euros au 31 décembre 2024 contre 2 005,9 millions d'euros au 31 décembre 2023.

Le ratio de l'endettement net rapporté aux capitaux propres consolidés est d'environ 40 % au 31 décembre 2024 à comparer avec un ratio de 30 % au 31 décembre 2023.

Au 31 décembre 2024, l'endettement brut total comprend :

- 4 230,0 millions d'euros au titre des emprunts obligataires émis en décembre 2015 (355 millions d'euros), juillet 2017 (500 millions d'euros), mars 2018 (400 millions d'euros), juin 2019 (475 millions d'euros), mai 2020 (600 millions d'euros), octobre 2021 (600 millions d'euros), mai 2023 (700 millions d'euros) et en juin 2024 (600 millions d'euros) ;
- 121,5 millions d'euros de titres négociables (dont 50,0 millions d'euros à court terme et 71,5 millions d'euros à moyen terme) ;
- 279,8 millions d'euros au titre des Obligations *Yankee* ;
- 318,9 millions d'euros de dettes financières de locations ; et
- 136,0 millions d'euros au titre des autres dettes essentiellement des emprunts et des découverts bancaires diminué des coûts d'émission de la dette.

L'échéancier de remboursement de la partie non courante de ces emprunts ainsi que la description des contrats de financement du Groupe figurent à la note 4.6.1 annexée aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

5.6 - Investissements

Les investissements prennent en compte la capitalisation d'un certain nombre de frais de développement conformément à la norme IAS 38.

En 2024, les investissements et les frais de développement capitalisés ont représenté 239,6 millions d'euros, soit 2,8 % du chiffre d'affaires consolidé contre 253,3 millions d'euros en 2023, soit 3,0 % du chiffre d'affaires.

Les dépenses d'investissement sont largement consacrées aux produits nouveaux mais également à la productivité et à la digitalisation du Groupe. Dans le même temps le Groupe poursuit de nombreuses initiatives industrielles visant à maîtriser ses capitaux employés.

5.7 - Engagements hors bilan

Le Groupe n'a contracté aucun engagement hors bilan qui a ou pourrait raisonnablement avoir un effet présent ou futur sur sa situation financière, ses revenus et dépenses, ses résultats, son résultat opérationnel, ses liquidités, ses dépenses d'investissement industriel ou ses réserves et qui

pourrait présenter un risque pour les investisseurs (voir la note 5.4 annexée aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel). Il n'existe par ailleurs aucun engagement hors-bilan significatif donné en relation avec la croissance externe.

5.8 - Événements postérieurs à la clôture

En février 2025, Legrand a annoncé l'acquisition de Performance, basé à Zeist, aux Pays-Bas. Performance est un spécialiste des logiciels de santé connectée et compte

plus de 140 collaborateurs, dont près de 60 dédiés à la R&D, pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 20 millions d'euros.

5.9 - Variation des taux de change

Un grand nombre de filiales étrangères du Groupe opèrent dans des pays qui ne font pas partie de la zone euro. Environ 66 % du chiffre d'affaires en 2024 a été réalisé dans des devises autres que l'euro. En conséquence, les agrégats consolidés de chiffre d'affaires, de résultat opérationnel et de *cash flow* libre du Groupe peuvent être affectés par les variations du taux de change entre l'euro et ces autres devises.

Pour préparer ses états financiers consolidés, la Société doit convertir en euros les actifs et passifs ainsi que les produits

et charges qui sont comptabilisés dans d'autres devises. En conséquence, les variations du taux de change des devises étrangères affectent le montant de ces postes dans les états financiers consolidés, même si leur valeur reste inchangée dans leur devise d'origine.

Le bilan est converti en utilisant le taux de change à la clôture de la période et le compte de résultat et les données de trésorerie en utilisant le taux de change moyen sur la période.

Le tableau ci-dessous présente, pour les périodes indiquées, certaines informations relatives au taux de change euro/dollar américain de 2020 à 2024, exprimées en euro par rapport au dollar américain. Ces informations sont communiquées à titre indicatif et ne sont pas représentatives des taux de change utilisés par Legrand pour préparer ses états financiers consolidés :

(en euro par dollar américain)	Taux de clôture	Taux moyen ⁽¹⁾	Plus haut	Plus bas
2020	0,81	0,88	0,94	0,81
2021	0,88	0,85	0,89	0,81
2022	0,94	0,95	1,04	0,87
2023	0,91	0,92	0,96	0,89
2024	0,96	0,92	0,97	0,89

(1) Le taux moyen de l'euro est calculé sur la moyenne des données mensuelles pour la période annuelle concernée.

Les lecteurs sont invités à se référer à la note 5.1.2.2 annexée aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel pour une description de la gestion du risque de change.

5.10 - Informations quantitatives et qualitatives concernant les risques financiers

L'exposition aux risques financiers de Legrand concerne principalement les domaines suivants :

- risque de taux ;
- risque de change ;
- risque de matières premières ;
- risque de crédit ;
- risque de contrepartie ;
- risque de liquidité.

La politique de trésorerie du Groupe est basée sur des principes de gestion globale des risques financiers et prévoit des stratégies spécifiques pour des domaines tels que le risque de taux d'intérêt, le risque de taux de change, le risque de matières premières et l'investissement des excédents de trésorerie. Le Groupe ne détient aucun instrument dérivé de nature spéculative, en application de sa politique de ne pas s'engager dans des transactions à des fins de spéculation. En conséquence, les transactions portant sur des instruments financiers dérivés sont exclusivement conclues pour les besoins de la gestion de la couverture des risques de taux d'intérêt, de taux de change et de matières premières et sont à ce titre limitées en durée et en montant.

Cette politique est centralisée au niveau du Groupe. Sa mise en œuvre repose sur le service Financements et Trésorerie du Groupe. Celui-ci propose les actions les plus appropriées et les met en application après validation par la Direction Financière et la Direction Générale du Groupe. Un *reporting* détaillé permet en outre un suivi complet et permanent des positions du Groupe et le pilotage de la gestion des risques financiers.

Une description détaillée de ces risques et de leur gestion par Legrand figure à la note 5.1.2 annexée aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Les principales caractéristiques des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la Société relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière figurent dans le chapitre 3 du présent document d'enregistrement universel.

5.11 - Résumé des principes comptables significatifs

Les règles comptables que la Société considère comme étant sensibles dans la préparation des comptes consolidés portent sur les éléments suivants :

- les immobilisations incorporelles ;
- la juste valeur des instruments financiers ;
- les paiements fondés sur des actions ;
- les avantages du personnel ;
- les impôts différés ; et
- l'utilisation de jugement et d'estimations.

Ces règles comprennent des estimations significatives faites par la Direction de la Société en utilisant l'information disponible au moment où de telles estimations sont faites. Une description des règles comptables significatives que la Société utilise dans la préparation de ses états financiers consolidés figure dans les notes annexées aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel, et en particulier la note 1.2.3.

5.12 - Nouvelles publications relatives aux normes IFRS

Une description synthétique de ces normes et de leurs éventuelles conséquences sur les informations financières communiquées par le Groupe figure dans la note 1.2.1. annexée aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

5.13 - Informations sur les tendances et perspectives d'avenir

Le Groupe poursuivra en 2025 son développement rentable et responsable dans le cadre de sa feuille de route stratégique.

Tenant compte des perspectives macroéconomiques mondiales actuelles et des politiques douanières effectivement appliquées à la date de la présente publication,

et confiant dans son modèle de création de valeur intégrée, Legrand se fixe pour objectifs pour l'année 2025 :

- une croissance de ses ventes comprise entre +6 % et +10 % (organique et par acquisition, hors effets de change) ;
- une marge opérationnelle ajustée (après acquisitions) globalement stable par rapport à celle de l'année 2024 ;
- un taux de réalisation RSE d'au moins 100 % pour la première année de sa Feuille de Route 2025-2027.

5.14 - Résultats financiers consolidés au cours des cinq derniers exercices

(en millions d'euros sauf nombre d'actions, résultats par action et nombre de salariés)

	2020	2021	2022	2023	2024
Capital en fin de période					
Capital social	1 069,8	1 069,8	1 067,3	1 056,1	1 049,0
Nombre d'actions	267 447 746	267 447 746	266 817 746	264 031 292	261 976 092
Résultats globaux					
Chiffre d'affaires	6 099,5	6 994,2	8 339,4	8 416,9	8 648,9
Résultat avant impôts, amortissements et dépréciations	1 296,2	1 563,4	1 795,7	1 919,7	1 957,6
Impôts sur le résultat	(279,2)	(351,9)	(383,8)	(401,1)	(409,0)
Résultat des entités mises en équivalence	(0,7)	0,0	0,0	0,0	0,0
Résultat net de la période	682,0	905,1	999,5	1 148,5	1 168,9
Montant des dividendes versés	357,4	377,9	439,3	504,0	547,0
Résultats par action⁽¹⁾					
Résultat avant impôts, amortissements et dépréciations	4,852	5,858	6,735	7,242	7,472
Résultat net part du Groupe	2,550	3,389	3,749	4,333	4,452
Dividende versé par action ordinaire	1,34	1,42	1,65	1,90	2,09
Personnel					
Nombre de salariés en fin de période	32 954	34 244	33 895	33 910	34 901
Charges de personnel	1 597,9	1 695,0	1 854,6	1 918,4	2 048,5

(1) Les résultats par action sont calculés sur la base du nombre moyen d'actions ordinaires en circulation au cours de l'exercice, soit 267 172 454 actions en 2020, 266 896 342 actions en 2021, 266 608 415 actions en 2022, 265 083 085 actions en 2023 et 261 976 092 actions en 2024.

5.15 - Informations financières sélectionnées

Les informations financières sélectionnées pour les exercices clos les 31 décembre 2024, 2023 et 2022 ont été établies sur la base des états financiers consolidés préparés conformément aux normes IFRS figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel et certifiés par PricewaterhouseCoopers Audit et Forvis Mazars & Associés.

Les lecteurs sont invités à lire les informations financières sélectionnées présentées ci-après avec les états financiers consolidés du Groupe, les Notes annexées aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel et toute autre information financière mentionnée dans une autre section du présent document d'enregistrement universel.

(en millions d'euros sauf %)	2024	2023	2022
Chiffre d'affaires	8 648,9	8 416,9	8 339,4
croissance totale	2,8 %	0,9 %	19,2 %
croissance à périmètre et taux de change constants	1,0 %	2,7 %	9,7 %
EBITDA⁽¹⁾	2 022,4	1 961,7	1 858,9
EBITDA récurrent ⁽²⁾	2 098,6	2 053,9	1 904,5
Résultat opérationnel ajusté⁽³⁾	1 776,0	1 770,2	1 701,5
en pourcentage du chiffre d'affaires	20,5 %	21,0 %	20,4 %
Résultat opérationnel ajusté récurrent ⁽²⁾	1 850,6	1 831,7	1 751,2
Résultat net part du Groupe ajusté	1 166,4	1 203,1	1 146,6
en pourcentage du chiffre d'affaires	13,5 %	14,3 %	13,7 %
Résultat net de la période⁽⁴⁾	1 168,9	1 148,5	999,5
en pourcentage du chiffre d'affaires	13,5 %	13,6 %	12,0 %
Cash flow libre⁽⁵⁾	1 290,5	1 584,8	1 035,5
en pourcentage du chiffre d'affaires	14,9 %	18,8 %	12,4 %
Cash flow libre normalisé⁽⁶⁾	1 357,0	1 326,7	1 210,4
en pourcentage du chiffre d'affaires	15,7 %	15,8 %	14,5 %
Dettes financières nettes au 31 décembre⁽⁷⁾	3 005,5	2 005,9	2 318,9

(1) L'EBITDA est défini comme le résultat opérationnel majoré des amortissements et des dépréciations des immobilisations corporelles et incorporelles (y compris frais de développement capitalisés), des reversements des réévaluations de stocks et des pertes de valeur des goodwill.

(2) L'EBITDA récurrent et le résultat opérationnel ajusté récurrent permettent d'apprécier l'EBITDA et le résultat opérationnel ajusté hors incidence des charges de restructuration (y compris plus ou moins-values de cession d'actifs).

(3) Le résultat opérationnel ajusté est défini comme le résultat opérationnel ajusté i/ des amortissements des réévaluations d'actifs incorporels pratiquées lors des acquisitions et des frais et produits liés à celles-ci, ii/ des dépréciations d'actifs en Russie ainsi que, iii/ le cas échéant, des pertes de valeur des goodwill.

(4) Le résultat net correspond au résultat net publié (avant intérêts minoritaires).

(5) Le cash flow libre est défini comme la somme des flux de trésorerie des opérations courantes et du produit résultant des cessions d'actifs, minorée des investissements et des frais de développement capitalisés.

(6) Le cash flow libre normalisé est défini comme la somme des flux de trésorerie des opérations courantes, sur la base d'un besoin en fonds de roulement normalisé représentant 10 % du chiffre d'affaires des 12 derniers mois à structure et taux de change constants et rapporté à la période considérée, et du produit résultant des cessions d'actifs, minorée des investissements et des frais de développement capitalisés.

(7) La dette financière nette est définie comme la somme des emprunts courants et des emprunts non courants minorée de la trésorerie et équivalents de trésorerie et des valeurs mobilières de placement.

Le tableau ci-dessous présente une réconciliation du résultat net part du Groupe ajusté avec le résultat net part du Groupe :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net part du Groupe ajusté	1 166,4	1 203,1
Impacts liés à la cession effective des activités russes		(54,6)
Résultat net part du Groupe	1 166,4	1 148,5

Le tableau ci-dessous présente une réconciliation de l'EBITDA et de l'EBITDA récurrent avec le résultat opérationnel et le résultat net :

(en millions d'euros)	2024	2023	2022
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5	999,5
Résultat des entités mises en équivalence	0,0	0,0	0
Impôts sur le résultat	409,0	401,1	383,8
(Gains) pertes de change	13,9	8,6	0,4
Produits financiers	(103,0)	(87,6)	(45,8)
Charges financières	153,9	121,0	108,6
Résultat opérationnel	1 642,7	1 591,6	1 446,5
Amortissements et dépréciations des immobilisations corporelles	224,3	203,9	237,6
Amortissements et dépréciations des immobilisations incorporelles (y compris frais de développement capitalisés)	155,4	166,2	146,6
Pertes de valeur des <i>goodwill</i>	0,0	0,0	28,2
EBITDA	2 022,4	1 961,7	1 858,9
Charges liées aux restructurations	76,2	92,2	45,6
EBITDA récurrent	2 098,6	2 053,9	1 904,5

Le tableau ci-dessous présente une réconciliation du résultat opérationnel ajusté et du résultat opérationnel ajusté récurrent avec le résultat opérationnel et le résultat net :

(en millions d'euros)	2024	2023	2022
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5	999,5
Résultat des entités mises en équivalence	0,0	0,0	0
Impôts sur le résultat	409,0	401,1	383,8
(Gains) pertes de change	13,9	8,6	0,4
Produits financiers	(103,0)	(87,6)	(45,8)
Charges financières	153,9	121,0	108,6
Résultat opérationnel	1 642,7	1 591,6	1 446,5
i) Amortissements et frais et produits liés aux acquisitions, et ii) dépréciation d'actifs en Russie	133,3	178,6	226,8
Pertes de valeur des <i>goodwill</i>	0,0	0,0	28,2
Résultat opérationnel ajusté	1 776,0	1 770,2	1 701,5
Charges liées aux restructurations ajustées ⁽¹⁾	74,6	61,5	49,7
Résultat opérationnel ajusté récurrent	1 850,6	1 831,7	1 751,2

(1) Les charges liées aux restructurations ajustées sont définies comme les charges liées aux restructurations ajustées des réévaluations d'actifs pratiquées lors des acquisitions.

Le tableau ci-dessous présente une réconciliation des dépenses de recherche et développement avec les frais de recherche et développement :

(en millions d'euros)	2024	2023	2022
Frais de recherche et développement	(406,1)	(376,3)	(357,4)
Amortissements liés aux acquisitions et crédit d'impôt recherche	23,2	12,7	16,4
Dotations aux amortissements des frais de développement capitalisés	25,4	32,3	28,8
Dépenses de recherche et développement avant frais de développement capitalisés	(357,5)	(331,3)	(312,2)
Frais de développement capitalisés	(29,3)	(30,8)	(28,1)
Dépenses de recherche et développement	(386,8)	(362,1)	(340,3)

Le tableau ci-dessous présente une réconciliation du *cash flow* libre et du *cash flow* libre normalisé avec les flux de trésorerie des opérations courantes :

(en millions d'euros)	2024	2023	2022
Flux de trésorerie des opérations courantes	1 523,3	1 836,4	1 236,2
Produit résultant des cessions d'actifs	6,8	1,7	5,0
Investissements	(210,3)	(222,5)	(177,6)
Frais de développement capitalisés	(29,3)	(30,8)	(28,1)
Cash flow libre	1 290,5	1 584,8	1 035,5
Hausse (baisse) du besoin en fonds de roulement	75,3	(235,9)	248,4
(Hausse) baisse du besoin en fonds de roulement normalisé	(8,8)	(22,2)	(73,5)
Cash flow libre normalisé	1 357,0	1 326,7	1 210,4

Le tableau ci-dessous présente l'évolution de la dette financière nette de Legrand :

(en millions d'euros)	2024	2023	2022
Emprunts non courants	4 642,7	4 089,0	4 014,4
Emprunts courants	443,5	732,3	651,3
Trésorerie, équivalents de trésorerie et valeurs mobilières de placement	(2 080,7)	(2 815,4)	(2 346,8)
Dette financière nette	3 005,5	2 005,9	2 318,9

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des capitaux propres de Legrand :

(en millions d'euros)	2024	2023	2022
Capital social	1 049,0	1 056,1	1 067,3
Réserves	6 679,9	6 126,5	5 900,3
Réserves de conversion	(198,5)	(459,9)	(330,4)
Capitaux propres revenant au Groupe	7 530,4	6 722,7	6 637,2

06

Gouvernement d'entreprise

6.1 - Administration et Direction de la Société	274
6.1.1 - Conseil d'administration	274
6.1.2 - Administrateur Référent	305
6.1.3 - Comités spécialisés du Conseil d'administration	306
6.1.4 - Direction Générale de la Société	316
6.1.5 - Contrats de services	318
6.2 - Rémunération des mandataires sociaux	319
6.2.1 - Objectifs, principes et règles de détermination et de mise en œuvre de la politique de rémunération 2025 applicable à l'ensemble des mandataires sociaux	319
6.2.2 - Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025	322
6.2.3 - Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux	331
6.2.4 - Participation des mandataires sociaux dans le capital de la Société	348
6.2.5 - Éléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires	348

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

6.1 - Administration et Direction de la Société

Cette section intègre notamment les éléments constituant le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance et du Comité des rémunérations.

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'Afep et du Medef (le « **Code de Gouvernement d'Entreprise** »). Dans le cadre de la règle « appliquer ou expliquer » prévue à l'article L. 22-10-10 du Code de commerce et à l'article 28.1 du Code de Gouvernement d'Entreprise, la Société estime que ses pratiques se conforment à l'ensemble des recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.

6.1.1 - Conseil d'administration

6.1.1.1 Composition du Conseil d'administration

Principes applicables

Les statuts de la Société et le règlement intérieur du Conseil d'administration⁽¹⁾ (le « **Règlement Intérieur** ») définissent les principes suivants :

- **nombre d'administrateurs** : le Conseil d'administration est composé de trois membres au moins et, au plus, du nombre maximum de membres autorisé par les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- **durée des fonctions des administrateurs** : la durée du mandat d'administrateur est de trois ans. Elle prend fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de l'administrateur. Les administrateurs sont toujours rééligibles. L'Assemblée Générale peut également désigner un ou plusieurs administrateur(s) pour une durée de un, ou deux ans, par exception à la durée statutaire des mandats des administrateurs de trois ans conformément à l'article 8.1 des statuts. Cette faculté de déroger à la durée statutaire des mandats vise à permettre un échelonnement des mandats des administrateurs de façon à éviter un renouvellement d'un trop grand nombre d'administrateurs la même année et à favoriser un renouvellement harmonieux du Conseil d'administration ;
- **détention d'actions Legrand** : sous réserve des exceptions légales, chaque administrateur (hors administrateurs salariés) doit être propriétaire de 500 actions au moins, inscrites au nominatif, pendant toute la durée de son mandat. Au-delà de cette obligation statutaire, le Règlement Intérieur recommande que chaque administrateur acquière progressivement, au cours de son mandat, un nombre d'actions d'un montant équivalent à une année de sa rémunération au titre de son mandat d'administrateur ;
- **âge limite des administrateurs** : aucune personne physique ayant dépassé l'âge de 70 ans ne peut être nommée administrateur si sa nomination a pour effet de porter à plus du tiers du Conseil d'administration le nombre de membres du Conseil d'administration ayant dépassé cet

âge. Si en cours de mandat, le nombre de membres du Conseil d'administration ayant dépassé l'âge de 70 ans devient supérieur au tiers des membres du Conseil d'administration, l'administrateur le plus âgé est réputé démissionnaire à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle la limite d'âge est atteinte ;

- **présidence du Conseil d'administration** : le Président est nommé par le Conseil d'administration parmi ses membres. Il doit être une personne physique âgée, lors de sa nomination, de moins de 65 ans. Lorsque le Président atteint cette limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle la limite d'âge est atteinte. Le Président est rééligible ;
- **vice-présidence du Conseil d'administration** : un Vice-Président peut être désigné, le cas échéant, par le Conseil d'administration. Il est alors chargé de suppléer le Président en cas d'empêchement de ce dernier. Le Vice-Président est soumis à la même limite d'âge que le Président ;
- **administrateur référent** (l'« **Administrateur Référent** ») : un Administrateur Référent peut être désigné par le Conseil d'administration. Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, l'Administrateur Référent doit être désigné parmi les administrateurs indépendants. Sa nomination est obligatoire si les fonctions de Président et de Directeur Général sont exercées par la même personne. Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.1.2 pour connaître le détail de l'ensemble des missions et moyens de l'Administrateur Référent ;
- **cooptation** : lorsque les conditions légales sont réunies, le Conseil d'administration peut procéder à la nomination d'administrateurs à titre provisoire pour la durée du mandat restant à courir de leur prédécesseur. En application de la loi, les nominations provisoires sont soumises à la ratification de la plus prochaine Assemblée Générale Ordinaire.

(1) Les statuts de la Société et le Règlement Intérieur peuvent être consultés sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Gouvernement d'entreprise / Accueil ».

Composition actuelle du Conseil d'administration

Le tableau ci-après présente de façon synthétique la composition du Conseil d'administration au 19 mars 2025 :

		Informations personnelles				Expérience	Position au sein du Conseil			Participation à des comités du Conseil				
au 19 mars 2025		Âge	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions	Nombre de mandats dans des sociétés cotées ⁽¹⁾	Indépendance	Date initiale de nomination	Échéance du mandat	Ancienneté au Conseil	Audit	Nominations et gouvernance	Rémunérations	Engagements/ RSE
Dirigeants mandataires sociaux	Angeles Garcia-Poveda (Présidente)	54	F	Franco-Espagnole	6 100	3 ⁽²⁾		25/05/2012	AG 2026	12				•
	Benoît Coquart (Directeur Général)	51	M	Française	132 990	0		27/05/2020	AG 2026	4				
Administrateurs	Olivier Bazil	78	M	Française	1 999 047	0		10/12/2002	AG 2025	22		•		•
	Isabelle Boccon-Gibod	56	F	Française	1 153	2	X	27/05/2016	AG 2026	8	P			•
	Jean-Marc Chéry	64	M	Française	761	1	X	26/05/2021	AG 2027	3				P
	Valérie Chort	61	F	Canadienne	500	1	X	31/05/2023	AG 2026	1	•		•	•
	Edward A. Gilhuly	65	M	Américaine	119 712	0	X	30/05/2018	AG 2025	6				•
	Patrick Koller	66	M	Franco-allemande	2 000	1 ⁽³⁾	X	30/05/2018	AG 2025	6		•	•	
	Michel Landel (Administrateur Référent)	73	M	Française	1 600	0	X	29/05/2019	AG 2026	5		P	P	
	Rekha Mehrotra Menon	66	F	Indienne	500	1	X	29/05/2024	AG 2027	<1		•		
	Florent Menegaux	63	M	Française	815	1	X	25/05/2022	AG 2025	2	•			
	Clare Scherrer	56	F	Américano-britannique	1 000	0	X	31/05/2023	AG 2026	1	•			
Administrateurs représentant les salariés	Sophie Bourdais	57	F	Française	NA	0		30/09/2020	AG 2026	4			•	
	Philippe Bourdolle	50	M	Française	NA	0		29/05/2024	AG 2026	<1	•			

(1) Le mandat exercé au sein de la Société n'est pas pris en compte dans le calcul.

(2) Le mandat d'administratrice d'Angeles Garcia-Poveda au sein d'Edenred prendra fin lors de l'Assemblée Générale d'Edenred le 7 mai 2025.

(3) Le mandat d'administrateur de Patrick Koller au sein de Forvia prendra fin lors de l'Assemblée Générale de Forvia le 28 mai 2025.

AG : Assemblée Générale. • : membre d'un comité. P : Président(e) d'un comité.

À la date du présent document d'enregistrement universel, le Conseil d'administration est composé de 14 membres dont la Présidente du Conseil d'administration, l'Administrateur Référent et deux administrateurs représentant les salariés. Les biographies des administrateurs de la Société figurent ci-après.



ANGELES GARCIA-POVEDA

Présidente du Conseil d'administration de Legrand*

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Angeles Garcia-Poveda est Présidente du Conseil d'administration de Legrand* depuis juillet 2020. Avant cette nomination, elle en était l'Administratrice Référente depuis 2013 après avoir été élue au Conseil d'administration de Legrand en 2012.

Angeles Garcia-Poveda a commencé sa carrière au sein du cabinet The Boston Consulting Group (BCG) où elle a travaillé 14 ans comme consultante en stratégie puis responsable du recrutement global. En 2008, elle rejoint le cabinet de conseil de recherche de dirigeants Spencer Stuart et devient Directrice générale France en 2011 avant d'être nommée Directrice générale EMEA, siégeant au Comité Exécutif mondial puis au Conseil de surveillance de 2018 à 2021. Elle a été *Senior Advisor* chez Spencer Stuart au sein de la *practice* gouvernance jusqu'en mars 2023.

Angeles Garcia-Poveda est également administratrice de Edenred*(2), de Bridgepoint* et de Puig*. Elle siège au Conseil de l'IFD (Institut de la Finance Durable) et au Conseil Exécutif du Medef.

Elle est également membre du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise (« HCGE ») et du conseil consultatif de *Climate Governance Initiative*.

Angeles Garcia-Poveda est diplômée de l'ICADE à Madrid et de NEOMA à Reims et a suivi le *Business Case Study Program* de l'Université de Harvard.

Âge : 54 ans⁽¹⁾

Nationalité :
franco-espagnole

Nombre d'actions
détenues : 6 100

Date du 1^{er} mandat :
2012

Date d'expiration
du mandat en cours :
2026

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Présidente du Conseil d'administration (depuis 2020)
 - Administratrice (depuis 2012)
 - Membre du Comité des engagements et de la RSE (depuis 2013)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Administratrice Référente (jusqu'en 2020)
- Présidente du Comité des rémunérations (jusqu'en 2020)
- Présidente du Comité des nominations et de la gouvernance (jusqu'en 2020)

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Edenred* (2) :
 - Administratrice (depuis 2021)
 - Membre du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE (depuis 2022)
- Bridgepoint* :
 - Administratrice (depuis 2021)
 - Présidente du Comité des rémunérations (depuis 2021)
 - Membre du Comité des nominations (depuis 2021)
 - Membre du Comité RSE (depuis 2024)
- Puig* :
 - Administratrice (depuis 2023)
 - Membre du Comité des nominations et des rémunérations (depuis 2023)
 - Présidente du Comité des nominations et des rémunérations (depuis 2024)
 - Membre du Comité de Durabilité et de Responsabilité Sociale (depuis 2024)

Hors sociétés

- Membre du Conseil Exécutif du MEDEF (depuis 2022)
- Membre du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise (« HCGE ») (depuis 2024)
- Administratrice de l'IFD (depuis 2023)
- Membre du conseil consultatif de *Climate Governance Initiative* (depuis 2022)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Spencer Stuart :
 - *Partner* (jusqu'en 2021)
 - Administratrice (jusqu'en 2021)
 - *Senior Advisor* (jusqu'en 2023)
- AdVini*
 - Membre du Conseil de surveillance (jusqu'en 2022)
 - Censeur (jusqu'en 2022)

Hors sociétés

- Administratrice de l'IFA (jusqu'en 2023)
- Administratrice de NEOMA (jusqu'au 22 janvier 2025)

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.

(2) Le mandat d'administratrice d'Angeles Garcia-Poveda au sein d'Edenred prendra fin lors de l'Assemblée Générale d'Edenred le 7 mai 2025.



BENOÎT COQUART

Directeur Général de Legrand*

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Benoît Coquart a rejoint Legrand* en 1997 pour prendre la responsabilité des activités du Groupe en Corée du Sud.

Il a ensuite poursuivi son parcours dans le Groupe et a occupé plusieurs fonctions, notamment celles de Directeur des Relations Investisseurs, de Directeur *Corporate Development (M&A)*, de Directeur de la Stratégie et du Développement et de Directeur France. Il a été nommé le 8 février 2018 Directeur Général de Legrand*.

Il devient administrateur de Legrand* le 27 mai 2020.

Il est également Président d'Ignes (Industries du Génie Numérique, Énergétique et Sécuritaire), Vice-Président bâtiment de la FIEEC (Fédération des Industries Électriques, Électroniques et de Communication) depuis 2019.

Benoît Coquart est diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris (Sciences Po Paris) et de l'École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (ESSEC).

Âge : 51 ans⁽¹⁾
Nationalité : française
Nombre d'actions détenues : 132 990
Date du 1^{er} mandat : 2020
Date d'expiration du mandat en cours : 2026

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand*
 - Directeur Général (depuis 2018)
 - Administrateur (depuis 2020)
 - Président de Legrand Holding Inc⁽²⁾

Au cours des cinq derniers exercices :

- Mandats dans diverses filiales

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Néant

Hors sociétés

- Président d'Ignes (depuis 2019)
- Vice-Président bâtiment de la FIEEC (depuis 2019)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Néant

Hors sociétés

- Administrateur de l'ESSEC (jusqu'en 2024)

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.

(2) Aucune rémunération sous quelque forme que ce soit n'est versée ou due au titre des mandats exercés au niveau de Legrand ou dans les filiales du Groupe.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A



OLIVIER BAZIL

Administrateur de sociétés

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Olivier Bazil a rejoint Legrand* en 1973 en tant qu'adjoint du Secrétaire Général, responsable de l'information financière et du développement de la stratégie de croissance du Groupe. Il est devenu Directeur Financier du Groupe Legrand* en 1979, Directeur Général adjoint en 1993 et a occupé les fonctions de Vice-Président Directeur Général Délégué de 2000 jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale de la Société du 26 mai 2011.

Olivier Bazil est diplômé de l'École des Hautes Études Commerciales (HEC) et titulaire d'un MBA (*Master of Business Administration*) de la *Harvard Business School*.

Âge : 78 ans⁽¹⁾

Nationalité : française

Nombre d'actions détenues : 1 999 047

Date du 1^{er} mandat : 2002

Date d'expiration du mandat en cours : 2025

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administrateur (depuis 2002)
 - Membre du Comité des engagements et de la RSE (depuis 2006)
 - Membre du Comité des nominations et de la gouvernance (depuis 2015)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Néant

Hors sociétés

- Néant

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Membre du Conseil de surveillance de la Compagnie Générale des Établissements Michelin* (jusqu'en 2020)

Hors sociétés

- Néant

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



ISABELLE BOCCON-GIBOD

Administratrice de sociétés

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Isabelle Boccon-Gibod a débuté sa carrière en 1991 au sein du groupe International Paper en tant qu'ingénieur pour la division Carton aux États-Unis, division qu'elle a ensuite rejointe puis dirigée au Royaume-Uni de 1997 à 2001. Elle a ensuite pris la Direction du développement stratégique pour l'Europe jusqu'en 2004.

Elle rejoint en 2006 le groupe Sequana* en tant que chargée de mission auprès de la Direction générale.

En 2008, elle est nommée Vice-Présidente exécutive du groupe Sequana*, et en 2009, Directrice exécutive du groupe Arjowiggins.

Isabelle Boccon-Gibod est également photographe et écrivain.

Isabelle Boccon-Gibod est administratrice de Arkéma* et de Constellium*. Elle est Présidente du Conseil d'administration de Arc Holdings. Elle est également Présidente de la société Observatoire Conseil. Enfin, elle est, à titre bénévole, Présidente de la société Demeter, et membre du Conseil d'administration d'ORT France.

Isabelle Boccon-Gibod est diplômée de l'École Centrale de Paris et de l'Université de Columbia, aux États-Unis.

En 2022, Isabelle Boccon-Gibod a suivi la formation *Executive Education* « Gouvernance & Climat » de l'Université Paris Dauphine-PSL.

Âge : 56 ans⁽¹⁾
Nationalité : française
Nombre d'actions détenues : 1 153
Date du 1^{er} mandat : 2016
Date d'expiration du mandat en cours : 2026

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administratrice (depuis 2016)
 - Membre du Comité d'audit (depuis 2016)
 - Membre du Comité des engagements et de la RSE (depuis 2017)
 - Présidente du Comité d'audit (depuis 2023)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Arkéma* :
 - Administratrice (représentante permanente du Fonds Stratégique de Participation) (depuis 2014)
 - Membre du Comité d'audit et des comptes (depuis 2014)
 - Membre du Comité innovation et croissance durable (depuis 2021)
- Présidente de Demeter (depuis 2018)
- Présidente de l'Observatoire Conseil (depuis 2020)
- Constellium* :
 - Administratrice (depuis 2021)
 - Membre du Comité nomination et gouvernance (depuis 2021)
 - Membre du Comité d'audit (depuis 2022)
- Présidente du Conseil d'administration de Arc Holdings (depuis 2023)

Hors sociétés

- Membre du Conseil d'administration d'ORT France (depuis 2024)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Administratrice de SilMach (jusqu'en 2021)
- Administratrice de GTT* (jusqu'en 2022)
- Administratrice de Paprec (jusqu'en 2023)

Hors sociétés

- Administratrice du Centre Technique du Papier (jusqu'en 2020)
- Administratrice du fonds Adie (Association pour le Droit à l'Initiative Économique) (jusqu'en 2024)

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



SOPHIE BOURDAIS

Déléguée nationale des relations avec l'enseignement technique de Legrand*

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Sophie Bourdais rejoint Legrand* en 1991. Elle occupe jusqu'en 2019 différentes responsabilités au sein de la Société, en particulier à la Direction commerciale. Sophie Bourdais est actuellement déléguée nationale des relations avec l'enseignement technique.

Sophie Bourdais a pris ses fonctions d'administratrice représentant les salariés au sein du Conseil d'administration de Legrand* le 30 septembre 2020.

Sophie Bourdais est diplômée de l'École Supérieure de Gestion à Paris.

Âge : 57 ans⁽¹⁾

Nationalité : française

Nombre d'actions détenues : NA

Date du 1^{er} mandat : 2020

Date d'expiration du mandat en cours : 2026

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administratrice représentant les salariés (depuis 2020)
 - Membre du Comité des rémunérations (depuis 2020)
 - Déléguée nationale des relations avec l'enseignement technique (depuis 2019)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Fonctions diverses, en particulier à la Direction Commerciale (jusqu'en 2019)

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Néant

Hors sociétés

- Administratrice au sein de l'école de production « les pros d'avenir » (depuis 2020)
- Administratrice (représentante d'IGNES) au sein du réseau de CFA Ducretet (depuis 2020)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Néant

Hors sociétés

- Néant

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



PHILIPPE BOURDOLLE

Pricing Manager SBU Interface Utilisateurs

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Philippe Bourdolle a rejoint Legrand en 1999. Il occupe jusqu'en 2020 différents postes au sein de la *Supply Chain*.

Depuis 2020, il travaille sur le *pricing* et le *reporting* au sein de la direction Marketing de la SBU Interface Utilisateurs.

Philippe Bourdolle a pris ses fonctions d'administrateur représentant les salariés au sein du Conseil d'administration de Legrand* le 29 mai 2024.

Philippe Bourdolle est titulaire d'un DU en *management* et développement personnel en entreprise.

Âge : 50 ans⁽¹⁾

Nationalité : française

Nombre d'actions détenues : NA

Date du 1^{er} mandat : 2024

Date d'expiration du mandat en cours : 2026

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administrateur représentant les salariés (depuis 2024)
 - Membre du Comité d'audit (depuis 2024)
 - *Pricing Manager* SBU Interface Utilisateurs (depuis 2020)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Néant

Hors sociétés

- Néant

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Néant

Hors sociétés

- Néant

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A



JEAN-MARC CHÉRY

Président du Directoire et Directeur Général de STMicroelectronics*

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Jean-Marc Chéry est Président du Directoire et Directeur Général de STMicroelectronics* depuis le 31 mai 2018. Il est membre unique du Directoire et préside le Comité Exécutif de STMicroelectronics*.

Jean-Marc Chéry a débuté sa carrière au sein de l'organisation Qualité du groupe français MATRA. En 1986, il rejoint Thomson Semiconducteurs (devenu par la suite STMicroelectronics*) où il occupe plusieurs fonctions de direction dans les domaines de la planification des produits et de la production, l'amenant aux fonctions de Directeur général de différentes usines.

En 2008, il est promu *Chief Technology Officer*. En 2014, il est nommé *Chief Operating Officer*, responsable des opérations de production et de la technologie pour la société. En 2017, Jean-Marc Chéry occupait la fonction de Directeur Général Délégué.

Jean-Marc Chéry est par ailleurs Président du Conseil de Chefs d'entreprise France-Malaisie du Medef International depuis 2018, membre du Conseil d'administration de *Global Semiconductor Alliance (GSA)* depuis 2022 et Président depuis 2024.

En 2019, il a été promu Chevalier dans l'Ordre National de la Légion d'Honneur par le ministère de l'Économie et des Finances.

Jean-Marc Chéry est diplômé de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM) à Paris.

Âge : 64 ans⁽¹⁾

Nationalité : française

Nombre d'actions détenues : 761

Date du 1^{er} mandat : 2021

Date d'expiration du mandat en cours : 2027

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administrateur (depuis 2021)
 - Président du Comité des engagements et de la RSE (depuis 2023)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- STMicroelectronics* :
 - Président du Directoire (depuis 2018)
 - Directeur Général (depuis 2018)
 - Membre unique du Directoire (depuis 2018)
 - Président du Comité Exécutif (depuis 2018)

Hors sociétés

- Président du Conseil de Chefs d'entreprise France-Malaisie du Medef International (depuis 2018)
- Administrateur de Global Semiconductor Alliance (depuis 2022)
- Président de Global Semiconductor Alliance (depuis 2024)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Néant

Hors sociétés

- Président de l'ESIA (jusqu'en 2021)
- Président du programme européen de recherche et développement en microélectronique AENEAS (jusqu'en 2021)

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



VALÉRIE CHORT

Administratrice de sociétés

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Après des études en génie chimique, Valérie Chort a rejoint le ministère de l'Environnement de l'Ontario de 1989 à 1991, en tant qu'ingénieur en eaux usées industrielles.

En 1991, elle est engagée par Arthur D. Little, un *leader* dans le développement de cadres de gestion et d'audit en matière d'environnement de santé et de sécurité (ESS) afin d'aider les clients à anticiper et à gérer les risques importants. En 1994, elle rejoint Husky Injection Molding Systems, où elle est devenue Vice-Présidente de l'ESS et de la sécurité des produits.

De 2001 à 2015, Valérie Chort a travaillé au sein de Deloitte en tant que *Americas Leader* en matière de durabilité et de changement climatique, et associée pour Deloitte Canada au sein des services des risques d'entreprise, où elle a développé une pratique nationale spécialisée dans le conseil en stratégie et la gestion des risques environnementaux, sociaux et de réputation, au service des plus grandes entreprises canadiennes et des sociétés du FP500.

De 2015 à 2023, elle a été vice-présidente de la citoyenneté d'entreprise et de la durabilité à la Banque Royale du Canada (RBC), où elle avait la charge d'élaborer une stratégie de citoyenneté intégrée, alignée sur la raison d'être et les objectifs commerciaux de la RBC. Elle a également été Directrice exécutive de la Fondation RBC.

Valérie Chort siège aux Conseils d'administration de Transat A.T.* depuis 2022 et de North West Rubber Ltd. depuis 2023.

Elle est également administratrice de la *Women's College Hospital Foundation* et de l'*International Institute for Sustainable Development (IISD)*.

Valérie Chort est titulaire d'un *Bachelor of Science* en biochimie et d'un *Bachelor of Applied Science* en génie chimique de l'Université d'Ottawa.

Âge : 61 ans⁽¹⁾

Nationalité : franco-canadienne

Nombre d'actions détenues : 500

Date du 1^{er} mandat : 2023

Date d'expiration du mandat en cours : 2026

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administratrice (depuis 2023)
 - Membre du Comité d'audit (depuis 2023)
 - Membre du Comité des engagements et de la RSE (depuis 2023)
 - Membre du Comité des rémunérations (depuis 2024)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Transat A.T.* :
 - Administratrice (depuis 2022)
 - Membre du Comité de gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise (depuis 2022)
- North West Rubber Ltd. :
 - Administratrice (depuis 2023)
 - Membre du Comité de santé et de sécurité (depuis 2024)
- Fleur de Roy, Inc :
 - Copropriétaire (depuis 2023)

Hors sociétés

- Fondation Women's College Hospital :
 - Administratrice (depuis 2019)
 - Membre du Comité du développement (depuis 2019)
 - Membre du Comité de gouvernance (depuis 2024)
- *International Institute for Sustainable Development (IISD)* :
 - Administratrice (depuis 2021)
 - Membre du Comité consultatif pour le développement du fonds (depuis 2021)
 - Membre du Comité d'audit et des investissements (depuis 2022)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Royal Bank of Canada* :
 - Vice-Présidente, Citoyenneté d'entreprise et développement durable (jusqu'en 2023)
 - Directrice Exécutive de la Fondation RBC (jusqu'en 2023)

Hors sociétés

- Néant

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



EDWARD A. GILHULY

Co-fondateur et associé gérant de Sageview Capital LP

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Edward A. Gilhuly est co-fondateur et associé gérant de Sageview Capital, un fonds d'investissement tech qui dispose de plus de 1,5 milliard de dollars d'actifs sous gestion. Avant de fonder Sageview Capital en 2006, Edward A. Gilhuly a travaillé de 1986 à 2005 chez Kohlberg Kravis Roberts & Co (KKR) où il est devenu associé en 1995. De 1998 à 2005, il a mis en place et supervisé l'activité de KKR en Europe. Il a également été membre du Comité d'investissement de KKR de 2000 jusqu'à son départ en 2005.

Edward A. Gilhuly est administrateur d'Anitian, DemandBase, ElasticPath Software, Pantheon Systems et Closinglock, Inc.

Edward A. Gilhuly détient un *Bachelor of Arts* en Histoire et Économie de Duke University ainsi qu'un MBA de Stanford University.

Âge : 65 ans⁽¹⁾

Nationalité : américaine

Nombre d'actions détenues : 119 712

Date du 1^{er} mandat : 2018

Date d'expiration du mandat en cours : 2025

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administrateur (depuis 2018)
 - Membre du Comité des engagements et de la RSE (depuis 2018)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Co-fondateur et associé gérant de Sageview Capital LP (depuis 2005)
- Administrateur de DemandBase (depuis 2015)
- Administrateur de ElasticPath Software (depuis 2018)
- Administrateur de Pantheon Systems (depuis 2019)
- Administrateur d'Anitian (depuis 2022)
- Administrateur de Closinglock, Inc. (depuis 2025)

Hors sociétés

- Duke University
 - Administrateur (depuis 2013)
 - Président du Comité Exécutif (depuis 2013)
 - Président du Comité des finances (depuis 2023)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Avalara*
 - Administrateur (jusqu'en 2022)
 - Président du Comité de nomination et de gouvernance (jusqu'en 2022)
- Administrateur de Exaro Energy III (jusqu'en 2023)
- Administrateur de MetricStream, Inc. (jusqu'en 2024)

Hors sociétés

- Président du Conseil d'administration de Duke Management Company (jusqu'en 2023)

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



PATRICK KOLLER

Administrateur de sociétés

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Âge : 66 ans⁽¹⁾

Nationalité : franco-allemande

Nombre d'actions détenues : 2 000

Date du 1^{er} mandat : 2018

Date d'expiration du mandat en cours : 2025

Expérience et expertise

Patrick Koller a été Directeur Général de Forvia SE^{*(2)} du 1^{er} juillet 2016 jusqu'au 28 février 2025, et Vice-Président du Comité des actionnaires de HELLA* de 2022 jusqu'au 28 février 2025. En 2006, il rejoint le groupe Faurecia* (désormais dénommé Forvia) en tant que Vice-Président Exécutif du Business Group Faurecia Automotive Seating, poste qu'il a occupé jusqu'en février 2015. Durant cette période, il a exercé de nombreux mandats au sein des filiales du Groupe telles que notamment Faurecia China Holding Co., Ltd (Chine), Faurecia Components Pisek, S.r.o. (République tchèque), Faurecia Automotive GmbH (Allemagne) et Faurecia NHK Co. Ltd (Japon). Le 2 février 2015, il a été nommé Directeur Général Délégué en charge des Opérations, fonction qu'il a occupée jusqu'au 30 juin 2016.

Il a également occupé des fonctions de direction au sein de plusieurs grands groupes industriels : il a été Directeur Général de Rhodia* Polyamide Intermediates jusqu'en 2003 puis Directeur en charge de l'Industrie et des Achats Groupe jusqu'en 2006. Patrick Koller a également occupé la fonction de Directeur de la Division Thermique Moteur Europe de Valeo* jusqu'en 2000.

Patrick Koller est diplômé de POLYTECH Nancy – ex-ESSTIN (École Supérieure des Sciences et Technologies de l'Ingénieur de Nancy) et de l'IFG (Institut Français de Gestion).

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administrateur (depuis 2018)
 - Membre du Comité des nominations et de la gouvernance (depuis 2018)
 - Membre du Comité des rémunérations (depuis 2019)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Forvia SE* :
 - Administrateur (depuis 2017)

Hors sociétés

- Néant

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Forvia SE* :
 - Directeur Général (jusqu'au 28 février 2025)
 - Vice-Président du Comité des actionnaires de HELLA (jusqu'au 28 février 2025)

Hors sociétés

- Administrateur de la Fondation du Collège de France (jusqu'au 28 février 2025)

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.

(2) Le mandat d'administrateur de Patrick Koller au sein de Forvia prendra fin lors de l'Assemblée Générale de Forvia le 28 mai 2025.



MICHEL LANDEL

Administrateur de sociétés

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Âge : 73 ans⁽¹⁾

Nationalité : française

Nombre d'actions détenues : 1 600

Date du 1^{er} mandat : 2019

Date d'expiration du mandat en cours : 2026

Expérience et expertise

Michel Landel commence sa carrière en 1977 à la Chase Manhattan Bank. En 1980, il devient directeur d'usine au sein de Poliet. En 1984, il rejoint le Groupe Sodexo* en tant que Directeur Afrique de l'Est, puis Directeur Afrique. En 1989, il est nommé *Chief Executive Officer* de Sodexo en Amérique du Nord. En 2000, il devient Vice-Président du Comité exécutif du Groupe et, en 2003, Directeur Général Délégué du Groupe. Depuis 2005, il a exercé les fonctions de Directeur Général de Sodexo* et Président du Comité exécutif jusqu'en janvier 2018. Enfin, en 2007, il a été nommé administrateur de Sodexo* jusqu'en 2018.

Depuis 2018, Michel Landel est Président d'Astrolabe Services. Michel Landel a été décoré Chevalier de la Légion d'Honneur en 2007.

Michel Landel est diplômé de l'*European Business School*.

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administrateur (depuis 2019)
 - Administrateur Référent (depuis 2020)
 - Président du Comité des nominations et de la gouvernance (depuis 2020)
 - Membre du Comité des rémunérations (depuis 2020)
 - Président du Comité des rémunérations (depuis 2024)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Membre du Comité d'audit (jusqu'en 2024)

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Président d'Astrolabe Services (depuis 2018)

Hors sociétés

- Néant

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Président du Conseil d'administration de Louis Delhaize (jusqu'en 2020)
- Danone* :
 - Administrateur référent (jusqu'en 2021)
 - Président du Comité gouvernance (jusqu'en 2021)
 - Administrateur (jusqu'en 2023)
 - Membre du Comité nomination, rémunération et gouvernance (jusqu'en 2023)
 - Membre du Comité CSR (jusqu'en 2023)

Hors sociétés

- Néant

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



REKHA MEHROTRA MENON

Administratrice de sociétés

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Âge : 66 ans⁽¹⁾

Nationalité : indienne

Nombre d'actions détenues : 500

Date du 1^{er} mandat : 2024

Date d'expiration du mandat en cours : 2027

Expérience et expertise

Rekha Mehrotra Menon (Rekha M. Menon) a commencé sa carrière dans les ressources humaines de l'industrie manufacturière avant de devenir consultante indépendante pour des entreprises s'installant en Inde, notamment Levi Strauss & Co, Cargill et AkzoNobel. Rekha M. Menon a ensuite cofondé Talisma Corporation, une société de logiciels de gestion de la relation client financée par du capital-risque.

En 2004, Rekha M. Menon a rejoint Accenture en tant que partenaire associée pour mettre en place et gérer les fonctions *corporate* de l'entreprise, d'abord en Inde, puis dans la région ASEAN, aux Philippines et en Chine. Elle a ensuite fait partie de l'équipe stratégique *Growth Markets*, qui a établi les bases d'une croissance soutenue dans la région Asie-Pacifique, au Moyen-Orient, en Afrique, en Russie, en Turquie et en Amérique latine.

Elle est devenue Directrice Générale et Présidente d'Accenture en Inde en 2016. Rekha M. Menon a été responsable du développement des activités de la société en Inde compte tenu que l'Inde devenait l'une des plus grandes zones géographiques d'Accenture et le cœur de ses capacités d'innovation mondiales. Elle a également contribué à faire en sorte qu'Accenture Inde soit à la pointe de l'industrie en matière de diversité des genres, de durabilité et de gestion des talents.

Rekha M. Menon est membre du Conseil exécutif de NASSCOM depuis 2016, une association industrielle à but non lucratif, dont elle a été la Présidente entre 2021 et 2022. Elle a également été Présidente du groupe de travail G20 EMPOWER sur l'autonomisation des femmes dans l'entreprise, membre du *National Council of Confederation of Indian Industry (CII)*, la première association commerciale intersectorielle en Inde, et membre du conseil consultatif indien des États-Unis de l'USIBC.

Elle est cofondatrice de Pratham Books, une maison d'édition à but non lucratif de livres pour enfants, et a siégé au Conseil d'administration de la Fondation Akshara, une organisation à but non lucratif axée sur l'éducation des enfants.

Rekha M. Menon est également administratrice de Biocon* depuis 2023.

Rekha M. Menon a obtenu son MBA (*Master of Business Administration*) à la *XLRI Xavier School of Management*, l'une des principales écoles de commerce en Inde.

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administratrice (depuis 2024)
 - Membre du Comité des nominations et de la gouvernance (depuis 2024)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Biocon Ltd* :
 - Administratrice (depuis 2023)
 - Membre du Comité des nominations et des rémunérations (depuis 2023)
 - Membre du Comité de la RSE et l'ESG (depuis 2023)
 - Membre du Comité des relations avec les parties prenantes (depuis 2023)
- Apollo Hospitals Enterprise Ltd* :
 - Consultante (depuis mars 2024)

Hors sociétés

- NASSCOM :
 - Membre du Conseil exécutif (depuis 2016)
- XLRI Xavier School of Management :
 - Membre du Conseil d'administration (depuis 2017)
- Invest India :
 - Membre du Conseil d'administration (depuis 2021)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Accenture PLC. (Inde) :
 - Présidente (jusqu'en 2023)
 - Directrice Générale (jusqu'en 2023)

Hors sociétés

- Pratham Books :
 - Membre du Conseil d'administration (jusqu'en 2024)
- National Council of Confederation of Indian Industry (CII) :
 - Membre (jusqu'en 2023)
- US Indian Business Council (USIBC) :
 - Membre du Conseil consultatif indien des États-Unis (jusqu'en 2023)
- NASSCOM :
 - Présidente du Conseil exécutif (jusqu'en 2022)

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



FLORENT MENEGAUX

Gérant Associé Commandité et Président de la Gérance de la Compagnie Générale des Établissements Michelin* (« Michelin »)

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Florent Menegaux est Gérant Associé Commandité du Groupe Michelin* depuis 2018 et Président depuis 2019.

Sous sa Présidence, Michelin* a défini et déploie son plan stratégique « *Michelin in Motion 2030* » qui crée une nouvelle dynamique de croissance et de création de valeur pour les Personnes, la Performance économique et la Planète. Avec ce plan, et fort de 130 ans d'innovations, Michelin* ambitionne de devenir un manufacturier *leader* mondial des composites et des expériences qui changent notre quotidien.

Le parcours de Florent Menegaux au sein du Groupe débute en 1997. Il y occupe des responsabilités à l'international, comme la Direction des ventes Poids Lourds en Amérique du Nord en 2000, puis en Amérique du Sud en 2003. Il devient en 2008 le Directeur de la Ligne Produit Tourisme Camionnette à l'échelle mondiale. Membre du Comité Exécutif du Groupe depuis 2008, il devient Directeur Général Délégué en 2014.

C'est à cette période qu'il initie dans le Groupe une réflexion sur le sens qui rassemble et anime les équipes de Michelin*. Ces travaux menés en co-construction donneront naissance à la raison d'être, « Offrir à chacun une meilleure façon d'avancer », puis dès 2018 à un nouveau modèle de *leadership* « I CARE », à la modernisation des valeurs de Michelin ainsi qu'au développement d'un rêve d'entreprise en 2021.

Florent Menegaux met également en œuvre ses convictions sur la responsabilité de l'entreprise et la nécessité d'un développement plus durable, en tant que Président du Pacte Mondial des Nations Unies - Réseau France depuis 2023.

Avant de rejoindre Michelin*, Florent Menegaux a assumé des fonctions de *management* et de direction chez Price Waterhouse, Exel Logistics et Norbert Dentressangle.

Florent Menegaux est diplômé de l'Université Paris Dauphine en Finance, Gestion et Sciences Économiques.

Âge : 63 ans⁽¹⁾
Nationalité : française
Nombre d'actions détenues : 815
Date du 1^{er} mandat : 2022
Date d'expiration du mandat en cours : 2025

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administrateur (depuis 2022)
 - Membre du Comité d'audit (depuis 2024)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Compagnie Générale des Établissements Michelin* :
 - Gérant Associé Commandité (depuis 2018)
 - Président de la Gérance (depuis 2019)
 - Président de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (depuis 2019)

Hors sociétés

- Président du Pacte Mondial Réseau France (depuis 2023)

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Gérant de la Compagnie Financière Michelin SCmA (jusqu'en 2020)

Hors sociétés

- Néant

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.



CLARE SCHERRER

Administratrice de sociétés

Adresse professionnelle : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87000 Limoges

Expérience et expertise

Clare Scherrer a été consultante chez McKinsey & Company de 1992 à 1994. Elle rejoint ensuite Goldman Sachs Group Inc* en 1996. En 2006, elle est nommée associée. En 2011, elle s'installe à Londres et devient responsable de la division EMEA *Industrials*. En 2013, elle devient Directrice générale adjointe de la division *Global Industrials Investment Banking*. Elle a également été Présidente du Comité de diversité de la banque d'investissement entre 2010 et 2013, et Présidente du Comité des engagements Firmwide entre 2017 et 2022.

En 2022, elle rejoint Smiths Group plc* et occupe les fonctions de Directeur financier et le mandat d'administratrice jusqu'en février 2025. Au cours de cette période, elle a également été membre du Comité exécutif de Smiths Group plc*.

Clare Scherrer est diplômée de *Harvard College* et de *Harvard Business School*.

Âge : 56 ans⁽¹⁾

Nationalité : américano-britannique

Nombre d'actions détenues : 1 000

Date du 1^{er} mandat : 2023

Date d'expiration du mandat en cours : 2026

Mandats et fonctions au sein de Legrand

En cours :

- Legrand* :
 - Administratrice (depuis 2023)
 - Membre du Comité d'audit (depuis 2023)

Au cours des cinq derniers exercices :

- Néant

Mandats et fonctions hors Legrand

En cours :

Sociétés

- Néant

Au cours des cinq derniers exercices :

Sociétés

- Smiths Group plc* :
 - Directeur Financier (jusqu'en février 2025)
 - Administratrice (jusqu'en février 2025)
 - Membre du Comité de direction (jusqu'en février 2025)
- Goldman Sachs Inc* (USA) :
 - Associée et Directrice générale adjointe de la division *Global Industrials Investment Banking* (jusqu'en 2022)
 - Présidente du Comité des engagements de Firmwide (jusqu'en 2022)

Hors sociétés

- Néant

* Société cotée.

(1) L'âge a été fixé au 19 mars 2025, date à laquelle le Conseil d'administration arrête le rapport de gestion.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Administrateurs représentant les salariés

En application des dispositions de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, le Conseil d'administration du 19 mars 2018 s'est prononcé sur les modalités de désignation des administrateurs représentant les salariés. Il a fait le choix d'une désignation par le Comité central d'entreprise, devenu Comité Social et Économique Central (le « **CSEC** »).

Le mandat des deux administrateurs représentant les salariés est arrivé à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023.

Le CSEC du 11 mai 2023 a désigné Sophie Bourdais et Daniel Buisson en qualité d'administrateurs représentant les salariés, pour une durée de trois ans soit jusqu'à l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Le CSEC du 23 mai 2024 a ensuite désigné Philippe Bourdolle en qualité d'administrateur représentant les salariés en remplacement de Daniel Buisson. Son mandat prendra fin à l'arrivée du terme des autres administrateurs représentant les salariés, soit jusqu'à l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Les administrateurs désignés en qualité de représentants des salariés ont le même statut, les mêmes droits et les mêmes responsabilités que les autres administrateurs.

Représentants du CSEC

Deux représentants du CSEC assistent également aux réunions du Conseil d'administration avec voix consultative.

Échelonnement du renouvellement des mandats des administrateurs

Un échelonnement du renouvellement des mandats des administrateurs est en place. Quatre mandats d'administrateurs arriveront à échéance lors de la prochaine Assemblée Générale appelée à statuer le 27 mai 2025. Huit mandats arriveront à échéance en 2026 et enfin, deux mandats arriveront à échéance en 2027. En outre, l'Assemblée Générale peut également désigner un ou plusieurs administrateur(s) pour une durée de un, ou deux ans, par exception à la durée statutaire des mandats des administrateurs de trois ans. Cette faculté de déroger à la durée statutaire des mandats vise à permettre un échelonnement des mandats des administrateurs de façon à éviter un renouvellement d'un trop grand nombre d'administrateurs la même année et à favoriser un renouvellement harmonieux du Conseil d'administration.

Absence de condamnation et de conflits d'intérêts

À la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel et à la connaissance de la Société, aucun administrateur de la Société :

- n'a un lien familial avec un autre administrateur de la Société ;
- n'a fait l'objet d'une condamnation pour fraude prononcée au cours des cinq dernières années ;
- n'a été associé à une faillite, une mise sous séquestre, une liquidation ou placement d'entreprises sous administration judiciaire au cours des cinq dernières années ;
- n'a fait l'objet d'une mise en cause et/ou sanction publique officielle prononcée par des autorités statutaires ou réglementaires (y compris des organismes professionnels désignés) ;
- n'a été empêché par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de Direction ou de surveillance d'un émetteur ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur au cours des cinq dernières années.

Dans un souci de bonne gouvernance, le Conseil d'administration a adopté et intégré dans son Règlement Intérieur une Charte des administrateurs qui énonce les droits et obligations des administrateurs et à laquelle tout administrateur est tenu. Conformément à la Charte des administrateurs, les administrateurs s'engagent :

- à porter à la connaissance de l'Administrateur Référent et du Conseil d'administration tout conflit d'intérêts, même potentiel, à s'abstenir de participer aux débats et au vote de la délibération correspondante conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise ; et
- à ne pas s'engager, à titre personnel, dans des entreprises concurrençant la Société et son Groupe sans en informer le Conseil d'administration et avoir recueilli son approbation.

Par ailleurs, le Règlement Intérieur précise les règles de prévention et de gestion des conflits d'intérêts. Ce document prévoit en effet que l'Administrateur Référent est chargé de prévenir la survenance de situations de conflits d'intérêts. Pour cela, il exerce une action de sensibilisation sur l'existence de faits de nature à engendrer des situations de conflits d'intérêts. Il est également informé par chaque administrateur de tout conflit d'intérêts, même potentiel. Il doit ensuite en faire part au Conseil d'administration, de même qu'il est tenu de lui faire part de toutes les situations de conflits d'intérêts même potentiels qu'il aurait identifiées par lui-même.

Aucun conflit d'intérêts, même potentiel, n'a été porté à la connaissance de l'Administrateur Référent ou du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2024.

En outre, les administrateurs se sont engagés à tenir informé le Conseil d'administration des mandats exercés dans d'autres sociétés, y compris de leur participation aux comités du conseil de ces sociétés françaises ou étrangères.

Un Conseil d'administration composé à 75 %⁽¹⁾ d'administrateurs indépendants

Définition et critères de l'administrateur indépendant

Un administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, la Direction ou le Groupe, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement ou être de nature à le placer en situation de conflit d'intérêts avec la Direction, la Société ou le Groupe. À cet égard, le Règlement Intérieur reprend les critères d'indépendance du Code de Gouvernement d'Entreprise. Ainsi, un administrateur indépendant ne doit pas :

- être ou avoir été au cours des cinq années précédentes :
 - salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société ou du Groupe,
 - salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide,
 - salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société mère de la Société, ou d'une société consolidée par cette société mère ;
- être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire social exécutif de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur ;
- être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :
 - significatif de la Société ou de son Groupe, ou
 - pour lequel la Société ou son Groupe représente une part significative de l'activité⁽²⁾ ;
- avoir un lien familial proche avec un mandataire social de la Société ou du Groupe ;
- avoir été Commissaire aux comptes de l'entreprise ou d'une société du Groupe au cours des cinq années précédentes ;
- être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans, la perte de la qualité d'administrateur indépendant intervenant à la date des 12 ans ;
- être dirigeant mandataire social non exécutif et percevoir une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe ;
- être un actionnaire important de la Société participant à son contrôle.

Cependant, dès lors qu'un administrateur représente un actionnaire de la Société, détenant directement ou indirectement plus de 10 % du capital ou des droits de vote

de la Société, le Conseil d'administration, sur rapport du Comité des nominations et de la gouvernance, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant. Pour cela, il tient compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Procédure de qualification des administrateurs indépendants

Conformément au Règlement Intérieur, la qualification d'administrateur indépendant est débattue par le Comité des nominations et de la gouvernance au regard des critères d'indépendance définis précédemment et arrêtée par le Conseil d'administration à l'occasion de la nomination d'un administrateur et annuellement pour l'ensemble des administrateurs. Les conclusions de l'examen du Conseil d'administration sont portées à la connaissance des actionnaires.

Conclusions de l'examen mené par le Comité des nominations et de la gouvernance et par le Conseil d'administration concernant le critère des relations d'affaires entre la Société et ses administrateurs

À l'occasion de la revue annuelle de la qualification d'indépendance des administrateurs, le Comité des nominations et de la gouvernance puis le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 19 mars 2025, ont analysé les relations d'affaires pouvant exister entre le Groupe, d'une part, et chaque administrateur ou les entreprises auxquelles ils sont associés (en tant que client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement ou conseil), d'autre part.

Afin de préparer l'évaluation, le Comité des nominations et de la gouvernance avait adressé aux administrateurs un questionnaire d'indépendance. Le Comité a ensuite procédé à l'analyse de la situation de chaque administrateur au regard des réponses communiquées, avec les objectifs suivants :

- déterminer l'existence d'une relation d'affaires ;
- puis, le cas échéant, évaluer la nature significative ou non de cette relation, par l'application de critères qualitatifs (contexte, historique et organisation de la relation, pouvoirs respectifs des parties) ainsi que de critères quantitatifs (matérialité de la relation pour les parties).

Les examens auxquels il a été procédé ont révélé qu'aucun des administrateurs n'entretenait de relations d'affaires avec Legrand, à l'exception de Jean-Marc Chéry.

Concernant ce dernier, les relations d'affaires entre Legrand et STMicroelectronics, dont Jean-Marc Chéry est le dirigeant, consistent en une relation d'achat indirecte. Certaines entités du Groupe achètent en effet des composants électroniques fabriqués par STMicroelectronics auprès de distributeurs spécialisés.

(1) Conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'indépendance. La proportion d'administrateurs indépendants s'élèvera à 82 % à l'issue de l'Assemblée Générale Mixte du 27 mai 2025, sous réserve de l'approbation de la nomination de Stéphane Pallez en qualité d'administratrice indépendante et du renouvellement des mandats d'administrateurs de Patrick Koller et Florent Menegaux.

(2) L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou le Groupe est débattue par le Conseil d'administration. Les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) sont explicités dans le présent document d'enregistrement universel.

Le Comité a relevé que :

- l'approvisionnement en composants électroniques STMicroelectronics de la Société et de ses entités précédait la nomination de Jean-Marc Chéry en qualité d'administrateur de la Société ;
- Jean-Marc Chéry, en sa qualité d'administrateur de la Société, ne disposait d'aucun pouvoir décisionnel au sein du Groupe dans le cadre de l'établissement ou du maintien de cette relation d'affaires. Enfin, les enjeux financiers concernés ne sont pas significatifs, que ce soit pour Legrand ou pour STMicroelectronics.

Le Comité des nominations et de la gouvernance a par conséquent qualifié de « non significative » la relation d'affaires entre Legrand et Jean-Marc Chéry, tant d'un point de vue qualitatif que d'un point de vue quantitatif, compte tenu du faible montant des enjeux financiers concernés pour

les deux Groupes. Le Conseil d'administration a par la suite approuvé la conclusion du Comité des nominations et de la gouvernance.

Conclusions de l'examen mené par le Comité des nominations et de la gouvernance et par le Conseil d'administration concernant les autres critères d'indépendance

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025 a examiné la situation individuelle de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance rappelés précédemment. Il a considéré, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, qu'Isabelle Boccon-Gibod, Jean-Marc Chéry, Valérie Chort, Edward A. Gilhuly, Patrick Koller, Michel Landel, Rekha Mehrotra Menon, Florent Menegaux, et Clare Scherrer pouvaient être qualifiés d'administrateurs indépendants :

	Angeles Garcia-Poveda	Olivier Bazil	Isabelle Boccon-Gibod	Valérie Chort	Benoît Coquart	Jean-Marc Chéry	Edward A. Gilhuly	Patrick Koller	Michel Landel	Rekha Mehrotra Menon	Florent Menegaux	Clare Scherrer
Salarié mandataire social au cours des 5 années précédentes	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
Mandats croisés	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Relations d'affaires significatives	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Lien familial	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Commissaire aux comptes	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Durée de mandat supérieure à 12 ans	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Statut du dirigeant mandataire social non exécutif	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Statut d'actionnaire important ⁽¹⁾	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

● : représente un critère d'indépendance satisfait.

X : représente un critère d'indépendance non satisfait.

(1) Actionnaire détenant directement ou indirectement plus de 10 % du capital ou des droits de vote de la Société.

La proportion d'administrateurs indépendants au sein du Conseil d'administration s'élève ainsi à 75 %⁽¹⁾. Ce taux est supérieur au ratio minimum de 50 % recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise pour les sociétés non contrôlées.

En ce qui concerne les comités spécialisés du Conseil d'administration :

- le Comité d'audit est composé de cinq membres dont quatre membres indépendants, soit une proportion de 100 % d'administrateurs indépendants (conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, les administrateurs

représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'indépendance). Cette composition est conforme au Code de Gouvernement d'Entreprise qui préconise que la part des administrateurs indépendants soit au moins de deux tiers ;

- le Comité des nominations et de la gouvernance est composé de quatre membres dont trois membres indépendants, soit une proportion de 75 % d'administrateurs indépendants. Cette composition est conforme au Code de Gouvernement d'Entreprise qui recommande que les administrateurs indépendants soient majoritaires au sein du Comité ;

(1) Conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'indépendance. La proportion d'administrateurs indépendants s'élèvera à 82 % à l'issue de l'Assemblée Générale Mixte du 27 mai 2025, sous réserve de l'approbation de la nomination de Stéphane Pallez en qualité d'administratrice indépendante et du renouvellement des mandats d'administrateurs de Patrick Koller et Florent Menegaux.

- le Comité des rémunérations est composé de quatre membres dont trois administrateurs indépendants, soit une proportion de 100 % d'administrateurs indépendants (conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'indépendance). Cette composition est conforme au Code de Gouvernement d'Entreprise qui recommande que les administrateurs indépendants soient majoritaires au sein du Comité ;
- le Comité des engagements et de la RSE est composé de six membres dont quatre administrateurs indépendants, soit une proportion de 67 % d'administrateurs indépendants.

L'Administrateur Référent est également indépendant conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise.

Cumul des mandats des administrateurs

Le Règlement Intérieur rappelle que chacun des administrateurs doit consacrer à ses fonctions le temps et l'attention nécessaires. À ce titre, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, un administrateur ne doit pas exercer plus de quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe, y compris étrangères. Par ailleurs, le Code de commerce prévoit qu'une personne physique ne peut exercer simultanément plus de cinq mandats d'administrateur de sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français. La Société prend également en compte les règles de cumul de mandats des *proxys advisors* et des investisseurs.

Conformément à la Charte des administrateurs, les administrateurs tiennent informé le Conseil d'administration des mandats exercés dans d'autres sociétés, y compris de leur participation aux comités du conseil de ces sociétés françaises ou étrangères. Sur la base des informations transmises par les administrateurs, l'ensemble des administrateurs respectent ces règles relatives au cumul des mandats.

Processus de sélection des futurs administrateurs

Processus de sélection des administrateurs indépendants nommés par l'Assemblée Générale

Conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, le Comité des nominations et de la gouvernance a mis en place une procédure de sélection des futurs membres du Conseil d'administration en cas de

nouvelle nomination ou en cas de vacance. Cette procédure a été appliquée dans le cadre de la proposition de nomination de Stéphane Pallez.

Elle se déroule de la manière suivante :

- le Conseil d'administration, sur la base des travaux du Comité des nominations et de la gouvernance, fixe les objectifs d'évolution de sa composition, 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 d'administration et de ses comités et les critères de sélection en cohérence avec les besoins de la Société, ses défis stratégiques et opérationnels ;
- le Comité des nominations et de la gouvernance est assisté par un cabinet de recrutement afin d'identifier les profils correspondant aux objectifs fixés par le Conseil d'administration ;
- sur la base d'un rapport détaillé et d'échanges avec le cabinet de recrutement, la Présidente du Conseil d'administration et le Président du Comité des nominations et de la gouvernance font une première sélection de candidats avec lesquels ils prennent contact individuellement ;
- le Comité des nominations et de la gouvernance échange sur les profils proposés au regard des critères de sélection prédéfinis, du respect des règles du Code de Gouvernement d'Entreprise et de la politique de vote des *proxys advisors* et des investisseurs (indépendance, cumul de mandats) et de leur disponibilité ;
- les candidats retenus s'entretiennent ensuite avec les autres membres du Comité des nominations et de la gouvernance ainsi que le *management* ;
- le Comité des nominations et de la gouvernance délibère sur les résultats de ces entretiens et soumet ses recommandations au Conseil d'administration ;
- le Conseil d'administration approuve les projets de résolutions relatifs à la nomination du ou des nouveaux administrateurs à soumettre à l'Assemblée Générale.

Processus de désignation des administrateurs représentant les salariés

Les administrateurs représentant les salariés sont désignés par le CSEC.

Évolution de la composition du Conseil d'administration en 2024

Au cours de l'exercice 2024, les évolutions dans la composition du Conseil d'administration ont été les suivantes :

Départs	Nominations	Renouvellements
Annalisa Loustau Elia (29 mai 2024)	Rekha Mehrotra Menon (29 mai 2024)	Jean-Marc Chéry (29 mai 2024)
Daniel Buisson (29 mai 2024)	Philippe Bourdolle (29 mai 2024)	

Mandats d'administrateurs arrivés à échéance en 2024

Les mandats d'administrateurs d'Annalisa Loustau Elia et Jean-Marc Chéry sont arrivés à échéance en 2024.

Annalisa Loustau Elia n'a pas sollicité le renouvellement de son mandat.

Jean-Marc Chéry s'est déclaré candidat à sa propre succession.

Jean-Marc Chéry, de nationalité française, est administrateur de la Société depuis 2021, et Président du Comité des engagements et de la RSE depuis le 31 mai 2023. Il apporte à la Société son expérience au sein de groupes industriels internationaux.

Le Conseil d'administration a ainsi décidé de proposer à l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 de renouveler le mandat d'administrateur de Jean-Marc Chéry, pour une durée de trois ans. Les actionnaires se sont prononcés en faveur de ce renouvellement.

Nomination d'une administratrice indépendante en 2024

Suite à la décision d'Annalisa Loustau Elia de ne pas solliciter le renouvellement de son mandat d'administratrice, et conformément aux conclusions de l'évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil d'administration de renforcer certaines expertises spécifiques et la connaissance de certaines géographies et marchés tels que l'Inde, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance, a soumis la candidature de Rekha Mehrotra Menon en qualité d'administratrice indépendante à l'Assemblée Générale du 29 mai 2024. Les actionnaires se sont prononcés en faveur de cette nomination.

Remplacement d'un administrateur représentant les salariés en 2024

Le CSEC du 23 mai 2024 a désigné Philippe Bourdolle en qualité d'administrateur représentant les salariés en remplacement de Daniel Buisson à l'issue de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024.

Évolution de la composition du Conseil d'administration en 2025

Mandats d'administrateurs arrivant à échéance en 2025

Les mandats d'administrateurs d'Olivier Bazil, Edward A. Gilhuly, Patrick Koller et Florent Menegaux arrivent à échéance en 2025.

Olivier Bazil et Edward A. Gilhuly n'ont pas sollicité le renouvellement de leurs mandats.

Patrick Koller et Florent Menegaux se sont déclarés candidats à leur propre succession.

Patrick Koller, de nationalité franco-allemande, est administrateur de la Société depuis 2018, et membre du Comité des nominations et de la gouvernance et du Comité des rémunérations. Il a été Directeur Général du Groupe Forvia de 2016 au 28 février 2025. Par son expérience de dirigeant d'un grand groupe industriel coté, Patrick Koller contribue utilement aux travaux du Conseil d'administration.

Florent Menegaux, de nationalité française, est administrateur de la Société depuis 2022, et membre du Comité d'audit. Il est Gérant Associé Commandité depuis 2018 et Président de la Gérance depuis 2019 de la Compagnie Générale des Établissements Michelin. Florent Menegaux est par ailleurs Président du Pacte Mondial Réseau France depuis 2023. Par son expérience de dirigeant d'un grand groupe industriel coté, Florent Menegaux contribue utilement aux travaux du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025, a renouvelé, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, la qualification d'indépendance de Patrick Koller et de Florent Menegaux.

Le Conseil d'administration a procédé, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, à l'analyse du nombre de mandats extérieurs à la Société de Patrick Koller et de Florent Menegaux. Cette analyse s'est révélée conforme aux règles du Code de commerce, du Code de Gouvernement d'Entreprise, des *proxy advisors* et des investisseurs.

Le Conseil d'administration a ainsi décidé de proposer à l'Assemblée Générale du 27 mai 2025 de renouveler les mandats d'administrateurs de Patrick Koller et de Florent Menegaux, pour une durée de trois ans. À ce titre, le lecteur est invité à se référer à la présentation de l'ordre du jour et des projets de résolutions disponibles sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 2025 ».

Nomination d'un administratrice indépendante en 2025

Suite à la décision d'Olivier Bazil et Edward A. Gilhuly de ne pas solliciter le renouvellement de leurs mandats d'administrateurs, le Conseil d'administration a recommandé, sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance, la nomination de Stéphane Pallez en qualité d'administratrice.

Cette proposition de nomination s'inscrit dans une démarche de poursuite de l'enrichissement de la diversité des profils et de la complémentarité des compétences au sein du Conseil d'administration.

Par son expérience de dirigeant d'un groupe coté, le Conseil a considéré que Stéphane Pallez pourrait utilement contribuer aux travaux du Conseil d'administration.

Au cours de ses séances, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, examiné la situation individuelle de Stéphane Pallez et constaté (i) qu'il n'existait pas de relations d'affaires significatives entre Stéphane Pallez et Legrand et (ii) que Stéphane Pallez pouvait être qualifiée d'administratrice indépendante. Le Conseil d'administration s'est également assuré qu'elle disposerait du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, son nombre de mandats extérieurs à la Société étant conforme aux règles du Code de commerce, du Code de Gouvernement d'Entreprise, des *proxy advisors* et des investisseurs.

Le Conseil d'administration a ainsi décidé de proposer à l'Assemblée Générale du 27 mai 2025 la nomination de Stéphane Pallez en qualité d'administratrice indépendante,

pour une durée de trois ans. À ce titre, le lecteur est invité à se référer à la présentation de l'ordre du jour et des projets de résolutions disponibles sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 2025 ».

Politique de diversité du Conseil d'administration

Dans le cadre de la promotion de la diversité des profils des administrateurs et conformément à l'article L. 22-10-10, 2° du Code de commerce et aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil d'administration examine régulièrement sa composition et celle de ses comités.

Objectifs et critères de la politique de diversité

Le Conseil d'administration porte une attention particulière à sa composition, notamment pour assurer sa diversité et celle de ses comités spécialisés, considérant qu'elle permet d'assurer la qualité des débats et des décisions du Conseil.

La politique du Conseil d'administration en matière de diversité de sa composition vise également à assurer la promotion d'une variété et d'une complémentarité des compétences et des expériences et à garantir que les missions du Conseil sont accomplies en toute indépendance et objectivité. Ainsi, le Conseil d'administration, sur la base des travaux du Comité des nominations et de la gouvernance :

- veille à réunir les compétences nécessaires au développement et à la stratégie de la Société. Il est attentif à l'équilibre, à la complémentarité et à la pertinence des compétences des administrateurs au regard de la stratégie de la Société, afin notamment que les domaines d'expertise de ceux-ci couvrent, de manière cohérente, la stratégie et la croissance externe, l'audit, la finance et le *management* des risques, l'expérience internationale,

la responsabilité sociétale et environnementale, la connaissance des opérations industrielles, l'expérience du *P&L Management*, le digital, l'innovation et les nouvelles technologies, la gouvernance et les rémunérations, la connaissance des consommateurs et des réseaux de distribution ;

- s'attache à continuer de promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
- a pour objectif permanent d'améliorer l'internationalisation de ses membres ;
- vise en outre à maintenir un taux d'indépendance global élevé (*i.e.* supérieur à 70 %), pertinent au regard de l'actionnariat de la Société.

Mise en œuvre de la politique de diversité

Le Comité des nominations et de la gouvernance examine de manière régulière l'adéquation de la composition du Conseil d'administration et de celle de ses comités spécialisés, et rend compte de ses travaux au Conseil d'administration.

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.

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 (telles que détaillées dans leurs biographies figurant au paragraphe 6.1.1.1 du présent document d'enregistrement universel).

Cette matrice, présentée ci-après, est mise à jour annuellement et à l'occasion de chaque évolution dans la composition du Conseil d'administration.

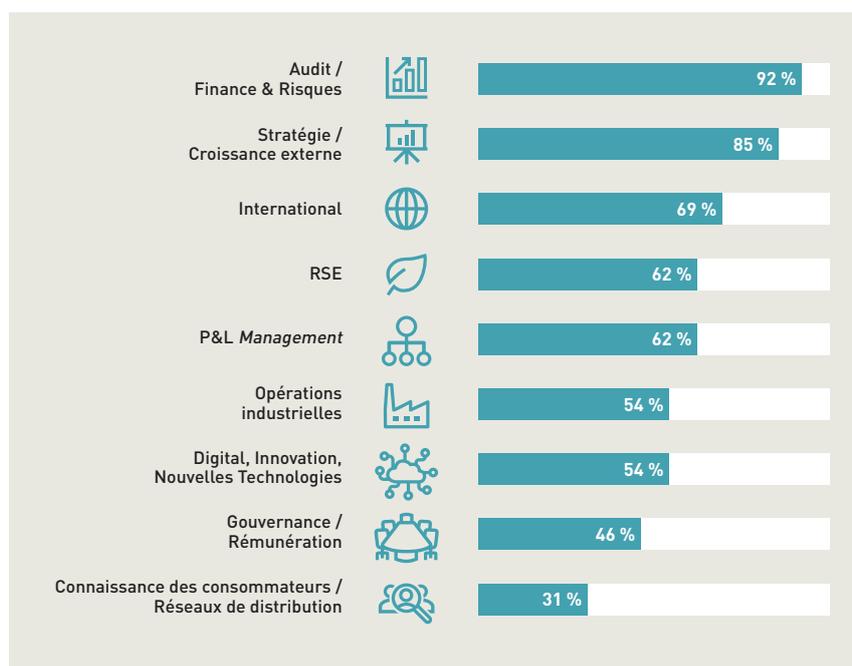
Résultats de la mise en œuvre de la politique de diversité à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025

Le tableau ci-après résume la mise en œuvre des différents objectifs de la politique de diversité relatifs à la composition du Conseil d'administration durant les exercices 2024 et 2025 et à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025.

Objectifs	Résultats de la mise en œuvre de la politique de diversité à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025
Maintien d'un nombre mesuré d'administrateurs	À l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025, le nombre d'administrateurs sera de 11, hors administrateurs représentant les salariés. Le Conseil d'administration considère qu'une composition cible entre 10 et 12 permet de maintenir la cohérence, la collégialité et l'efficacité des décisions du Conseil d'administration.
Promotion de la représentation équilibrée des femmes et des hommes	À l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025, le Conseil sera composé de six femmes, soit une proportion de 55 % ⁽¹⁾ , ce qui est supérieur au <i>ratio</i> minimum de 40 % du Code de commerce et en hausse par rapport à 2024.
Poursuite de l'internationalisation	À l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025, sept nationalités différentes (américaine, anglaise, canadienne, espagnole, allemande, française, indienne) seront représentées au sein du Conseil d'administration, stable par rapport à 2024.
Variété, complémentarité et pertinence des compétences et des expériences	La matrice de compétences des administrateurs à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025 est présentée ci-après.
Maintien d'un taux d'indépendance global élevé (<i>i.e.</i> supérieur à 70 %), pertinent au regard de l'actionnariat de la Société	À l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025, il convient de noter la présence de 9 administrateurs indépendants, soit un <i>ratio</i> de 82 % ⁽¹⁾ , ce qui est supérieur au <i>ratio</i> minimum de 50 % recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise et en hausse par rapport à 2024.

(1) Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte, (i) conformément aux dispositions légales, dans le calcul du *ratio* minimum d'administrateurs d'un même sexe et (ii) conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, dans le calcul du taux d'indépendance du Conseil d'administration. Le taux est calculé sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale Mixte du 27 mai 2025 de la nomination de Stéphane Pallez en qualité d'administratrice indépendante et du renouvellement des mandats d'administrateurs de Patrick Koller et Florent Menegaux.

Matrice de compétences des administrateurs à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025



Au titre de 2024, le Conseil d'administration a estimé que les compétences des administrateurs étaient variées et complémentaires. Certains administrateurs disposent de compétences stratégiques, d'expériences de directions générales de groupes industriels, et d'autres de compétences financières ou d'expertises plus spécifiques (gouvernance et rémunérations, RSE, digital, innovation et nouvelles technologies, connaissance des consommateurs et des réseaux de distribution).

Legrand fait partie de l'indice « CAC 40 Governance » qui distingue les sociétés ayant les meilleures pratiques de gouvernance.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le Conseil d'administration considère que sa composition est satisfaisante en 2025 au regard des critères de diversité examinés.

6.1.1.2 Fonctionnement du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la Société est doté, conformément aux statuts, d'un Règlement Intérieur. Il a notamment pour objectifs de fixer, dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et statutaires en vigueur, le détail de la composition, de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration et des comités créés en son sein, ainsi que les droits et obligations des administrateurs. Les principales règles d'organisation et de fonctionnement des organes d'administration sont décrites ci-après.

Missions et attributions du Conseil d'administration et de son Président

Le Conseil d'administration exerce les compétences qui lui sont dévolues par la loi pour agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de la Société. Le Conseil d'administration se prononce sur le mode de Direction de la Société. Le Conseil d'administration peut décider de créer en son sein des comités chargés d'étudier les questions que lui-même ou son Président soumet, pour avis, à leur examen. Il fixe la composition et les attributions des comités. Les comités exercent leur activité sous sa responsabilité, sans préjudice des compétences propres du Conseil d'administration.

Sa stratégie et son action s'inscrivent dans le cadre du développement durable de l'entreprise. Ainsi, il s'attache à promouvoir la création de valeur par la Société à long terme en considérant notamment les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités.

À ce titre, le Conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'examiner et d'approuver l'ensemble des décisions relatives aux grandes orientations stratégiques, économiques, sociales, financières ou technologiques de la Société et du Groupe et de veiller à leur mise en œuvre effective par la Direction Générale ;
- pour les opérations visées ci-après, de les proposer aux actionnaires lorsque ces opérations sont de la compétence de l'Assemblée Générale, ou d'autoriser préalablement le Directeur Général à procéder à leur conclusion et à leur mise en œuvre lorsque ces opérations relèvent de la compétence de la Direction Générale :
 - mise en œuvre de toute délégation de pouvoir ou de compétence relative à l'émission ou au rachat d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital,

- souscription ou conclusion d'emprunts, obligataires ou non, ou remboursement volontaire anticipé de tout prêt, avance ou crédit d'un montant supérieur à 100 millions d'euros,
 - création de *joint-venture(s)* ou acquisition d'activité(s) au-delà de 100 millions d'euros, acquisition de toute participation ou activité ou conclusion de tout contrat de *joint-venture*, dès lors que l'opération porte sur un montant supérieur à 100 millions d'euros,
 - vente ou transfert d'activité(s) ou d'actif(s) au-delà de 100 millions d'euros, cession de toute participation ou activité portant sur un montant supérieur à 100 millions d'euros,
 - choix ou changement ou révocation des Commissaires aux comptes ou de l'un d'entre eux,
 - choix ou changement ou révocation du ou des commissaire(s) aux comptes et/ou organisme(s) tiers indépendant(s) en charge de certifier les informations de durabilité (le(s) « contrôleur(s) de durabilité ») ou de l'un d'entre eux,
 - opération ou projet de fusion concernant la Société ou plus généralement toute opération emportant transfert ou cession de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de celle-ci,
 - toute opération entraînant une augmentation ou une réduction du capital social de la Société, en ce compris, le cas échéant, par le biais de l'émission de valeurs mobilières donnant accès au capital en titres convertibles, échangeables ou remboursables en actions ou d'actions de préférence (à l'exception des attributions d'actions gratuites ou d'options de souscription d'actions dans le cadre de l'activité normale de la Société),
 - toute création de droits de vote double, ou toute modification des droits de vote attachés aux actions de la Société,
 - proposition de nomination de tout nouveau membre du Conseil d'administration,
 - toute nouvelle admission aux négociations des titres de la Société sur un autre marché réglementé autre que le marché d'Euronext ou de tout instrument financier émis par la Société,
 - dépôt de bilan, désignation d'un mandataire *ad hoc*, liquidation, toute dissolution volontaire ou mise en liquidation amiable de la Société, et toute décision ayant pour conséquence la mise en œuvre d'une procédure collective ou la nomination d'un mandataire *ad hoc* à l'encontre de celle-ci,
 - toute proposition de décision emportant modification des statuts de la Société,
 - en cas de litige, la conclusion de tout traité ou transaction, ou l'acceptation de tout compromis, dès lors que les montants en jeu dépassent 100 millions d'euros,
 - octroi de toute sûreté portant sur les biens sociaux, dès lors que l'obligation garantie ou l'actif donné en garantie porte sur un montant supérieur à 100 millions d'euros,
 - de façon générale, toute opération significative d'un montant supérieur à 100 millions d'euros se situant hors de la stratégie annoncée de Legrand ;
- d'examiner et d'approuver le compte rendu d'activité du Conseil d'administration et des comités à insérer dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise ;
 - d'examiner et d'approuver, sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance, la présentation des administrateurs à insérer dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise et notamment la liste des administrateurs indépendants en indiquant les critères retenus ;
 - de procéder à la cooptation d'administrateurs si nécessaire, et proposer des renouvellements ou des nominations d'administrateurs à l'Assemblée Générale Ordinaire ;
 - de débattre des performances des dirigeants mandataires sociaux, hors la présence des intéressés, de déterminer, sur proposition du Comité des rémunérations, la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et de répartir la rémunération allouée aux administrateurs conformément aux politiques de rémunération votées chaque année en Assemblée Générale ;
 - de délibérer sur les projets de plans d'options et d'actions gratuites et toute autre forme de rémunération en actions ou de rémunération indexée ou liée à des actions ;
 - de veiller à ce que les actionnaires et les investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle de développement, la prise en compte des enjeux extra-financiers significatifs pour la Société ainsi que sur ses perspectives à long terme ;
 - d'examiner régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux⁽¹⁾ ainsi que les mesures prises en conséquence ;
 - de s'assurer, le cas échéant, de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence ;
 - de s'assurer que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes ;
 - d'approuver le rapport de gestion incluant des informations en matière de durabilité, le rapport sur le gouvernement d'entreprise et présentant la politique suivie en matière de rémunération ;
 - sur proposition de la Direction Générale, de déterminer des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de responsabilité sociétale et environnementale (la « **RSE** ») ;

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

(1) Pour davantage d'informations concernant la gouvernance et les missions du Comité des engagements et de la RSE et du Conseil d'administration concernant l'examen et la supervision des opportunités et des risques environnementaux et sociaux, le lecteur est invité à se référer au paragraphe « La gouvernance des sujets de durabilité » au 4.1.1.2 du présent document d'enregistrement universel.

- 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 telles que présentées par la Direction Générale, ainsi que les résultats obtenus annuellement ;
- en matière climatique, de s'assurer que la stratégie RSE mise en œuvre par la Direction Générale est assortie d'objectifs précis définis pour différents horizons de temps et d'examiner annuellement les résultats obtenus et l'opportunité, le cas échéant, d'adapter le plan d'actions ou de modifier les objectifs au vu notamment de l'évolution de la stratégie de l'entreprise, des technologies, des attentes des actionnaires et de la capacité économique à les mettre en œuvre ;
- de s'assurer que la stratégie climatique ainsi que les principales actions engagées à cet effet sont présentées à l'Assemblée Générale.

Le Conseil d'administration est seul compétent pour modifier son Règlement Intérieur.

Le Président du Conseil d'administration organise et dirige les travaux du Conseil d'administration. Il en rend compte à l'Assemblée Générale. Le Président du Conseil d'administration veille à un fonctionnement efficace des organes sociaux dans le respect des principes de bonne gouvernance. Il fixe le calendrier et l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration et le convoque. Il coordonne les travaux du Conseil d'administration avec ceux des comités spécialisés. Dans les relations avec les autres organes de la Société et vis-à-vis de l'extérieur, le Président du Conseil d'administration est le seul à pouvoir agir au nom du Conseil d'administration et à s'exprimer en son nom⁽¹⁾.

Il peut entendre les Commissaires aux comptes et le(s) contrôleur(s) de durabilité en vue de la préparation des travaux du Conseil d'administration et des comités. Le Président se coordonne avec le Directeur Général, qui assure seul la direction et la gestion exécutive de la Société.

Le Conseil d'administration et la responsabilité sociale et environnementale

Le Conseil d'administration prend en considération, dans la définition et la revue de la stratégie, les enjeux sociaux et environnementaux des activités de la Société.

Le Comité des engagements et de la RSE est par ailleurs garant de la conformité entre la stratégie et la démarche RSE du Groupe.

Les autres comités spécialisés du Conseil d'administration ont la charge de sujets RSE en lien avec leurs missions :

- le Comité d'audit assure le suivi de l'évolution des nouvelles exigences en matière de *reporting* extra-financier, de la fiabilité du calcul des indicateurs extra-financiers notamment ceux relatifs à la Taxonomie européenne ainsi que du processus d'élaboration et de contrôle des informations en matière de durabilité ;
- le Comité des rémunérations veille à la bonne intégration des critères RSE (y compris s'agissant des critères en lien avec les

questions de durabilité) dans la rémunération variable annuelle du Directeur Général et dans la rémunération de long terme du Directeur Général et des *managers* ;

- le Comité des nominations et de la gouvernance garantit que la compétence RSE, notamment au regard des enjeux de durabilité, soit représentée au sein du Conseil d'administration.

Relations entre le Conseil d'administration et les actionnaires

Le Président assume la mission de dialogue sur les sujets de gouvernance entre le Conseil d'administration et les actionnaires accompagné du Directeur des Relations Investisseurs et/ou du Secrétaire du Conseil. En fonction des thèmes abordés, la présence de membres du *management* peut être envisagée.

Dans l'hypothèse où le Président du Conseil d'administration n'est pas indépendant et sauf demande contraire des actionnaires, l'Administrateur Référent assume cette mission de dialogue avec les actionnaires suivant les mêmes modalités.

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, le Président du Conseil d'administration ou l'Administrateur Référent rend compte au Conseil d'administration de cette mission.

Réunions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige, et au minimum cinq fois par an.

Les membres du Conseil d'administration sont convoqués aux séances du Conseil par le Président du Conseil d'administration, ou en cas d'empêchement de ce dernier, par le Vice-Président.

L'Administrateur Référent peut également :

- demander au Président de convoquer le Conseil d'administration ; ou
- convoquer directement le Conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé dont l'importance ou le caractère urgent justifierait la tenue d'une réunion extraordinaire du Conseil d'administration.

En outre, le Directeur Général peut demander au Président de convoquer le Conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé. Lorsque le Conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de deux mois, le tiers au moins des membres du Conseil d'administration peut demander au Président de convoquer celui-ci sur un ordre du jour déterminé. Le Président est lié par ces demandes.

Sous réserve de ce qui est exposé ci-dessus, l'ordre du jour est arrêté par le Président et peut n'être fixé, en cas de nécessité, qu'au moment de la réunion.

Le Règlement Intérieur précise que les convocations, qui peuvent être transmises par le Secrétaire du Conseil d'administration, sont faites par lettre, par voie électronique ou verbalement. Les réunions se tiennent au siège social ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation, en France ou à l'étranger.

(1) Sauf circonstances exceptionnelles, et hormis dans le cas où une mission particulière ou un mandat spécifique est confié par le Conseil d'administration à un autre administrateur.

Pour le calcul du quorum et de la majorité, sont réputés présents les administrateurs qui participent à la réunion du Conseil d'administration par tout moyen de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le Président s'efforce de respecter un délai de cinq jours entre les convocations et les séances du Conseil d'administration. Il s'efforce également de tenir compte des contraintes d'agenda des membres du Conseil d'administration de manière à assurer la présence du plus grand nombre de membres à chaque séance.

Les décisions sont prises aux conditions de quorum et de majorité prévues par la loi. En cas de partage des voix, celle du Président de séance est prépondérante. Le Conseil d'administration peut nommer un secrétaire qui peut être choisi en dehors de ses membres.

Consultation écrite du Conseil d'administration

À l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025 et sous réserve de l'approbation par les actionnaires de la seizième résolution relative à la modification de l'article 9.5 des statuts, à l'initiative du Président (où le cas échéant, de l'Administrateur Référent en cas d'empêchement du Président), les décisions du Conseil d'administration pourront être prises, par voie de consultation écrite des administrateurs, y compris par voie électronique, sauf opposition d'un membre du Conseil de recourir à cette modalité exprimée par tout moyen écrit dans un délai maximum d'un (1) jour ouvré à compter de la réception de la consultation. La consultation est adressée par tous moyens à chaque administrateur.

En cas de recours à la consultation écrite, le Président (ou, l'Administrateur Référent dans les circonstances visées à l'article 2.3.2 du Règlement Intérieur), adresse aux administrateurs, le cas échéant par l'intermédiaire du Secrétaire du Conseil, par tout moyen écrit, y compris par voie électronique, le texte de la ou des décision(s) proposée(s), ainsi que tout document ou information nécessaire à leur prise de décision.

Le délai de réponse des administrateurs sera fixé par la consultation conformément à l'article 9.5 des statuts et ne pourra être inférieur à trois (3) jours ouvrés, ou tout autre délai plus court fixé par le Président (ou, le cas échéant, par l'Administrateur Référent) si le contexte et la nature de la décision le requièrent.

Les administrateurs répondent, dans le délai imparti, à la consultation écrite dans les conditions fixées par cette dernière ou, à défaut de précisions, par tout moyen écrit, y compris par voie électronique, en indiquant le sens de leur vote.

Les administrateurs n'ayant pas répondu à l'issue du délai prévu seront considérés ne pas rentrer dans le quorum pour la prise des décisions contenues dans la consultation.

Registre de présence

Il est tenu au siège social de la Société un registre de présence signé par les administrateurs participant à la séance du Conseil d'administration et qui mentionne, le cas échéant, le nom des administrateurs présents par tout moyen de télécommunication, représentés, excusés ou absents. Le Secrétaire émarge le registre de présence en lieu et place des administrateurs qui sont représentés ou qui participent à la séance du Conseil d'administration par tout moyen de télécommunication (pour eux et pour ceux qu'ils représentent, le cas échéant). Les procurations données par lettre ou par courrier électronique sont annexées au registre de présence.

Procès-verbaux

Les délibérations du Conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux établis, signés et conservés conformément aux dispositions réglementaires. Le procès-verbal de chaque séance indique :

- le nom des administrateurs présents, physiquement ou par tout moyen de télécommunication, représentés, excusés ou absents ;
- le cas échéant, la survenance d'un incident technique relatif à un moyen de télécommunication lorsqu'il a perturbé le déroulement de la séance ;
- la présence ou l'absence des personnes convoquées à la réunion du Conseil d'administration en vertu d'une disposition légale ;
- le nom des autres personnes ayant assisté à tout ou partie de la réunion ;
- le résumé des débats, et les délibérations du Conseil d'administration ;
- le cas échéant, les questions soulevées et les réserves émises par les membres participants.

Les convocations et procès-verbaux des séances du Conseil d'administration sont traduits en langue anglaise.

Le projet de procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration est établi par le Secrétaire du Conseil d'administration à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est approuvé en réunion du Conseil d'administration et signé par le président de séance et un administrateur.

S'agissant des décisions prises par voie de consultation écrite, elles sont constatées dans un procès-verbal établi par le Président (ou le cas échéant, par l'administrateur référent) ou, par le Secrétaire du Conseil.

Le procès-verbal peut être établi sous forme électronique. Il peut également être signé au moyen d'une signature électronique qui respecte au moins les exigences relatives à une signature électronique avancée telles que prévues par les dispositions légales en vigueur.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Évaluation du Conseil d'administration et de ses comités spécialisés

Au moins une fois par an, le Conseil d'administration débat de son fonctionnement. Cela implique une revue du fonctionnement des comités spécialisés du Conseil d'administration. Il en rend compte dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la Société, afin que les actionnaires soient tenus informés chaque année de la réalisation des évaluations et, le cas échéant, des suites données à celles-ci (voir paragraphe 6.1.1.3).

L'évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités spécialisés est supervisée par l'Administrateur Référent.

Informations des administrateurs

Afin de mener à bien les missions qui leur sont confiées, un dossier contenant tous les documents et informations nécessaires à l'examen des points à l'ordre du jour est mis à la disposition des administrateurs dans un délai raisonnable préalablement à la réunion, notamment sur une plateforme numérique sécurisée.

Chaque administrateur peut se faire communiquer tous les documents qu'il estime utiles pour la préparation d'une réunion, sous réserve d'en faire la demande dans des délais raisonnables.

Entre les réunions, les administrateurs reçoivent toutes informations utiles sur les opérations ou les événements significatifs pour la Société. Les administrateurs peuvent rencontrer les principaux cadres dirigeants, y compris hors la présence du dirigeant mandataire social. Dans ce dernier cas, celui-ci doit en avoir été informé au préalable.

Les membres du Conseil d'administration ont des contacts réguliers avec les membres du Comité de Direction et du *management* qui interviennent lors des Séminaires stratégiques et des réunions du Conseil d'administration et des comités en fonction de l'actualité du Groupe.

Une revue de presse mensuelle comprenant des articles sur Legrand et son environnement ainsi qu'une synthèse des notes des analystes financiers après chaque publication des résultats est également mise à disposition des administrateurs sur la plateforme numérique sécurisée.

En outre, des notes d'actualités sur l'activité de Legrand sont communiquées par le Directeur Général ou par la Présidente du Conseil d'administration entre les séances du Conseil d'administration.

Le *management* communique également sur les événements du Groupe auxquels les administrateurs peuvent participer.

Formation des administrateurs

Chaque administrateur peut bénéficier, 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.

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux administrateurs et leur prise de fonctions, un programme d'intégration a été mis en place.

Ce programme s'articule autour des principaux éléments suivants :

- tout nouvel administrateur se voit remettre un dossier comprenant notamment (i) le Règlement Intérieur qui présente notamment les règles de confidentialité, et de prévention des conflits d'intérêts applicables aux membres du Conseil, (ii) la Charte de déontologie boursière, (iii) les statuts de la Société, (iv) les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration de l'exercice précédent, (v) divers autres documents de présentation du Groupe, dont les présentations des Séminaires stratégiques du Conseil d'administration des cinq derniers exercices ;
- des rencontres sont également organisées avec des membres du Comité de Direction et des cadres dirigeants de la Société, afin de permettre 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 ;
- enfin, des visites de sites sont également proposées afin de permettre aux nouveaux administrateurs d'appréhender de façon opérationnelle les différentes activités du Groupe.

Ce programme d'intégration est également ouvert à tout autre administrateur qui en ferait la demande.

À titre d'exemple, des visites, présentations et rencontres ont été organisées à la suite de la nomination de Rekha Mehrotra Menon le 29 mai 2024. Dans le cadre de ce parcours d'intégration, Rekha Mehrotra Menon a notamment visité le Laboratoire produits, le centre de formation clients Innoval à Limoges ainsi que l'Appartement *My Home*, qui mettent en scène les technologies commercialisées par Legrand en matière de systèmes résidentiels. Des entretiens ont été organisés avec les *managers* en charge des principales fonctions centrales du Groupe.

Par ailleurs, 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 (par des présentations de ses enjeux, de ses métiers, de ses offres ou de certaines de ses régions et de son environnement concurrentiel). Ces sessions prennent la forme de Séminaires stratégiques ou de réunions de travail portant sur un thème dédié (voir paragraphe 6.1.1.3).

Le Règlement Intérieur prévoit également que les administrateurs représentant les salariés ou représentant les actionnaires salariés bénéficient d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat.

Les administrateurs représentant les salariés ont suivi une formation sur la CSRD au cours de l'année.

Enfin, des formations financières et juridiques à destination des représentants du CSEC assistant aux réunions du Conseil d'administration de la Société peuvent également être organisées à leur demande.

Déontologie des administrateurs

Conformément à la Charte des administrateurs, tout administrateur de la Société s'assure, avant d'accepter ses fonctions, qu'il a pris connaissance des obligations générales

ou particulières mises à sa charge. Ces obligations résultent notamment des textes légaux ou réglementaires, des statuts, du Règlement Intérieur et de la Charte de déontologie boursière, ainsi que de tout autre texte à valeur contraignante.

Charte de déontologie boursière

Le Groupe a adopté en 2006 une Charte de déontologie boursière, disponible sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr. Cette Charte est conforme à la réglementation en vigueur relative aux abus de marché.

Cette Charte, adoptée par le Conseil d'administration du 2 juin 2006 et dont les nouvelles versions ont fait l'objet d'une présentation lors des réunions du Conseil d'administration du 9 novembre 2016 puis du 2 novembre 2021, a notamment pour objet de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs (« **Collaborateurs**⁽¹⁾ » ou « **Collaborateur**⁽¹⁾ ») du Groupe concernant :

- la législation et la réglementation applicable relative à la détention, à la communication et à l'exploitation de certaines informations relatives à la Société, dites privilégiées (« **Information Privilégiée**⁽²⁾ ») qui peuvent leur être applicables dans la mesure où ceux-ci sont susceptibles, de par leurs fonctions, mandats ou missions pour le Groupe, d'y avoir accès ;
- le respect des fenêtres négatives établies par la Société ;
- les règles d'interventions sur les titres Legrand (les « **Titres Legrand**⁽³⁾ ») et les mesures préventives mises en place afin de permettre à chacun d'investir en Titres Legrand tout en respectant les règles relatives à l'intégrité du marché ;
- les sanctions encourues en cas de violation de ces règles.

Cette Charte prévoit également :

- la désignation du déontologue, qui est la Directrice Juridique du Groupe (le « **Déontologue** ») ;
- les règles d'établissement, de mise à jour et de mise à disposition de l'AMF d'une liste de toutes les personnes ayant accès à une Information Privilégiée et qui travaillent pour le Groupe en vertu d'un contrat de travail ou exécutent d'une autre manière des tâches leur donnant accès à l'Information Privilégiée (la « **liste d'Initiés** ») ;
- lorsque l'Initié est un prestataire agissant au nom et pour le compte de la Société, et qu'il a accès à une Information Privilégiée dans le cadre de ses relations professionnelles avec la Société, les règles d'établissement et de mise à

jour, par une personne physique en son sein, d'une liste d'Initiés mentionnant ceux des membres de son personnel ainsi que le cas échéant, des tiers qui effectuent pour le prestataire une mission, et qui ont accès à une Information Privilégiée relative à Legrand ;

- les périodes d'embargos pendant lesquelles la Société se refuse à donner aux analystes financiers et aux investisseurs des informations nouvelles sur la marche de ses affaires et ses résultats ;
- le rôle du comité mis en place en 2016 dans le cadre de l'adoption par la Société d'une procédure interne de qualification et de publication de l'Information Privilégiée (le « **Comité MAR** »). Ce rôle consiste à évaluer au cas par cas le caractère privilégié ou non d'une information, de procéder à l'exercice de qualification et d'étudier les conséquences en termes de diffusion de l'information.

Conformément à cette charte, les dirigeants⁽⁴⁾ et les autres personnes ayant accès de manière régulière ou occasionnelle à des Informations Privilégiées concernant Legrand doivent s'abstenir de réaliser des transactions sur les Titres Legrand pendant les périodes définies ci-dessous :

- pendant la période de 30 jours calendaires avant la publication des comptes annuels, semestriels et trimestriels, ou d'un rapport financier annuel ou intermédiaire et s'achevant le lendemain de la publication des informations concernées ;
- pendant toute autre période définie et communiquée par le Déontologue.

De manière générale, toute personne peut, avant de réaliser une transaction sur les Titres Legrand, demander l'avis du Comité MAR sur une telle transaction, en sollicitant le Déontologue qui réunira ledit Comité MAR à cet effet.

Toute personne doit s'abstenir de réaliser une transaction sur les Titres Legrand lorsqu'elle est inscrite sur une liste d'Initiés. Si une personne était inscrite sur cette liste sans avoir connaissance de l'Information Privilégiée, l'avis du Déontologue peut être sollicité avant de réaliser une transaction sur les Titres Legrand.

À l'inverse, une personne peut détenir une Information Privilégiée sans être inscrite sur une liste d'Initiés. Dans cette situation, l'avis du Déontologue peut également être sollicité avant de réaliser une transaction sur les Titres Legrand.

(1) *Collaborateur désigne toute personne exerçant des responsabilités dirigeantes (Président-Directeur Général, Directeur Général, administrateurs), tout salarié et tout prestataire externe agissant au nom et pour le compte de Legrand.*

(2) *Une Information Privilégiée désigne une information à caractère précis qui n'a pas été rendue publique, qui concerne, directement ou indirectement, Legrand ou le Groupe Legrand, ou un ou plusieurs Titres Legrand, et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer de façon sensible le cours des Titres Legrand.*

(3) *Titres Legrand désigne (i) tous les instruments financiers émis par Legrand admis aux négociations ou faisant l'objet d'une demande d'admission aux négociations sur un marché réglementé ou un système multilatéral de négociation (MTF) ou négociés sur un système organisé de négociation (OTF), et comprenant les actions et toutes les valeurs mobilières émises ou à émettre par Legrand donnant accès au capital de la Société ou de l'une des filiales du Groupe Legrand, les obligations et toutes autres valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance sur la Société ou l'une des filiales du Groupe Legrand, les droits qui pourraient être détachés de ces différents titres notamment les droits préférentiels de souscription ou d'attribution, et les parts ou actions d'organismes de placement collectif et (ii) tous les instruments financiers dont le cours ou la valeur dépend du cours ou de la valeur des titres visés au (i) ou qui a un effet sur ce cours ou cette valeur.*

(4) *ou « personnes exerçant des responsabilités dirigeantes », désigne les mandataires sociaux et les responsables de haut niveau. Pour les besoins de la charte :*

- *les mandataires sociaux désignent (i) le Président-Directeur général, le Directeur Général ou le(s) Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) de Legrand, et les membres du Conseil d'administration de Legrand ;*
- *les responsables de haut niveau désignent les personnes qui, d'une part, ont au sein du Groupe Legrand le pouvoir de prendre des décisions de gestion concernant l'évolution future et la stratégie de Legrand ou du Groupe Legrand et, d'autre part, ont un accès régulier à des Informations Privilégiées concernant directement ou indirectement Legrand ou le Groupe Legrand.*

Ces avis sont toutefois consultatifs et la décision de réaliser ou non la transaction sur les titres relève de la seule responsabilité de la personne concernée.

Charte interne relative à la qualification d'une convention

La Charte interne relative à la qualification d'une convention permet de qualifier les conventions conclues par la Société au moment de leur conclusion et ainsi de distinguer les conventions à soumettre à la procédure des conventions réglementées de celles portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales. Elle est disponible sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr, dans

la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Gouvernement d'entreprise / Accueil ». Conformément aux exigences légales en la matière, cette charte a été mise à jour et adoptée par le Conseil d'administration du 6 mai 2020. En vertu de cette charte, le Conseil d'administration a institué un comité (le « **Comité Convention** ») chargé notamment d'analyser la pertinence des critères retenus pour la qualification des conventions courantes conclues à des conditions normales au sein du Groupe (les « **Conventions Libres** »). L'application de cette procédure au cours de l'exercice écoulé n'a pas donné lieu à une modification des critères retenus pour la qualification des Conventions Libres conclues par la Société.

6.1.1.3 Travaux du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2024

En 2024, le Conseil d'administration s'est réuni huit fois. La participation des administrateurs aux réunions du Conseil d'administration est très satisfaisante, le taux de présence pour l'année 2024 est de 96 %.

Assiduité au Conseil d'administration

Taux d'assiduité (présence / nombre de réunions)

Angeles Garcia-Poveda	100 % (8/8)
Olivier Bazil	87,50 % (7/8)
Isabelle Boccon-Gibod	100 % (8/8)
Sophie Bourdais	100 % (8/8)
Daniel Buisson ⁽¹⁾	100 % (5/5)
Philippe Bourdolle ⁽²⁾	100 % (3/3)
Jean-Marc Chéry	87,50 % (7/8)
Valérie Chort	100 % (8/8)
Benoît Coquart	100 % (8/8)
Edward A. Gilhuly	87,50 % (7/8)
Patrick Koller	100 % (8/8)
Michel Landel	100 % (8/8)
Annalisa Loustau Elia ⁽¹⁾	100 % (5/5)
Florent Menegaux	87,50 % (7/8)
Clare Scherrer	100 % (8/8)
Rekha Mehrotra Menon ⁽²⁾	100 % (3/3)

(1) Les mandats de Daniel Buisson et Annalisa Loustau Elia ont pris fin le 29 mai 2024.

(2) Philippe Bourdolle et Rekha Mehrotra Menon ont été nommés le 29 mai 2024.

Le Règlement Intérieur prévoit que, dans certains domaines, ses délibérations soient préparées par les comités spécialisés, ce qui permet au Conseil d'administration d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Le taux de présence aux réunions des différents comités spécialisés est de 98 % pour l'année 2024. Les informations concernant ces comités spécialisés figurent au paragraphe 6.1.3 du présent document d'enregistrement universel.

Sujets traités par le Conseil d'administration en 2024

Le Conseil d'administration a notamment effectué les travaux suivants :

- résultats de la Société :
 - compte rendu des travaux du Comité d'audit, tels qu'exposés au paragraphe 6.1.3.3 ci-après,
 - approbation des comptes consolidés et comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2023 et des rapports y afférents, des comptes trimestriels consolidés au 31 mars 2024, des comptes semestriels consolidés et du rapport semestriel d'activité au 30 juin 2024, et des comptes consolidés au 30 septembre 2024,
 - revue et approbation des communiqués de presse portant sur les comptes annuels, semestriels et trimestriels consolidés,
 - proposition d'affectation du résultat et de retour à l'actionnaire,

- choix de la modalité de paiement du dividende et conséquences en termes d'ajustement de titres,
- établissement des documents de gestion prévisionnelle pour 2024,
- approbation du budget 2024 ;
- gestion financière de la Société :
 - renouvellement annuel des autorisations de financement,
 - renouvellement annuel des pouvoirs du Directeur Général en matière de cautions, avals et garanties,
 - délégations au profit du Conseil d'administration proposées à l'Assemblée Générale,
 - mise en œuvre de la délégation consentie à la quinzième résolution de l'Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2024,
 - mise en œuvre de la délégation consentie à la dix-septième résolution de l'Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2024,
 - autorisation de l'augmentation de capital de Legrand France, par compensation de créances ;
- gestion des risques :
 - compte rendu des travaux du Comité d'audit, tels qu'exposés au paragraphe 6.1.3.3 ci-après,
 - revue du dispositif de gestion des risques,
 - échanges sur la gestion du risque d'arrimage des acquisitions ;
- stratégie et développement de la Société :
 - compte rendu des travaux du Comité des engagements et de la RSE, tels qu'exposés au paragraphe 6.1.3.3 ci-après,
 - point sur la politique M&A de la Société,
 - points réguliers sur les projets d'acquisition envisagés (quatre projets d'acquisition portant sur un montant supérieur à 100 millions d'euros ont fait l'objet d'une approbation formelle du Conseil d'administration conformément au Règlement Intérieur),
 - point sur la satisfaction client,
 - actionnariat de la Société,
 - retour des marchés suite à la publication des résultats annuels,
 - présentations, notamment lors du Séminaire stratégique annuel du Conseil d'administration, de sujets stratégiques,
 - présentation des réalisations de la Feuille de Route RSE 2022-2024,
 - présentation de la nouvelle méthodologie pour calculer l'empreinte carbone du Groupe,
 - présentation de l'engagement *Net Zero* à horizon 2050 du Groupe, validé par le *Science Based Target initiative* (« SBTi »),
 - présentation des nouveaux sujets RSE 2024 : le salaire décent, la CSRD, la gestion des données, la nouvelle politique environnementale, la biodiversité et l'étude sur les risques climatiques,
 - présentation des orientations et du calendrier de la nouvelle Feuille de Route RSE du Groupe 2025-2027,
 - présentation de l'avancement du déploiement de la CSRD au sein du Groupe, incluant la méthodologie de la double matérialité et les résultats obtenus,
 - bilan de la journée investisseurs ;
- gouvernance :
 - compte rendu des travaux de l'Administrateur Référent,
 - compte rendu des travaux du Comité des nominations et de la gouvernance tels qu'exposés au paragraphe 6.1.3.3 ci-après,
 - qualification des administrateurs indépendants,
 - revue de la composition du Conseil d'administration dans le cadre du non-renouvellement d'une administratrice, du renouvellement d'un administrateur, et de la nomination d'une administratrice indépendante,
 - revue de la composition des comités spécialisés,
 - détermination des objectifs en matière de diversité dans la composition du Conseil d'administration,
 - évaluation externe du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités (synthèse et propositions),
 - revue des conventions réglementées,
 - modification du Règlement Intérieur notamment pour intégrer la mission de dialogue actionnarial de l'Administrateur Référent et pour refléter des évolutions législatives relatives aux modalités d'organisation du Conseil d'administration ;
- rémunérations :
 - compte rendu des travaux du Comité des rémunérations, tels qu'exposés au paragraphe 6.1.3.3 ci-après,
 - rémunération des dirigeants mandataires sociaux,
 - examen de la rémunération au titre de l'exercice 2023,
 - détermination des principes de rémunération au titre de l'exercice 2024,
 - détermination des principes applicables aux plans d'actions de performance,
 - mise en œuvre de la délégation consentie à la dix-septième résolution de l'Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2024 ;
 - approbation des règlements du plan d'actions de performance 2024 attribuées aux salariés du Groupe, au Directeur Général, aux membres du Comité de Direction résidents fiscaux français et aux membres du Comité de Direction résidents fiscaux étrangers et primes d'intéressement long terme,
 - approbation des attributions individuelles d'actions de performance aux salariés du Groupe, et aux membres du Comité de Direction,
 - fixation de la quantité d'actions que le Directeur Général sera tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions au titre de l'attribution d'actions de performance,
 - rémunération allouée aux administrateurs : répartition au titre de l'exercice 2023,
 - proposition d'augmenter le montant global autorisé par l'Assemblée Générale pour la répartition de la rémunération des administrateurs à un montant de 1 300 000 euros ;
- préparation de l'Assemblée Générale annuelle du 29 mai 2024 :
 - convocation de l'Assemblée Générale Mixte annuelle (fixation de l'ordre du jour et approbation des projets de résolutions),
 - établissement des rapports à l'Assemblée Générale ;

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

- autres :
 - constatation de la réduction de capital consécutive aux annulations d'actions,
 - revue annuelle de la politique en matière d'égalité professionnelle et salariale,
 - présentation du projet *B-Connect* – Legrand campus Paris,
 - points réguliers sur l'enquête concurrence conduite par l'Autorité de la concurrence et le parquet national financier.

Réunion de travail du Conseil d'administration

Les administrateurs de Legrand participent chaque année à une réunion de travail dédiée à des sujets spécifiques, notamment d'actualité et/ou extra-financiers en lien avec les missions du Conseil d'administration. Des experts externes interviennent devant les membres du Conseil d'administration à l'occasion de cette réunion. En 2024, la réunion de travail du Conseil d'administration avait pour thématique l'intelligence artificielle.

Séminaire stratégique annuel du Conseil d'administration

Chaque année, les administrateurs de Legrand ainsi que les représentants du CSEC qui assistent aux réunions du Conseil d'administration participent à un Séminaire stratégique organisé en France ou à l'étranger. En 2024, le Séminaire stratégique du Conseil d'administration s'est tenu en Italie. À cette occasion, la feuille de route stratégique et les ambitions 2030 du Groupe telles qu'annoncées au marché le 24 septembre 2024 ont fait l'objet d'une revue détaillée. Une présentation des activités de Legrand Italie et une visite de l'usine d'Erba ont également eu lieu.

Axes d'amélioration du fonctionnement du Conseil d'administration à la suite de l'évaluation annuelle du Conseil d'administration

Depuis 2007, une évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration et des comités spécialisés est réalisée chaque année afin de mesurer, comme le requiert le Code de Gouvernement d'Entreprise :

- les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration et des comités spécialisés ;
- la qualité de la préparation et des débats afférents aux questions importantes ; et
- la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil d'administration et son implication dans les délibérations.

Conformément au Règlement Intérieur, le Conseil d'administration débat au moins une fois par an de son fonctionnement. Il en rend compte dans le document d'enregistrement universel de la Société.

Il est à noter que le Conseil d'administration a approuvé un processus d'évaluation suivant un cycle triennal. Ce cycle alterne une évaluation externe incluant une évaluation de la contribution individuelle des administrateurs qui donne lieu à une restitution individuelle et des évaluations internes.

En 2024, l'évaluation du Conseil d'administration et des comités spécialisés a été réalisée en externe sous la supervision de l'Administrateur Référent et sur la base

d'entretiens individuels organisés par un cabinet externe sur la base d'un guide d'entretien.

Ils ont fait l'objet d'une restitution lors de la réunion du Conseil d'administration du 20 mars 2024.

En synthèse, il résulte de l'évaluation réalisée en 2024 au titre de 2023 que le fonctionnement du Conseil d'administration est très satisfaisant en particulier en ce qui concerne :

- **la composition du Conseil d'administration et des comités** : (i) cette dernière s'est encore améliorée avec en particulier la présence de cinq dirigeants (en activité ou retraités), des expertises fonctionnelles pertinentes au fonctionnement du Conseil (*i.e.* expertises en M&A, Finance, RSE), (ii) le Conseil est diversifié, avec une proportion satisfaisante d'administrateurs indépendants, d'administrateurs d'un même sexe, de nationalités représentées, d'équilibre entre membres historiques et nouveaux membres (iii) les représentants du personnel sont bien intégrés, (iv) l'engagement des membres est fort avec des taux d'assiduité aux réunions du Conseil et des comités élevés ;
- **les documents et les informations transmises au Conseil d'administration** : les dossiers d'information mis à disposition des administrateurs sont complets et structurés ;
- **le fonctionnement du Conseil d'administration et des Comités et les relations** : (i) le fonctionnement du Conseil est efficace, (ii) la répartition de la gouvernance est efficace et équilibrée notamment grâce à la complémentarité de l'expérience et de la personnalité de la Présidente du Conseil d'administration, du Directeur Général et de l'Administrateur Référent, à une répartition claire et bien définie de leurs domaines d'intervention, une bonne communication et un respect mutuel, (iii) l'atmosphère de travail pendant les réunions est bonne avec une liberté d'expression cultivée et encouragée au sein du Conseil ;
- **le fonctionnement et les missions des Comités** : (i) la répartition des missions entre les Comités et le Conseil d'administration est bien équilibrée, (ii) les Comités sont très professionnels avec des résultats de qualité ;
- **les présentations, les visites et les formations organisées par le Groupe** : (i) elles sont très utiles pour les membres du Conseil d'administration notamment les présentations sur l'environnement concurrentiel, les produits et les opérations du Groupe et sont de qualité faisant intervenir des experts extérieurs, (ii) le programme d'intégration des nouveaux administrateurs est complet et structuré avec un investissement important des membres du Comité de Direction ;
- **les relations du Conseil d'administration avec le Directeur Général, la Présidente du Conseil d'administration et l'Administrateur Référent** : les relations sont très bonnes avec un niveau de confiance élevé ;
- **les thèmes traités au sein du Conseil d'administration** : (i) la contribution des administrateurs à la stratégie moyen et long termes de la Société est croissante, (ii) l'allocation du temps entre sujets financiers et extra-financiers est équilibrée, (iii) la RSE a une place importante dans l'ordre du jour des réunions du Conseil et des Comités.

Au cours de l'exercice 2024, les administrateurs ont formulé les remarques suivantes afin de poursuivre le processus d'amélioration continu du fonctionnement du Conseil d'administration :

- le renforcement de certaines expertises spécifiques et la connaissance de certaines géographies et marchés ;
- la poursuite des événements informels permettant d'assurer la cohésion des membres du Conseil d'administration ;

- l'organisation de sessions en amont des Conseils avec le Directeur Général permettant d'aborder des sujets prospectifs ;
- l'organisation de *Roadshows* Gouvernance ;
- la poursuite des échanges sur les plans de succession.

Ces recommandations ont été mises en œuvre sur le reste de l'année 2024.

6.1.2 - Administrateur Référent

La désignation d'un Administrateur Référent fait partie des garanties mises en place au sein de la Société pour assurer un bon équilibre des pouvoirs en matière de gouvernance. L'Administrateur Référent est désigné parmi les administrateurs indépendants (conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise) siégeant au Conseil d'administration depuis au moins un an, après avis du Comité des nominations et de la gouvernance. Il est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Son mandat est renouvelable, sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance.

Suite à la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général en 2020, il a été décidé de maintenir la fonction d'Administrateur Référent et de la confier à Michel Landel, jusqu'à l'expiration de son mandat d'administrateur. Michel Landel, administrateur indépendant, est également Président du Comité des rémunérations et Président du Comité des nominations et de la gouvernance de la Société.

6.1.2.1 Missions de l'Administrateur Référent

L'Administrateur Référent a pour mission principale de veiller au bon fonctionnement des organes de gouvernance de la Société. Il est en charge de :

- prévenir et gérer les conflits d'intérêts : l'Administrateur Référent est chargé de prévenir la survenance de situations de conflits d'intérêts en exerçant une action de sensibilisation sur l'existence de faits de nature à engendrer des situations de conflits d'intérêts. L'Administrateur Référent est tenu informé par chaque administrateur de tout conflit d'intérêts même potentiel. L'Administrateur Référent en fait part au Conseil d'administration, de même qu'il lui fait part de toutes les situations de conflits d'intérêts même potentiels qu'il aurait identifiées par lui-même ;

- superviser l'évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités spécialisés ;
- présider et animer les réunions des administrateurs non-exécutifs ;
- rendre compte au Président du Conseil d'administration des conclusions des réunions des administrateurs non-exécutifs ; et
- dans l'hypothèse où le Président du Conseil d'administration n'est pas indépendant et sauf demande contraire des actionnaires, assurer la mission de dialogue avec les actionnaires de la Société.

6.1.2.2 Moyens de l'Administrateur Référent

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, l'Administrateur Référent dispose de la faculté de :

- proposer si nécessaire l'ajout de points complémentaires à l'ordre du jour des réunions du Conseil au Président du Conseil d'administration ;
- demander au Président la convocation ou, le cas échéant, convoquer directement le Conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé dont l'importance ou le caractère urgent justifierait la tenue d'une réunion extraordinaire du Conseil d'administration ;

- conformément à l'article 9.5 des statuts⁽¹⁾, prendre l'initiative de recourir à la consultation écrite des administrateurs en cas d'empêchement du Président ;
- présider les réunions du Conseil d'administration en cas d'empêchement du Président ; et
- assister, le cas échéant, aux réunions des comités dont il n'est pas membre.

(1) Sous réserve de l'approbation par les actionnaires de la seizième résolution relative à la modification de l'article 9.5 des statuts pour refléter des évolutions législatives relatives aux modalités d'organisation du Conseil d'administration lors de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025.

L'Administrateur Référent veille à ce que les administrateurs aient la possibilité de rencontrer et d'entendre les cadres dirigeants ainsi que les Commissaires aux comptes, conformément aux dispositions du Règlement Intérieur. Plus généralement, l'Administrateur Référent veille à ce que les

administrateurs reçoivent l'information nécessaire à l'exercice de leur mission dans les meilleures conditions possibles, conformément aux dispositions du Règlement Intérieur. Une fois par an, l'Administrateur Référent rend compte de son action au Conseil d'administration.

6.1.2.3 Bilan d'activité de l'Administrateur Référent au titre de l'année 2024

En 2024, l'Administrateur Référent a supervisé l'évaluation externe du Conseil d'administration et de ses comités ainsi que les travaux sur le plan de succession des administrateurs en collaboration avec la Présidente du Conseil d'administration.

Il a convoqué et présidé deux réunions des administrateurs non-exécutifs. Au cours de ces réunions, les administrateurs ont abordé différents sujets, notamment : l'évaluation des performances du Directeur Général, l'étude de sa rémunération ou encore la revue des plans de succession.

À l'occasion du processus annuel d'évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration et des comités

spécialisés, les administrateurs ont été invités à se prononcer sur la qualité des réunions des administrateurs non-exécutifs (calendrier, durée, etc.) par l'Administrateur Référent et à évaluer la qualité et le contenu des débats qui y sont menés. Il est à noter que, lors de la dernière évaluation du Conseil d'administration, les administrateurs ont salué la qualité du fonctionnement du Conseil d'administration et des comités.

Conformément au Règlement Intérieur, l'Administrateur Référent, Michel Landel, a présenté au Conseil d'administration, réuni le 19 mars 2025, le bilan de son activité au titre de 2024.

6.1.3 - Comités spécialisés du Conseil d'administration

Afin de faciliter le travail du Conseil d'administration et la préparation de ses délibérations, le Conseil d'administration constitue en son sein des comités spécialisés qui instruisent les thèmes entrant dans leurs attributions. Ces comités soumettent au Conseil d'administration des avis, des propositions et des recommandations.

Les comités spécialisés permanents sont au nombre de quatre :

- le Comité d'audit ;
- le Comité des nominations et de la gouvernance ;
- le Comité des rémunérations ; et
- le Comité des engagements et de la RSE.

6.1.3.1 Composition des comités spécialisés

Principes applicables

Les membres des comités spécialisés sont désignés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance, pour une durée qui ne peut excéder celle de leur mandat d'administrateur. Ils peuvent être révoqués par le Conseil d'administration sur avis consultatif du Comité des nominations et de la gouvernance.

S'agissant du Comité d'audit, il ne peut être composé de plus de cinq membres. Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne peuvent en être membres. Les membres du Comité d'audit doivent présenter des compétences particulières en matière financière, comptable ou de contrôle légal des comptes. Le Président du Comité d'audit est désigné par les membres dudit Comité, sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance, parmi ses membres indépendants. Sa nomination doit faire l'objet d'un examen particulier de la part du Conseil d'administration. Cette procédure est applicable en cas de reconduction du Président du Comité d'audit dans ses fonctions.

S'agissant du Comité des nominations et de la gouvernance, il ne peut être composé de plus de cinq membres. Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne peuvent en être membres. Le Président du Comité des nominations et de la gouvernance est désigné par les membres dudit Comité, parmi ses membres indépendants.

S'agissant du Comité des rémunérations, il ne peut être composé de plus de cinq membres. Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne peuvent en être membres. Le Président du Comité des rémunérations est désigné par les membres dudit Comité, parmi ses membres indépendants, sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance.

S'agissant du Comité des engagements et de la RSE, il ne peut être composé de plus de six membres. Le Président du Comité des engagements et de la RSE est désigné par les membres dudit Comité et parmi eux, sur proposition du Comité des nominations et de la gouvernance.

Composition actuelle des comités spécialisés

Comités spécialisés du Conseil d'Administration

	Comité d'audit	Comité des nominations et de la gouvernance	Comité des rémunérations	Comité des engagements et de la RSE
Angeles Garcia-Poveda				●
Olivier Bazil		●		●
Isabelle Boccon-Gibod	P			●
Philippe Bourdolle ⁽¹⁾	●			
Sophie Bourdais			●	
Jean-Marc Chéry				P
Valérie Chort ⁽²⁾	●		●	●
Benoît Coquart				
Edward A. Gilhuly				●
Patrick Koller		●	●	
Michel Landel ⁽³⁾		P	P	
Rekha Mehrotra Menon ⁽⁴⁾		●		
Florent Menegaux	●			
Clare Scherrer	●			

● : Membre d'un comité.

P : Président(e) d'un comité.

(1) Philippe Bourdolle est membre du Comité d'audit depuis le 30 juillet 2024.

(2) Valérie Chort est membre du Comité des rémunérations depuis le 30 juillet 2024.

(3) Michel Landel est Président du Comité des rémunérations depuis le 29 mai 2024, date de la fin du mandat d'Annalisa Loustau Elia.

(4) Rekha Mehrotra Menon est membre du Comité des nominations et de la gouvernance depuis le 30 juillet 2024.

En 2024, et jusqu'à la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel, les évolutions dans la composition des différents comités ont été les suivantes :

	Départs	Nominations	Renouvellements
Comité d'audit	Michel Landel (14 février 2024) Daniel Buisson (29 mai 2024)	Philippe Bourdolle (29 mai 2024)	
Comité des nominations et de la gouvernance		Rekha Mehrotra Menon (30 juillet 2024)	
Comité des rémunérations	Annalisa Loustau Elia (29 mai 2024)	Valérie Chort (30 juillet 2024) Michel Landel en qualité de Président (29 mai 2024)	
Comité des engagements et de la RSE			Jean-Marc Chéry en qualité de Président (29 mai 2024)

Le Comité d'audit

Le Comité d'audit est composé de cinq membres, dont quatre⁽¹⁾ administrateurs indépendants désignés par le Conseil d'administration conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise qui préconise que la part des administrateurs indépendants soit d'au moins deux tiers :

- Isabelle Boccon-Gibod (administratrice indépendante, Présidente),
- Philippe Bourdolle (administrateur représentant les salariés),
- Valérie Chort (administratrice indépendante),
- Florent Menegaux (administrateur indépendant), et
- Clare Scherrer (administratrice indépendante).

Leurs biographies figurent au paragraphe 6.1.1.1 « Composition du Conseil d'administration » du présent document d'enregistrement universel.

Le Comité d'audit est présidé par **Isabelle Boccon-Gibod**. Isabelle Boccon-Gibod bénéficie de qualifications financières et comptables, de compétences en matière de RSE et d'expériences en tant que membre de Comités d'audit de sociétés cotées. Elle est également membre de ce Comité depuis 2016 et dispose à ce titre d'une connaissance approfondie des procédures financières et comptables du Groupe.

Philippe Bourdolle, administrateur représentant les salariés, par son profil et son expérience au sein de Legrand apporte

(1) Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise dans le calcul du taux d'indépendance.

une contribution complémentaire notamment dans le domaine du *management* des risques. Il connaît l'entreprise, son secteur d'activité, ce qui est particulièrement utile aux travaux du Comité.

Valérie Chort fait bénéficier le Comité de ses compétences en matière de RSE et de durabilité.

En outre, l'expérience de Direction Générale d'un groupe industriel de **Florent Menegaux** ainsi que l'expérience de Direction Financière de **Clare Scherrer** bénéficient utilement au fonctionnement du Comité d'audit.

Comme il est précisé au paragraphe « Mandats d'administrateurs arrivant à échéance en 2025 » ci-dessus, **Florent Menegaux** a fait part de son intention de solliciter le renouvellement de son mandat d'administrateur. Le Comité des nominations et de la gouvernance ainsi que le Conseil d'administration du 19 mars 2025 recommandent le renouvellement de son mandat. En cas de renouvellement, il est envisagé de maintenir les fonctions de Florent Menegaux en qualité de membre du Comité d'audit.

Le Comité des nominations et de la gouvernance

Le Comité des nominations et de la gouvernance est composé de quatre membres désignés par le Conseil d'administration, dont trois administrateurs indépendants :

- Michel Landel (administrateur indépendant, Président),
- Olivier Bazil,
- Patrick Koller (administrateur indépendant), et
- Rekha Mehrotra Menon (administratrice indépendante).

Leurs biographies figurent au paragraphe 6.1.1.1 « Composition du Conseil d'administration » du présent document d'enregistrement universel.

Le Comité des nominations et de la gouvernance est présidé par **Michel Landel**. Il dispose d'une importante expérience de dirigeant et d'administrateur d'une autre société cotée du CAC 40. Il est reconnu pour ses engagements forts et précurseurs en matière de diversité et, d'une manière plus générale, pour sa connaissance des sujets de responsabilité sociétale de l'entreprise.

Olivier Bazil a une connaissance étendue du Groupe au sein duquel il a passé l'ensemble de sa carrière professionnelle. À ce titre, il connaît l'entreprise, son secteur d'activité et ses problématiques, ce qui est particulièrement utile aux travaux du Comité.

Patrick Koller fait bénéficier le Comité de son expérience de Direction Générale et de Conseil d'administration d'un grand groupe industriel coté.

Comme il est précisé au paragraphe « Mandats d'administrateurs arrivant à échéance en 2025 » ci-dessus, **Patrick Koller** a fait part de son intention de solliciter le renouvellement de son mandat d'administrateur. Le Comité des nominations et de la gouvernance ainsi que le Conseil d'administration du 19 mars 2025 recommandent le renouvellement de son mandat. En cas de renouvellement, il

est envisagé de maintenir les fonctions de Patrick Koller en qualité de membre du Comité des nominations et de la gouvernance.

Rekha Mehrotra Menon par ses engagements en matière de diversité et, ses connaissances en matière de RSE contribue utilement aux travaux du Comité.

Le Code de Gouvernement d'Entreprise recommande que le Comité des nominations et de la gouvernance soit composé d'une majorité d'administrateurs indépendants. Avec trois administrateurs indépendants sur quatre membres, la composition du Comité des nominations et de la gouvernance de la Société est ainsi conforme à cette préconisation.

Le Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations est composé de quatre membres désignés par le Conseil d'administration, dont trois⁽¹⁾ sont indépendants :

- Michel Landel (administrateur indépendant, Président).
- Valérie Chort (administratrice indépendante),
- Sophie Bourdais (administratrice représentant les salariés), et
- Patrick Koller (administrateur indépendant).

Leurs biographies figurent au paragraphe 6.1.1.1 « Composition du Conseil d'administration » du présent document d'enregistrement universel.

Le Comité des rémunérations est présidé par **Michel Landel**, depuis le 29 mai 2024, date de la fin du mandat d'Annalisa Loustau Elia. Son expérience d'administrateur de groupes cotés, son expertise en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise, composante importante de la rémunération des dirigeants du Groupe, son expérience et sa sensibilité dans les domaines du gouvernement d'entreprise apportent une contribution significative aux travaux du Comité.

L'expertise de **Valérie Chort** en matière de RSE permet une appréciation pertinente des critères qualitatifs et extra-financiers de la rémunération, ce qui est particulièrement utile aux travaux du Comité.

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, a nommé **Sophie Bourdais**, administratrice représentant les salariés, en qualité de membre du Comité des rémunérations.

Patrick Koller fait bénéficier le Comité de son expérience de Direction Générale et de Conseil d'administration d'un groupe industriel coté et de sa connaissance des pratiques de rémunération des sociétés cotées.

Le Code de Gouvernement d'Entreprise recommande que le Comité des rémunérations soit composé d'une majorité d'administrateurs indépendants. Avec un taux d'indépendance de 100 %, la composition du Comité des rémunérations de la Société est conforme à cette préconisation.

(1) Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise dans le calcul du taux d'indépendance.

Le Comité des engagements et de la RSE

Le Comité des engagements et de la RSE est composé de six membres désignés par le Conseil d'administration, dont cinq sont indépendants :

- Jean-Marc Chéry (administrateur indépendant, Président),
- Olivier Bazil,
- Isabelle Boccon-Gibod (administratrice indépendante),
- Valérie Chort (administratrice indépendante),
- Angeles Garcia-Poveda, et
- Edward A. Gilhuly (administrateur indépendant).

Leurs biographies figurent au paragraphe 6.1.1.1 « Composition du Conseil d'administration » du présent document d'enregistrement universel.

Le Comité des engagements et de la RSE est présidé par **Jean-Marc Chéry** dont l'expérience de Direction Générale de groupes industriels est utile au fonctionnement du Comité.

Olivier Bazil apporte au Comité sa connaissance approfondie du Groupe et de son métier.

Isabelle Boccon-Gibod fait bénéficier le Comité de ses compétences financières et en matière de RSE.

Valérie Chort dispose d'une expertise en matière de stratégie et de RSE, particulièrement utile au fonctionnement du Comité.

Angeles Garcia-Poveda apporte au Comité sa connaissance approfondie du Groupe, de son secteur d'activité et de ses enjeux.

Edward A. Gilhuly apporte au Comité ses compétences en matière financière, de stratégie de croissance externe ainsi que sa connaissance des affaires outre-Atlantique, ce qui a une utilité réelle compte tenu de la présence du Groupe aux États-Unis.

Composition des comités spécialisés à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025

Comme il est précisé au paragraphe « Mandats d'administrateurs arrivant à échéance en 2025 » ci-avant, les mandats d'Olivier Bazil, Edward A. Gilhuly, Patrick Koller et Florent Menegaux arrivent à échéance lors de la prochaine Assemblée Générale. Le Comité des nominations et de la gouvernance ainsi que le Conseil d'administration du 19 mars 2025 soutiennent la nomination de Stéphane Pallez ainsi que le renouvellement du mandat de Patrick Koller et du mandat de Florent Menegaux.

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur la base des travaux du Comité des nominations et de la gouvernance concernant le plan de succession du Conseil d'administration et de ses comités, et dans l'hypothèse d'un vote favorable de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025 sur la nomination et les propositions de renouvellements de mandats qui lui sont soumises, a décidé de la composition décrite dans le tableau ci-dessous des comités spécialisés du Conseil, à l'issue de ladite Assemblée Générale.

Comités spécialisés du Conseil d'administration à l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025⁽¹⁾

	Comité d'audit	Comité des nominations et de la gouvernance	Comité des rémunérations	Comité des engagements et de la RSE
Angeles Garcia-Poveda				●
Isabelle Boccon-Gibod	P			●
Sophie Bourdais			●	
Philippe Bourdolle	●			
Jean-Marc Chéry				P
Benoît Coquart				
Valérie Chort	●		●	●
Patrick Koller		●	●	
Michel Landel		P	P	
Florent Menegaux	●			
Rekha Mehrotra Menon		●		
Stéphane Pallez				
Clare Scherrer	●			

● : Membre d'un comité.

P : Président(e) d'un comité.

(1) Sous réserve d'un vote favorable de l'Assemblée Générale sur la proposition de nomination et les propositions de renouvellements de mandats.

À l'issue de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025⁽¹⁾, les évolutions dans la composition des différents comités seraient les suivantes :

	Départs	Nominations	Renouvellements
Comité d'audit			Florent Menegaux (27 mai 2025)
Comité des nominations et de la gouvernance	Olivier Bazil (27 mai 2025)		Patrick Koller (27 mai 2025)
Comité des rémunérations			Patrick Koller (27 mai 2025)
Comité des engagements et de la RSE	Edward A. Gilhuly (27 mai 2025)		

6.1.3.2 Fonctionnement des comités spécialisés du Conseil d'administration

Chaque comité se réunit autant de fois que nécessaire, sur convocation du président du comité ou de la moitié de ses membres, sur toute question entrant dans le domaine de sa compétence. Si le Président du Conseil d'administration constate qu'un comité ne s'est pas réuni conformément aux règles ci-dessous, il peut en provoquer la réunion.

Il appartient au président de chaque comité d'établir l'ordre du jour de ses réunions et de le communiquer aux membres du comité avec un préavis suffisant avant chaque réunion pour que chaque membre du comité soit en mesure de préparer la séance. Il doit joindre à cet ordre du jour toute la documentation et l'information utiles en vue de l'examen des points inscrits à l'ordre du jour. Les réunions se tiennent au siège social de la Société, en tout autre lieu ou par visioconférence. Le secrétariat des comités est assuré par des personnes désignées par le président du comité ou en accord avec celui-ci.

Dans l'exercice de ses attributions, chaque comité peut, après en avoir informé le Président du Conseil d'administration, et à charge d'en rendre compte au Conseil d'administration, prendre contact avec les principaux dirigeants de la Société. Les comités veillent à la qualité des comptes rendus d'activité au Conseil d'administration, qui doivent permettre à ce dernier d'être pleinement informé, facilitant ainsi ses délibérations.

Le Comité d'audit

Les attributions et les modalités de fonctionnement du Comité d'audit sont précisées dans le Règlement Intérieur dont les dispositions sont rappelées ci-dessous. Les missions ainsi que les règles de fonctionnement du Comité d'audit de la Société ont été déterminées en tenant compte des conclusions du groupe de travail de l'Autorité des marchés financiers sur le Comité d'audit de juillet 2010 et de l'ordonnance n° 2016-315 du 17 mars 2016 relative au commissariat aux comptes. Elles ont également été étendues en application de l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales et du décret n° 2023-1394 pris en application de l'ordonnance précitée.

Missions du Comité d'audit

Le Comité d'audit assiste le Conseil d'administration dans ses missions en matière d'arrêté des comptes annuels sociaux et consolidés, et de préparation de l'information délivrée aux actionnaires et au marché. Il s'assure de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. Il est également chargé d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables, financières et extra-financières ainsi que du contrôle des comptes. Le Comité d'audit entend régulièrement les Commissaires aux comptes et le(s) contrôleur(s) de durabilité, y compris hors la présence des dirigeants.

En matière de contrôle interne et de gestion des risques, le Comité d'audit reçoit tout particulièrement comme missions du Conseil d'administration :

- de veiller à l'existence et au suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière de l'information de durabilité, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance ;
- de prendre connaissance des informations relatives aux procédures d'élaboration et de traitement de l'information comptable et financière et de l'information de durabilité des rapports présentés à l'Assemblée Générale ;
- d'apprécier l'efficacité et la qualité des procédures de contrôle interne du Groupe, afin de s'assurer qu'elles concourent à ce que les comptes annuels sociaux et consolidés et les informations de durabilité reflètent avec exactitude et sincérité la réalité de la Société et de son Groupe, et soient conformes aux normes comptables et aux normes applicables aux informations en matière de durabilité ;
- d'apprécier l'organisation des services des responsables de l'audit interne et du contrôle des risques ;
- d'assurer le suivi de la mise en place de procédures de gestion des risques et de leur efficacité ;
- de s'assurer de la mise en œuvre d'actions correctives en cas de faiblesses ou d'anomalies significatives ;

(1) Sous réserve d'un vote favorable de l'Assemblée Générale sur la proposition de nomination et les propositions de renouvellements de mandats.

- d'examiner les risques et les engagements hors bilan significatifs, d'apprécier l'importance des dysfonctionnements ou faiblesses qui lui sont communiqués et d'informer le Conseil d'administration le cas échéant ;
- de veiller à la pertinence et à la qualité de la communication financière et extra-financière de la Société ;
- de s'assurer que le *management* procède, en application du principe de double matérialité, à une analyse des facteurs internes ou externes liés aux enjeux RSE (incidences, risques et opportunités) ayant une influence sur le Groupe, tels que la réglementation, les attentes des tiers et les comparaisons sectorielles ;
- d'analyser les risques financiers et extra-financiers notamment en vue de la cartographie des risques⁽¹⁾ et de la matrice de double matérialité ;
- d'entendre les conclusions du ou des contrôleur(s) de durabilité chargé(s) de la certification des informations de durabilité.

Dans ce cadre, le Comité d'audit peut décider, avec l'accord du Conseil d'administration, de confier à l'un de ses membres des missions particulières, étant précisé que, conformément aux dispositions du Règlement Intérieur, l'exercice de ces missions peut donner lieu à l'attribution d'un montant supplémentaire de rémunération.

Lors des réunions du Comité d'audit consacrées à l'examen du processus d'élaboration de l'information comptable, financière et extra-financière et de son traitement, les Commissaires aux comptes et/ou le(s) contrôleur(s) de durabilité rendent compte de l'exécution de leur mission et des conclusions de leurs travaux. Le Comité d'audit est informé des principaux constats des Commissaires aux comptes, du(des) contrôleur(s) de durabilité et de l'audit interne en matière d'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. Il entend les responsables de l'audit, du contrôle interne et de la gestion des risques. Il est informé du programme d'audit interne et est destinataire des rapports d'audit interne ou d'une synthèse périodique de ces rapports.

En matière d'examen des comptes, le Comité d'audit reçoit tout particulièrement comme missions du Conseil d'administration :

- de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et, le cas échéant, de formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité ;
- de veiller à la cohérence entre l'information financière et l'information en matière de durabilité ;
- de procéder à l'examen préalable des projets de comptes sociaux et consolidés, annuels, semestriels et trimestriels, afin de vérifier les conditions de leur établissement et de s'assurer de la pertinence et de la permanence des principes et des règles comptables adoptés ;
- d'examiner la méthode et le périmètre de consolidation des comptes ;
- de s'assurer du traitement adéquat des opérations significatives au niveau du Groupe ;

(1) Pour davantage d'informations concernant la gouvernance et les missions du Comité d'audit et du Conseil concernant l'examen et la supervision du risque de cybersécurité, le lecteur est invité à se référer aux paragraphes 3.1.4 « Les ressources affectées au contrôle interne et à la gestion des risques », 3.3.2 « Processus de gestion des risques » et 3.6.2.1 « Cybersécurité et protection des données personnelles » du présent document d'enregistrement universel.

- de prendre connaissance régulièrement de la situation financière, de la situation de la trésorerie et des engagements significatifs de la Société et du Groupe.

Lors de l'examen des comptes par le Comité d'audit, les Commissaires aux comptes présentent au Comité les points essentiels des résultats de l'audit légal et notamment les éventuels ajustements d'audit et les éventuelles faiblesses significatives du contrôle interne.

L'examen des comptes par le Comité d'audit doit également être accompagné d'une présentation par le *management*. Lors de cette présentation, le *management* décrit l'exposition aux risques y compris ceux de nature sociale et environnementale, les engagements hors bilan significatifs ainsi que les options comptables retenues.

De façon générale, à l'occasion de l'examen des comptes, le Comité d'audit peut interroger, hors la présence des dirigeants ou des administrateurs qui exercent des fonctions actives dans la Société, toute personne qui participe à l'élaboration des comptes ou à leur contrôle (Direction Financière, Direction de l'audit interne, Commissaires aux comptes).

En matière d'examen des informations de durabilité, le Comité d'audit reçoit tout particulièrement comme missions du Conseil d'administration :

- de suivre le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et le processus mis en œuvre pour déterminer les informations à publier conformément à la réglementation ;
- de formuler des recommandations pour garantir l'intégrité de ces processus.

En matière de contrôle externe, le Comité d'audit a pour tâche essentielle de garantir l'exercice du contrôle des comptes annuels sociaux et consolidés par les Commissaires aux comptes ainsi que du contrôle des informations de durabilité par le(s) contrôleur(s) de durabilité et l'indépendance et l'objectivité de ceux-ci, notamment :

- en s'assurant que les Commissaires aux comptes remplissent leur mission de contrôle légal des comptes annuels sociaux et consolidés et que le(s) contrôleur(s) de durabilité remplit(remplissent) sa(leur) mission de certification des informations de durabilité ;
- en suivant la procédure de sélection des Commissaires aux comptes prévue par la réglementation applicable et en examinant les questions relatives à la nomination, au renouvellement ou à la révocation des Commissaires aux comptes de la Société. À l'issue de la procédure de sélection des Commissaires aux comptes, le Comité d'audit émet une recommandation au Conseil d'administration sur les Commissaires aux comptes proposés à la désignation ou au renouvellement par l'Assemblée Générale conformément à la réglementation applicable ;
- en suivant la procédure de sélection du ou des contrôleur(s) de durabilité prévue par la réglementation applicable et en examinant les questions relatives à la nomination, au renouvellement ou à la révocation de

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

celui-ci. Le Comité d'audit émet une recommandation au Conseil d'administration sur le(s) contrôleur(s) de durabilité proposé(s) à la désignation ou au renouvellement par l'Assemblée Générale conformément à la réglementation applicable ;

- en se faisant communiquer chaque année par les Commissaires aux comptes et le(s) contrôleur(s) de durabilité (i) leur déclaration d'indépendance, (ii) le montant des honoraires versés au réseau des Commissaires aux comptes par les sociétés contrôlées par la Société ou l'entité qui la contrôle, (iii) les constatations et conclusions de la Haute autorité de l'audit consécutives aux contrôles réalisés en application de la réglementation applicable, et (iv) une information sur les prestations accomplies au titre des services autres que la certification des comptes (les « SACC ») et, le cas échéant, autres que la mission de certification des informations en matière de durabilité ou de toute autre mission ;
- en se faisant communiquer le rapport complémentaire au rapport d'audit ;
- en approuvant la fourniture, par les Commissaires aux comptes (ou membres de leur réseau) des SACC, dans les conditions prévues par la procédure interne de pré-autorisation, et en particulier après avoir analysé les risques pesant sur l'indépendance des Commissaires aux comptes et les mesures de sauvegarde appliquées par ceux-ci ;
- en approuvant la fourniture, par le(s) contrôleur(s) de durabilité (ou membres de leur réseau), de services autres que la mission de certification des informations en matière de durabilité dans les conditions prévues par la procédure interne de pré-autorisation, et en particulier après avoir analysé les risques pesant sur l'indépendance du(des) contrôleur(s) de durabilité et les mesures de sauvegarde appliquées par celui-ci(ceux-ci) ;
- par un examen du montant et du détail des rémunérations qui sont versées par le Groupe, tant à eux qu'au réseau auquel ils peuvent appartenir, aux Commissaires aux comptes et au(x) contrôleur(s) de durabilité ; à ce titre, le Comité d'audit doit se faire communiquer les honoraires versés par la Société et son Groupe au cabinet et au réseau des Commissaires et/ou contrôleur(s) de durabilité et s'assurer que leur montant, ou la part qu'ils représentent dans le chiffre d'affaires du cabinet et du réseau, ne sont pas de nature à porter atteinte à l'indépendance des Commissaires aux comptes et/ou du(des) contrôleur(s) de durabilité, selon le cas.

Réunions du Comité d'audit

Le Comité d'audit se réunit autant de fois que nécessaire. Il doit rendre compte régulièrement au Conseil d'administration et au moins au moment de l'approbation des états financiers annuels et semestriels :

- de l'exercice de ses missions,
- des résultats de la mission de certification des comptes, et
- de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et de son rôle dans ce processus.

Il informe sans délai le Conseil d'administration de toute difficulté rencontrée. Les comptes rendus d'activité du Comité d'audit au Conseil d'administration ont pour but de

permettre au Conseil d'administration d'appréhender la manière dont ses missions ont contribué à l'intégrité de l'information financière et de l'information en matière de durabilité (et du rôle qu'il a joué dans ce processus).

Le Comité d'audit ne peut se réunir valablement que si la moitié au moins de ses membres est présente. Il délibère à la majorité simple, la voix du Président du Comité étant prépondérante en cas de partage. Les réunions du Comité d'audit peuvent avoir lieu par conférence téléphonique ou par visioconférence.

Le Comité d'audit et le Comité des engagements et de la RSE peuvent se réunir en sessions communes ou convenir que le Président du Comité des engagements et de la RSE assiste à une séance du Comité d'audit afin d'échanger sur des sujets connexes aux deux Comités.

Le Comité des nominations et de la gouvernance

Les attributions et les modalités de fonctionnement du Comité des nominations et de la gouvernance sont précisées dans le Règlement Intérieur dont les dispositions sont rappelées ci-dessous.

Missions du Comité des nominations et de la gouvernance

Le Comité des nominations et de la gouvernance a pour missions :

- d'examiner et de formuler des propositions au Conseil d'administration concernant le choix entre les différentes formules d'organisation des pouvoirs de Direction et de contrôle de la Société ;
- d'examiner et de formuler des propositions au Conseil d'administration concernant les candidats aux fonctions de membres du Conseil d'administration, d'Administrateur Référent, de Directeur Général, de Directeur Général Délégué, de Président du Conseil d'administration, de membres et de Président des comités spécialisés ; à cette fin, il doit évaluer les compétences, les connaissances et l'expérience requises, notamment au regard des enjeux de durabilité, décrire les missions et apprécier le temps à consacrer à l'exercice de la fonction ;
- de faire au Conseil d'administration les propositions relatives au contenu des missions des comités spécialisés ;
- de préparer, sous la supervision de l'Administrateur Référent, les modalités de l'auto-évaluation périodique du fonctionnement du Conseil d'administration et de l'éventuelle évaluation de celui-ci par un consultant extérieur, ainsi que des organes de gouvernance ;
- d'établir un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux afin de proposer au Conseil d'administration des solutions de succession notamment en cas de vacance imprévue ; le plan de succession des dirigeants mandataires sociaux est revu annuellement entre le Président du Comité des nominations et de la gouvernance et le *management* ;
- d'examiner chaque année, au cas par cas, la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance ;
- d'examiner l'évolution des règles de gouvernement d'entreprise, et de suivre l'application de ces règles par la Société (notamment l'application du Code de

Gouvernement d'Entreprise auquel la Société se réfère), d'assister le Conseil d'administration dans l'adaptation du gouvernement d'entreprise de la Société et de lui faire des propositions en ce sens ;

- d'examiner les informations relatives au gouvernement d'entreprise du rapport sur le gouvernement d'entreprise ainsi que tout autre document requis par la loi et les règlements en vigueur en la matière et, de façon plus générale, de s'assurer de l'information communiquée aux actionnaires en matière de gouvernement d'entreprise, notamment au titre des normes européennes de durabilité.

Le dirigeant mandataire social exécutif est associé en particulier aux travaux du Comité des nominations et de la gouvernance en ce qui concerne la sélection des nouveaux administrateurs et le plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.

Réunions du Comité des nominations et de la gouvernance

Le Comité des nominations et de la gouvernance se réunit au moins deux fois par an. Le cas échéant, il se réunit également préalablement à l'approbation de l'ordre du jour de l'Assemblée Générale annuelle, pour examiner les projets de résolutions qui lui seront soumis et qui entrent dans son domaine de compétence. Il rend compte de ses travaux au Conseil d'administration. Le Comité des nominations et de la gouvernance ne peut se réunir valablement que si la moitié au moins de ses membres est présente. Il délibère à la majorité simple, la voix du Président du Comité étant prépondérante en cas de partage. Les réunions du Comité des nominations et de la gouvernance peuvent avoir lieu par conférence téléphonique ou par visioconférence.

Le Comité des rémunérations

Les attributions et les modalités de fonctionnement du Comité des rémunérations sont précisées dans le Règlement Intérieur dont les dispositions sont rappelées ci-dessous.

Missions du Comité des rémunérations

En ce qui concerne la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, le Comité des rémunérations :

- se prononce sur tous les modes de rémunération, y compris les avantages en nature, de prévoyance ou de retraite, reçus de toute société du Groupe ou société affiliée ;
- examine et formule des propositions au Conseil d'administration sur l'ensemble des éléments de rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux et notamment sur la détermination de la part variable de la rémunération ;
- veille à ce que la Société respecte ses obligations en matière de transparence des rémunérations. À cet effet, il prépare un rapport annuel d'activité soumis à l'approbation du Conseil d'administration et destiné à être inséré dans le document d'enregistrement universel et s'assure que toutes les informations requises par la loi en matière de rémunérations figurent de manière claire et complète dans le document d'enregistrement universel ;
- examine les informations relatives aux rémunérations, y compris lorsqu'elles reposent en tout ou partie sur des

critères en lien avec les questions de durabilité, du rapport sur le gouvernement d'entreprise ainsi que tout autre document requis par la loi et les règlements en vigueur en la matière et, de façon plus générale, s'assure de l'information communiquée aux actionnaires en matière de rémunérations.

En ce qui concerne la rémunération des administrateurs, le Comité des rémunérations :

- émet une recommandation sur l'enveloppe et les modalités de répartition de la rémunération au titre du mandat d'administrateur conformément aux dispositions du Règlement Intérieur ;
- émet une recommandation sur la politique de rémunération des administrateurs ;
- formule des recommandations sur les éventuelles rémunérations allouées à des administrateurs s'étant vu confier des missions exceptionnelles.

En ce qui concerne les plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et toutes autres formes de rémunérations en actions ou de rémunérations indexées ou liées à des actions, le Comité des rémunérations a pour mission :

- de débattre de la politique générale de ces rémunérations, y compris s'agissant des critères en lien avec les questions de durabilité sur lesquelles elle pourrait reposer et de soumettre d'éventuelles propositions à ce sujet au Conseil d'administration ;
- de revoir les informations sur ce sujet dans le document d'enregistrement universel et lors de l'Assemblée Générale des actionnaires ;
- de soumettre des propositions au Conseil d'administration concernant le choix à opérer entre les formules autorisées par la loi et indiquer les raisons de ce choix, ainsi que ses conséquences ;
- de préparer les décisions du Conseil d'administration relatives aux dispositifs de rémunération.

Par ailleurs, le Comité des rémunérations doit être informé de la politique de rémunération des principaux dirigeants non-mandataires sociaux. À cette occasion, le Comité associe à ces travaux le dirigeant mandataire social exécutif.

Réunions du Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations se réunit au moins deux fois par an. Il rend compte de ses travaux au Conseil d'administration. Le Comité des rémunérations ne peut se réunir valablement que si la moitié au moins de ses membres est présente. Il délibère à la majorité simple, la voix du Président du Comité étant prépondérante en cas de partage. Les réunions du Comité des rémunérations peuvent avoir lieu par conférence téléphonique ou par visioconférence.

Le Comité des engagements et de la RSE

Les attributions et les modalités de fonctionnement du Comité des engagements et de la RSE sont précisées dans le Règlement Intérieur dont les dispositions sont rappelées ci-dessous. Pour davantage d'informations concernant l'organisation et la gouvernance en matière de RSE, le lecteur est invité à se référer au paragraphe 4.1.1.2 du présent document d'enregistrement universel.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Missions du Comité des engagements et de la RSE

Le Comité des engagements et de la RSE a pour missions d'assister le Conseil d'administration dans sa détermination des orientations stratégiques de l'activité de la Société, et en particulier :

- d'examiner l'ensemble des projets majeurs liés au développement du Groupe, et en particulier les projets de partenariats stratégiques et les opérations majeures d'investissement et de désinvestissement ;
- d'examiner les projets de budgets annuels soumis au Conseil d'administration ; à ce titre, le Comité des engagements et de la RSE peut entendre les dirigeants de la Société sur les hypothèses retenues pour l'élaboration ou la modification desdits budgets ;
- d'apprécier la conformité entre la stratégie du Groupe et ses objectifs RSE ;
- d'apprécier la stratégie RSE du Groupe et l'adéquation des moyens dont dispose le Groupe pour mener à bien sa stratégie RSE, en lien avec les objectifs poursuivis.

Réunions du Comité des engagements et de la RSE

Le Comité des engagements et de la RSE se réunit autant de fois que nécessaire pour conduire la mission qui lui est dévolue et en tout état de cause au moins deux fois par an. Il rend compte de ses travaux au Conseil d'administration. Le Comité des engagements et de la RSE ne peut se réunir valablement que si la moitié au moins de ses membres est présente. Il délibère à la majorité simple, la voix du Président du Comité étant prépondérante en cas de partage. Les réunions du Comité des engagements et de la RSE peuvent avoir lieu par conférence téléphonique ou par visioconférence.

Recours à des services de conseils externes

Les comités du Conseil d'administration peuvent solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de leur compétence, aux frais de la Société, après en avoir informé le Président du Conseil d'administration ou le Conseil d'administration lui-même et à charge d'en rendre compte au Conseil d'administration. En cas de recours par les comités aux services de conseils externes, les comités doivent veiller à l'objectivité du conseil concerné.

6.1.3.3 Travaux des comités spécialisés du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2024

Au cours de l'exercice 2024, le taux d'assiduité des administrateurs aux comités spécialisés s'élève à 98 %. Conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, le tableau ci-dessous détaille le taux d'assiduité individuelle de chaque administrateur.

Assiduité aux comités spécialisés	Comité d'audit	Comité des nominations et de la gouvernance	Comité des rémunérations	Comité des engagements et de la RSE
Angeles Garcia-Poveda	Sans objet	Sans objet	Sans objet	100 %
Olivier Bazil	Sans objet	75 %	Sans objet	100 %
Isabelle Boccon-Gibod	100 %	Sans objet	Sans objet	100 %
Sophie Bourdais	Sans objet	Sans objet	100 %	Sans objet
Philippe Bourdolle ⁽¹⁾	100 %	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Daniel Buisson ⁽²⁾	100 %	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Jean-Marc Chéry	Sans objet	Sans objet	Sans objet	100 %
Valérie Chort ⁽³⁾	100 %	Sans objet	Sans objet	100 %
Benoît Coquart	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Edward A. Gilhuly	Sans objet	Sans objet	Sans objet	100 %
Patrick Koller	Sans objet	100 %	100 %	Sans objet
Michel Landel ⁽⁴⁾	100 %	100 %	Sans objet	Sans objet
Annalisa Loustau Elia ⁽⁵⁾	Sans objet	Sans objet	100 %	Sans objet
Rekha Mehrotra Menon ⁽⁶⁾	Sans objet	100 %	Sans objet	Sans objet
Florent Menegaux ⁽⁷⁾	80 %	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Clare Scherrer	100 %	Sans objet	Sans objet	Sans objet

(1) Philippe Bourdolle est membre du Comité d'audit depuis le 30 juillet 2024.

(2) Daniel Buisson a été membre du Comité d'audit jusqu'au 29 mai 2024.

(3) Valérie Chort est membre du Comité des rémunérations depuis le 30 juillet 2024.

(4) Michel Landel a été membre du Comité d'audit jusqu'au 14 février 2024. Il est Président du Comité des rémunérations depuis le 29 mai 2024, date de la fin du mandat d'Annalisa Loustau Elia.

(5) Annalisa Loustau Elia a été Présidente et membre du Comité des rémunérations jusqu'au 29 mai 2024, date de la fin de son mandat d'administratrice.

(6) Rekha Mehrotra Menon est membre du Comité des nominations et de la gouvernance depuis le 30 juillet 2024.

(7) Florent Menegaux est membre du Comité d'audit depuis le 14 février 2024.

Travaux du Comité d'audit au cours de l'exercice 2024

Le Comité d'audit s'est réuni six fois au cours de l'exercice 2024, avec un taux de présence pour l'année de 97 %. Il a notamment abordé les sujets suivants :

- résultats de la Société :
 - revue des comptes annuels sociaux et consolidés au 31 décembre 2023,
- revue du rapport de gestion consolidé,
 - revue des comptes trimestriels consolidés au 31 mars 2024, des comptes semestriels consolidés au 30 juin 2024 et du rapport financier semestriel ainsi que des comptes consolidés au 30 septembre 2024,
 - revue des travaux des Commissaires aux comptes au 31 décembre 2023 et au 30 juin 2024,
 - revue des éléments chiffrés des communiqués de presse portant sur les comptes annuels, trimestriels et semestriels consolidés ainsi que des hypothèses sur les perspectives 2024 et options comptables,
 - point sur les modalités de la distribution de dividendes et ses conséquences sur les résolutions pour l'Assemblée Générale annuelle du 29 mai 2024 ;
- gestion des risques et contrôle interne :
 - revue de la démarche de gestion des risques du Groupe, du dispositif de gestion des risques, d'audit et de contrôle internes ainsi que des organisations et des ressources qui y sont associées,
 - revue de la cartographie des risques,
 - revue du dispositif de *management* des risques,
 - présentation du dispositif de pilotage de certains risques spécifiques notamment le risque d'arrimage ;
- audit et relations avec les auditeurs externes :
 - mandat du(des) contrôleur(s) de durabilité :
 - sélection du(des) contrôleur(s) de durabilité et recommandation au Conseil d'administration pour le mandat 2024-2027,
 - audit interne : dispositif d'audit interne et de contrôle interne, synthèse des réalisations 2023 et examen du plan d'audit 2024,
 - point trimestriel sur les missions d'audit interne et les fraudes (examen des synthèses d'audit et bilan des fraudes),
 - revue des missions des auditeurs externes, y compris les missions complémentaires,
 - revue du budget des honoraires des auditeurs externes,
 - examen des SACC ;
- autres :
 - examen de l'approche de refinancement de la dette du Groupe,
 - suivi des obligations en matière de publication d'informations extra-financières liées à la taxonomie verte,
 - thèmes financiers et *management* des risques liés à la situation du Groupe au regard de la Russie et désengagement du Groupe de Russie,

- suivi de la mise en œuvre des obligations liées à la directive « CSRD » (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), en particulier présentation des résultats de l'analyse de double matérialité et les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels identifiés,
- point sur les actualités fiscales et en particulier sur l'anticipation de la mise en œuvre de « Pilier II »,
- présentation de la partie 3.1 à 3.5 du document d'enregistrement universel 2024 et de la déclaration de performance extra-financière 2023.

Conformément au Règlement Intérieur, le Comité d'audit a, dans le cadre de ses missions, entendu le Directeur Financier, ainsi que le responsable de l'audit interne et du contrôle des risques. Le Comité d'audit s'est également entretenu avec les Commissaires aux comptes hors la présence des dirigeants de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.

Travaux du Comité des nominations et de la gouvernance au cours de l'exercice 2024

Le Comité des nominations et de la gouvernance s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice 2024, avec un taux de présence pour l'année de 92 %. Il a notamment abordé les sujets suivants :

- composition du Conseil d'administration et de ses comités :
 - procédure de qualification des administrateurs indépendants,
 - revue détaillée des exigences et de la méthodologie de calcul des taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration et de ses comités par les *proxy advisors* et les investisseurs,
 - mise en place d'un processus renforcé pour la conduite du plan de succession du Conseil d'administration et des comités et suivi des actions,
 - examen annuel de la politique de diversité du Conseil d'administration,
 - recommandation en faveur du renouvellement du mandat d'administrateur de Jean-Marc Chéry et le cas échéant de ses fonctions de membre de Comité,
 - recommandation en faveur de la nomination de Rekha Mehrotra Menon,
 - travaux sur le renforcement des missions de l'Administrateur Référent indépendant et clarification de son rôle dans le cadre du dialogue actionnarial,
 - revue du dispositif de *roadshows* gouvernance et organisation de *roadshows* avec la participation de l'Administrateur Référent indépendant ;
- plans de succession dans le Groupe :
 - revue annuelle du dispositif relatif au plan de succession en vigueur, en ce qui concerne les fonctions du Président du Conseil d'administration et des administrateurs au sein du Conseil d'administration et des comités spécialisés, du Directeur Général et de l'ensemble des postes clés du Groupe ;
- autres :
 - revue du rapport sur le gouvernement d'entreprise,
 - revue de l'évaluation externe du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Travaux du Comité des rémunérations au cours de l'exercice 2024

Le Comité des rémunérations s'est réuni deux fois au cours de l'exercice 2024, avec un taux de présence pour l'année de 100 %. Il a notamment abordé les sujets suivants :

- rémunérations des dirigeants mandataires sociaux :
 - revue de la structure globale de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux,
 - détermination de la rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023,
 - détermination de la rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2023 (incluant la délibération sur la part qualitative de la rémunération variable annuelle 2023 du Directeur Général),
 - détermination de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024,
 - analyse de la politique de rémunération du Directeur Général, et travaux sur la clause de dérogation exceptionnelle et de *clawback*,
 - analyse de *benchmarks* réalisés au sein des sociétés du CAC 40 sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux ;
- plans d'intéressement long terme / plan d'actions de performance :
 - règlement du plan d'actions de performance 2024,
 - approbation des attributions individuelles d'actions de performance au dirigeant mandataire social et aux *managers* clés du Groupe,
 - fixation de la quantité d'actions que le Directeur Général est tenu de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions au titre de l'attribution d'actions de performance,
 - réflexion sur une évolution des critères de performance du plan d'actions de performance 2025 suite à la Journée Investisseurs du 24 septembre 2024 pour permettre un meilleur alignement avec la stratégie moyen-terme de la Société et répondre aux préoccupations de certains investisseurs ;
- rémunération allouée aux administrateurs :
 - répartition au titre de l'exercice 2023,
 - détermination de la politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2024,

- proposition d'augmentation du montant global annuel autorisé par l'Assemblée Générale pour la répartition de la rémunération des administrateurs ;
- recommandation sur l'octroi d'une rémunération supplémentaire par déplacement pour les administrateurs résidant hors du continent européen en cas de participation présentielle aux instances pour tenir compte des tendances de marché et maintenir la compétitivité de la rémunération des administrateurs étrangers au niveau international.

Travaux du Comité des engagements et de la RSE au cours de l'exercice 2024

Le Comité des engagements et de la RSE s'est réuni sept fois au cours de l'exercice 2024, avec un taux de présence pour l'année de 100 %. Il a notamment abordé les sujets suivants :

- acquisitions :
 - bilan des acquisitions réalisées depuis 2008,
 - examen des projets d'acquisitions,
 - définition des orientations stratégiques pour les acquisitions futures,
 - performance des acquisitions récentes ;
- budget :
 - présentation du projet de budget 2024,
 - approbation du budget 2024 ;
- RSE :
 - présentation des réalisations de la Feuille de Route RSE 2022-2024,
 - présentation de la nouvelle méthodologie pour calculer l'empreinte carbone du Groupe,
 - présentation de l'engagement *Net Zero* à horizon 2050 du Groupe, validé par le *Science Based Target initiative* (« SBTi »),
 - présentation des nouveaux sujets RSE 2024 : le salaire décent, la CSRD, la gestion des données, la nouvelle politique environnementale, la biodiversité et l'étude sur les risques climatiques,
 - présentation des orientations et du calendrier de la nouvelle Feuille de Route RSE du Groupe 2025-2027.

6.1.4 - Direction Générale de la Société

6.1.4.1 Identité du Directeur Général

Le Conseil d'administration du 7 février 2018 a nommé Benoît Coquart en qualité de Directeur Général.

Cumul des mandats

Le Code de Gouvernement d'Entreprise recommande que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne détiennent

pas plus de deux autres mandats dans des sociétés cotées extérieures à leur groupe, y compris étrangères. Benoît Coquart, Directeur Général, n'exerce pas d'autre mandat dans une autre société cotée française ou étrangère.

6.1.4.2 Fonctionnement de la Direction Générale

Choix du mode de Direction Générale de la Société

Principes applicables

Le Conseil d'administration décide, dans les conditions visées aux statuts de la Société, si la Direction Générale est assumée par le Président du Conseil d'administration ou par une autre personne physique portant le titre de Directeur Général. Les actionnaires et les tiers sont informés de ce choix dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le changement de mode de Direction peut intervenir à tout moment. Le Conseil d'administration doit débattre du maintien de la formule à chaque fois que le mandat du Président du Conseil d'administration ou du Directeur Général prend fin.

Lorsque la Direction Générale de la Société est assumée par le Président du Conseil d'administration, les dispositions ci-après relatives au Directeur Général lui sont applicables.

Le Directeur Général doit toujours être une personne physique âgée, lors de sa nomination, de moins de 65 ans. Lorsque le Directeur Général atteint cette limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle la limite d'âge est atteinte.

Le Directeur Général est toujours rééligible. Le Directeur Général est choisi parmi les administrateurs ou en dehors d'eux. Lorsqu'il n'est pas administrateur, il participe aux séances du Conseil d'administration avec voix consultative, sauf si le Conseil d'administration en décide autrement à la majorité simple. En cas d'empêchement temporaire du Directeur Général, le Conseil d'administration peut déléguer un administrateur dans les fonctions de Directeur Général. Le Conseil d'administration détermine la rémunération et la durée des fonctions du Directeur Général.

Sur la proposition du Directeur Général, le Conseil d'administration peut, pour l'assister, nommer un maximum de cinq Directeurs Généraux Délégués. Le Directeur Général Délégué doit toujours être une personne physique. Il est choisi parmi les administrateurs ou en dehors d'eux. En accord avec le Directeur Général, le Conseil d'administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs du Directeur Général Délégué. Ils ne peuvent excéder les pouvoirs ainsi que la durée des fonctions du Directeur Général. Le Conseil d'administration détermine la rémunération de chaque Directeur Général Délégué. En cas de cessation des fonctions du Directeur Général, le Directeur Général Délégué, sauf décision contraire prise par le Conseil, restera en fonction jusqu'à la nomination du nouveau Directeur Général. Les Directeurs Généraux Délégués sont rééligibles et sont soumis à la même limite d'âge que le Directeur Général.

Choix de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général par le Conseil d'administration

Selon le Code de Gouvernement d'Entreprise, « *les sociétés à Conseil d'administration ont le choix entre la dissociation et l'unicité des fonctions de Président et de Directeur Général. La loi ne privilégie aucune formule et donne compétence au Conseil d'administration pour choisir entre les deux modalités d'exercice de la Direction Générale* ».

À ce titre, le Conseil d'administration a décidé de dissocier de façon pérenne les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général à compter du 8 février 2018. Ce choix d'organisation est conforme aux meilleures pratiques de gouvernance. Il permet aux deux fonctions d'être pleinement exercées.

Ainsi, Benoît Coquart a été nommé par le Conseil d'administration du 7 février 2018 Directeur Général de la Société. La nomination de Benoît Coquart a permis de confier la Direction Générale de Legrand à un profil expérimenté, connaissant parfaitement les enjeux du Groupe et de son industrie. Il a, depuis plus de 20 ans, démontré son *leadership* chez Legrand dans des responsabilités stratégiques et opérationnelles de premier plan.

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 27 février 2020, a ensuite nommé Angeles Garcia-Poveda en qualité de Présidente du Conseil d'administration en remplacement de Gilles Schnepf, avec effet au 1^{er} juillet 2020. Il a décidé de maintenir le principe de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général à compter du 1^{er} juillet 2020.

Le mandat d'administratrice de Angeles Garcia-Poveda a été renouvelé pour une durée de trois ans lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023. Le Conseil d'administration a également décidé de maintenir le principe de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général à compter du 31 mai 2023 ainsi que de reconduire Angeles Garcia-Poveda dans ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration, pour la durée de son mandat d'administratrice.

Nomination du Directeur Général en qualité d'administrateur

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 27 février 2020, a proposé à l'Assemblée Générale du 27 mai 2020 de nommer Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand, en qualité d'administrateur. Les actionnaires se sont prononcés en faveur de cette nomination.

Le mandat d'administrateur de Benoît Coquart a été renouvelé pour une durée de trois ans lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023.

Le Conseil d'administration, conformément aux recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance, a en effet considéré que l'importante expérience de Benoît Coquart au sein du Groupe constitue un atout précieux pour le Conseil d'administration.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

6.1.4.3 Pouvoirs du Directeur Général

Sous réserve des limitations d'ordre interne et inopposables aux tiers que le Conseil d'administration peut fixer à ses pouvoirs dans le Règlement Intérieur, le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux Assemblées d'actionnaires et

au Conseil d'administration. Le Règlement Intérieur énumère certaines opérations et décisions importantes nécessitant l'autorisation préalable du Conseil d'administration de la Société. Ces opérations et décisions sont présentées au paragraphe 6.1.1.2 du présent document d'enregistrement universel.

6.1.4.4 Comité de Direction

Le Comité de Direction est constitué d'une équipe resserrée de huit membres aux compétences complémentaires et variées, connaissant le métier et les enjeux du Groupe.

À la date du présent document d'enregistrement universel, le Comité de Direction se compose de la manière suivante :

Nom	Fonction	Date d'entrée dans le Groupe
Benoît Coquart	Directeur Général	1997
Bénédicte Bahier	Directrice des Ressources Humaines	2007
Antoine Burel	Directeur Général Adjoint, Directeur des Opérations	1993
Jean-Luc Cartet	Directeur Asie-Pacifique Afrique Moyen-Orient Amérique du Sud	1992
Brian Di Bella	Président-Directeur Général de Legrand North & Central America	2004
Virginie Gatin	Directrice de la Responsabilité Sociétale et Environnementale	2021
Franck Lemery	Directeur Financier	1994
Frédéric Xerri	Directeur Europe	1993

6.1.4.5 Mixité au sein de l'encadrement supérieur

Comme indiqué au paragraphe 4.1.3 du présent document d'enregistrement universel, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sont des engagements forts du Groupe. Le Groupe encourage la féminisation de l'encadrement et veut garantir aux femmes des conditions d'emploi équivalentes à celles des hommes. La promotion des femmes dans les postes clés du Groupe s'inscrit dans une continuité d'action par rapport aux dispositifs déjà mis en place depuis plusieurs années par le Groupe. Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 4.1.3 du présent document d'enregistrement universel pour plus d'informations.

À fin 2024, le taux de féminisation du Comité de Direction est de 25 %.

En complément, le Groupe s'est fixé l'objectif d'atteindre à fin 2030 un tiers de femmes dans les postes clés définis comme des postes de grade 20 et + selon la méthodologie du cabinet Hay. À fin 2024, cette proportion est de 27,8 %. Elle était de 26,2 % à fin 2023 et de 24,4 % à fin 2022.

Enfin, pour alimenter la mixité dans les postes de l'encadrement supérieur, le Groupe s'était fixé comme objectif, dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024, d'atteindre 30 % de femmes dans la catégorie de poste de grade 14 + selon la méthodologie du cabinet Hay. À fin 2024, ce taux est de 30,5 %.

6.1.5 - Contrats de services

À la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel et à la connaissance de la Société, il n'existe aucun contrat de services liant les membres des organes d'administration ou de direction à la Société à l'une quelconque de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages.

6.2 - Rémunération des mandataires sociaux

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la présente politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025 a été établie par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Cette section intègre notamment les éléments constituant le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance et du Comité des rémunérations.

6.2.1 - Objectifs, principes et règles de détermination et de mise en œuvre de la politique de rémunération 2025 applicable à l'ensemble des mandataires sociaux

Objectifs et principes de la politique de rémunération

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération, le Conseil d'administration prend en compte les principes suivants, issus du Code de Gouvernement d'Entreprise :

- exhaustivité,
- équilibre entre les éléments de la rémunération,
- comparabilité,
- cohérence,
- intelligibilité des règles, et
- mesure.

Il veille également à ce que la politique de rémunération respecte les principes suivants :

- être en ligne avec les pratiques de marché pour des sociétés comparables,
- être adaptée à la stratégie et au contexte de la Société, et
- promouvoir la performance de la Société et sa compétitivité sur le moyen et long termes en intégrant des critères liés à la responsabilité sociétale et environnementale, dont au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise.

La politique de rémunération est par ailleurs cohérente avec les ambitions 2030⁽¹⁾ du Groupe, telles qu'annoncées au marché lors de la Journée investisseurs, le 24 septembre 2024 :

- **un chiffre d'affaires 2030 compris entre 12 et 15 Md€**, avec une croissance annuelle des ventes hors effets de change en moyenne comprise entre +6 % et +10 %, dont +3 % à +5 % organiques et +3 % à +5 % liés aux acquisitions ;
- **une marge opérationnelle ajustée moyenne (y compris coûts liés aux restructurations) d'environ 20 % du chiffre d'affaires**, comprenant +30 à +50 points de base d'amélioration annuelle organique et -30 à -50 points de base de dilution annuelle venant des acquisitions ;
- **Une génération de cash flow libre de près de 10 Md€ sur la période 2025-2030**, avec un cash flow libre compris en moyenne entre 13 % et 15 % du chiffre d'affaires, un

ratio moyen d'investissements sur chiffre d'affaires compris entre 3 % et 3,5 %, et un *ratio* moyen de besoin en fonds de roulement inférieur ou égal à 10 % des ventes.

Legrand poursuivra par ailleurs le déploiement d'une démarche RSE/ESG exemplaire et ambitieuse, portée par des feuilles de route exigeantes, en particulier dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique et la promotion de la diversité. Le Groupe vise notamment à horizon 2030 :

- Dans le cadre de son engagement *Net Zero* 2050 validé par le *SBTi*, une diminution de -42% de ses émissions de CO₂ sur ses activités propres (*Scopes 1&2*) et de -25 % sur sa chaîne de valeur (*Scope 3*) par rapport à 2022 ;
- un tiers de postes clés féminisés ;
- 80 % de ses ventes réalisées au travers d'offres écoresponsables.

Ces objectifs financiers et extra-financiers moyen-terme s'accompagnent d'une politique d'allocation du capital donnant la **priorité aux acquisitions** (au moins 50 % du *cash flow* libre en moyenne) et **au paiement d'un dividende attractif** (avec un *ratio* de distribution de l'ordre de 50 %). Sur la période 2025-2030, ce seront ainsi environ 5 Md€ qui seront dédiés aux acquisitions de sociétés venant compléter le dispositif produits et géographique du Groupe.

Chaque année, ces objectifs moyen-terme se déclinent en objectifs annuels communiqués au marché et encadrant la politique de rémunération annuelle.

Ces objectifs annuels reposent notamment sur :

- la croissance organique et par acquisitions du chiffre d'affaires ;
- la marge opérationnelle ajustée ;
- la Feuille de Route RSE.

Le Groupe poursuivra en 2025 son développement rentable et responsable dans le cadre de sa feuille de route stratégique. Pour plus d'informations sur les objectifs 2025, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse du 13 février 2025.

Ainsi, les principes de la politique de rémunération des mandataires sociaux en 2025 restent inchangés par rapport à

(1) Pour plus de détails sur les ambitions à horizon 2030 du Groupe, le lecteur est invité à se référer aux communiqués de presse du 24 septembre 2024 et du 13 février 2025 disponibles sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr ainsi qu'au chapitre 2.4 du présent document d'enregistrement universel.

2024. La croissance rentable, durable et responsable, la création de valeur dans la durée et dans le respect des parties prenantes, dans une définition « élargie » de l'entreprise, sont au cœur de la politique de rémunération de la Société :

- la rémunération totale doit être équilibrée et cohérente avec la stratégie de la Société ;
- la structure de la rémunération et, en particulier, les éléments de rémunération variable basés sur la performance financière et extra-financière doivent être alignés sur les intérêts des parties prenantes et concourir à la réalisation de la croissance rentable, durable et responsable de la Société ;
- les critères de performance doivent être exigeants et correspondre aux facteurs clés de croissance rentable, durable et responsable de la Société et plus généralement être alignés sur les objectifs à court, moyen et long termes de la Société ;
- une part importante de la rémunération variable est basée sur la performance de la Société en matière de responsabilité sociétale et environnementale ;
- enfin, conformément à l'intérêt social, la politique de rémunération est simple et transparente, et garantit 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 de la politique de rémunération

Le Comité des rémunérations examine et formule des recommandations au Conseil d'administration sur l'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et notamment sur la part variable. Le Comité des rémunérations définit les règles de fixation de cette part variable. Il veille à la cohérence de ces règles avec l'évaluation des performances des dirigeants mandataires sociaux, faite annuellement, et la stratégie à moyen terme de l'entreprise. Pour plus de détails concernant les ambitions 2030 du Groupe, le lecteur est invité à se référer aux communiqués de presse de la Société du 24 septembre 2024 et du 13 février 2025 ainsi qu'au chapitre 2.4 du présent document d'enregistrement universel.

Concernant la rémunération des administrateurs, le Comité des rémunérations émet une recommandation sur l'enveloppe et le mode de répartition de cette rémunération. Le mode de répartition tient compte, conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, de la participation effective des administrateurs au Conseil d'administration et aux comités. Il comporte une part variable prépondérante.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est établie conformément aux pratiques de place notamment sur la base de *benchmarks* au sein des sociétés du CAC 40. Elle est évaluée annuellement par le Comité des rémunérations.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient également compte des conditions de

rémunération et d'emploi des salariés de la Société. En particulier, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, s'assure que la structure de rémunération des mandataires sociaux, et notamment celle du Directeur Général, soit cohérente avec celle applicable aux principaux cadres du Groupe. Elle doit être composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable (annuelle et de long terme).

Comme indiqué au paragraphe « Modification de la politique de rémunération », le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de faire évoluer les critères de la rémunération de long terme afin d'aligner la politique de rémunération avec la stratégie moyen terme du Groupe, et en particulier avec les ambitions à horizon 2030 du Groupe. Ces évolutions sont détaillées au paragraphe 6.2.2.2 du présent document d'enregistrement universel.

En ce qui concerne les critères de performance de la rémunération de long terme, les trois premiers critères de performance sont comme en 2024 appliqués à l'ensemble des bénéficiaires.

Près de 20 % des *managers* du Groupe en 2025 bénéficient d'intéressement à long terme, dont une majeure partie sous forme d'actions de performance.

La croissance des ventes hors effets de change, la marge opérationnelle ajustée après acquisitions et l'atteinte des objectifs RSE à l'échelle du Groupe comptent chacune pour un tiers des critères d'attribution des plans d'intéressement à 4 ans.

Les plans d'intéressement des membres du Comité de Direction intègrent, en complément, un quatrième critère lié à la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice EURO STOXX *Industrial Goods & Services*. Le critère de la performance du cours de bourse de Legrand par rapport à celle de l'indice EURO STOXX *Industrial Goods & Services* remplace depuis 2025 le critère relatif à la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40.

Cette politique encourage directement la création de valeur financière et extra-financière dans la durée tout en fidélisant l'encadrement (voir paragraphes 4.1.1.2, 7.2 et 7.3 du présent document d'enregistrement universel).

Enfin, chaque année les *ratios* d'équité entre la rémunération du Directeur Général et celle des salariés de la Société, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, sont présentés au Conseil d'administration. Ils figurent au paragraphe 6.2.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

Révision de la politique de rémunération

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, la rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux n'est revue qu'à intervalle de temps relativement long, et prend en compte l'évolution des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société.

La politique de rémunération fixe des mandataires sociaux peut toutefois être réévaluée par le Conseil d'administration

de manière anticipée, notamment 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 dernière réévaluation de la politique de rémunération du Directeur Général et des administrateurs a été réalisée en 2021, afin de positionner la rémunération de ces derniers à un niveau cohérent et raisonnable par rapport au marché.

La dernière réévaluation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration a été réalisée lors de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général, en 2018.

Modification de la politique de rémunération

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la politique de rémunération applicable pour 2025 au Président du Conseil d'administration, aux administrateurs et au Directeur Général.

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de faire évoluer les critères de la rémunération de long terme applicables afin d'aligner la politique de rémunération avec la stratégie moyen terme du Groupe, et en particulier avec les ambitions à horizon 2030 du Groupe. Ces évolutions sont détaillées au paragraphe 6.2.2.2 du présent document d'enregistrement universel. Les autres éléments de la rémunération du Directeur Général demeurent inchangés.

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 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, 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 annuelle

Les deux premiers critères de **la partie quantitative** de la rémunération variable annuelle sont :

- la croissance organique du chiffre d'affaires, et
- la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions.

Le troisième critère de la partie quantitative de la rémunération variable annuelle est lié à la croissance externe

de Legrand. Il 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. Ce taux est audité par des organismes tiers indépendants et communiqué au marché. Le critère de taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE, et notamment l'atteinte des critères climatiques et environnementaux reposent donc uniquement sur des critères quantitatifs. La nouvelle Feuille de Route RSE 2025-2027⁽¹⁾ du Groupe publiée le 25 mars 2025 structurée autour de 5 piliers : (i) Favoriser la diversité et l'inclusion, (ii) Atténuer le changement climatique, (iii) Développer une économie plus circulaire (iv) Être au service de nos clients, (v) Agir en acteur responsable.

Tous ces objectifs sont alignés avec les objectifs publics de la Société. Ils sont habituellement communiqués au marché chaque année en février. Les critères sont donc transparents, simples et mesurables.

L'atteinte des critères de **la partie qualitative** de la rémunération variable annuelle relève de l'appréciation du Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations. À ce titre, le Comité des rémunérations se base sur des éléments d'appréciation transmis par le *management*.

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

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de faire évoluer les critères de la rémunération de long terme applicables afin d'aligner la politique de rémunération avec la stratégie moyen terme du Groupe, et en particulier avec ses ambitions à horizon 2030.

Les deux premiers critères de la rémunération de long terme sont la croissance des ventes hors effets de change et la marge opérationnelle ajustée après acquisitions. Les objectifs fixés sont alignés avec les ambitions à horizon 2030 du Groupe annoncées au marché, lors de la Journée investisseurs, le 24 septembre 2024.

Le troisième critère de la rémunération de long terme correspond au taux d'atteinte sur trois ans de la Feuille de Route RSE. Dans le cadre du lancement de la nouvelle Feuille de Route RSE 2025-2027⁽¹⁾ du Groupe publiée le 25 mars 2025, il a été décidé de modifier l'échelle de ce critère c'est-à-dire les seuils des taux de réalisation et des taux de paiement.

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 EURO STOXX *Industrial Goods & Services*.

Ces quatre critères sont transparents, quantifiables et mesurables.

Pour rappel, depuis 2018, la rémunération variable de long terme dépendait des critères décrits ci-après.

(1) Pour plus de détails sur la Feuille de Route RSE 2025-2027 du Groupe, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse du 25 mars 2025 et au chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel.

Les deux premiers critères de la rémunération de long terme étaient les moyennes sur trois ans de la croissance organique du chiffre d'affaires et de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions. Ils étaient alignés avec les objectifs publics de la Société, communiqués habituellement au marché chaque année en février.

Le troisième critère de la rémunération de long terme correspondait au taux d'atteinte sur trois ans de la Feuille de Route RSE. L'échelle de ce critère c'est-à-dire les seuils des taux de réalisation et des taux de paiement sur ce critère ont été modifiés par rapport à 2024.

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

Ces changements ne remettent pas en cause le niveau d'exigence des critères mais permettent un alignement entre les critères de la rémunération de long terme et les ambitions à horizon 2030 de la Société.

Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs

Les critères de répartition de la rémunération des administrateurs sont décrits au paragraphe 6.2.2.3 du présent document d'enregistrement universel.

Modalités d'application de la politique de rémunération en cas de changement de gouvernance

En cas de changement de gouvernance, et notamment en cas de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2025, les principes et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération applicable pour 2025, lui seraient également applicables. 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.

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

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

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

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

Le Conseil d'administration devrait continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ces ajustements seraient ensuite soumis au vote *ex post* contraignant de l'Assemblée Générale des actionnaires et devraient être dûment motivés par le Conseil d'administration (le cas échéant, après avis, en tant que de besoin, d'un cabinet de conseil indépendant).

6.2.2 - Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025

6.2.2.1 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2025

A – Mandat du Président du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration élit parmi ses membres un Président qui doit être une personne physique âgée, lors de sa nomination, de moins de 65 ans. Le Président du Conseil d'administration est rééligible. Le Président du Conseil d'administration peut démissionner de ses fonctions à tout moment sans préavis. Le Conseil d'administration peut le révoquer à tout moment sans préavis. La durée du mandat de Président du Conseil d'administration est équivalente à la durée de son mandat d'administrateur, soit actuellement trois ans.

Angeles Garcia-Poveda a été nommée Présidente du Conseil d'administration le 1^{er} juillet 2020, en remplacement de Gilles Schnepf. Le renouvellement de son mandat d'administrateur est intervenu lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023. Le Conseil d'administration l'a également reconduite dans ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration. La Présidente du Conseil d'administration en fonction n'est liée par aucun contrat de travail ou de prestations de services avec la Société ou toute autre société du Groupe.

B – Rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2025

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations. Elle est déterminée conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1. et en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Président du Conseil d'administration. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération sont :

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

À ce titre, le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations, a considéré que, comme pour les exercices précédents, la structure de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2025, consistait à lui verser, pour seul élément de rémunération, une rémunération fixe, d'un montant de 625 000 euros. Cette décision a été prise en tenant compte des pratiques de marché et conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.

En outre, le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé que le

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

La cotisation de la Société au bénéfice du Président du Conseil d'administration représenterait pour l'année 2025 un montant de 7 632 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Le Président du Conseil d'administration pourrait par ailleurs bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du Code général des impôts (CGI), dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.

Le régime de retraite à cotisations définies bénéficie à l'ensemble des cadres français du Groupe. Les cotisations sont assises sur les Tranches A, B et C de la rémunération telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (AGIRC-ARRCO). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C, supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %).

La cotisation de la Société au bénéfice du Président du Conseil d'administration représenterait pour l'année 2025 un montant de 2 826 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

6.2.2.2 Politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2025

A – Mandat du Directeur Général

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

Benoît Coquart a été nommé Directeur Général à compter du 8 février 2018 pour une durée indéterminée. Il a également été nommé administrateur de la Société lors de l'Assemblée Générale du 27 mai 2020 et renouvelé lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023. Le 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 2025

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

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

(liste non limitative) pour déterminer la structure globale de sa rémunération sont les suivants :

- le rôle clé du Directeur Général dans la conduite des affaires du Groupe ;
- les compétences et l'expérience du Directeur Général ; et
- l'analyse, *via* des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations des mandataires sociaux exécutifs des sociétés du CAC 40.

La rémunération est constituée de trois composantes :

- la rémunération fixe annuelle ;
- la rémunération variable annuelle, liée à la performance financière et extra-financière annuelle ; et
- la rémunération de long terme, liée à la performance financière et extra-financière sur le long terme.

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

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil d'administration veille à ce que les mécanismes de rémunération de long terme aient pour objectif d'inciter les dirigeants à inscrire leur action dans le long terme. Il veille également à ce que ces mécanismes aient pour objectifs de les fidéliser et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et de l'ensemble des parties prenantes.

Le Conseil d'administration souhaite ainsi favoriser la rémunération variable annuelle et la rémunération de long

terme afin d'agir comme un outil de rétention et inciter à la performance financière et extra-financière.

Le Conseil d'administration a ainsi arrêté la structure de rémunération suivante applicable au Directeur Général pour l'exercice 2025 :

Composante	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement	Montant / Pondération en % de la rémunération fixe
Fixe	Rémunérer l'étendue et le niveau de responsabilité	Déterminée par le Conseil d'administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction : <ul style="list-style-type: none"> ■ du niveau de responsabilité ; ■ des compétences et de l'expérience ; ■ des pratiques de marché des sociétés du CAC 40. 	900 000 euros
Variable annuelle	Encourager la réalisation des objectifs financiers et extra-financiers annuels de la Société	Fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ ordre de grandeur de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe ; ■ objectifs annuels à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance ; ■ proportion entre quantifiable et qualitatif. <p>Dont quantifiable (80 %) :</p> <p>structuré pour motiver l'atteinte de critères de performance précis et ambitieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ financiers (croissance organique, marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, croissance externe) ; ■ extra-financiers (taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE 2025-2027 du Groupe, avec 5 piliers : Favoriser la diversité et l'inclusion, Atténuer le changement climatique, Développer une économie plus circulaire, Être au service de nos clients, Agir en acteur responsable). <p>Dont qualitatif (20 %) :</p> <p>structuré pour prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance et le développement des talents.</p>	Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe
Long terme	Encourager la performance financière et extra-financière sur le long terme Retenir et fidéliser sur le long terme	Fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectifs à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance future. <p>Déterminée après application d'une condition de présence et de 4 critères de performance exigeants (chacun comptant pour 1/4) mesurés sur 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ objectif de croissance des ventes hors effets de change (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ objectif de marge opérationnelle ajustée après acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice EURO STOXX <i>Industrial Goods & Services</i> (différentiel de performance mesuré sur une période de 3 ans). 	Valeur minimum : 0 % Valeur attribuée (valeur cible) : 200 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des critères de performance future

Mise en œuvre de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de 2025

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé des principes ci-dessous, concernant la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2025.

- **Une rémunération fixe annuelle dont le montant s'élève à 900 000 euros.**

Ce montant, identique à celui de 2024, a été fixé par le Conseil d'administration du 19 mars 2025.

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

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

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

Elle donnera droit, le cas échéant, à l'attribution d'actions. Le nombre d'actions pourra ensuite varier entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale, en fonction du niveau d'atteinte de quatre critères financiers et extra-financiers mesurés sur une moyenne de trois ans. Ces critères sont détaillés au paragraphe 6.2.2.2, C, « Choix des critères de performance de la rémunération variable de long terme et méthode de fixation des objectifs » du présent chapitre.

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 2025

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations et en adéquation avec les meilleures pratiques de gouvernance, a décidé de maintenir le mécanisme de restitution (dit « *clawback* ») introduit dans la politique de rémunération du Directeur Général en 2024. Ce mécanisme de restitution permet au Conseil d'administration, sur avis du Comité des rémunérations, de ne pas verser ou de demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable annuelle et de long terme en cas (i) de fraude du Directeur Général et/ou (ii) de faute lourde du Directeur Général ayant un impact négatif significatif pour le Groupe.

Rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre de l'exercice 2025

Les principes de calcul de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2025 incluent les critères applicables et leur pondération figurant dans le tableau ci-après. Ils ont été déterminés par le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations.

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

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025 a décidé de reconduire la nature des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle établis depuis l'exercice 2021, ainsi que leur valeur cible et leur valeur maximum.

En effet, le Conseil d'administration a estimé que les critères de la rémunération variable sont au cœur du modèle de croissance et de création de valeur de Legrand. En effet, le modèle de développement de Legrand s'appuie sur deux moteurs de croissance pour renforcer continuellement ses positions de *leadership*. Le premier moteur : la croissance organique est nourrie notamment par l'innovation (lancements réguliers de produits nouveaux à plus forte valeur d'usage), et les initiatives commerciales. Le second moteur : la croissance par acquisitions ciblées est une composante clé du modèle de développement de Legrand, avec depuis 1954, 188 sociétés acquises. Le modèle de développement de Legrand se caractérise par une forte capacité d'adaptation aux évolutions des environnements économiques, géopolitiques et sociaux de ses marchés. Cette aptitude se traduit par le maintien dans le temps d'une rentabilité de premier plan. Ainsi, le Groupe a enregistré une marge opérationnelle ajustée ayant représenté près de 20 % de ses ventes de 2010 à 2024, avec un minimum de 19,0 % en 2020 lié à la crise sanitaire, et un maximum de 21 % en 2023.

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

- des équipes fortement engagées, avec plus de 38 300 collaborateurs fortement engagés, dans près de 90 pays ;
- une culture d'entreprise fondamentalement tournée vers la performance intégrée (financière et extra-financière) et l'excellence opérationnelle.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

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 sont cohérentes avec les objectifs de l'année de la Société, communiqués au marché lors de la publication des comptes annuels de l'année précédente (février)
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions	Alignement avec les objectifs annuels publics	
Croissance externe	Cohérence avec le modèle de croissance du Groupe	Cohérence avec le modèle de croissance du Groupe (mesurée par la croissance sur l'année du chiffre d'affaires par effet de périmètre)
Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE	La Feuille de Route RSE est au cœur du modèle de développement du Groupe. Elle vise à assurer une croissance rentable, durable et responsable	Cohérence avec les engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité sociétale et environnementale dans le cadre de la Feuille de Route RSE du Groupe

Critères et objectifs de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2025

				Min	Cible	Max			
Quantifiable : 80 % de la rémunération fixe en cible	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique du chiffre d'affaires 2025	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %			
			Valeur de l'indicateur	1 %	3 %	5 %			
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2025 (à périmètre 2024)	En % de la rémunération fixe	0 %	40 %	60 %			
			Valeur de l'indicateur	20,2 %	20,6 %	21,0 %			
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2025 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %			
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %			
	Responsabilité Sociétale et Environnementale	Taux d'atteinte 2025 de la Feuille de Route RSE du Groupe ⁽¹⁾	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %			
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %			
TOTAL QUANTIFIABLE				0 %	80 %	120 %			
Qualitatif : 20 % de la rémunération fixe en cible	Innovation et position concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et transformation des <i>process</i> industriels). ■ Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits participant à la transition énergétique et digitale. ■ Évolution des parts de marché. 		0 %	10 %	15 %			
			Qualité de la croissance externe	<ul style="list-style-type: none"> ■ Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions. ■ Attention portée aux multiples payés. ■ Qualité de l'arrimage (à court et moyen termes). 		0 %	5 %	7,5 %	
					Développement des talents	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés. ■ Attraction des talents et initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur. 		0 %	5 %
	TOTAL QUALITATIF						0 %	20 %	30 %
	TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE						0 %	100 %	150 %

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

- Favoriser la diversité et l'inclusion ;
- Atténuer le changement climatique ;
- Développer une économie plus circulaire ;
- Être au service de nos clients ;
- Agir en acteur responsable.

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

Rémunération de long terme du Directeur Général au titre de l'exercice 2025

Au titre de l'exercice 2025, le Directeur Général bénéficie d'un plan d'actions de performance (le « **Plan Actions de Performance 2025** »).

L'attribution initiale sera convertie en actions lors du Conseil d'administration devant se tenir le 27 mai 2025, à l'issue de l'Assemblée Générale. Elle correspond à 200 % de la rémunération fixe annuelle en valeur cible, avec une variation possible comprise entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale en fonction des critères de performance future.

Comme indiqué au paragraphe « Modification de la politique de rémunération » du présent document d'enregistrement universel, le Conseil d'administration du 19 mars 2025 a décidé de faire évoluer les critères de performance du Plan Actions de Performance 2025 par rapport au plan précédent afin d'aligner la politique de rémunération avec la stratégie moyen terme du Groupe et les objectifs de création de valeur à moyen terme, en cohérence avec les meilleures pratiques de gouvernance.

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

Les deux premiers critères de performance sont alignés avec les ambitions à horizon 2030 de la Société annoncées au marché lors de la Journée investisseurs, le 24 septembre 2024. Il s'agit de la croissance des ventes hors effet de change et de la marge opérationnelle ajustée après acquisitions, indicateurs au cœur du modèle de Legrand, basé sur la croissance rentable.

Ces deux nouveaux critères remplacent les critères alignés sur les objectifs annuels de croissance organique du chiffre d'affaires et de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, en vigueur depuis le plan d'actions de performance 2018.

Le troisième critère est de nature extra-financière, basé sur l'atteinte des engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité sociétale et environnementale dans le cadre de sa Feuille de Route RSE. Dans le cadre du lancement de la nouvelle Feuille de Route RSE 2025-2027⁽¹⁾ du Groupe publiée le 25 mars 2025, il a été décidé de modifier l'échelle de ce critère c'est-à-dire les seuils des taux de réalisation et des taux de paiement. Cette dernière est au cœur du modèle de Legrand et vise à assurer une croissance durable et responsable dans le respect de l'ensemble des parties prenantes.

Le quatrième critère est basé sur la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice EURO STOXX *Industrial Goods & Services*. Le principe de non-paiement en cas de performance inférieure à celle de l'indice EURO STOXX *Industrial Goods & Services* (tel que décrit au point 4 ci-dessous) s'applique sur ce critère.

Ce nouveau critère remplace le critère basé sur la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40, en vigueur depuis le plan d'actions de performance 2018.

Les critères de performance proposés traduisent ainsi le modèle de la Société basé sur la croissance rentable, durable et responsable alignée avec l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes. Ils 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 des ventes hors effets de change	Comparaison de l'objectif à la moyenne des réalisations sur 3 ans	1/4
Objectif de la marge opérationnelle ajustée après acquisitions	Comparaison de l'objectif à la moyenne des réalisations sur 3 ans	1/4
Taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE ⁽¹⁾ du Groupe	Objectif : moyenne arithmétique sur 3 ans des 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 EURO STOXX <i>Industrial Goods & Services</i>	Différentiel de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice EURO STOXX <i>Industrial Goods & Services</i> sur une période de 3 ans	1/4

(1) Pour plus de détails sur la Feuille de Route RSE 2025-2027 du Groupe, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse du 25 mars 2025 et au chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel.

Les critères de performance sont mesurés sur une période de trois ans. Le calcul du nombre d'actions de performance fait l'objet d'une attribution définitive en faveur du Directeur Général selon la méthode suivante :

1) Critère de croissance des ventes hors effets de change

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

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

2) Critère de marge opérationnelle ajustée après acquisitions

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

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

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

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

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

4) Performance du cours de bourse de Legrand

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	50 %	100 %	150 %	150 %
Différence de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services ⁽²⁾	Inférieure à 0 point	Égale à 0 point	Égale à 5 points	Égale à 10 points	Supérieure à 10 points

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

(2) Pour le Plan Actions de Performance 2025, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2025-2027 avec la méthode de calcul suivante :

- performance du cours de bourse de Legrand : comparaison de la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de la 3^e année du plan (2nd semestre 2027) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2024), soit 98,32 € ;
- performance de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services du 2nd semestre de la 3^e année du plan (2nd semestre 2027) à la moyenne des indices journaliers de clôture de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2024), soit 1263,76 points.

Le différentiel de performance se mesure par l'écart en points entre le pourcentage d'évolution du cours de bourse de Legrand et le pourcentage d'évolution de l'indice EURO STOXX Industrial Goods & Services.

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

La période d'acquisition pour le Directeur Général est de trois ans. La période de conservation (supplémentaire) est de deux ans. À l'issue de la période d'acquisition des actions de performance attribuées en 2025, il sera procédé à la vérification des critères de performance et de la condition de présence. Pour cette dernière, les règles suivantes sont applicables :

- 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 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 le transfert de la propriété de la totalité des actions qui lui ont été initialement attribuées par le Conseil d'administration sans attendre l'expiration de la période d'acquisition.

Obligation de conservation

En application de l'article L. 22-10-59 du Code de commerce précisé par le Code de Gouvernement d'Entreprise, le Directeur Général devra conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions, un pourcentage des actions attribuées. Le Conseil d'administration a ainsi décidé que le Directeur Général sera soumis à l'obligation de conserver au moins 30 % de toutes les actions de performances acquises dans le cadre des plans d'actions de performance jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture

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

D – Autres éléments de la politique de rémunération

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

Aucune rémunération n'est allouée au Directeur Général au titre de son mandat d'administrateur de la Société ou de toute autre société du Groupe.

Rémunération exceptionnelle

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

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

Régimes de retraite

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

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

Le régime de retraite à cotisations définies bénéficie à l'ensemble des cadres français du Groupe. Les cotisations sont assises sur les Tranches A, B et C de la rémunération telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (AGIRC-ARRCO). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C, supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %).

La cotisation de la Société au bénéfice du Directeur Général représenterait au titre de l'année 2025 un montant de 2 826 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Indemnités de départ

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

Clause de non-concurrence

Compte tenu du profil du Directeur Général et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018 a autorisé la conclusion d'un accord de non-concurrence entre la Société et le Directeur Général. Aux termes de cet accord, le Directeur Général s'engage à ne pas exercer une activité

concurrente de celle de Legrand pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions.

Le Conseil d'administration de la Société se prononcera, au moment de la cessation des fonctions du Directeur Général, sur l'application ou non de cette clause de non-concurrence. Il pourra renoncer à l'application de cette clause unilatéralement.

En cas de mise en œuvre, le respect de cet engagement par le Directeur Général donnerait lieu, pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions, au versement par la Société d'une indemnité mensuelle. Cette dernière serait égale à la moyenne mensuelle du salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois de présence dans la Société. À ce titre, le salaire de référence s'entend par le salaire fixe et la rémunération variable annuelle hors les sommes reçues au titre de la rémunération variable de long terme. Ce montant est inférieur au plafond maximum recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise.

Conformément à l'article R. 22-10-14, III. du Code de commerce, le versement de l'indemnité au titre de cet engagement de non-concurrence serait exclu dans l'hypothèse où le Directeur Général ferait valoir ses droits à la retraite.

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. L'avantage en nature pour la mise à disposition du véhicule de statut représenterait au titre de l'année 2025 un montant de 6 135 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

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

La cotisation de la Société au bénéfice de Benoît Coquart représenterait au titre de l'année 2025 un montant de 7 632 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Clause de « clawback »

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

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

6.2.2.3 Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2025

A – Mandat des administrateurs

Les administrateurs sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de trois ans, sous réserve des dispositions statutaires concernant la limite d'âge et des dispositions légales ou issues du Code de Gouvernement d'Entreprise relatives au cumul des mandats. Ils sont rééligibles sous les mêmes réserves.

Les administrateurs peuvent démissionner à tout moment sans préavis. Les administrateurs sont révocables à tout moment par l'Assemblée Générale sans préavis. Les fonctions d'administrateur représentant les salariés prennent fin automatiquement par anticipation en cas de rupture du contrat de travail.

B – Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2025

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

Il est rappelé que ni la Présidente du Conseil d'administration, ni le Directeur Général ne perçoivent de rémunération au titre de leur mandat d'administrateur de la Société.

Par conséquent, la rémunération est répartie entre les autres administrateurs incluant les deux administrateurs représentant les salariés.

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

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de la politique de rémunération suivante :

- 25 000 euros annuels au titre de la partie fixe de la rémunération des administrateurs. Cette somme est majorée de 5 000 euros pour chaque présence à une séance du Conseil d'administration ;

- 3 000 euros pour chaque administrateur membre d'un comité spécialisé pour chaque présence à une réunion du comité spécialisé ;
- 20 000 euros supplémentaires sont versés au Président du Comité d'audit et 10 000 euros supplémentaires sont versés aux Présidents des autres comités spécialisés ; et
- 2 500 euros supplémentaires par déplacement pour les administrateurs résidant hors du continent européen, s'ajoutant à la rémunération variable. Cette somme ne serait pas perçue en cas de participation par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

Ces règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont conformes au Code de Gouvernement d'Entreprise qui recommande que la part variable de la rémunération des administrateurs soit prépondérante.

En cas de décision par le Conseil d'administration de confier à tout administrateur une mission ou un mandat spécifique, celui-ci pourra recevoir une rémunération exceptionnelle. Son montant sera proportionné à cette mission ou ce mandat est conforme aux pratiques de marché.

Compte tenu des missions particulières exercées par l'Administrateur Référent, le Conseil d'administration a décidé de lui attribuer un montant supplémentaire de rémunération de 20 000 euros. Les informations relatives aux missions de l'Administrateur Référent sont mentionnées au paragraphe 6.1.2 du présent document d'enregistrement universel.

Conformément à la Charte des administrateurs intégrée au Règlement Intérieur, tout administrateur doit, en cours de mandat, faire progressivement l'acquisition d'un nombre d'actions équivalent à une année de sa rémunération.

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 qu'il aurait engagés dans l'exercice de ses fonctions, dans la limite des plafonds prévus par la politique applicable au sein de la Société.

6.2.3 - Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux

6.2.3.1 Rémunération totale et avantages d'Angeles Garcia-Poveda versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice

Les tableaux récapitulatifs des éléments de rémunération et des avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 ou attribués au titre du même

exercice à Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration sont présentés ci-après.

Synthèse des rémunérations, des options et actions attribuées à Angeles Garcia-Poveda en sa qualité de Présidente du Conseil d'administration en 2024 (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration	2023	2024
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 (tableau 4 – non applicable)		
Nombre d'options	Néant	Néant
<i>(en euros)</i>	Néant	Néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (tableau 6 – non applicable)		
Nombre d'actions	Néant	Néant
Valorisation <i>(en euros)</i>	Néant	Néant
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		
Nombre d'actions	Néant	Néant
Valorisation <i>(en euros)</i>	Néant	Néant
TOTAL <i>(en euros)</i>	625 000	625 000

Récapitulatif des rémunérations d'Angeles Garcia-Poveda en sa qualité de Présidente du Conseil d'administration en 2024 (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

(en euros)	2023		2024	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2020				
Rémunération fixe	625 000	625 000	625 000	625 000
Rémunération variable annuelle	Néant	Néant	Néant	Néant
Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant	Néant	Néant
Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant	Néant	Néant
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant	Néant
Avantages en nature ⁽¹⁾	Néant	Néant	Néant	Néant
TOTAL	625 000	625 000	625 000	625 000

(1) Aucune prestation n'est financée par le Groupe.

Rémunération fixe

Au titre de l'exercice 2024, le montant de la rémunération fixe d'Angeles Garcia-Poveda s'élève à 625 000 euros.

Rémunération variable annuelle

Angeles Garcia-Poveda ne bénéficie pas d'une rémunération variable annuelle.

Rémunération de long terme

Angeles Garcia-Poveda ne bénéficie d'aucune rémunération de long terme. Cela est conforme aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.

Options de souscription ou d'achat d'actions levées par Angeles Garcia-Poveda en 2024 (Tableau 5 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Non applicable (pas d'options en circulation en 2024).

Actions attribuées gratuitement à Angeles Garcia-Poveda et devenues disponibles durant l'exercice (Tableau 7 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Non applicable (Angeles Garcia-Poveda n'a jamais bénéficié d'attribution gratuite d'actions).

Rémunération et avantages dus à raison de la cessation des fonctions de Présidente du Conseil d'administration d'Angeles Garcia-Poveda (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Dirigeant mandataire social	Contrat de travail		Régimes de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Angeles Garcia-Poveda Présidente du Conseil d'administration Début du mandat : 01/07/2020		X	X				X	X

Autres éléments de rémunération

Rémunération à raison du mandat d'administrateur

Angeles Garcia-Poveda ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administratrice au sein de la Société.

Rémunération exceptionnelle

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

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

Régimes de retraite

Il n'existe pas d'engagement relatif à un régime de retraite à prestations définies. Angeles Garcia-Poveda bénéficie du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du CGI, dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.

Le régime de retraite à cotisations définies bénéficie à l'ensemble des cadres français du Groupe. Les cotisations sont assises sur les Tranches A, B et C de la rémunération telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (AGIRC-ARRCO). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C, supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %).

La cotisation de la Société au bénéfice de la Présidente du Conseil d'administration représente au titre de l'année 2024 un montant de 2 782 euros.

Indemnités de cessation des fonctions : indemnité de départ/indemnité de non-concurrence

Angeles Garcia-Poveda ne bénéficie d'aucun engagement relatif 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 »). Elle n'en bénéficie pas y compris en cas de changement de contrôle.

Il n'existe pas d'accord de non-concurrence entre la Présidente du Conseil d'administration et la Société.

Autres éléments de rémunération non monétaires (régime de prévoyance, régime de complémentaire santé, etc.)

Le Conseil d'administration du 20 mars 2024 a décidé que la Présidente du Conseil d'administration pourrait 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 elle serait assimilée, 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 d'Angeles Garcia-Poveda représente au titre de l'année 2024 un montant de 7 484 euros.

Rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce

Aucune rémunération n'a été versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce à Angeles Garcia-Poveda.

Ratio d'équité entre la rémunération de la Présidente du Conseil d'administration et la rémunération des salariés de la Société conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

Ces éléments sont présentés au paragraphe 6.2.3.3 du présent chapitre.

Comparaison entre l'évolution de la rémunération d'Angeles Garcia-Poveda, les performances de la Société et la rémunération des salariés de la Société conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

Ces éléments sont présentés au paragraphe 6.2.3.3 du présent chapitre.

Conformité de la rémunération totale versée au cours de l'exercice 2024 ou attribuée au titre du même exercice, à Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration, avec la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 29 mai 2024

La rémunération totale versée à Angeles Garcia-Poveda au titre de l'exercice 2024, s'élève à 625 000 euros. Cette rémunération est en ligne avec la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration objet de la neuvième résolution de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024. En effet, cette dernière prévoyait que la structure de rémunération la plus adaptée au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2024, comme pour l'exercice 2023, consistait à lui octroyer une rémunération fixe, sans aucune autre composante, d'un montant annuel de 625 000 euros. Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.2.2.1 en page 265 du document d'enregistrement universel 2023 de la Société pour plus d'informations sur ce sujet.

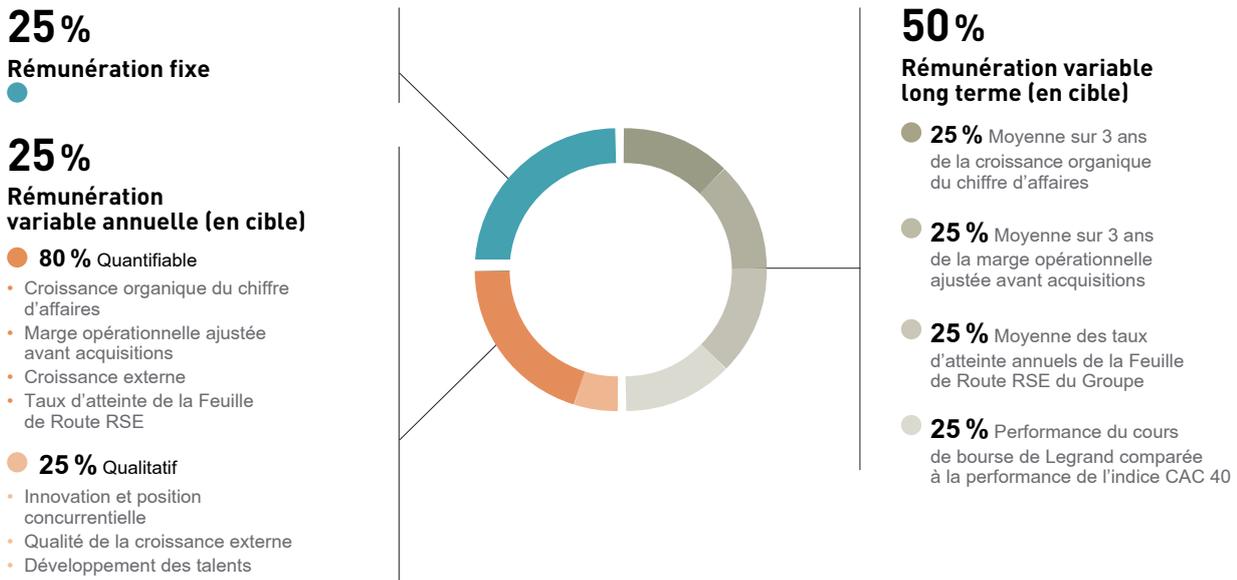
Cette rémunération contribue aux performances à long terme de la Société et permet :

- de rémunérer le rôle du Président qui organise et dirige les travaux du Conseil d'administration et des comités,
- de faire bénéficier la Société des compétences et de l'expérience du Président, et
- à la Société, de continuer d'avoir une gouvernance conforme aux meilleures pratiques de place.

Le Conseil d'administration a considéré, compte tenu du fort taux d'approbation de la neuvième résolution de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 relative à la politique de rémunération 2024 applicable au Président du Conseil d'administration, que cette dernière était adaptée.

6.2.3.2 Rémunération totale et avantages de Benoît Coquart versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice

Rémunération du Directeur Général en 2024 - Répartition des parts fixes et variables



Les tableaux récapitulatifs des éléments de rémunération et des avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 ou attribués au titre du même exercice à Benoît Coquart, Directeur Général, sont présentés ci-après.

Synthèse des rémunérations, des options et actions attribuées à Benoît Coquart en 2024 (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

	2023	2024
Benoît Coquart, Directeur Général		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2 ci-après)		
(en euros)	2 071 894	1 962 992
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (tableau 4 – non applicable)		
Nombre d'options	Néant	Néant
(en euros)	Néant	Néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6 ci-après)		
Nombre d'actions	20 390	17 700
Valorisation (en euros)	1 603 333 ⁽¹⁾	1 610 877 ⁽²⁾
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice		
Nombre d'actions	Néant	Néant
Valorisation (en euros)	Néant	Néant
TOTAL (en euros)	3 675 227	3 573 869

(1) Montant déterminé par un expert indépendant en application de la norme IFRS 2 des actions de performance attribuées en 2023 et soumises à des conditions de performance futures détaillées au paragraphe « Plans d'actions de performance en cours » du présent document d'enregistrement universel.

(2) Montant déterminé par un expert indépendant en application de la norme IFRS 2 des actions de performance attribuées en 2024 et soumises à des conditions de performance futures détaillées au paragraphe « Plans d'actions de performance en cours » du présent document d'enregistrement universel.

Récapitulatif des rémunérations de Benoît Coquart en 2024 (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

(en euros)	2023		2024	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Benoît Coquart, Directeur Général à compter du 8 février 2018				
Rémunération fixe	900 000	900 000	900 000	900 000
Rémunération variable annuelle	1 167 300	1 235 700	1 059 300	1 167 300
Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant	Néant	Néant
Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant	Néant	Néant
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant	Néant
Avantages en nature ⁽¹⁾	4 594	4 594	3 692	3 692
TOTAL	2 071 894	2 140 294	1 962 992	2 070 992

(1) À la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel, le Directeur Général bénéficie d'une voiture de statut.

Rémunération fixe au titre des exercices 2023 et 2024

Au titre de l'exercice 2024 comme pour l'exercice 2023, le montant de la rémunération fixe de Benoît Coquart s'élève à 900 000 euros.

Rémunération variable annuelle au titre des exercices 2023 et 2024

La rémunération variable, au titre de l'exercice 2023, de Benoît Coquart a été déterminée par le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations.

Au titre de l'exercice 2023, les objectifs quantifiables et qualitatifs ont donc été atteints à hauteur de 86,5 % (égal à 129,7 % divisé par 150 %) du maximum de la rémunération variable annuelle. Ils ont été atteints à hauteur de 129,7 % (égal à 129,7 % divisé par 100 %) de la cible, soit 1 167 300 euros. Ce montant a été approuvé par les actionnaires de la Société lors de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 (huitième résolution).

La rémunération variable, au titre de l'exercice 2024, de Benoît Coquart a été déterminée par le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations. Elle

a été déterminée après application des critères fixés par le Comité des rémunérations et approuvés ensuite par le Conseil d'administration. Ces critères figurent dans le tableau ci-dessous.

				Min	Cible	Max	Réel		
Quantifiable : 80 % de la rémunération fixe en cible	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique du chiffre d'affaires 2024	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %	18,8 %		
			Valeur de l'indicateur	-2 %	0 %	2 %	1 %		
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2024 (à périmètre 2023)	En % de la rémunération fixe	0 %	40 %	60 %	50 %		
			Valeur de l'indicateur	20 %	20,4 %	20,8 %	20,6 %		
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2024 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %	5,6 %		
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %	2,8 %		
	Responsabilité Sociétale et Environnementale	Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %	18,3 %		
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %	113 %		
	TOTAL QUANTIFIABLE				0 %	80 %	120 %	92,7 %	
	Qualitatif : 20 % de la rémunération fixe en cible	Innovation et position concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et transformation des <i>process</i> industriels). Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits dans les segments à plus forte croissance. Évolution des parts de marché. 		0 %	10 %	15 %	10 %	
Qualité de la croissance externe				<ul style="list-style-type: none"> Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions. Attention portée aux multiples payés. Qualité de l'arrimage (à court et moyen termes). 		0 %	5 %	7,5 %	7,5 %
					Développement des talents	<ul style="list-style-type: none"> Développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés. Attraction des talents et initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur. 		0 %	5 %
TOTAL QUALITATIF				0 %			20 %	30 %	25 %
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE				0 %	100 %	150 %	117,7 %		

Au titre de l'exercice 2024, les objectifs quantifiables et qualitatifs ont donc été atteints à hauteur de 78,5 % (égal à 117,7 % divisé par 150 %) du maximum de la rémunération variable annuelle. Ils ont été atteints à hauteur de 117,7 % (égal à 117,7 % divisé par 100 %) de la cible, soit 1 059 300 euros.

Les principes et les réalisations de la part variable annuelle de la rémunération 2024 de Benoît Coquart, telle que calculée dans le tableau ci-dessus, sont les suivants :

- La valeur cible de la part quantifiable est fixée à 80 % de la rémunération fixe avec une variation possible comprise entre 0 % et 120 % de cette même rémunération fixe.
- La réalisation 2024 de cette partie quantifiable a atteint au total 92,7 % de la rémunération fixe. Elle a été déterminée en fonction des critères suivants :
 - À hauteur de 15 % de la rémunération fixe en valeur cible pour une atteinte de croissance organique du chiffre d'affaires fixée à 0 %. Le taux de rémunération pouvant varier entre 0 % et 22,5 % de la rémunération fixe pour une croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre -2 % et +2 % (en cohérence avec les objectifs annuels indiqués au marché en début d'année 2024). La

réalisation 2024 a été de +1 %, soit 18,8 % de la rémunération fixe. En effet, dans un marché du bâtiment déprimé dans de nombreuses géographies, les ventes ont augmenté organiquement de +1 %, avec +1,4 % dans les pays matures et -0,1 % dans les nouvelles économies.

- À hauteur de 40 % de la rémunération fixe en valeur cible pour une atteinte de marge opérationnelle ajustée 2024 (à périmètre 2023) fixée à 20,4 %. Le taux de rémunération pouvant varier entre 0 % et 60 % de la rémunération fixe pour une marge opérationnelle ajustée à périmètre 2023 comprise entre 20 % et 20,8 % (en cohérence avec les objectifs annuels indiqués au marché en début d'année 2024). La réalisation 2024 a été de 20,6 %, soit 50 % de la rémunération fixe. Avant acquisitions (à périmètre 2023), la marge opérationnelle ajustée atteint 20,6 % du chiffre d'affaires en 2024. La rentabilité élevée du Groupe démontre la puissance des positions commerciales de Legrand ainsi que sa forte capacité d'exécution dans un contexte de marché qui est demeuré complexe en 2024.

- À hauteur de 10 % de la rémunération fixe en valeur cible pour une atteinte de croissance du chiffre d'affaires 2024 par effet de périmètre (acquisitions) fixée à +5 %. Le taux de rémunération pouvant varier entre 0 % et 15 % de la rémunération fixe pour une croissance du chiffre d'affaires par effet de périmètre comprise entre 0 % et +10 %. La réalisation 2024 a été de +2,8 %, soit 5,6 % de la rémunération fixe. L'effet périmètre total est de +2,2 %, dont +2,8 % lié aux acquisitions.
- À hauteur de 15 % de la rémunération fixe en valeur cible pour un taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe fixé à 100 %. Le taux de rémunération pouvant varier entre 0 % et 22,5 % de la rémunération fixe pour un taux d'atteinte de la Feuille de Route compris entre 70 % et 130 %. La réalisation 2024 a été de 113 %, soit 18,3 % de la rémunération fixe. Sur l'année, les taux de réalisations sur les 4 piliers contribuant aux 10 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, sont les suivants :
 - 122 % au titre du renforcement de la diversité et inclusion, avec la progression à 30,5 % du taux de féminisation des postes de *management* (Grade Hay 14+), l'atteinte de 94 % des effectifs travaillant dans une entité labellisée « Diversité & Inclusion » selon le *Gender Equality European & International Standard* (GEEIS) *Diversity* ; ou encore sur l'année l'ouverture de près de 4 300 nouvelles opportunités (stage, alternance ou emploi) à des personnes en début de carrière.
 - 136 % pour la réduction de l'impact carbone, avec des émissions de CO₂ (*Scopes 1 & 2*) du Groupe en baisse de -53 % à périmètre courant sur trois ans, le rejet évité de près de 15 millions de tonnes de CO₂ entre 2022 et 2024 par les clients du Groupe grâce aux offres de Legrand qui accompagnent la transition énergétique ou encore l'engagement d'un total de près de 330 fournisseurs clés à diminuer leurs émissions de CO₂.
 - 85 % sur l'économie circulaire, avec un recours moyen aux matières plastiques et aux métaux recyclés de respectivement près de 10 % et plus de 44 % ; ainsi que la fourniture à nos clients de Profils Environnementaux Produits couvrant 75 % des ventes et les informant en détail de l'impact environnemental des offres du Groupe.
 - et 108 % en tant qu'acteur responsable, avec notamment la formation de près de 96 % des employés du Groupe au moins 7 heures sur l'année, soit un taux bien supérieur aux 85 % initialement visés ; une forte réduction du taux de fréquence des accidents au travail (de -26 % par rapport à 2021) et une atteinte des objectifs en matière d'éthique des affaires de 98 %.
- La valeur cible de la part qualitative a été fixée à 20 % de la rémunération fixe avec une variation possible comprise entre 0 % et 30 % de cette même rémunération fixe.

La réalisation 2024 de la partie qualitative a atteint au total 25 % de la rémunération fixe. Le Comité des rémunérations, puis le Conseil d'administration, ont estimé, au vu de l'appréciation des critères ci-dessous, que la performance était remarquable. La réalisation a été déterminée en fonction des éléments suivants :

- 10 % de la rémunération fixe (10 % en valeur cible) en fonction de l'innovation et la position concurrentielle.

Le Conseil d'administration a constaté que l'innovation fait partie intégrante du modèle stratégique du Groupe et que 2024 a vu le lancement de très nombreux produits :

- pour les offres d'infrastructures essentielles les gammes d'appareillage Céliane (en France), Light Now (en Grèce et Belgique), Seano (en Allemagne et Autriche) et Ultra Thin (en Chine), les solutions de fixations murales Chief Tempo et Sanus, les offres d'éclairage architectural REV (aux États-Unis) ou encore les armoires murales Linkeo (Monde) ;
- pour les solutions participant à la transition énergétique et digitale, avec :
 - i) dans la transition énergétique : les *UPS* triphasés Keor MP, les disjoncteurs connectés DPX3, les systèmes de gestion intégrée et intelligente du bâtiment Light Up et WEOZ,
 - ii) dans les modes de vie numériques : l'interface LINEA 5000 *with Netatmo* d'accès aux bâtiments, les panneaux tactiles de contrôle d'éclairage et de température KNX Mallia Senses, l'amélioration de l'application Home + Control (intégrant la gestion de la production photovoltaïque par exemple),
 - iii) dans les centres de données : les *PDU* Linkeo, les nouvelles solutions d'infrastructure numérique LCS3 avec système de fibre optique, ainsi que les nouvelles offres de cheminement de câbles Cable Bus et Cablobend.

Legrand a construit une position de premier plan dans le domaine des centres de données, qui seront un moteur puissant de croissance dans les prochaines années. Cette activité représente en 2024 un chiffre d'affaires de 1,6 Md€ (1,8 Md€, soit 20 % en données proforma⁽¹⁾), contre 0,7 Md€ en 2019, avec une croissance des ventes annuelles moyenne sur 5 ans de +19 %, dont +13 % de manière organique. Legrand se concentre sur les offres à forte valeur d'usage, modulaires, personnalisées, hautement configurables et critiques en termes de continuité ou de performance d'exploitation des centres de données, autour de :

- la protection de l'installation,
- la distribution des courants dans la salle blanche et la salle grise,
- la gestion des *racks* et leur refroidissement,
- l'optimisation de la consommation d'énergie, ou encore
- une pleine interopérabilité avec les solutions de gestion d'infrastructure.

(1) Après prise en considération de 12 mois de chiffres d'affaires pour les sociétés acquises sur l'année.

La croissance de ces solutions bénéficiera des investissements mondiaux dans le digital. Elles intègrent les technologies les plus pointues et répondent parfaitement aux exigences et besoins liés à la digitalisation globale des usages, le déploiement et la démocratisation des solutions *Cloud*, *SaaS* et *IOT*, ou encore d'intelligence artificielle.

- 7,5 % de la rémunération fixe (5 % en valeur cible) liés à la qualité de la croissance externe. Le Conseil d'administration a constaté que la Société a accéléré sa politique d'acquisition en 2024 et entend poursuivre sa démarche très active de rachat de sociétés complémentaires, *leaders* dans leur domaine d'activité. Au cours de l'exercice 2024, ce sont ainsi 8 sociétés qui ont rejoint le Groupe et qui ont permis à Legrand :
 - de renforcer ou compléter les savoir-faire et les implantations géographiques du Groupe dans les centres de données (240 M€ de chiffre d'affaires acquis en rythme annuel), avec Netrack (spécialiste indien de *racks*), Davenham (spécialiste irlandais de systèmes de distribution de puissance basse tension), Vass (*leader* australien des *busbars*), UPSistemas (spécialiste colombien de l'intégration, la mise en service, la maintenance et le suivi d'infrastructures techniques) et Power Bus Way (spécialiste nord-américain de premier plan des gaines de puissance).
 - d'entrer pour la première fois sur le marché très prometteur de la santé connectée, parfaitement complémentaire des positions existantes de Legrand dans l'assistance à l'autonomie, avec l'acquisition au Pays-Bas d'Enovation (chiffre d'affaires de 60 M€).
 - de près de doubler son chiffre d'affaires en Océanie avec l'acquisition notamment d'APP (*leader* australien en cheminements de câbles au chiffre d'affaires de 100 M€).

Le Conseil d'administration a par ailleurs constaté la qualité du *pipeline* d'acquisition, l'attention portée aux multiples payés et la qualité des arriages à court et moyen termes des acquisitions déjà réalisées.

- 7,5 % de la rémunération fixe (5 % en valeur cible) liés au développement des talents. Le Comité, puis le Conseil d'administration ont en effet relevé les nombreuses initiatives en termes de développement des talents. Un examen des profils identifiés comme étant à potentiel d'évolution 2024 a été effectué ainsi qu'une revue des plans de succession des *managers* clés. Ils ont démontré une amélioration dans la composition de ces viviers tant en nombre de candidats potentiels qu'en matière de diversité. Par ailleurs, de nombreuses actions ont été menées en 2024 et notamment (i) le déploiement des programmes de développement des talents au niveau du Groupe qui alignent l'apprentissage et le *leadership* avec les valeurs de Legrand, (ii) la concrétisation des valeurs de

Legrand en actions avec une formation mondiale sur les valeurs du Groupe et une communication associée au modèle de compétences basé sur les valeurs du Groupe, ou encore (iii) le lancement d'une promesse employeur mondiale intitulée « *connect to the power* » avec un plan de communication interne et externe (médias sociaux).

Rémunération de long terme au titre des exercices 2023 et 2024

Les Unités de Performance Future

En 2024, comme en 2023, aucune attribution d'unités de performance future n'est intervenue au titre de l'exercice clos.

Les options de souscription ou d'achat d'actions

En 2024, comme en 2023, aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'a été effectuée.

Les actions de performance

En ce qui concerne les attributions d'actions de performance en 2024, Benoît Coquart a reçu 17 700 actions de performance. Elles sont soumises à des critères de performance future détaillés au paragraphe « Plans d'actions de performance en cours » du présent document d'enregistrement universel. Leur valeur a été déterminée par un expert indépendant en application de la norme IFRS 2 et s'élève à 1 610 877 euros.

La période d'acquisition des actions de performance attribuées en 2024 s'achèvera le 10 juin 2027. À cette date, il sera procédé à la vérification des critères de performance et de présence. Pour cette dernière, les règles suivantes sont applicables :

- en cas de démission du Directeur Général au cours de la période d'acquisition, celui-ci ne se verrait pas attribuer les actions initialement attribuées 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 définitivement attribuer 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 le transfert de la propriété de la totalité des actions initialement attribuées par le Conseil d'administration au Directeur Général, 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 le transfert de la propriété de la totalité des actions qui lui ont été initialement attribuées par le Conseil d'administration, sans attendre l'expiration de la période d'acquisition.

Actions de performance attribuées gratuitement par l'Assemblée Générale à Benoît Coquart par la Société et par toute société du Groupe en 2024 (Tableau 6 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Nom du dirigeant mandataire social	Date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Critère de performance
Benoît Coquart	Plan Actions de Performance 2024 (29/05/2024)	17 700	1 610 877 ⁽¹⁾	10/06/2027	04/06/2029	Pour une description des critères de performance applicables, se référer au paragraphe intitulé « Plans d'actions de performance en cours » du présent document d'enregistrement universel

(1) La valeur des 17 700 actions attribuées à Benoît Coquart a été déterminée par un expert indépendant en application de la norme IFRS 2.

Plans d'actions de performance en cours

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de ses réunions du 25 mai 2022, du 31 mai 2023 et du 29 mai 2024 a approuvé la mise en place de plans d'actions de performance dont bénéficie Benoît Coquart (respectivement le « **Plan Actions de Performance 2022** », le « **Plan Actions de Performance 2023** » et le « **Plan Actions de Performance 2024** »).

Le nombre d'actions de performance qui sera définitivement attribué à Benoît Coquart sera compris entre 0 % et 150 % du nombre d'actions initialement attribuées après application d'une condition de présence et de plusieurs critères de performance. Ces critères sont décrits dans les tableaux ci-dessous.

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

Les critères de performance sont mesurés sur une période de trois ans. Le calcul du nombre d'actions de performance fait l'objet d'une attribution définitive en faveur du Directeur Général selon la méthode suivante :

1) Critère de croissance 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⁾	Égale à BB ⁽²⁾	Entre BB ⁽²⁾ et BH ⁽³⁾	Égale 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, établies en cohérence avec l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes, établies en cohérence avec l'objectif annuel communiqué au marché.

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du Plan Actions de Performance 2024

	Borne Basse établie sur la base de l'objectif annuel	Borne Haute établie sur la base de l'objectif annuel
Année 1 : 2024	Égale à -2 %	Égale à 2 %
Année 2 : 2025	Égale à 1 %	Égale à 5 %
Année 3 : 2026	Alignée avec les objectifs annuels communiqués au marché en février 2026	Alignée avec les objectifs annuels communiqués au marché en février 2026
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽¹⁾	BH ⁽²⁾

(1) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses, établies en cohérence avec l'objectif annuel communiqué au marché.

(2) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes, établies en cohérence avec l'objectif annuel communiqué au marché.

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⁾	Égale à BB ⁽²⁾	Entre BB ⁽²⁾ et BH ⁽³⁾	Égale à BH ⁽³⁾	Entre BH ⁽³⁾ et (BH ⁽³⁾ +50 bps)	Supérieure à (BH ⁽³⁾ + 50bps)

(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 Actions de Performance 2024

	Borne Basse établie sur la base de l'objectif annuel	Borne Haute établie sur la base de l'objectif annuel
Année 1 : 2024	Égale à 20,0 %	Égale à 20,8 %
Année 2 : 2025	Égale à 20,2 %	Égale à 21 %
Année 3 : 2026	Communiqué au marché en février 2026	Communiqué au marché en février 2026
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽¹⁾	BH ⁽²⁾

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

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

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 les cours de bourse de Legrand et celle de l'indice CAC 40 ⁽²⁾	Inférieure à 0 point	Égale à 0 point	Entre 0 point et 15 points	Supérieure à 15 points

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

(2) Pour le Plan Actions de Performance 2024, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2024-2026 avec la méthode de calcul suivante :

- performance du cours de bourse de Legrand : comparaison de la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de la 3^e année du plan (2nd semestre 2026) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2023), soit 88,72 € ;
- performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de la 3^e année du plan (2nd semestre 2026) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2023), soit 7243,24 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.

Taux de réalisation des critères de performance du plan 2021

Critères	2021		2022		2023		Moyenne 3 ans		
	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance						
Croissance organique du chiffre d'affaires	3,5 %	13,6 %	5,0 %	9,7 %	1,0 %	2,7 %	3,2 %	8,7 %	150,0 %
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽²⁾	19,7 %	20,8 %	20,3 %	20,7 %	20,0 %	21,2 %	20,0 %	20,9 %	147,3 %
Taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE du Groupe	100 %	131 %	100 %	123 %	100 %	118 %	100 %	124 %	104,8 %
Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40							+8,8 %	Non atteint	0,0 %
Performance									100,5 %

(1) Objectif pour atteindre une performance de 100 % sur le critère.

(2) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Pour plus de détails concernant les taux de réalisation des critères de performance, le lecteur est invité à se référer à la note 4.2 aux états financiers figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Actions de performance attribuées gratuitement devenues disponibles pour Benoît Coquart en 2024 (Tableau 7 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Nom du dirigeant mandataire social	Date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice ⁽¹⁾	Condition d'acquisition
Benoît Coquart	26/05/2021	20 647	N/A

(1) Les actions de performance du plan d'actions de performance 2021 sont soumises à une période de conservation de deux ans.

Options de souscription ou d'achat d'actions levées par Benoît Coquart en 2024 (Tableau 5 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Néant

Rémunération et avantages dus à raison de la cessation des fonctions de Directeur Général de Benoît Coquart (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Dirigeant mandataire social	Contrat de travail		Régimes de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Benoît Coquart Directeur Général Début du mandat : 08/02/2018		X	X				X	X

Autres éléments de rémunération

Rémunération à raison du mandat d'administrateur

Benoît Coquart ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur exercé au sein des sociétés du Groupe.

Rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce

Aucune rémunération n'a été versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce à Benoît Coquart.

Rémunération exceptionnelle

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

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

Benoît Coquart ne bénéficie d'aucun engagement correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions, ou postérieurement à celles-ci (« parachutes dorés »). Il n'en bénéficie pas y compris en cas de changement de contrôle de la Société.

Régimes de retraite

Il n'existe pas d'engagement de régime de retraite à prestations définies. Benoît Coquart continue de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du CGI. Il était affilié à ce régime avant sa nomination et continue à en bénéficier dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.

Le régime de retraite à cotisations définies bénéficie à l'ensemble des cadres français du Groupe. Les cotisations sont assises sur les Tranches A, B et C de la rémunération telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (AGIRC-ARRCO). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C,

supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %).

La cotisation de la Société au bénéfice du Directeur Général représente au titre de l'année 2024 un montant de 2 782 euros.

Contrat de travail du Directeur Général et durée du mandat de Directeur Général

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, Benoît Coquart n'a pas de contrat de travail avec la Société.

Sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, le Conseil d'administration du 7 février 2018 a décidé que le mandat du Directeur Général serait fixé pour une durée indéterminée.

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

Benoît Coquart bénéficie d'un véhicule de statut. Cet avantage en nature pour la mise à disposition du véhicule représente au titre de l'année 2024 un montant de 3 692 euros.

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

La cotisation de la Société au bénéfice de Benoît Coquart représente au titre de l'année 2024 un montant de 7 484 euros.

Ratio d'équité entre la rémunération de Benoît Coquart et la rémunération des salariés de la Société conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

Ces éléments sont présentés au paragraphe 6.2.3.3 du présent chapitre.

Comparaison entre l'évolution de la rémunération de Benoît Coquart, les performances de la Société et la rémunération des salariés de la Société conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

Ces éléments sont présentés au paragraphe 6.2.3.3 du présent chapitre.

Conformité de la rémunération totale versée au cours de l'exercice 2024 ou attribuée au titre du même exercice, à Benoît Coquart, Directeur Général, avec la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 29 mai 2024

La rémunération totale versée ou attribuée à Benoît Coquart au titre de l'exercice 2024 s'élève à 3 573 869 euros. Elle est composée d'une rémunération fixe de 900 000 euros, d'une rémunération variable annuelle de 1 059 300 euros, d'un avantage en nature de 3 692 euros et d'une rémunération de

long terme valorisée à 1 610 877. Cette rémunération est en ligne avec la politique de rémunération du Directeur Général objet de la dixième résolution de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024.

Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.2.2.2 en pages 266 à 273 du document d'enregistrement universel 2023 de la Société pour plus d'informations sur ce sujet.

Cette rémunération contribue aux performances à long terme de la Société. En effet, la part de la rémunération variable dans la rémunération totale est prépondérante, et incite ainsi à la performance financière et extra-financière sur le moyen et le long terme.

Le Conseil d'administration a considéré, compte tenu du fort taux d'approbation de la dixième résolution de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 relative à la politique de rémunération 2024 applicable au Directeur Général, que cette dernière était adaptée.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

6.2.3.3 Ratios d'équité et comparaison de l'évolution annuelle des rémunérations et des performances de la Société

Ratios concernant le Président du Conseil d'administration

Tableau des ratios au titre du I. 6° et 7° de l'article L.22-10-9 du Code de commerce ⁽¹⁾

	2020 ⁽³⁾	2021	2022	2023	2024
Évolution (en %) de la rémunération d'Angeles Garcia Poveda - Présidente du Conseil d'Administration ⁽²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Informations sur le périmètre de la société Legrand S.A. ⁽⁴⁾					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	5,6	24,6	-4,1	-8,8	-15,4
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	3,7	2,9	3,1	3,4	4,0
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-5	-22	7	10	18
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	7,3	6,6	6,2	6,7	7,0
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-3	-10	-6	8	4
Informations complémentaires sur le périmètre de l'UES Legrand France ⁽⁵⁾					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	0,8	8,2	5,5	2,1	2,2
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	11,6	10,7	10,2	10,0	9,7
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-1	-8	-5	-2	-3
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	14	13,1	12,3	12,2	12,0
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-1	-6	-6	-1	-2
Performance de la société					
Chiffre d'affaires en M€	6 099,5	6 994,2	8 339,4	8 416,9	8 648,9
Variation	-7,9 %	14,7 %	19,2 %	0,90 %	2,8 %
Résultat Opérationnel Ajusté en M€	1 156,0	1 434,0	1 701,5	1 770,2	1 776,0
Variation	-12,8 %	24,0 %	18,7 %	4,0 %	0,3 %
Taux d'atteinte des objectifs de la Feuille de Route RSE	128 %	131 %	123 %	118 %	113 %
Cours de bourse 31/12 en €	73	102,9	74,8	94,1	94,0
Variation	0,5 %	41,0 %	-27,3 %	25,8 %	-0,1 %

Précisions méthodologiques

- (1) Rémunération totale brute versée ou attribuée au cours de l'exercice. Présentation conforme aux lignes directrices de l'Afep actualisées en février 2021.
- (2) Angeles Garcia-Poveda est Présidente du Conseil d'Administration depuis le 1^{er} juillet 2020. Les informations sont ici présentées sur une base annualisée pour la fonction de Président du Conseil d'Administration. La fonction a précédemment été occupée par Gilles Schnepf du 9 février 2018 au 30 juin 2020.
- (3) En 2020, Gilles Schnepf a perçu 50 % de la rémunération annuelle de Président du Conseil d'Administration au titre du 1^{er} semestre 2020 et Angeles Garcia-Poveda a perçu les autres 50 % au titre du 2nd semestre 2020.
- (4) Informations présentées sur la base du périmètre légal.
- (5) Informations complémentaires présentées sur la base d'un périmètre élargi, UES Legrand France, jugé plus représentatif. La société cotée, Legrand S.A., a en moyenne 39 salariés sur la période considérée alors que l'UES Legrand France correspond à près de 90 % de l'effectif présent en France.

Ratios concernant le Directeur Général

Tableau des ratios au titre du I. 6° et 7° de l'article L.22-10-9 du Code de commerce ⁽¹⁾

	2020	2021	2022	2023	2024
Évolution (en %) de la rémunération de Benoît Coquart - Directeur Général ⁽²⁾	-15,3	33,4	21,8	6,2	-1,6
Informations sur le périmètre de la société Legrand S.A. ⁽³⁾					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	5,6	24,6	-4,1	-8,8	-15,4
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	12,7	13,6	17,3	20,1	23,4
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-20	7	27	16	16
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	25,5	30,7	35,2	40,3	41,1
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-17	20	15	14	2
Informations complémentaires sur le périmètre de l'UES Legrand France ⁽⁴⁾					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	0,8	8,2	5,5	2,1	2,2
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	40,3	49,7	57,3	59,6	57,4
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-16	23	15	4	-4
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	48,5	60,6	69,3	72,9	70,5
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-17	25	14	5	-3
Performance de la Société					
Chiffre d'affaires en M€	6 099,5	6 994,2	8 339,4	8 416,9	8 648,9
Variation	-7,9 %	14,7 %	19,2 %	0,9 %	2,8 %
Résultat Opérationnel Ajusté en M€	1 156,0	1 434,0	1 701,5	1 770,2	1 776,2
Variation	-12,8 %	24,0 %	18,7 %	4,0 %	0,3 %
Taux d'atteinte des objectifs de la Feuille de Route RSE	128 %	131 %	123 %	118 %	113 %
Cours de bourse 31/12 en €	73,0	102,9	74,8	94,1	94,0
Variation	0,5 %	41,0 %	-27,3 %	25,8 %	-0,1 %

Précisions méthodologiques

- (1) Rémunération totale brute versée ou attribuée au cours de l'exercice. Présentation conforme aux lignes directrices de l'Afep actualisées en février 2021.
(2) Benoît Coquart a été nommé Directeur Général le 8 février 2018.
(3) Informations présentées sur la base du périmètre légal.
(4) Informations complémentaires présentées sur la base d'un périmètre élargi, UES Legrand France, jugé plus représentatif. La société cotée, Legrand S.A., a en moyenne 39 salariés sur la période considérée alors que l'UES Legrand France correspond à près de 90 % de l'effectif présent en France.

6.2.3.4 Rémunération des mandataires sociaux non dirigeants au titre de 2022, 2023 et 2024

Règles de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs à raison de leur mandat

Le Conseil d'administration a décidé, à compter de l'exercice 2024, de répartir la rémunération des administrateurs selon les modalités suivantes :

- 25 000 euros annuels sont versés à chaque administrateur au titre de la partie fixe de la rémunération.

Cette somme est majorée de 5 000 euros pour chaque présence à une séance du Conseil d'administration. Le Conseil d'administration s'étant réuni huit fois en 2024, la part variable maximale de la rémunération allouée à chaque administrateur s'est élevée à 40 000 euros. Cela est en ligne avec le Code de Gouvernement d'Entreprise qui recommande que la part variable de la rémunération des administrateurs soit prépondérante.

- 3 000 euros sont également versés à chaque administrateur membre d'un comité pour chaque présence à un comité spécialisé.
- 20 000 euros supplémentaires sont versés au Président du Comité d'audit et 10 000 euros supplémentaires sont versés aux Présidents des autres comités spécialisés.

- 20 000 euros supplémentaires sont versés à l'Administrateur Référent compte tenu de ses missions particulières.
- 2 500 euros supplémentaires par déplacement pour les administrateurs résidant hors du continent européen, s'ajoutant à la rémunération variable. Cette somme n'est pas perçue en cas de participation par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

Récapitulatif des montants versés aux administrateurs au cours des exercices 2023, 2024 et 2025

Le tableau ci-dessous présente les montants de rémunération alloués aux administrateurs à raison de leur mandat au titre des exercices 2022, 2023 et 2024 et donc versés au cours des exercices 2023, 2024 et 2025. Le montant de rémunération est calculé en fonction de la présence des administrateurs aux réunions du Conseil d'administration et du ou des comités spécialisés auxquels ils participent.

Rémunération perçue par les mandataires sociaux non dirigeants (Tableau 3 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Mandataires sociaux non dirigeants	Montants bruts versés au cours de l'exercice 2022 au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants bruts versés au cours de l'exercice 2023 au titre de l'exercice 2023 (en euros)	Montants bruts versés au cours de l'exercice 2024 au titre de l'exercice 2024 (en euros)
Olivier Bazil			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	80 000	76 000	90 000
Autres rémunérations	0	0	0
Isabelle Boccon-Gibod			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	87 000	92 667	124 000
Autres rémunérations	0	0	0
Sophie Bourdais⁽¹⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	77 000	66 000	71 000
Autres rémunérations	0	0	0
Philippe Bourdolle⁽²⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	N/A	N/A	43 917
Autres rémunérations	N/A	N/A	0
Christel Bories⁽³⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	97 000	42 167	NA
Autres rémunérations	0	0	NA
Daniel Buisson⁽⁴⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	60 000	53 000	36 083
Autres rémunérations	0	0	0
Jean-Marc Chéry			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	55 000	60 833	91 000
Autres rémunérations	0	0	0
Valérie Chort⁽⁵⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	N/A	44 000	124 000
Autres rémunérations	N/A	0	0

Mandataires sociaux non dirigeants	Montants bruts versés au cours de l'exercice 2023 au titre de l'exercice 2023 (en euros)	Montants bruts versés au cours de l'exercice 2024 au titre de l'exercice 2023 (en euros)	Montants bruts versés au cours de l'exercice 2025 au titre de l'exercice 2024 (en euros)
Benoît Coquart⁽⁶⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	0	0	0
Autres rémunérations	0	0	0
Angeles Garcia-Poveda⁽⁷⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	0	0	0
Autres rémunérations	0	0	0
E.A. Gilhuly			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	64 000	67 000	86 000
Autres rémunérations	0	0	0
Patrick Koller			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	86 000	67 000	83 000
Autres rémunérations	0	0	0
Michel Landel			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	116 000	111 000	121 833
Autres rémunérations	0	0	0
Annalisa Loustau Elia⁽⁸⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	87 000	76 000	37 250
Autres rémunérations	0	0	0
Rekha Mehrotra Menon⁽⁹⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	N/A	N/A	43 417
Autres rémunérations	N/A	N/A	0
Florent Menegaux			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	37 917	60 000	72 000
Autres rémunérations	N/A	0	0
Éliane Rouyer-Chevalier⁽¹⁰⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	115 000	45 333	NA
Autres rémunérations	0	0	NA
Clare Scherrer⁽⁵⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	N/A	44 000	83 000
Autres rémunérations	N/A	N/A	0
Gilles Schnepf⁽¹¹⁾			
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	36 083	N/A	N/A
Autres rémunérations	0	N/A	N/A
TOTAL	998 000	905 000	1 106 500

(1) Le tableau ci-dessus n'inclut pas la rémunération versée à l'administrateur représentant les salariés au titre de son contrat de travail. La rémunération due au titre des fonctions d'administrateur est versée au bénéfice de la Fondation Legrand.

(2) Administrateur dont la nomination a été effective le 29 mai 2024, le tableau ci-dessus n'inclut pas la rémunération versée à l'administrateur représentant les salariés au titre de son contrat de travail. La rémunération due au titre des fonctions d'administrateur est versée au bénéfice de l'association « Les Aguerris ».

(3) Administrateur dont les fonctions ont pris fin suite à l'Assemblée Générale du 31 mai 2023.

(4) Administrateur dont les fonctions ont pris fin le 29 mai 2024, le tableau ci-dessus n'inclut pas la rémunération versée à l'administrateur représentant les salariés au titre de son contrat de travail. La rémunération due au titre des fonctions d'administrateur est versée au bénéfice de Électriciens sans frontières.

(5) Administrateur nommé par l'Assemblée Générale du 31 mai 2023.

(6) Benoît Coquart ne perçoit pas de rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur.

(7) Angeles Garcia-Poveda ne perçoit plus de rémunération à raison de son mandat d'administratrice depuis le 1^{er} juillet 2020.

(8) Administrateur dont les fonctions ont pris fin suite à l'Assemblée Générale du 29 mai 2024.

(9) Administrateur nommé par l'Assemblée Générale du 29 mai 2024.

(10) Administrateur dont les fonctions ont pris fin suite à l'Assemblée Générale du 31 mai 2023.

(11) Gilles Schnepf percevait une rémunération à raison de son mandat d'administrateur depuis le 1^{er} juillet 2020. Administrateur dont les fonctions ont pris fin le 25 mai 2022.

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025 a approuvé le versement en 2025 du montant de la rémunération allouée aux administrateurs au titre de l'exercice 2024, soit 1 106 500 euros.

6.2.4 - Participation des mandataires sociaux dans le capital de la Société

Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.1.1 du présent document d'enregistrement universel.

6.2.5 - Éléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires

6.2.5.1 Rémunération et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice à Angeles Garcia-Poveda en qualité de Présidente du Conseil d'administration

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	625 000 €		Rémunération fixe brute annuelle arrêtée par le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des rémunérations et approuvée par l'Assemblée Générale du 29 mai 2024. Ce montant de rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration a été arrêté conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1 du présent document d'enregistrement universel, et en cohérence avec les responsabilités et missions du Président du Conseil d'administration. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération ont été (i) le rôle du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'organisation et de la direction des travaux du Conseil d'administration, (ii) les compétences du Président du Conseil d'administration et (iii) l'analyse <i>via</i> des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations versées aux présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40.
Rémunération variable annuelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
Rémunération variable différée	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Options d'actions : élément sans objet	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
	Actions de performance : élément sans objet	Actions de performance : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'actions de performance n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
	Autres attributions de titres : élément sans objet	Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.
Rémunération exceptionnelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Élément sans objet	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Valorisation des avantages de toute nature	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de départ	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de non-concurrence	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Régime de retraite supplémentaire	2 782 €		<p>Il n'existe pas d'engagement correspondant à un régime de retraite à prestations définies.</p> <p>Le Président du Conseil d'administration peut 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, dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.</p> <p>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 %).</p>
Régime de prévoyance et frais de santé	7 484 €		<p>Le Président du Conseil d'administration peut bénéficier du régime complémentaire « frais de santé » et du régime de « prévoyance : décès, incapacité, invalidité » applicables aux cadres français du Groupe, dans la mesure où il est 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.</p>

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

6.2.5.2 Rémunération et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice à Benoît Coquart en qualité de Directeur Général

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	900 000 €		Rémunération fixe brute annuelle déterminée par le Conseil d'administration du 20 mars 2024, et approuvée par l'Assemblée Générale du 29 mai 2024.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	Montant attribué au titre de l'exercice 2023 et versé en 2024 : 1 167 300 €	Montant attribué au titre de l'exercice 2024 et payable en 2025 : 1 059 300 €	<p>Le Conseil d'administration du 20 mars 2024 a décidé que la rémunération variable de Benoît Coquart au titre de l'exercice 2024 pourrait varier de 0 % à 150 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 100 % de la rémunération annuelle fixe) et serait déterminée de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ une part quantifiable représentant 80 % de cette rémunération variable annuelle, pouvant donc varier de 0 % à 120 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 80 %), calculée en fonction de critères liés à (i) la croissance organique du chiffre d'affaires 2024, (ii) la marge opérationnelle ajustée 2024 avant acquisitions, (iii) la croissance du chiffre d'affaires 2024 provenant des acquisitions (effet de périmètre) et (iv) le taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe ; ■ une part qualitative représentant 20 % de cette rémunération variable annuelle, pouvant varier de 0 % à 30 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 20 %), calculée en fonction de critères liés à (i) l'innovation et la position concurrentielle (Innovation et Recherche & Développement - nouveaux produits et transformation des <i>process</i> industriels, évolution du chiffre d'affaires réalisés avec les produits dans les segments à plus forte croissance, évolution des parts de marché), (ii) la qualité de la croissance externe (qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions, attention portée aux multiples payés, qualité de l'arrimage à court et moyen termes), (iii) développement des talents (développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés, attraction des talents et initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur). Sur la base des recommandations du Comité des rémunérations, le Conseil du 19 mars 2025 a fixé à : <ul style="list-style-type: none"> – 92,7 % de la rémunération fixe annuelle, le montant de la part variable de la rémunération 2024 due au titre de la réalisation des objectifs quantifiables, – 25 % de la rémunération fixe annuelle, le montant de la part variable de la rémunération 2024 due au titre de la réalisation des objectifs qualitatifs. <p>Cela correspond donc à un taux de réalisation de 78,5 % (égal à 117,7 % divisé par 150 %) du maximum de la rémunération variable annuelle et 117,7 % (égal à 117,7 % divisé par 100 %) de la cible, soit 1 059 300 euros (le détail du taux de réalisation des critères quantifiables et qualitatifs est présenté au paragraphe 6.2.3.2 du présent document d'enregistrement universel).</p>
Rémunération variable différée	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu.
	Options d'actions : élément sans objet	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme		Actions de performance : valorisation : 1 610 877 €	<p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 29 mai 2024 a décidé de la mise en place du Plan Actions de Performance 2024. Ce Plan Actions de Performance 2024 (dont notamment les critères de performance applicables aux actions attribuées) est décrit au paragraphe 6.2.3.2 ainsi qu'au chapitre 7.3 du présent document d'enregistrement universel. Au titre du Plan Actions de Performance 2024, l'attribution au bénéfice de Benoît Coquart, correspond à 3,9 % de l'attribution totale.</p> <p>Le nombre d'actions de performance attribuées à Benoît Coquart est de 17 700 actions (cible). Le nombre d'actions qui sera définitivement attribué pourra ensuite varier entre 0 % et 150 % du nombre d'actions initialement attribué en fonction de l'atteinte de critères de performance future. Pour rappel, le Conseil d'administration du 29 mai 2024 disposait d'une autorisation accordée par l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 (résolution 17).</p>

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
		Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu.
Rémunération exceptionnelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Élément sans objet	Benoît Coquart ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat ou sein de la Société ou au titre de ses mandats au sein des filiales de la Société.
Valorisation des avantages de toute nature	3 692 €		Un véhicule de statut a été mis à disposition en 2024 au bénéfice du Directeur Général.
Indemnité de départ	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de non-concurrence		1 an du salaire de référence (fixe + variable annuel) à la seule initiative de la Société	<p>Compte tenu du profil du Directeur Général et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018, a 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.</p> <p>Le Conseil d'administration de la Société se prononcera, après 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.</p> <p>En cas de mise en œuvre, le respect de cet engagement par le Directeur Général donnerait lieu, pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions, au versement par la Société d'une indemnité mensuelle 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.</p>
Régime de retraite supplémentaire	2 782 €		<p>Il n'existe pas d'engagement correspondant à un régime de retraite à prestations définies.</p> <p>Le Directeur Général continue par ailleurs de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du 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.</p> <p>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 %).</p>
Régime de prévoyance et frais de santé	7 484 €		Le Directeur Général bénéficie du régime complémentaire « frais de santé » et du régime de « prévoyance : décès, incapacité, invalidité » applicables aux cadres français du Groupe, dans la mesure où il est 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.

(1) Élément de rémunération dont le versement est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

[Cette page est intentionnellement laissée en blanc]

07

Actionnariat

7.1 Répartition du capital social	354
7.1.1 Structure de l'actionnariat au 31 décembre 2024 et évolution de l'actionnariat en 2024	354
7.1.2 Structure de l'actionnariat au 31 décembre 2023 et évolution de l'actionnariat en 2023	354
7.1.3 Structure de l'actionnariat au 31 décembre 2022 et évolution de l'actionnariat en 2022	355
7.1.4 Pacte d'actionnaires et accords particuliers	355
7.2 Options de souscription ou d'achat d'actions	355
7.3 Actions de performance	356
7.4 Conventions réglementées	357
7.4.1 Description et qualification	357
7.4.2 Rapport spécial des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées	357

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

7.1 - Répartition du capital social

Sauf mention contraire, les informations contenues dans ce chapitre sont arrêtées à la date du 31 décembre 2024.

7.1.1 - Structure de l'actionnariat au 31 décembre 2024 et évolution de l'actionnariat en 2024

7.1.1.1 Structure de l'actionnariat au 31 décembre 2024

Actionnaires	Actions composant le capital social		Droits de vote théoriques		Droits de vote exerçables en Assemblée Générale	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés et assimilés ⁽¹⁾	7 918 885	3,02	7 918 885	3,02	7 918 885	3,02
Autodétention ⁽²⁾	114 876	0,04	114 876	0,04	0	0
Flottant	254 211 972	96,94	254 211 972	96,94	254 211 972	96,98
TOTAL	262 245 733	100	262 245 733	100	262 130 857	100

(1) Correspond aux titres détenus au nominatif par les salariés et dirigeants mandataires sociaux en activité ou ayant exercé une activité au sein du Groupe, et aux titres détenus par les salariés et anciens salariés dans le cadre d'un FCPE.

(2) Droits de vote non exerçables en Assemblée Générale.

7.1.1.2 Évolution de l'actionnariat au cours de l'exercice 2024 et information sur les franchissements de seuils légaux

Au cours de l'exercice 2024, la Société n'a pas été informée de franchissement de seuil légal. Entre la clôture de l'exercice 2024 et le 28 février 2025, la Société n'a pas été informée de franchissement de seuil légal.

Au cours de l'exercice 2024, la Société a notamment été informée d'un franchissement de seuil statutaire, à la baisse, de Massachusetts Financial Services (MFS) Company, détenant 7,99 % du capital ou des droits de vote de la Société au 3 mai 2024.

À la connaissance de la Société, aucun actionnaire ne détient, directement ou indirectement, plus de 5 % du capital ou des droits de vote de la Société au 28 février 2025, autres que :

- Massachusetts Financial Services (MFS) Company ;
- BlackRock.

7.1.2 - Structure de l'actionnariat au 31 décembre 2023 et évolution de l'actionnariat en 2023

L'actionnariat de la Société au 31 décembre 2023 se présentait ainsi :

Actionnaires	Actions composant le capital social		Droits de vote théoriques		Droits de vote exerçables en Assemblée Générale	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés et assimilés ⁽¹⁾	8 478 727	3,21	8 478 727	3,21	8 478 727	3,23
Autodétention ⁽²⁾	1 863 478	0,71	1 863 478	0,71	0	0
Flottant	253 689 087	96,08	253 689 087	96,08	253 689 087	96,77
TOTAL	264 031 292	100	264 031 292	100	262 167 814	100

(1) Correspond aux titres détenus au nominatif par les salariés et dirigeants mandataires sociaux en activité ou ayant exercé une activité au sein du Groupe, et aux titres détenus par les salariés et anciens salariés dans le cadre d'un FCPE.

(2) Droits de vote non exerçables en Assemblée Générale.

L'information sur les franchissements de seuils légaux et l'évolution de l'actionnariat au cours de l'exercice 2023 figurent au chapitre 7.1.1 du document d'enregistrement

universel 2023 déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers sous le n° D.24-0270.

7.1.3 - Structure de l'actionnariat au 31 décembre 2022 et évolution de l'actionnariat en 2022

L'actionnariat de la Société au 31 décembre 2022 se présentait ainsi :

Actionnaires	Actions composant le capital social		Droits de vote théoriques		Droits de vote exerçables en Assemblée Générale	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés et assimilés ⁽¹⁾	9 632 549	3,61	9 632 549	3,61	9 632 549	3,61
Autodétention ⁽²⁾	149 515	0,06	149 515	0,06	0	0
Flottant	257 035 682	96,33	257 035 682	96,33	257 035 682	96,39
TOTAL	266 817 746	100	266 817 746	100	266 668 231	100

(1) Correspond aux titres détenus au nominatif par les salariés et dirigeants mandataires sociaux en activité ou ayant exercé une activité au sein du Groupe et, aux titres détenus par les salariés et anciens salariés dans le cadre d'un FCPE.

(2) Droits de vote non exerçables en Assemblée Générale.

L'information sur les franchissements de seuils légaux et l'évolution de l'actionnariat au cours de l'exercice 2022 figurent au chapitre 7.1.1 du document d'enregistrement universel 2022 déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers sous le n° D.23-0262.

7.1.4 - Pacte d'actionnaires et accords particuliers

Il n'existe, à la connaissance de la Société et à la date du présent document d'enregistrement universel, aucun pacte d'actionnaires en vigueur régissant les relations des actionnaires de la Société ni aucune action de concert.

7.2 - Options de souscription ou d'achat d'actions

Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions

Depuis le Plan 2010, aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'a été effectuée. Compte tenu de l'expiration du Plan 2010 le 4 mars 2020, aucune action ne sera plus créée à ce titre.

Options consenties et levées par les 10 premiers salariés non-mandataires sociaux

Néant.

7.3 - Actions de performance

Historique des attributions gratuites d'actions (Tableau 10 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

Plans d'actions de performance 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024

Le Conseil d'administration de la Société a approuvé la mise en œuvre des plans d'actions de performance mentionnés ci-dessous :

	Plans 2020	Plans 2021	Plans 2022	Plans 2023	Plans 2024
Date d'Assemblée	30/05/2018	26/05/2021	26/05/2021	26/05/2021	29/05/2024
Date du Conseil d'administration	26/05/2020	26/05/2021	25/05/2022	31/05/2023	29/05/2024
Nombre total d'actions de performance attribuées gratuitement	461 861	491 477	514 981	506 455	449 920
dont le nombre d'actions de performance attribuées gratuitement au dirigeant mandataire social	11 544	20 544	22 534	20 390	17 700
– Benoît Coquart	11 544	20 544	22 534	20 390	17 700
Charge IFRS 2 totale (en millions d'euros)	22,8 ⁽¹⁾	35,2 ⁽¹⁾	31,9 ⁽¹⁾	34,3 ⁽¹⁾	36,5 ⁽¹⁾
Date d'acquisition des actions	16/06/2023 ⁽²⁾	14/06/2024 ⁽²⁾	11/06/2025 ⁽⁶⁾	10/06/2026 ⁽⁶⁾	09/06/2027 ⁽⁶⁾
	14/06/2024 ⁽³⁾	12/06/2025 ⁽³⁾	10/06/2026 ⁽⁷⁾	09/06/2027 ⁽⁷⁾	07/06/2028 ⁽⁷⁾
Date de fin de période de conservation	28/05/2025 ⁽²⁾	27/05/2026 ⁽²⁾	26/05/2027 ⁽⁶⁾	31/05/2028 ⁽⁶⁾	04/06/2029 ⁽⁶⁾
	14/06/2024 ⁽³⁾	12/06/2025 ⁽³⁾	11/06/2026 ⁽⁷⁾	09/06/2027 ⁽⁷⁾	07/06/2028 ⁽⁷⁾
Nombre d'actions de performance ajustées au titre des conditions de performance	4 136 ⁽⁴⁾	94 665 ⁽⁵⁾	58 435 ⁽⁵⁾		
Nombre cumulé d'actions de performance annulées ou caduques	(42 422)	(57 148)	(50 951)	(24 958)	(6 791)
Nombre d'actions de performance souscrites au 31 décembre 2024	(423 575)	(73 968)	(479)	(452)	(79)
ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES GRATUITEMENT RESTANTES AU 31 DÉCEMBRE 2024	0	455 026	521 986	481 045	443 050

(1) Charge totale par plan évaluée à la date du Conseil d'administration avec une hypothèse de réalisation de 100 % pour chaque critère de performance. Cette charge est à étaler sur les périodes d'acquisition.

(2) Date applicable au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction.

(3) Date applicable aux autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction.

(4) Pourcentage d'atteinte des conditions de performance : se référer à la note 4.2.1.2.

(5) Ajustements estimés à la date de préparation des états financiers consolidés.

(6) Date applicable au dirigeant mandataire social et à certains membres du Comité de Direction.

(7) Date applicable à certains membres du Comité de Direction et aux autres bénéficiaires.

Si l'ensemble des actions de performance des Plans 2021 à 2024 étaient attribuées (soit 1 901 107 actions) et si ces actions étaient transférées suite à des augmentations de capital, cela représenterait une dilution de 0,7 % du capital de la Société au 31 décembre 2024.

Dans le cadre du Plan 2024, au titre de l'exercice 2024, le nombre d'actions de performance attribuées gratuitement aux 10 salariés non-mandataires sociaux de la Société les mieux dotés est 63 743 actions. Ce nombre est calculé avant application des conditions de performance et de présence attachées auxdites actions.

Les informations concernant les actions attribuées au mandataire social dirigeant ou devenues disponibles au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 figurent au paragraphe 6.2.3.2 du présent document d'enregistrement universel.

Le Directeur Général est soumis à l'obligation de conserver au moins 30 % de toutes les actions acquises (incluant les actions de performance) jusqu'à la cessation de ses fonctions.

7.4 - Conventions réglementées

7.4.1 - Description et qualification

La Société a adopté une charte interne relative à la qualification des conventions. Elle peut être consultée sur le site internet de la Société : www.legrandgroup.com/fr, dans la rubrique « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Gouvernement d'entreprise / Accueil. »

7.4.2 - Rapport spécial des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées

Assemblée générale d'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024

À l'Assemblée Générale de la société Legrand SA,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques, les modalités essentielles ainsi que les motifs justifiant de l'intérêt pour la société des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R.225-31 du code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, il nous appartient, le cas échéant, de vous communiquer les informations prévues à l'article R.225-31 du code de commerce relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'assemblée générale.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission.

CONVENTIONS SOUMISES À L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Conventions autorisées et conclues au cours de l'exercice écoulé

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention autorisée et conclue au cours de l'exercice écoulé à soumettre à l'approbation de l'assemblée générale en application des dispositions de l'article L.225-38 du code de commerce.

CONVENTIONS DÉJÀ APPROUVÉES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention déjà approuvée par l'assemblée générale dont l'exécution se serait poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Fait à Neuilly-sur-Seine et Courbevoie, le 21 mars 2025

Les commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Forvis Mazars & Associés

Camille Phelizon
Associée

Flora Camp
Associée

Gaël Lamant
Associé

[Cette page est intentionnellement laissée en blanc]

08

Informations financières consolidées concernant le patrimoine, la situation financière et les résultats du Groupe

8.1 - États financiers consolidés en normes IFRS pour les exercices clos les 31 décembre 2024 et 31 décembre 2023	360
8.1.1 - Compte de résultat consolidé	360
8.1.2 - État du résultat global de la période	361
8.1.3 - Bilan consolidé	362
8.1.4 - Tableau des flux de trésorerie consolidés	364
8.1.5 - Tableau de variation des capitaux propres consolidés	365
8.1.6 - Notes annexes aux états financiers consolidés	366
8.2 - Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2024	413
8.3 - Honoraires des Commissaires aux comptes	417
8.4 - Politique de distribution de dividendes	418
8.5 - Procédures judiciaires et d'arbitrage	418
8.6 - Changement significatif de la situation financière et commerciale	418
8.7 - Contrats importants	419
8.8 - Investissements	419
8.8.1 - Investissements industriels et frais de développement capitalisés	419
8.8.2 - Investissements en titres de participation : principales acquisitions réalisées par le Groupe	419
8.8.3 - Principales acquisitions réalisées ou en cours de réalisation par le Groupe en 2025	420

8.1 - États financiers consolidés en normes IFRS pour les exercices clos les 31 décembre 2024 et 31 décembre 2023

8.1.1 - Compte de résultat consolidé

<i>(en millions d'euros)</i>	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Chiffre d'affaires (notes 2.1 et 2.2)	8 648,9	8 416,9
Charges opérationnelles (note 2.3)		
Coût des ventes	(4 182,8)	(4 018,0)
Frais administratifs et commerciaux	(2 277,6)	(2 196,2)
Frais de recherche et développement	(406,1)	(376,3)
Autres produits (charges) opérationnels	(139,7)	(234,8)
Résultat opérationnel	1 642,7	1 591,6
Charges financières	(153,9)	(121,0)
Produits financiers	103,0	87,6
Gains (pertes) de change	(13,9)	(8,6)
Résultat financier	(64,8)	(42,0)
Résultat avant impôts	1 577,9	1 549,6
Impôts sur le résultat (note 2.4)	(409,0)	(401,1)
Résultat des entités mises en équivalence	0,0	0,0
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5
Dont :		
- Résultat net part du Groupe	1 166,4	1 148,5
- Intérêts minoritaires	2,5	0,0
Résultat net par action <i>(en euros)</i> (note 4.1.3)	4,452	4,333
Résultat net dilué par action <i>(en euros)</i> (note 4.1.3)	4,423	4,304

Les notes annexes font partie intégrante de ces états financiers consolidés.

8.1.2 - État du résultat global de la période

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5
<i>Éléments du résultat global pouvant être appelés à un reclassement ultérieur dans la section résultat net</i>		
Réserves de conversion	259,9	(129,1)
Couvertures de flux de trésorerie (note 5.1.1.1)	(12,9)	(6,5)
Impôts sur éléments directement reconnus en capitaux propres	4,7	(2,5)
<i>Éléments du résultat global qui ne seront pas reclassés ultérieurement dans la section résultat net</i>		
Écarts actuariels (note 4.5.1.1)	1,0	(10,1)
Impôts sur éléments qui ne seront pas reclassés ultérieurement en résultat	(0,3)	2,7
Autres	(0,4)	0,0
Résultat global de la période	1 420,9	1 003,0
Dont :		
- Groupe	1 419,9	1 002,6
- Intérêts minoritaires	1,0	0,4

Les notes annexes font partie intégrante de ces états financiers consolidés.

8.1.3 - Bilan consolidé

ACTIF

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actifs non courants		
Immobilisations incorporelles (note 3.1)	2 644,3	2 436,9
Goodwill (note 3.2)	6 897,2	5 476,2
Immobilisations corporelles (note 3.3)	913,8	848,3
Droits d'utilisation d'actifs (note 3.4)	294,9	260,8
Titres mis en équivalence	0,0	0,0
Autres titres immobilisés	43,0	27,7
Autres actifs non courants	142,4	145,5
Impôts différés (note 4.7)	178,7	141,0
TOTAL ACTIFS NON COURANTS	11 114,3	9 336,4
Actifs courants		
Stocks (note 3.5)	1 320,9	1 222,3
Créances clients et comptes rattachés (note 3.6)	1 051,0	969,9
Créances d'impôt courant ou exigible	212,5	192,7
Autres créances courantes (note 3.7)	294,3	302,9
Autres actifs financiers courants	1,3	1,8
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 3.8)	2 080,7	2 815,4
TOTAL ACTIFS COURANTS	4 960,7	5 505,0
TOTAL ACTIF	16 075,0	14 841,4

Les notes annexes font partie intégrante de ces états financiers consolidés.

PASSIF

(en millions d'euros)

	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Capitaux propres		
Capital social (note 4.1)	1 049,0	1 056,1
Réserves (notes 4.2 et 4.3.1)	6 679,9	6 126,5
Réserves de conversion (note 4.3.2)	(198,5)	(459,9)
Capitaux propres revenant au Groupe	7 530,4	6 722,7
Intérêts minoritaires	17,7	12,0
TOTAL CAPITAUX PROPRES	7 548,1	6 734,7
Passifs non courants		
Provisions non courantes (note 4.4. et 4.5.2)	167,1	176,8
Avantages postérieurs à l'emploi (note 4.5.1)	137,6	136,2
Emprunts non courants (note 4.6.1)	4 642,7	4 089,0
Impôts différés (note 4.7)	1 004,0	930,3
TOTAL PASSIFS NON COURANTS	5 951,4	5 332,3
Passifs courants		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	963,6	936,5
Dettes d'impôt courant ou exigible	48,1	61,9
Provisions courantes (note 4.4)	178,1	153,9
Autres passifs courants (note 4.8)	941,8	888,1
Emprunts courants (note 4.6.2)	443,5	732,3
Autres passifs financiers courants	0,4	1,7
TOTAL PASSIFS COURANTS	2 575,5	2 774,4
TOTAL PASSIF	16 075,0	14 841,4

Les notes annexes font partie intégrante de ces états financiers consolidés.

8.1.4 - Tableau des flux de trésorerie consolidés

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5
Mouvements des actifs et passifs n'ayant pas entraîné de flux de trésorerie :		
– Amortissements et dépréciations des immobilisations corporelles (note 2.3)	140,4	126,2
– Amortissements et dépréciations des immobilisations incorporelles (note 2.3)	131,0	129,4
– Amortissements et dépréciations des frais de développement capitalisés (note 2.3)	24,4	36,8
– Amortissements et dépréciations des droits d'utilisation d'actifs (note 3.4)	83,9	77,7
– Amortissement des charges financières	5,2	3,8
– Perte de valeur des <i>goodwill</i> (note 3.2)	0,0	0,0
– Variation des impôts différés non courants	6,7	12,4
– Variation des autres actifs et passifs non courants (notes 4.4 et 4.5)	28,8	2,8
– Pertes (gains) de change latents	0,1	4,8
– Résultat des entités mises en équivalence	0,0	0,0
– Autres éléments n'ayant pas d'incidence sur la trésorerie	7,8	14,0
– (Plus-values) moins-values sur cessions d'activités et d'actifs	1,4	44,1
Variation du besoin en fonds de roulement :		
– Stocks (note 3.5)	(56,5)	123,9
– Créances clients et comptes rattachés (note 3.6)	11,4	43,1
– Dettes fournisseurs et comptes rattachés	(11,7)	30,0
– Autres actifs et passifs opérationnels (notes 3.7 et 4.8)	(18,5)	38,9
Flux de trésorerie des opérations courantes	1 523,3	1 836,4
– Produit résultant des cessions d'actifs	6,8	1,7
– Investissements (notes 3.1 et 3.3)	(210,3)	(222,5)
– Frais de développement capitalisés	(29,3)	(30,8)
– Variation des autres actifs et passifs financiers non courants	7,4	(69,1)
– Acquisition et cession de filiales (sous déduction de la trésorerie) (note 1.4.2)	(1 510,4)	(92,6)
Flux de trésorerie des opérations d'investissements	(1 735,8)	(413,3)
– Augmentation de capital et prime d'émission (note 4.1.1)	0,0	0,0
– Cession (rachat) d'actions propres et contrat de liquidité (note 4.1.2)	(46,3)	(439,4)
– Dividendes payés par Legrand (note 4.1.3)	(547,0)	(504,0)
– Dividendes payés par des filiales de Legrand	0,0	0,0
– Nouveaux financements long terme (note 4.6)	801,5	700,0
– Remboursement des financements long terme* (note 4.6)	(94,4)	(79,6)
– Frais d'émission de la dette	(15,4)	(3,3)
– Augmentation (diminution) des financements court terme (note 4.6)	(613,9)	(555,7)
– Acquisition de parts d'intérêts sans prise de contrôle des filiales (note 1.4.2)	(20,3)	(45,0)
Flux de trésorerie des opérations financières	(535,8)	(927,0)
Effet net des conversions sur la trésorerie	13,6	(27,5)
Variation nette de la trésorerie	(734,7)	468,6
Trésorerie au début de la période	2 815,4	2 346,8
Trésorerie à la fin de la période (note 3.8)	2 080,7	2 815,4
Détail de certains éléments :		
– intérêts payés au cours de la période**	91,7	63,0
– impôts sur les bénéfices payés au cours de la période	437,0	462,8

* Dont 80,0 millions d'euros de remboursement de dettes financières de location pour la période de 12 mois close le 31 décembre 2024 (75,3 millions d'euros pour la période de 12 mois close le 31 décembre 2023).

** Les intérêts payés sont inclus dans les flux de trésorerie des opérations courantes ; dont 11,9 millions d'euros d'intérêts liés aux dettes financières de location pour la période de 12 mois close le 31 décembre 2024 (9,0 millions d'euros pour la période de 12 mois close le 31 décembre 2023).

Les notes annexes font partie intégrante de ces états financiers consolidés.

8.1.5 - Tableau de variation des capitaux propres consolidés

Capitaux propres revenant au Groupe							
(en millions d'euros)	Capital social	Réserves	Réserves de conversion	Écarts actuariels*	Total	Intérêts minoritaires	Total des capitaux propres
Au 31 décembre 2022	1 067,3	5 947,6	(330,4)	(47,3)	6 637,2	5,6	6 642,8
Résultat net de la période		1 148,5			1 148,5	0,0	1 148,5
Autres éléments du résultat global		(9,0)	(129,5)	(7,4)	(145,9)	0,4	(145,5)
Résultat global de la période		1 139,5	(129,5)	(7,4)	1 002,6	0,4	1 003,0
Dividendes versés		(504,0)			(504,0)	0,0	(504,0)
Augmentation de capital et prime d'émission	0,0	0,0			0,0		0,0
Annulation d'actions propres	(11,2)	(228,5)			(239,7)		(239,7)
Cession nette (rachat net) d'actions propres et contrat de liquidité		(199,7)			(199,7)		(199,7)
Variation de périmètre**		(8,0)			(8,0)	6,0	(2,0)
Impôts courants sur rachats d'actions propres		0,1			0,1		0,1
Paiements fondés sur des actions		34,2			34,2		34,2
Au 31 décembre 2023	1 056,1	6 181,2	(459,9)	(54,7)	6 722,7	12,0	6 734,7
Résultat net de la période		1 166,4			1 166,4	2,5	1 168,9
Autres éléments du résultat global		(8,6)	261,4	0,7	253,5	(1,5)	252,0
Résultat global de la période		1 157,8	261,4	0,7	1 419,9	1,0	1 420,9
Dividendes versés		(547,0)			(547,0)		(547,0)
Augmentation de capital et prime d'émission (note 4.1.1)	0,0	0,0			0,0		0,0
Annulation d'actions propres (note 4.1.1)	(7,1)	(152,9)			(160,0)		(160,0)
Cession nette (rachat net) d'actions propres et contrat de liquidité (note 4.1.2)		113,7			113,7		113,7
Variation de périmètre**		(56,6)			(56,6)	4,7	(51,9)
Impôts courants sur rachats d'actions propres		0,0			0,0		0,0
Paiements fondés sur des actions (note 4.2)		37,7			37,7		37,7
Au 31 décembre 2024	1 049,0	6 733,9	(198,5)	(54,0)	7 530,4	17,7	7 548,1

* Nets d'impôts différés.

** Correspond principalement aux augmentations des pourcentages d'intérêt par complément d'acquisition, ainsi qu'aux puts sur intérêts minoritaires.

Les notes annexes font partie intégrante de ces états financiers consolidés.

8.1.6 - Notes annexes aux états financiers consolidés

Chiffres clés	367
NOTE 1 - Bases de préparation des comptes consolidés	368
NOTE 1.1 Informations générales	368
NOTE 1.2 Principes comptables	368
NOTE 1.3 Opérations et événements importants de la période	370
NOTE 1.4 Périmètre de consolidation	371
NOTE 2 - Résultats de l'exercice	373
NOTE 2.1 Informations sectorielles	373
NOTE 2.2 Chiffre d'affaires	375
NOTE 2.3 Principales charges opérationnelles par nature	376
NOTE 2.4 Impôts sur le résultat	377
NOTE 3 - Détails sur les éléments non courants et courants de l'actif	377
NOTE 3.1 Immobilisations incorporelles	377
NOTE 3.2 <i>Goodwill</i>	379
NOTE 3.3 Immobilisations corporelles	381
NOTE 3.4 Droits d'utilisation d'actifs	383
NOTE 3.5 Stocks	385
NOTE 3.6 Créances clients et comptes rattachés	386
NOTE 3.7 Autres créances courantes	386
NOTE 3.8 Trésorerie et équivalents de trésorerie	387
NOTE 4 - Détails sur les éléments non courants et courants du passif	387
NOTE 4.1 Capital social et résultat net par action	387
NOTE 4.2 Plans de souscription ou d'achat d'actions et plans d'actions de performance	389
NOTE 4.3 Réserves et réserves de conversion	394
NOTE 4.4 Provisions	395
NOTE 4.5 Avantages long terme au personnel	395
NOTE 4.6 Emprunts non courants et courants	399
NOTE 4.7 Impôts différés	402
NOTE 4.8 Autres passifs courants	403
NOTE 5 - Autres informations	403
NOTE 5.1 Instruments financiers et gestion des risques	403
NOTE 5.2 Enjeux climatiques	407
NOTE 5.3 Informations relatives aux parties liées	409
NOTE 5.4 Engagements hors bilan	409
NOTE 5.5 Litiges et passifs éventuels	409
NOTE 5.6 Honoraires des Commissaires aux comptes	410
NOTE 5.7 Événements postérieurs à la clôture	410
NOTE 5.8 Réconciliation des chiffres clés	410

CHIFFRES CLÉS

(en millions d'euros)	2024	2023
Chiffre d'affaires	8 648,9	8 416,9
Résultat opérationnel ajusté	1 776,0	1 770,2
En % du chiffre d'affaires	20,5 %	21,0 %
	20,6 % avant acquisitions ⁽¹⁾	
Résultat opérationnel	1 642,7	1 591,6
En % du chiffre d'affaires	19,0 %	18,9 %
Résultat net part du Groupe ajusté	1 166,4	1 203,1
En % du chiffre d'affaires	13,5 %	14,3 %
Résultat net part du Groupe	1 166,4	1 148,5
En % du chiffre d'affaires	13,5 %	13,6 %
Cash flow libre normalisé	1 357,0	1 326,7
En % du chiffre d'affaires	15,7 %	15,8 %
Cash flow libre	1 290,5	1 584,8
En % du chiffre d'affaires	14,9 %	18,8 %
Dettes financières nettes au 31 décembre	3 005,5	2 005,9

(1) À périmètre 2023 et hors Russie.

Le résultat opérationnel ajusté est défini comme le résultat opérationnel ajusté : i/ des amortissements et dépréciations liés aux revalorisations d'actifs lors des acquisitions et des autres impacts sur le compte de résultat liés aux acquisitions, ii/ des impacts liés au désengagement de Russie (dépréciation d'actifs et cession effective), ainsi que, iii/ le cas échéant, des pertes de valeur de goodwill.

Le cash flow libre est défini comme la somme des flux de trésorerie des opérations courantes et du produit résultant des cessions d'actifs, minorée des investissements et des frais de développement capitalisés.

Le cash flow libre normalisé est défini comme la somme des flux de trésorerie des opérations courantes, sur la base d'un besoin en fonds de roulement représentant 10 % du chiffre d'affaires des 12 derniers mois à structure et taux de change constants et rapporté à la période considérée, et du produit résultant des cessions d'actifs, minorée des investissements et des frais de développement capitalisés.

La dette financière nette est définie comme la somme des emprunts courants et des emprunts non courants minorée de la trésorerie et équivalents de trésorerie et des valeurs mobilières de placement.

La réconciliation des chiffres clés avec les états financiers est disponible dans la note 5.8.

NOTE 1 - Bases de préparation des comptes consolidés

NOTE 1.1 Informations générales

Legrand (« la Société ») et ses filiales (collectivement « Legrand » ou « le Groupe ») constituent le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment.

Le Groupe compte des filiales de production ou de distribution et des bureaux dans près de 90 pays et vend ses produits dans environ 170 pays.

La Société est une société anonyme (K65D) immatriculée et domiciliée en France. Son siège social se situe 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 87000 Limoges (France).

Le 10 avril 2024, le document d'enregistrement universel au titre de l'exercice 2023 a été déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers sous le numéro D.24-0270.

Les présents états financiers consolidés couvrent la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, ils ont été arrêtés le 12 février 2025 par le Conseil d'administration.

Tous les montants sont présentés en millions d'euros avec un chiffre après la virgule, sauf indication contraire. Certains totaux peuvent présenter des écarts d'arrondis.

NOTE 1.2 Principes comptables

Legrand est une société anonyme de droit français, soumise à l'ensemble des textes régissant les sociétés commerciales en France, et en particulier, aux dispositions du Code de commerce.

Les comptes consolidés du Groupe ont été établis pour la période de douze mois close le 31 décembre 2024, conformément aux normes IFRS (*International Financial Reporting Standards*) et aux publications du Comité d'interprétations IFRS (*IFRS Interpretations Committee*) telles qu'adoptées par l'Union européenne et d'application obligatoire au 1^{er} janvier 2024.

Les textes publiés par l'IASB (*International Accounting Standards Board*) et non adoptés au niveau européen ne sont pas applicables au Groupe.

La présentation des états financiers en normes IFRS repose sur certaines estimations comptables déterminantes. Elle exige aussi que la Direction exerce son jugement dans l'application des principes comptables. Les domaines complexes ou impliquant une marge d'appréciation élevée, ou ceux dans lesquels les hypothèses et les estimations ont une incidence importante sur les états financiers consolidés sont indiqués en note 1.2.3.

Les comptes consolidés sont établis selon la convention des coûts historiques à l'exception de certaines catégories d'actifs et de passifs conformément aux règles édictées par les IFRS. Les catégories concernées sont mentionnées dans la note 5.1.1.2.

NOTE 1.2.1 Nouvelles normes, amendements ou interprétations pouvant avoir une incidence sur les états financiers du Groupe

NOTE 1.2.1.1 Nouvelles normes, amendements ou interprétations appliqués par le Groupe de manière obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2024, avec incidence significative sur les états financiers 2024 du Groupe

Non applicable.

NOTE 1.2.1.2 Nouvelles normes, amendements ou interprétations appliqués par le Groupe de manière obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2024, sans incidence significative sur les états financiers 2024 du Groupe

Amendement à IAS 1 – Classement des passifs en tant que passifs courants ou non courants

En janvier 2020, l'IASB a publié un amendement à la norme IAS 1 – Classement des passifs en tant que passifs courants et non courants.

Cet amendement vise à préciser les critères de classement d'un passif en tant que passif courant ou non courant.

L'application de cet amendement n'a pas eu d'incidence significative sur les états financiers du Groupe au 31 décembre 2024.

Amendements à IFRS 16 – Dette de location dans une transaction de cession-bail

En septembre 2022, l'IASB a publié les amendements à la norme IFRS 16 – Dette de location dans une transaction de cession-bail.

Ces amendements apportent des clarifications sur l'évaluation ultérieure des transactions de cession-bail lorsque la vente initiale de l'actif sous-jacent répond aux critères d'IFRS 15 pour être comptabilisée comme une vente. En particulier, ces amendements précisent comment évaluer ultérieurement la dette de location résultant de ces transactions en présence de loyers variables qui ne dépendent pas d'un indice ou d'un taux.

L'application de ces amendements n'a pas eu d'incidence significative sur les états financiers du Groupe au 31 décembre 2024.

Amendement à IAS 7 / IFRS 7 – Accords de financement des fournisseurs

En mai 2023, l'IASB a publié un projet intitulé Accords de financement de fournisseurs (Projet de modification d'IAS 7 et d'IFRS 7) afin d'ajouter des obligations d'information et des « indications » dans les obligations existantes exigeant des entités de fournir des informations qualitatives et quantitatives au sujet des ententes de financement de fournisseurs.

Une entité doit appliquer les modifications d'IAS 7 pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2024 (et l'application anticipée est permise) et les modifications d'IFRS 7 au moment d'appliquer celles d'IAS 7.

L'application de cet amendement n'a pas eu d'incidence significative sur les états financiers du Groupe au 31 décembre 2024.

NOTE 1.2.1.3 Nouvelles normes, amendements ou nouvelles interprétations adoptés par l'Union européenne d'application obligatoire au Groupe à compter des exercices futurs

Amendement IAS 21 – Absence de convertibilité

En août 2023, l'IASB a publié le document intitulé « Absence de convertibilité (modifications d'IAS 21) », qui renferme des indications pour préciser dans quelles situations une monnaie est convertible et comment déterminer le cours de change en l'absence de convertibilité.

Cet amendement est d'application obligatoire pour les exercices ouverts au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2025.

Une application anticipée est permise. Si l'entité applique la modification à une période antérieure, elle doit l'indiquer. La date de première application est la date d'ouverture de l'exercice pour lequel l'entité applique la présente norme pour la première fois.

Cet amendement ne devrait pas avoir d'impact significatif sur les états financiers du Groupe.

NOTE 1.2.1.4 Nouvelles normes, amendements ou nouvelles interprétations non encore adoptés par l'Union européenne d'application obligatoire au Groupe à compter des exercices futurs

Amendement IFRS 9 – Exigences de classement et d'évaluation des instruments financiers

En mai 2024, l'IASB a publié des amendements à la norme IFRS 9 – Exigences de classement et d'évaluation des instruments financiers.

Avec ces amendements, l'IASB a également introduit des exigences d'informations supplémentaires afin d'accroître la transparence pour les investisseurs concernant les investissements dans des instruments de capitaux propres désignés à la juste valeur par l'intermédiaire d'autres éléments du résultat global et d'instruments financiers comportant des caractéristiques conditionnelles, par exemple des caractéristiques liées à des objectifs ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance).

Cet amendement, qui n'a pas encore été adopté par l'Union européenne, devrait entrer en vigueur pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2026.

Cet amendement ne devrait pas avoir d'impact significatif sur les états financiers du Groupe.

Nouvelle norme IFRS 18 – Présentation et informations à fournir dans les états financiers

En avril 2024, l'IASB a publié la norme IFRS 18 visant à améliorer la comparabilité, la qualité et la transparence des informations financières. Cette norme renforce le rôle de présentation structurée des états financiers primaires et souligne l'importance des notes annexes. Elle introduit des règles d'agrégation et de désagrégation pour une meilleure granularité des informations.

Cette norme qui n'a pas encore été adoptée par l'Union européenne, devrait entrer en vigueur pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2027.

L'analyse d'impact est en cours.

NOTE 1.2.1.5 Normes nouvellement applicables par le Groupe

Amendement à IAS 12 – Réforme fiscale internationale – Modèle de règle du Pilier 2

En décembre 2022, l'Union européenne a publié la Directive 2022/2523 afin de mettre en œuvre la réforme fiscale de l'OCDE.

Cette directive s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024.

De plus, l'IASB a publié un amendement à la norme IAS 12 « Réforme fiscale internationale – Modèle de règle du Pilier 2 » applicable pour les exercices ouverts à partir du 1^{er} janvier 2023, qui introduit une exemption temporaire à la comptabilisation des actifs ou passifs d'impôts différés liés à cet impôt minimum.

Cette réforme n'a pas eu d'incidence significative sur les états financiers du Groupe au 31 décembre 2024.

NOTE 1.2.2 Principes de consolidation

Les filiales sont consolidées si elles sont contrôlées par le Groupe.

Le Groupe exerce un contrôle exclusif sur une entité lorsqu'il détient le pouvoir sur cette entité, c'est-à-dire qu'il dispose de

droits substantifs pour diriger les activités clés de l'entité, qu'il a une exposition ou des droits aux rendements variables de cette entité ; et lorsqu'il a la capacité d'agir sur ces rendements.

De telles entités sont consolidées par intégration globale à compter de la date à laquelle le contrôle est transféré au Groupe. Elles sont déconsolidées à la date à laquelle ce contrôle cesse.

Une entité sur laquelle le Groupe exerce :

- soit une influence notable (situation qui se produit généralement lorsque la participation du Groupe représente plus de 20 % des droits de vote sans toutefois lui conférer de droits substantifs pour diriger les activités clés de l'entité) ;
- soit un contrôle conjoint (situation où la participation confère au Groupe des droits substantifs pour diriger

conjointement avec un partenaire les activités clés de l'entité, *i.e.* ne confère pas au Groupe le contrôle exclusif) ; est consolidée par mise en équivalence.

De telles entités sont initialement constatées au coût d'acquisition et consolidées à compter de la date à laquelle le contrôle est transféré au Groupe. Elles sont déconsolidées à la date à laquelle ce contrôle cesse.

Les éléments comptables portés dans les états financiers de chacune des entités du Groupe sont mesurés dans la monnaie du principal espace économique dans lequel elles exercent leurs activités (« monnaie fonctionnelle »). Les états financiers consolidés sont présentés en euro qui est la monnaie fonctionnelle et de présentation de la Société.

NOTE 1.2.3 Utilisation de jugements et d'estimations

La préparation des états financiers conformes aux IFRS exige que la Direction réalise des estimations et formule des hypothèses qui se traduisent dans la détermination des actifs et des passifs inscrits au bilan, des actifs et passifs éventuels, ainsi que des produits et charges enregistrés dans le compte de résultat de la période comptable considérée. Les résultats réels peuvent différer de ces estimations.

Ces estimations et ces appréciations sont régulièrement revues et se fondent sur l'expérience historique et d'autres facteurs, notamment sur des anticipations d'événements futurs jugées raisonnables compte tenu des circonstances.

NOTE 1.2.3.1 Perte de valeur des *goodwill* et dépréciation des autres immobilisations incorporelles

Le Groupe effectue au moins une fois par an un test de perte de valeur des marques à durée d'utilité indéfinie et des *goodwill*, ainsi qu'à chaque fois que des indicateurs montrent qu'une perte de valeur a pu être encourue.

Les immobilisations incorporelles dont la durée d'utilité est définie sont amorties sur leur durée d'utilité et font également l'objet de tests de dépréciation quand apparaissent certains indicateurs de dépréciation.

Des événements futurs pourraient amener le Groupe à conclure à l'existence de dépréciations ou de pertes de valeur

de certains actifs incorporels associés aux activités acquises. Toute perte de valeur résultante pourrait avoir une incidence défavorable non négligeable sur la situation financière consolidée et sur le résultat opérationnel du Groupe.

Les prévisions de flux de trésorerie futurs actualisés (utilisés pour les tests périodiques de perte de valeur des *goodwill* et des marques à durée d'utilité indéfinie) reposent sur des estimations réalisées par la Direction sur des hypothèses clés, en particulier sur les taux d'actualisation, les taux de croissance et de rentabilité moyen terme.

NOTE 1.2.3.2 Comptabilisation des impôts sur le résultat

Dans le cadre de la préparation des comptes consolidés, le Groupe est tenu d'évaluer les impôts sur le résultat dans chacun des pays où il est implanté. Cette opération consiste à estimer l'exposition réelle actuelle à l'impôt et à évaluer les différences temporelles découlant d'un traitement différent de postes, comme les produits ou les charges constatés d'avance, aux fins fiscales et comptables. Ces différences donnent lieu à des impôts différés actifs et passifs, qui sont constatés dans le bilan consolidé.

Le Groupe doit ensuite évaluer la recouvrabilité des actifs d'impôts différés sur le bénéfice imposable. Seuls sont

activés les impôts différés pour lesquels la recouvrabilité est probable, sur la base des prévisions de bénéfice fiscal validées par la Direction.

Le Groupe n'a pas reconnu la totalité des impôts différés actifs car il est probable qu'il ne pourra pas utiliser une partie de ces actifs avant leur expiration, cette partie se composant essentiellement de pertes d'exploitation nettes reportées sur les exercices suivants et de crédits d'impôts étrangers. L'appréciation est fondée sur les estimations de la Direction du bénéfice imposable futur par territoire d'activité et sur le délai pendant lequel les impôts différés actifs seront recouvrables.

NOTE 1.2.3.3 Autres actifs et passifs soumis à estimation

Les autres actifs et passifs soumis à l'utilisation d'estimations comprennent les provisions pour retraite, la dépréciation des autres actifs (créances clients, stocks, actifs financiers), les paiements fondés sur des actions, les provisions pour

risques et charges, les droits d'utilisation d'actifs, les frais de développement capitalisés ainsi que les ristournes de fin d'année qui pourraient être accordées aux clients.

NOTE 1.3 Opérations et événements importants de la période

Aucune opération ni aucun événement significatifs ne sont à signaler au cours de la période.

NOTE 1.4 Périmètre de consolidation

NOTE 1.4.1 Liste des principales sociétés consolidées

Les états financiers consolidés comprennent les états financiers de Legrand et des 249 filiales qu'elle contrôle.

La liste suivante indique les principales filiales opérationnelles consolidées au 31 décembre 2024 par intégration globale.

Europe

Legrand Group Belgium	Belgique	Diegem
Legrand Group España	Espagne	Madrid
Ensto Building Systems	Finlande	Porvoo
Legrand France	France	Limoges
Legrand SNC	France	Limoges
Netatmo	France	Boulogne-Billancourt
Legrand ZRT	Hongrie	Szentes
Davenham Switchgear Limited	Irlande	Dublin
Bticino SpA	Italie	Varese
Borri SpA	Italie	Bibbiena
Legrand Nederland B.V.	Pays-Bas	Boxtel
Legrand Pologne	Pologne	Zabkowice
Legrand Electric	Royaume-Uni	Birmingham
Emos	République tchèque	Prerov
Inform Elektronik	Turquie	Pelitli
Legrand Elektrik	Turquie	Gebze

Amérique du Nord et Centrale

Approved Network LLC	États-Unis	Westlake Village
Finelite Inc.	États-Unis	Union City
Focal Point LLC	États-Unis	Chicago
Kenall Manufacturing Co.	États-Unis	Kenosha
Legrand AV Inc.	États-Unis	Eden Prairie
Legrand DPC, LLC	États-Unis	West Hartford
Pass & Seymour Inc.	États-Unis	Syracuse
Raritan Inc.	États-Unis	Somerset
Starline Holdings LLC	États-Unis	Canonsburg
The WattStopper Inc.	États-Unis	Santa Clara
The Wiremold Company	États-Unis	West Hartford
Bticino de Mexico SA de CV	Mexique	Querétaro

Reste du Monde

Legrand Group Pty Ltd	Australie	Sydney
Clamper Industria e Comercio S.A	Brésil	Belo Horizonte
Legrand Brazil LTDA	Brésil	Sao Paulo
HDL Da Amazonia Industria Eletronica Ltda	Brésil	Manaus
Legrand Bticino Chile Ltda	Chili	Santiago
Servicios de Respaldo de Energía Técnica Spa	Chili	Antofagasta
DongGuan Rocom Electric	Chine	Dongguan
Legrand Intelligent Electrical (Huizhou) Co., Ltd	Chine	Huizhou
Legrand Low Voltage Electrical (Wuxi) Co.,Ltd	Chine	Wuxi
Legrand Colombia	Colombie	Bogota
Novateur Electrical and Digital Systems	Inde	Bombay

NOTE 1.4.2 Évolution du périmètre de consolidation

Le calendrier d'intégration, dans les comptes consolidés, des acquisitions réalisées depuis fin 2022 est le suivant :

2023	31 mars	30 juin	30 septembre	31 décembre
Intégration globale				
Voltadis	Au bilan uniquement	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
A. & H. Meyer	Au bilan uniquement	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
Power Control	Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	9 mois de résultat	12 mois de résultat
Encelium	Au bilan uniquement	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
Clamper	Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	11 mois de résultat
Teknica			Au bilan uniquement	4 mois de résultat
MSS				Au bilan uniquement

Legrand a réalisé, en date du 4 octobre 2023, la cession de son activité russe.

2024	31 mars	30 juin	30 septembre	31 décembre
Intégration globale				
Voltadis	3 mois de résultat	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
A. & H. Meyer	3 mois de résultat	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
Power Control	3 mois de résultat	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
Encelium	3 mois de résultat	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
Clamper	3 mois de résultat	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
Teknica	3 mois de résultat	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
MSS	Au bilan uniquement	6 mois de résultat	9 mois de résultat	12 mois de résultat
ZPE Systems	Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	12 mois de résultat
Enovation		Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	7 mois de résultat
Netrack		Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	9 mois de résultat
Davenham		Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	6 mois de résultat
VASS		Au bilan uniquement	Au bilan uniquement	7 mois de résultat
UPSistemas			Au bilan uniquement	Au bilan uniquement
APP				Au bilan uniquement
Power Bus Way				Au bilan uniquement
Circul'R				Au bilan uniquement

Au cours de l'exercice 2024, le Groupe a réalisé les acquisitions suivantes :

- ZPE Systems, spécialiste américain de premier plan des *serial console servers* qui permettent l'accès et la gestion à distance d'équipements informatiques réseaux dans les centres de données. Basé à Fremont en Californie, ZPE Systems emploie plus de 140 personnes et réalise un chiffre d'affaires annuel de plus de 80 millions de dollars ;
- Enovation, *leader* néerlandais des logiciels de santé dans le marché de la santé connectée et de l'assistance à l'autonomie. Basé à Rotterdam, Enovation emploie plus de 350 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 60 millions d'euros ;
- Netrack, spécialiste indien dans la fabrication de *racks* pour serveurs et réseaux, notamment pour les centres de données. Basé à Bangalore, Netrack emploie plus de 250 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 10 millions d'euros ;
- Davenham, spécialiste irlandais de systèmes de distribution de puissance basse tension (protection,

coupeure, mesure et distribution d'énergie) pour tous types de centres de données et notamment *hyperscale*. Basé à Dublin, Davenham emploie 350 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de près de 120 millions d'euros réalisé principalement en Europe ainsi qu'aux États-Unis ;

- VASS, *leader* australien des *busbars*⁽¹⁾, principalement à destination des centres de données. Basé à Ingleburn, Sydney, VASS emploie près de 40 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de moins de 10 millions d'euros réalisé principalement en Australie et en Asie-Pacifique ;
- UPSistemas, spécialiste colombien de l'intégration, la mise en service, la maintenance et le suivi d'infrastructures techniques, en particulier à destination des centres de données. Basé à Bogota, UPSistemas emploie plus de 300 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 30 millions d'euros ;
- APP, *leader* australien en cheminements de câbles (conduits) pour tous types de bâtiments. Basé à Sydney, Australian Plastic Profile emploie environ 250 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 100 millions d'euros ;

(1) *Busbars* : Systèmes d'alimentation électrique par jeux de barres métalliques.

- Power Bus Way, spécialiste nord-américain de premier plan des gaines de puissance, principalement à destination des centres de données. Basé à Toronto, Power Bus Way emploie plus de 120 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 70 millions d'euros réalisé principalement aux États-Unis ainsi qu'au Canada ; et
- Circul'R, société française d'expertise et conseil en économie circulaire comprenant 37 collaborateurs.

Le montant des acquisitions de filiales, sous déduction de la trésorerie acquise, s'est élevé à 1 510,4 millions d'euros au cours de l'exercice 2024.

Au 31 décembre 2024, ces acquisitions ont donné lieu à la comptabilisation d'actifs incorporels hors *goodwill* de 216,9 millions d'euros, d'autres actifs nets des passifs acquis de 57,3 millions d'euros, et d'un *goodwill* provisoire de 1 236,2 millions d'euros.

NOTE 2 - Résultats de l'exercice

NOTE 2.1 Informations sectorielles

Conformément à IFRS 8, les secteurs opérationnels sont déterminés sur la base du *reporting* mis à la disposition du principal décideur opérationnel et de la Direction du Groupe.

Compte tenu du caractère local des activités de Legrand, la gestion du Groupe est organisée par pays ou groupe de pays et le *reporting* interne est réparti en trois secteurs opérationnels :

- l'Europe qui regroupe l'Allemagne, le Benelux, la France, l'Ibérie (l'Espagne et le Portugal), l'Irlande, l'Italie, la Pologne, le Royaume-Uni, et la Turquie ;
- l'Amérique du Nord et Centrale qui comprend le Canada, les États-Unis, le Mexique ainsi que les pays d'Amérique Centrale ; et

- le Reste du Monde qui comprend principalement l'Amérique du Sud (qui comprend notamment le Brésil, le Chili et la Colombie), l'Australie, la Chine et l'Inde.

Ces trois secteurs opérationnels sont placés sous la responsabilité de trois dirigeants de secteur qui rendent compte directement au principal décideur opérationnel du Groupe.

Les modèles économiques des filiales de ces secteurs sont très similaires. En effet, leurs ventes sont constituées de produits d'infrastructure électrique et numérique du bâtiment pour l'essentiel à destination d'installateurs électriciens principalement par l'intermédiaire de distributeurs tiers.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Période de 12 mois close le 31 décembre 2024

<i>(en millions d'euros)</i>	Europe	Amérique du Nord et Centrale	Reste du Monde	Total
Chiffre d'affaires à tiers	3 634,0 ⁽¹⁾	3 504,7 ⁽²⁾	1 510,2	8 648,9
Coût des ventes	(1 668,2)	(1 686,7)	(827,9)	(4 182,8)
Frais administratifs, commerciaux, R&D	(1 128,8)	(1 153,6)	(401,3)	(2 683,7)
Autres produits (charges) opérationnels	(35,8)	(86,0)	(17,9)	(139,7)
Résultat opérationnel	801,2	578,4	263,1	1 642,7
– dont i/ amortissements, frais et produits liés aux acquisitions et ii/ impacts liés au désengagement de Russie (dépréciation d'actifs et cession effective)				
• enregistrés en frais administratifs, commerciaux, R&D	(34,6)	(83,0)	(13,5)	(131,1)
• enregistrés en autres produits (charges) opérationnels	(2,2)	0,0	0,0	(2,2)
– dont perte de valeur des <i>goodwill</i>	0,0	0,0	0,0	0,0
Résultat opérationnel ajusté	838,0	661,4	276,6	1 776,0
– dont amortissements et dépréciations des immobilisations corporelles	(86,5)	(26,4)	(26,9)	(139,8)
– dont amortissements et dépréciations des immobilisations incorporelles	(14,2)	(2,6)	(2,0)	(18,8)
– dont amortissements et dépréciations des frais de développement	(22,4)	0,0	(2,0)	(24,4)
– dont amortissements et dépréciations des droits d'utilisation d'actifs	(33,1)	(29,2)	(21,6)	(83,9)
– dont charges liées aux restructurations	(28,7)	(35,4)	(10,5)	(74,6)
Investissements	(134,5)	(33,9)	(41,9)	(210,3)
Frais de développement capitalisés	(27,6)	0,0	(1,8)	(29,4)
Immobilisations corporelles nettes	580,4	174,4	159,0	913,8
Total actifs courants	2 966,1	1 136,3	858,3	4 960,7
Total passifs courants	1 441,0	649,6	484,9	2 575,5

(1) Dont France : 1 185,4 millions d'euros.

(2) Dont États-Unis : 3 196 millions d'euros.

Période de 12 mois close le 31 décembre 2023

(en millions d'euros)	Europe	Amérique du Nord et Centrale	Reste du Monde	Total
Chiffre d'affaires à tiers	3 652,2 ⁽¹⁾	3 294,9 ⁽²⁾	1 469,8	8 416,9
Coût des ventes	(1 676,0)	(1 549,4)	(792,6)	(4 018,0)
Frais administratifs, commerciaux, R&D	(1 095,0)	(1 090,9)	(386,6)	(2 572,5)
Autres produits (charges) opérationnels	(114,4)	(94,2)	(26,2)	(234,8)
Résultat opérationnel	766,8	560,4	264,4	1 591,6
– dont i/ amortissements, frais et produits liés aux acquisitions et ii/ impacts liés au désengagement de Russie (dépréciation d'actifs et cession effective)				
• enregistrés en frais administratifs, commerciaux, R&D	(31,9) ⁽³⁾	(79,6)	(12,8)	(124,3)
• enregistrés en autres produits (charges) opérationnels	(54,3)	0,0	0,0	(54,3)
– dont perte de valeur des <i>goodwill</i>	0,0	0,0	0,0	0,0
Résultat opérationnel ajusté	853,0	640,0	277,2	1 770,2
– dont amortissements et dépréciations des immobilisations corporelles	(74,9)	(26,3)	(24,7)	(125,9)
– dont amortissements et dépréciations des immobilisations incorporelles	(13,1)	(2,7)	(1,8)	(17,6)
– dont amortissements et dépréciations des frais de développement	(35,2)	0,0	(1,6)	(36,8)
– dont amortissements et dépréciations des droits d'utilisation d'actifs	(29,6)	(27,7)	(20,4)	(77,7)
– dont charges liées aux restructurations	(26,6)	(20,6)	(14,3)	(61,5)
Investissements	(144,1)	(36,0)	(42,5)	(222,6)
Frais de développement capitalisés	(29,3)	0,0	(1,5)	(30,8)
Immobilisations corporelles nettes	535,5	162,1	150,7	848,3
Total actifs courants	3 564,1	1 079,0	861,9	5 505,0
Total passifs courants	1 734,7	557,3	482,4	2 774,4

(1) Dont France : 1 307,5 millions d'euros.

(2) Dont États-Unis : 3 043,0 millions d'euros.

(3) Dont Russie : (54,3) millions d'euros.

NOTE 2.2 Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires du Groupe provient très majoritairement de la vente de produits auprès de distributeurs généralistes ou spécialistes, dont les deux principaux représentaient en 2024 environ 15 % du chiffre d'affaires net consolidé. Le Groupe estime qu'aucun autre distributeur ne représente plus de 5 % du chiffre d'affaires consolidé.

Les contrats avec les clients distributeurs sont signés pour une durée d'un an. En règle générale, il n'existe dans ces contrats qu'une obligation de performance unique consistant à vendre et livrer des produits au client (l'obligation de performance relative à la livraison étant non matérielle dans le cadre des contrats avec les clients).

Dans le cadre de ces contrats, le Groupe porte les principaux risques et avantages liés à la vente des produits, et agit donc en tant que principal (et non agent).

La comptabilisation du chiffre d'affaires est généralement effectuée à une date donnée, correspondant à la date à laquelle le contrôle de l'actif (produits ou, plus rarement, services) est transféré au client, soit généralement à la date d'expédition dans le cas des ventes de produits. Dans le cas

spécifique des ventes de services dont le client consomme les avantages au fur et à mesure de leur fourniture, la comptabilisation du chiffre d'affaires est effectuée en continu, i.e. est étalée sur la période de fourniture des services au client.

Les contrats avec les clients incluent généralement des paiements variables en leur faveur, principalement des remises et ristournes différées, et dans une moindre mesure des retours commerciaux. Ces paiements variables faits aux clients sont estimés pour leur montant le plus probable et comptabilisés au moment de la comptabilisation du chiffre d'affaires. Par défaut, les paiements variables faits aux clients sont comptabilisés en diminution du chiffre d'affaires. Seuls les paiements faits aux clients en contrepartie du transfert par ces clients de produits ou de services sont comptabilisés en frais commerciaux, pour la partie de ces paiements correspondant à la juste valeur des produits ou services transférés.

Le chiffre d'affaires du Groupe s'établit à 8 648,9 millions d'euros en 2024, en augmentation totale par rapport à 2023

de 2,8 %, du fait d'une croissance organique de 1,0 %, de la variation de périmètre de 2,2 %, dont 2,8 % lié aux acquisitions et (0,6 %) d'impact net lié à la cession effective

des activités russes en 2023, et d'effets de change défavorables (0,5 %).

L'évolution du chiffre d'affaires par destination se ventile de la façon suivante :

Chiffre d'affaires (en millions d'euros sauf %)	Période de 12 mois close le 31 décembre					
	2024	2023	Variation totale	Variation de périmètre	Croissance organique ⁽¹⁾	Effet change
Europe	3 458,4	3 489,5	(0,9 %)	1,3 %	(2,3 %)	0,3 %
Amérique du Nord et Centrale	3 465,8	3 246,3	6,8 %	2,3 %	4,5 %	(0,1 %)
Reste du Monde	1 724,7	1 681,1	2,6 %	4,0 %	1,3 %	(2,6 %)
Total consolidé	8 648,9	8 416,9	2,8 %	2,2 %	1,0 %	(0,5 %)

(1) À structure et taux de change constants.

Le Groupe commercialise ses produits à destination de pays matures ainsi que de nombreuses nouvelles économies (Europe de l'Est et Turquie dans le secteur opérationnel Europe ; Amérique Centrale et Mexique dans le secteur

opérationnel Amérique du Nord et Centrale ; Asie hors Corée du Sud, Japon et Australie, Amérique du Sud, Afrique et Moyen-Orient dans le secteur opérationnel Reste du Monde).

Le chiffre d'affaires par destination réalisé dans ces deux ensembles géographiques se ventile de la façon suivante :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Pays matures	6 484,2	6 216,5
Nouvelles économies	2 164,7	2 200,4
TOTAL	8 648,9	8 416,9

NOTE 2.3 Principales charges opérationnelles par nature

Les charges opérationnelles comprennent les catégories de coûts suivantes :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Consommation de matières premières et composants	(2 876,4)	(2 795,0)
Charges de personnel	(2 049,0)	(1 919,0)
Autres charges externes	(1 561,5)	(1 506,4)
Amortissements des droits d'utilisation d'actifs	(83,9)	(77,7)
Amortissements des immobilisations corporelles	(140,4)	(126,2)
Amortissements des immobilisations incorporelles	(155,4)	(166,2)
Charges liées aux restructurations	(74,6)	(61,5)
Perte de valeur des goodwill	0,0	0,0
Autres	(65,0)	(173,3)
TOTAL DES CHARGES OPÉRATIONNELLES	(7 006,2)	(6 825,3)

Les « autres » charges opérationnelles contiennent principalement les dotations et reprises des dépréciations stocks (note 3.5), des dépréciations clients (note 3.6), et des provisions pour risques (note 4.4). En 2023, elles comprennent également les impacts liés à la cession effective des activités russes pour un montant de (54,3) millions d'euros.

Les effectifs moyens du Groupe au 31 décembre 2024 représentaient 38 306 personnes (37 768 au 31 décembre 2023), dont 30 725 effectifs moyens de *back office* et 7 581 effectifs moyens de *front office* (respectivement 30 116 et 7 652 au 31 décembre 2023).

NOTE 2.4 Impôts sur le résultat

La charge d'impôts s'analyse comme suit :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Impôts courants	(420,9)	(401,2)
Impôts différés	11,9	0,1
IMPOSITION TOTALE	(409,0)	(401,1)

Le rapprochement entre la charge d'impôts totale de la période et l'impôt calculé au taux normal applicable en France s'analyse comme suit, sachant que le résultat avant impôts s'élève à 1 577,9 millions d'euros en 2024 (1 549,6 millions d'euros en 2023) :

(Taux d'imposition)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Taux normal d'imposition en France	25,8 %	25,8 %
Augmentations (diminutions) :		
– impact des taux étrangers	(1,7 %)	(1,6 %)
– éléments non imposables	0,2 %	0,9 %
– éléments imposables à des taux spécifiques	0,0 %	(0,1 %)
– autres	1,4 %	1,6 %
	25,7 %	26,6 %
Effet sur les impôts différés :		
– des changements de taux d'imposition	0,0 %	(0,2 %)
– de la reconnaissance ou non d'actifs d'impôts	0,2 %	(0,5 %)
TAUX D'IMPOSITION EFFECTIF	25,9 %	25,9 %

En 2023, le taux d'imposition effectif aurait été de 25,0 %, une fois ajusté des impacts liés au désengagement de Russie (dépréciation d'actifs et cession effective).

L'impact de l'impôt minimum lié à la Directive 2022/2523 (Pilier 2) est pris en compte dans la ligne « autres » et n'est pas significatif.

NOTE 3 - Détails sur les éléments non courants et courants de l'actif

NOTE 3.1 Immobilisations incorporelles

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Marques	1 888,4	1 858,0
Brevets	176,5	92,9
Relations clients	421,9	333,3
Autres immobilisations incorporelles	157,5	152,7
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	2 644,3	2 436,9

NOTE 3.1.1 Marques à durée d'utilité indéfinie et définie

Les marques Legrand et Bticino représentent près de 98 % de la valeur totale des marques à durée d'utilité indéfinie. Ces marques à durée d'utilité indéfinie sont d'utilisation internationale. De ce fait, chacune d'entre elles contribue à l'ensemble des unités génératrices de trésorerie.

Elles sont appelées à contribuer indéfiniment à la trésorerie future du Groupe, dans la mesure où il est envisagé de continuer à les utiliser indéfiniment. Une revue de la durée d'utilité de ces marques est faite régulièrement par le Groupe.

Les marques qui ont une durée d'utilité définie sont amorties sur leur durée d'utilité estimée entre :

- 10 ans lorsque la Direction envisage de les remplacer progressivement par une des marques principales du Groupe ; et
- 20 ans lorsque la Direction n'envisage le remplacement par une des marques principales du Groupe que sur le long terme, ou si en l'absence d'une telle intention, elle suppose que ces marques peuvent être menacées par un concurrent sur le long terme.

Les dotations aux amortissements relatives aux marques sont comprises dans les frais administratifs et commerciaux du compte de résultat.

Les marques s'analysent comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Valeur brute au début de la période	2 365,6	2 362,0
– Acquisitions	62,1	32,3
– Cessions	0,0	(5,4)
– Effet de conversion	40,6	(23,3)
Valeur brute à la fin de la période	2 468,3	2 365,6
Amortissements et dépréciations cumulés au début de la période	(507,6)	(479,8)
– Dotations	(51,1)	(47,8)
– Reprises	0,0	5,4
– Effet de conversion	(21,2)	14,6
Amortissements et dépréciations cumulés à la fin de la période	(579,9)	(507,6)
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	1 888,4	1 858,0

La valeur nette comptable des marques à durée de vie indéfinie s'élève à 1 408 millions d'euros au 31 décembre 2024.

Aucune dépréciation significative n'a été comptabilisée à ce jour sur ces marques.

Pour les besoins de tests de perte de valeur, les valeurs nettes comptables des marques à durée d'utilité indéfinie sont intégrées dans les tests de perte de valeur des *goodwill* au niveau des UGT (note 3.2). Ces tests sont réalisés chaque année au cours du quatrième trimestre, ainsi qu'à chaque fois que des indicateurs montrent qu'une perte de valeur a pu être encourue.

NOTE 3.1.2 Brevets

Les brevets s'analysent comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Valeur brute au début de la période	802,1	809,6
– Acquisitions	103,4	0,0
– Cessions	0,0	0,0
– Effet de conversion	15,4	(7,5)
Valeur brute à la fin de la période	920,9	802,1
Amortissements et dépréciations cumulés au début de la période	(709,2)	(682,2)
– Dotations	(26,0)	(31,9)
– Reprises	0,0	0,0
– Effet de conversion	(9,2)	4,9
Amortissements et dépréciations cumulés à la fin de la période	(744,4)	(709,2)
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	176,5	92,9

Aucune dépréciation significative n'a été comptabilisée à ce jour sur ces brevets.

NOTE 3.1.3 Relations clients

Les relations clients sont reconnues dans le cadre de regroupements d'entreprises, lorsque l'entité acquise bénéficie de relations contractuelles avec des clients clés.

Ces relations clients sont évaluées selon la méthode du surprofit (*Excess Earnings Approach*), et sont amorties sur une période comprise entre 3 et 20 ans.

Les relations clients s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Valeur brute au début de la période	567,5	560,3
– Acquisitions	109,0	26,6
– Ajustements	0,0	0,0
– Cessions	0,0	0,0
– Effet de conversion	29,2	(19,4)
Valeur brute à la fin de la période	705,7	567,5
Amortissements et dépréciations cumulés au début de la période	(234,2)	(210,5)
– Dotations	(35,4)	(32,7)
– Reprises	0,0	0,0
– Effet de conversion	(14,2)	9,0
Amortissements et dépréciations cumulés à la fin de la période	(283,8)	(234,2)
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	421,9	333,3

Aucune dépréciation significative n'a été comptabilisée à ce jour sur ces relations clients.

NOTE 3.1.4 Autres immobilisations incorporelles

Les autres immobilisations incorporelles sont comptabilisées à leur coût diminué du cumul des amortissements et des éventuelles dépréciations. Elles incluent notamment :

- des coûts liés aux projets de développement (relatifs à la conception et aux tests de produits nouveaux ou améliorés). Ils sont amortis linéairement à compter de la date de vente du produit sur la période de ses bénéfices attendus, celle-ci n'excédant pas 10 ans. Les coûts liés

aux projets qui ne répondent pas aux critères de capitalisation d'IAS 38 sont comptabilisés en frais de recherche et développement de l'exercice au cours duquel ils sont encourus ;

- des logiciels. Le plus souvent acquis auprès d'un fournisseur externe, ils sont amortis généralement sur une durée de 3 ans.

Les autres immobilisations incorporelles s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Frais de développement capitalisés	517,9	521,5
Logiciels	202,1	188,1
Autres	40,9	36,5
Valeur brute à la fin de la période	760,9	746,1
Amortissements et dépréciations cumulés à la fin de la période	(603,4)	(593,4)
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	157,5	152,7

Aucune dépréciation significative n'a été comptabilisée à ce jour sur ces éléments.

NOTE 3.2 Goodwill

Pour déterminer le *goodwill* résultant de chaque regroupement d'entreprises, le Groupe applique la méthode du *goodwill* partiel dans laquelle le *goodwill* résulte de la différence entre, d'une part, le coût d'acquisition du regroupement d'entreprises, et, d'autre part, la quote-part du Groupe dans le montant net des actifs acquis et passifs assumés évalués à leur juste valeur à la date d'acquisition.

Dans cette méthode, aucun *goodwill* n'est affecté aux minoritaires. Les variations de pourcentage d'intérêt dans une société contrôlée sont comptabilisées directement en

capitaux propres sans constatation d'un *goodwill* complémentaire.

Les *goodwill* font l'objet d'un test de perte de valeur chaque année au cours du quatrième trimestre, ainsi qu'à chaque fois que des indicateurs montrent qu'une perte de valeur a pu être encourue.

Chaque UGT (unités génératrices de trésorerie) correspond au pays ou à un groupe de pays, lorsqu'il s'agit d'un ensemble de marchés homogènes ou d'une zone économique disposant d'une direction commune. Le niveau

d'analyse auquel le Groupe apprécie la valeur recouvrable des *goodwill* correspond aux regroupements des UGT, à savoir les trois secteurs opérationnels (note 2.1), ces trois secteurs opérationnels correspondant au niveau de suivi de la performance et d'allocation des ressources par le Comité de Direction.

La valeur d'utilité est estimée par actualisation de flux de trésorerie futurs sur une période de cinq ans et d'une valeur terminale calculée à partir des données de la dernière année. Ces flux sont issus des plans à moyen terme revus par la Direction, et ce en cohérence avec les dernières données

externes disponibles sur l'évolution attendue des marchés dans lesquels le Groupe opère. Au-delà de cette période de 5 ans, les flux sont extrapolés en appliquant un taux de croissance à l'infini.

Le Groupe détermine ses taux d'actualisation selon le modèle d'évaluation des actifs financiers. Les calculs sont réalisés par pays, sur la base des données de marché observées et des évaluations d'organismes spécialisés (données moyennes sur les 3 dernières années). Le coût de la dette utilisé dans les calculs est le même pour tous les pays (égal au coût de la dette du Groupe).

Les *goodwill* s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Europe	2 602,4	1 935,2
Amérique du Nord et Centrale	3 389,8	2 843,9
Reste du Monde	905,0	697,1
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	6 897,2	5 476,2

Le regroupement Amérique du Nord et Centrale correspond à une unité génératrice de trésorerie (UGT) à part entière, tandis que les regroupements Europe et Reste du Monde incluent chacun plusieurs UGT.

Les variations des *goodwill* s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Valeur brute au début de la période	5 533,1	5 630,2
– Acquisitions	1 236,2	68,9
– Ajustements*	19,4	(37,7)
– Effet de conversion	164,3	(128,3)
Valeur brute à la fin de la période	6 953,0	5 533,1
Pertes de valeur au début de la période	(56,9)	(62,8)
– Perte de valeur	0,0	0,0
– Effet de conversion	1,1	5,9
Pertes de valeur à la fin de la période	(55,8)	(56,9)
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	6 897,2	5 476,2

* Les ajustements correspondent à la différence entre l'allocation définitive et provisoire du *goodwill*, ainsi qu'aux impacts d'IAS 29.

Les allocations de prix d'acquisition, réalisées au plus tard un an à compter de la date du regroupement d'entreprises, s'établissent comme suit (hors réévaluations de stocks) :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
– Marques	64,3	32,3
– Impôts différés sur marques	(7,6)	(2,1)
– Brevets	103,4	0,0
– Impôts différés sur brevets	(13,7)	0,0
– Autres immobilisations incorporelles	109,0	26,7
– Impôts différés sur autres immobilisations incorporelles	(28,4)	(2,1)

Pour la période close au 31 décembre 2024, les paramètres relatifs aux tests de perte de valeur des *goodwill* sont les suivants :

(en millions d'euros)	Méthode pour déterminer la valeur recouvrable	Valeur nette comptable du goodwill	Valeur d'utilité	
			Taux d'actualisation (avant impôts)	Taux de croissance à l'infini
Europe		2 602,4	10,0 à 30,1 %	2,0 à 13,0 %
Amérique du Nord et Centrale	Valeur d'utilité	3 389,8	11,2 %	2,1 %
Reste du Monde		905,0	11,8 à 17,1 %	2,0 à 4,0 %
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE		6 897,2		

Pour la période close le 31 décembre 2024 aucune perte de valeur n'a été comptabilisée.

En outre, une analyse de sensibilité sur les taux d'actualisation, les taux de croissance à long terme et les

taux de marge opérationnelle (évolution défavorable de 100 points de base pour ces 3 facteurs pris séparément) a été menée au niveau de chaque regroupement des UGT et ne conduirait pas à la constatation de perte de valeur.

Pour la période close au 31 décembre 2023, les paramètres relatifs aux tests de perte de valeur des *goodwill* étaient les suivants :

(en millions d'euros)	Méthode pour déterminer la valeur recouvrable	Valeur nette comptable du goodwill	Valeur d'utilité	
			Taux d'actualisation (avant impôts)	Taux de croissance à l'infini
Europe		1 935,2	10,4 à 31,2 %	2,0 à 11,0 %
Amérique du Nord et Centrale	Valeur d'utilité	2 843,9	11,3 %	2,1 %
Reste du Monde		697,1	11,7 à 17,2 %	2,0 à 4,0 %
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE		5 476,2		

NOTE 3.3 Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont amorties linéairement sur leur durée d'utilité respective. Les principales durées d'utilité retenues sont les suivantes :

Constructions légères	25 ans
Constructions traditionnelles	40 ans
Matériel industriel	8 à 10 ans
Outillage	5 ans
Aménagements des constructions	15 ans

La variation des immobilisations corporelles sur l'exercice 2024 s'analyse comme suit :

	31 décembre 2024				
<i>(en millions d'euros)</i>	Terrains	Constructions	Matériel et outillage	Immobilisations en cours et autres	Total
Valeur brute					
Au début de la période	54,0	715,2	1 987,4	432,8	3 189,4
– Acquisitions	0,0	7,0	52,7	135,1	194,8
– Cessions	(0,3)	(7,2)	(54,6)	(14,5)	(76,6)
– Transferts et changements du périmètre de consolidation et divers	0,1	24,0	100,4	(104,1)	20,4
– Effet de conversion	0,9	5,4	3,8	3,7	13,8
À la fin de la période	54,7	744,4	2 089,7	453,0	3 341,8
Amortissements et dépréciations					
Au début de la période	(0,2)	(477,6)	(1 650,7)	(212,6)	(2 341,1)
– Dotations	(0,1)	(22,9)	(97,6)	(19,8)	(140,4)
– Reprises	0,0	6,1	53,2	13,3	72,6
– Transferts et changements du périmètre de consolidation et divers	0,1	(0,9)	(13,0)	6,5	(7,3)
– Effet de conversion	0,0	(3,9)	(4,2)	(3,7)	(11,8)
À la fin de la période	(0,2)	(499,2)	(1 712,3)	(216,3)	(2 428,0)
Valeur nette					
Au début de la période	53,8	237,6	336,7	220,2	848,3
– Acquisitions / Dotations	(0,1)	(15,9)	(44,9)	115,3	54,4
– Cessions / Reprises	(0,3)	(1,1)	(1,4)	(1,2)	(4,0)
– Transferts et changements du périmètre de consolidation et divers	0,2	23,1	87,4	(97,6)	13,1
– Effet de conversion	0,9	1,5	(0,4)	0,0	2,0
À la fin de la période	54,5	245,2	377,4	236,7	913,8

La variation des immobilisations corporelles sur l'exercice 2023 s'analysait comme suit :

31 décembre 2023					
(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Matériel et outillage	Immobilisations en cours et autres	Total
Valeur brute					
Au début de la période	50,7	683,9	1 938,2	400,7	3 073,5
– Acquisitions	0,1	6,6	45,0	152,3	204,0
– Cessions	0,0	(6,3)	(74,8)	(18,9)	(100,0)
– Transferts et changements du périmètre de consolidation et divers	3,9	41,6	94,6	(93,3)	46,8
– Effet de conversion	(0,7)	(10,6)	(15,6)	(8,0)	(34,9)
À la fin de la période	54,0	715,2	1 987,4	432,8	3 189,4
Amortissements et dépréciations					
Au début de la période	(0,2)	(472,6)	(1 641,1)	(213,6)	(2 327,5)
– Dotations	(0,1)	(21,6)	(86,2)	(18,3)	(126,2)
– Reprises	0,0	5,9	72,8	14,5	93,2
– Transferts et changements du périmètre de consolidation et divers	0,1	1,7	(7,5)	(0,3)	(6,0)
– Effet de conversion	0,0	9,0	11,3	5,1	25,4
À la fin de la période	(0,2)	(477,6)	(1 650,7)	(212,6)	(2 341,1)
Valeur nette					
Au début de la période	50,5	211,3	297,1	187,1	746,0
– Acquisitions / Dotations	0,0	(15,0)	(41,2)	134,0	77,8
– Cessions / Reprises	0,0	(0,4)	(2,0)	(4,4)	(6,8)
– Transferts et changements du périmètre de consolidation et divers	4,0	43,3	87,1	(93,6)	40,8
– Effet de conversion	(0,7)	(1,6)	(4,3)	(2,9)	(9,5)
À la fin de la période	53,8	237,6	336,7	220,2	848,3

NOTE 3.4 Droits d'utilisation d'actifs

Les droits d'utilisation d'actifs sont évalués initialement pour une valeur égale principalement à la somme :

- des valeurs initiales de dettes financières de location ;
- des avances de loyers (incluant le premier paiement de loyer dans le cas de paiements effectués en début de contrat) ; et
- des frais de remise en état.

La valeur des droits d'utilisation d'actifs est ensuite réévaluée chaque fois que la valeur de la dette financière de location est réévaluée.

Les droits d'utilisation d'actifs sont amortis de façon linéaire sur la durée estimée des contrats de location. Cette dernière est déterminée en prenant en compte l'existence d'options de renouvellement et d'options de fin anticipée, dès lors que l'exercice de ces options dépend de la décision du Groupe.

Plus spécifiquement, quelle que soit la nature de ces options, lorsque des dépenses d'investissement significatives sont réalisées sur des constructions louées, la durée d'amortissement des immobilisations corporelles liées à ces investissements est utilisée pour déterminer la durée estimée des contrats de location de ces constructions.

Les dettes financières de location sont évaluées initialement à la valeur actualisée des paiements futurs de loyer (excluant les paiements variables et les paiements pour des services, mais incluant, le cas échéant, la valeur de l'option d'achat dans le cas où l'exercice de cette option est jugée probable), en utilisant comme taux d'actualisation le taux d'intérêt qui serait applicable à une entité du Groupe pour la devise et pour la maturité correspondant à la durée estimée du contrat de location.

Les dettes financières de location sont réévaluées à chaque modification des paiements futurs de loyer, résultant d'un changement d'indice ou de taux, ou d'un changement sur la durée du contrat de location (suite à l'exercice *a posteriori* d'une option de renouvellement ou de fin anticipée).

L'échéancier des dettes financières de location est indiqué en note 4.6.1.

Le Groupe a choisi de ne pas reconnaître de droits d'utilisation d'actifs et de dettes financières de location pour les contrats de location court terme (d'une durée ne dépassant pas un an) et/ou les contrats de location concernant des actifs de faible valeur.

La variation des droits d'utilisation d'actifs sur l'exercice 2024 s'analyse comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024			
	Constructions	Matériel et outillage	Autres	Total
Valeur brute				
Au début de la période	510,1	4,9	73,9	588,9
– Augmentations	97,9	1,3	15,8	115,0
– Diminutions	(48,0)	(0,6)	(7,8)	(56,4)
– Transferts et changements du périmètre de consolidation	(7,4)	2,0	7,1	1,7
– Effet de conversion	10,7	0,2	1,7	12,6
À la fin de la période	563,3	7,8	90,7	661,8
Amortissements et dépréciations				
Au début de la période	(287,6)	(2,7)	(37,8)	(328,1)
– Dotations	(67,6)	(0,9)	(10,9)	(79,4)
– Reprises	42,1	0,6	6,8	49,5
– Transferts et changements du périmètre de consolidation	7,5	(1,1)	(7,2)	(0,8)
– Effet de conversion	(6,8)	(0,1)	(1,2)	(8,1)
À la fin de la période	(312,4)	(4,2)	(50,3)	(366,9)
Valeur nette				
Au début de la période	222,5	2,2	36,1	260,8
– Augmentations / Dotations	30,3	0,4	4,9	35,6
– Diminutions / Reprises	(5,9)	0,0	(1,0)	(6,9)
– Transferts et changements du périmètre de consolidation	0,1	0,9	(0,1)	0,9
– Effet de conversion	3,9	0,1	0,5	4,5
À la fin de la période	250,9	3,6	40,4	294,9

Les droits d'utilisation d'actifs relatifs aux constructions résultent principalement de contrats de location pour des sites de production, des bureaux commerciaux et des entrepôts. La plupart de ces contrats de location intègrent à la fois des options de renouvellement et de fin anticipée, mais très peu d'entre eux contiennent des options d'achat ou des frais de remise en état. Par conséquent, les droits d'utilisation d'actifs correspondants n'incluent aucun montant significatif relatif à des options d'achat ou des frais de remise en état.

Les droits d'utilisation d'actifs relatifs au matériel et outillage comprennent essentiellement des machines industrielles.

Les autres droits d'utilisation d'actifs concernent principalement des véhicules, engins de manutention et certains matériels informatiques. Bien que la plupart de ces

contrats de location contiennent des options d'achat, ces options ne sont pas exercées en général.

Les options de renouvellement non incluses dans la valeur des dettes financières de location au 31 décembre 2024 représentent une valeur actualisée d'environ 53 millions d'euros.

Une partie significative de cette valeur correspond aux options de renouvellement relatives à des contrats de location de constructions aux États-Unis, l'exercice desquelles dépendant uniquement de la décision du Groupe. L'exercice de ces options de renouvellement, représentant une durée de location supplémentaire de 5 à 10 ans selon les contrats, n'est pas jugé certain par la Direction à ce jour et n'aurait pas lieu avant plusieurs années.

La variation des droits d'utilisation d'actifs sur l'exercice 2023 s'analysait comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2023			
	Constructions	Matériel et outillage	Autres	Total
Valeur brute				
Au début de la période	537,7	4,8	64,5	607,0
– Augmentations	104,6	0,8	10,4	115,8
– Diminutions	(109,5)	(0,6)	(6,3)	(116,4)
– Changements du périmètre de consolidation	(8,4)	0,0	7,4	(1,0)
– Effet de conversion	(14,3)	(0,1)	(2,1)	(16,5)
À la fin de la période	510,1	4,9	73,9	588,9
Amortissements et dépréciations				
Au début de la période	(302,0)	(2,7)	(36,1)	(340,8)
– Dotations	(67,4)	(0,6)	(9,7)	(77,7)
– Reprises	70,9	0,6	6,4	77,9
– Changements du périmètre de consolidation	3,1	0,0	0,5	3,6
– Effet de conversion	7,8	0,0	1,1	8,9
À la fin de la période	(287,6)	(2,7)	(37,8)	(328,1)
Valeur nette				
Au début de la période	235,7	2,1	28,4	266,2
– Augmentations / Dotations	37,2	0,2	0,7	38,1
– Diminutions / Reprises	(38,6)	0,0	0,1	(38,5)
– Changements du périmètre de consolidation	(5,3)	0,0	7,9	2,6
– Effet de conversion	(6,5)	(0,1)	(1,0)	(7,6)
À la fin de la période	222,5	2,2	36,1	260,8

NOTE 3.5 Stocks

Les stocks sont comptabilisés à la valeur la plus basse entre le coût d'acquisition ou le coût de production, et la valeur réalisable nette. Le coût d'acquisition ou le coût de production est principalement déterminé sur la base du premier entré, premier sorti (FIFO). La valeur réalisable nette est le prix de vente estimatif dans le cadre de l'activité courante, déduction faite des frais de vente variables applicables.

Les stocks s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Matières premières, fournitures et emballages	611,5	589,5
Produits semi-finis	164,5	134,9
Produits finis	810,7	736,9
Valeur brute à la fin de la période	1 586,7	1 461,3
Dépréciation	(265,8)	(239,0)
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	1 320,9	1 222,3

Une provision pour dépréciation est constatée lorsque les stocks sont considérés comme complètement ou partiellement obsolètes, et, pour les stocks de produits finis, lorsque leur valeur réalisable nette devient inférieure à leur valeur nette comptable.

NOTE 3.6 Créances clients et comptes rattachés

Les créances clients et comptes rattachés sont initialement comptabilisés à leur juste valeur, puis ultérieurement évalués à leur coût amorti.

Conformément à IFRS 9, les pertes de valeur attendues des créances clients et comptes rattachés sont estimées sur la base d'une table de dépréciation utilisant des taux de dépréciation en fonction de la durée des retards de paiement.

Par ailleurs, une perte de valeur peut être constatée au compte de résultat lorsqu'il existe un indice objectif de dépréciation tel que :

- le défaut de paiement de la contrepartie; ou
- une dégradation du *rating* de crédit de la contrepartie ou de son environnement économique.

Les créances clients s'analysent comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Créances clients et comptes rattachés	1 147,3	1 065,8
Dépréciation	(96,3)	(95,9)
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	1 051,0	969,9

Le Groupe a recours à des contrats de cession de créances pour se protéger du risque de non-recouvrement.

Au 31 décembre 2024, ces contrats de cession de créances, qui transfèrent aux sociétés d'affacturage la totalité des

risques de crédit et de retard de paiement, ont permis au Groupe de décomptabiliser des créances clients pour un montant de 117,7 millions d'euros (75,0 millions d'euros au 31 décembre 2023). Les seuls risques non transférés se limitent au risque de dilution, historiquement très faible.

Les créances clients dont l'échéance est dépassée s'analysent comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Échéances inférieures à 3 mois	208,0	195,8
Échéances comprises entre 3 et 12 mois	43,4	38,6
Échéances supérieures à 12 mois	39,0	40,7
TOTAL	290,4	275,1

Ces créances sont dépréciées à hauteur de 71,4 millions d'euros au 31 décembre 2024 (69,4 millions d'euros au 31 décembre 2023). La répartition par échéance de ces dépréciations est la suivante :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Dépréciations des échéances inférieures à 3 mois	6,9	6,3
Dépréciations des échéances comprises entre 3 et 12 mois	25,5	22,4
Dépréciations des échéances supérieures à 12 mois	39,0	40,7
TOTAL	71,4	69,4

NOTE 3.7 Autres créances courantes

Les autres créances courantes s'analysent comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Avances au personnel	4,3	2,9
Avances aux fournisseurs	71,3	66,4
Créances fiscales (hors impôts sur le résultat)	155,7	164,7
Autres créances	63,0	68,9
VALEUR NETTE À LA FIN DE LA PÉRIODE	294,3	302,9

Ces actifs sont valorisés au coût amorti.

NOTE 3.8 Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie se composent de la trésorerie, de dépôts à terme et d'autres actifs financiers liquides (possibilité de sortie inférieure ou égale à 3 mois), facilement convertibles en un montant de trésorerie connu et soumis à un risque négligeable de changement de valeur. Certains de ces autres actifs financiers peuvent avoir une échéance initiale supérieure ou égale à un an, tout en étant très facilement convertibles.

La trésorerie et les équivalents de trésorerie non disponibles à court terme pour le Groupe correspondent aux comptes

bancaires de certaines filiales pour lesquelles les conditions de rapatriement des fonds s'avèrent complexes à court terme pour des raisons principalement réglementaires.

La trésorerie et équivalents de trésorerie s'élèvent à 2 080,7 millions d'euros au 31 décembre 2024 (2 815,4 millions d'euros au 31 décembre 2023). Sur ce montant, 5,5 millions d'euros ne sont pas disponibles à court terme pour le Groupe au 31 décembre 2024 (33,2 millions d'euros au 31 décembre 2023).

NOTE 4 - Détails sur les éléments non courants et courants du passif

NOTE 4.1 Capital social et résultat net par action

Le capital social au 31 décembre 2024 est de 1 048 982 932 euros représenté par 262 245 733 actions de 4 euros de nominal chacune, auxquelles correspondent 262 245 733 droits de vote théoriques et 262 130 857 droits de vote exerçables (déduction faite des actions détenues par le Groupe à cette date).

Le Groupe détient 114 876 actions au 31 décembre 2024 contre 1 863 478 actions au 31 décembre 2023, soit une diminution de de 1 748 602 actions correspondant :

- au rachat net de 750 000 actions en dehors du contrat de liquidité principalement pour la livraison de plans d'actions de performance et plans d'actionnariat salarié;

- au transfert de 444 107 actions aux salariés dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance ;
- à la cession de 299 996 actions aux salariés dans le cadre de la mise en place d'un plan international d'actionnariat salarié ;
- à l'acquisition de 31 060 actions dans le cadre du contrat de liquidité (note 4.1.2.2) ;
- à l'annulation de 1 785 559 actions.

Sur les 114 876 actions détenues par le Groupe au 31 décembre 2024, 57 010 actions ont été affectées selon les objectifs d'affectation décrits en note 4.1.2.1, et 57 866 actions sont détenues dans le cadre du contrat de liquidité.

	Nombre d'actions	Dont nombre d'actions autodétenues
Au 31 décembre 2023	264 031 292	1 863 478
Livraison aux salariés		<i>(744 103)</i>
Rachats d'actions		750 000
Mouvements au titre du contrat de liquidité		31 060
Annulation d'actions propres	(1 785 559)	(1 785 559)
Au 31 décembre 2024	262 245 733	114 876
dont pour livraison aux salariés		57 010
dont contrat de liquidité		57 866
dont pour annulation d'actions propres		0

NOTE 4.1.1 Évolution du capital social

Le détail ci-dessous donne l'évolution du capital social au cours de l'exercice 2024 :

	Nombre d'actions	Nominal	Valeur du capital (en euros)	Prime d'émission (en euros)
Au 31 décembre 2023	264 031 292	4	1 056 125 168	263 208 950
Annulation d'actions propres	(1 785 559)	4	(7 142 236)	(152 857 701)
Au 31 décembre 2024	262 245 733	4	1 048 982 932	110 351 249

NOTE 4.1.2 Rachat d'actions et contrat de liquidité

Au 31 décembre 2024, le Groupe détient 114 876 actions rachetées et 26 806 dans le cadre du contrat de liquidité (1 863 478 au 31 décembre 2023 dont 1 836 672 au titre de liquidité) dont le détail s'analyse comme suit :

NOTE 4.1.2.1 Rachat d'actions

Au 31 décembre 2024, le Groupe détient 57 010 actions pour une valeur d'acquisition de 5,5 millions d'euros, affectées à la mise en œuvre de tout plan pour livraison aux salariés.

Les mouvements sur l'exercice 2024, au titre des rachats d'actions, nets de cessions, se sont traduits par un flux de trésorerie négatif de 43,8 millions.

NOTE 4.1.2.2 Contrat de liquidité

Le Groupe a confié à un organisme financier la mise en œuvre d'un contrat de liquidité portant sur ses actions cotées sur le marché Euronext Paris. Ce contrat est conforme à la décision AMF du 22 juin 2021 relative à l'instauration des contrats de liquidité sur titres de capital au titre de pratique de marché admise.

Au 31 décembre 2024, le Groupe détient 57 866 actions dans le cadre du contrat de liquidité, pour une valeur d'acquisition de 5,5 millions d'euros.

Les mouvements sur l'exercice 2024, au titre de ce contrat, se sont traduits par un flux de trésorerie négatif de 2,5 millions d'euros et correspondent aux rachats, nets de cessions, de 31 060 actions.

NOTE 4.1.3 Résultat net par action

Le résultat par action est calculé en divisant le résultat net part du Groupe par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (hors actions auto-détenues) au cours de la période.

Le résultat dilué par action est calculé, selon la méthode du rachat d'actions, en divisant le résultat net part du Groupe,

par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (hors actions autodétenues) au cours de la période ajusté de l'effet des actions ordinaires potentielles dilutives. Le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires retenu pour les calculs exposés ci-dessus prend en compte l'impact des rachats et cessions d'actions au cours de la période.

Le résultat net par action et le résultat net dilué par action, calculés sur le nombre moyen d'actions ordinaires, se présentent comme suit :

		Période de 12 mois close le	
		31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net part du Groupe (<i>en millions d'euros</i>)	A	1 166,4	1 148,5
Nombre moyen d'actions (hors autodétention)	B	261 976 092	265 083 085
<i>Dilution moyenne provenant des :</i>			
– Actions de performance		1 733 269	1 770 311
Nombre moyen d'actions après dilution (hors autodétention)	C	263 709 361	266 853 396
Options et actions de performance restantes en fin de période		1 901 107	1 907 087
Cession nette (rachat net) d'actions propres et contrat de liquidité durant la période		(781 060)	(5 002 589)
Actions de performance transférées durant la période		744 103	502 172
Résultat net par action (<i>en euros</i>)	A/B	4,452	4,333
Résultat net dilué par action (<i>en euros</i>)	A/C	4,423	4,304
Dividendes versés par action (<i>en euros</i>)		2,090	1,900

Le résultat net ajusté par action et le résultat net ajusté dilué par action (note 5.8) sont :

		Période de 12 mois close le	
		31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net part du Groupe ajusté (<i>en millions d'euros</i>)	D	1 166,4	1 203,1
Résultat net ajusté par action (<i>euros</i>)	D/B	4,452	4,539
Résultat net ajusté dilué par action (<i>euros</i>)	D/C	4,423	4,508

Comme indiqué précédemment, au cours de l'exercice 2024, le Groupe :

- a transféré 744 103 actions dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance et de plans d'actionnariat salarié, provenant de 692 990 actions rachetées sur la période et de 51 113 actions rachetées sur les périodes précédentes ; et
- a procédé à des acquisitions nettes de 31 060 actions dans le cadre du contrat de liquidité.

Ces mouvements d'actions ont été pris en compte *pro rata temporis* dans le nombre moyen d'actions sur l'exercice 2024, conformément à IAS 33. Si l'émission, le transfert et le rachat de ces actions étaient intervenus le 1^{er} janvier 2024, les résultats nets par action et dilué par action auraient été respectivement de 4,450 euros et 4,416 euros au 31 décembre 2024.

NOTE 4.2 Plans de souscription ou d'achat d'actions et plans d'actions de performance

Lors de l'octroi d'options ou d'actions de performance, le Groupe évalue la juste valeur des instruments à la date de l'octroi. Le Groupe utilise pour les valoriser soit le modèle mathématique Black & Scholes, soit le modèle binomial. Les évolutions de valeur postérieures à la date d'octroi sont sans effet sur l'évaluation de cette juste valeur qui est constatée en frais de personnel sur la période d'acquisition des droits avec contrepartie en réserves.

Au cours de l'exercice 2023, le Groupe :

- a transféré 502 172 actions dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, provenant de 463 887 actions rachetées sur la période et de 38 285 actions rachetées sur les périodes précédentes ; et
- a procédé à des cessions nettes de 84 284 actions dans le cadre du contrat de liquidité.

Ces mouvements d'actions ont été pris en compte *pro rata temporis* dans le nombre moyen d'actions sur l'exercice 2023, conformément à IAS 33. Si l'émission, le transfert et le rachat de ces actions étaient intervenus le 1^{er} janvier 2023, les résultats nets par action de base et dilué par action auraient été respectivement de 4,381 euros et 4,347 euros au 31 décembre 2023.

La charge comptabilisée en frais de personnel est en revanche ajustée, à chaque date de clôture (pendant la période d'acquisition des droits), pour tenir compte de l'évolution du nombre d'actions et/ou options que le Groupe s'attend à remettre *in fine* aux salariés, sauf lorsque la condition de performance est liée au cours de bourse.

NOTE 4.2.1 Plans d'actions de performance

Le Conseil d'administration de la Société a approuvé la mise en œuvre des plans d'actions de performance mentionnés ci-dessous :

	Plans 2020	Plans 2021	Plans 2022	Plans 2023	Plans 2024
Date d'Assemblée	30/05/2018	26/05/2021	26/05/2021	26/05/2021	29/05/2024
Date du Conseil d'administration	26/05/2020	26/05/2021	25/05/2022	31/05/2023	29/05/2024
Nombre total d'actions de performance attribuées gratuitement	461 861	491 477	514 981	506 455	449 920
<i>dont le nombre d'actions de performance attribuées gratuitement au dirigeant mandataire social</i>	11 544	20 544	22 534	20 390	17 700
– <i>Benoît Coquart</i>	11 544	20 544	22 534	20 390	17 700
Charge IFRS 2 totale (en millions d'euros)	22,8 ⁽¹⁾	35,2 ⁽¹⁾	31,9 ⁽¹⁾	34,3 ⁽¹⁾	36,5 ⁽¹⁾
Date d'acquisition des actions	16/06/2023 ⁽²⁾ 14/06/2024 ⁽³⁾	14/06/2024 ⁽²⁾ 12/06/2025 ⁽³⁾	11/06/2025 ⁽⁶⁾ 10/06/2026 ⁽⁷⁾	10/06/2026 ⁽⁶⁾ 09/06/2027 ⁽⁷⁾	09/06/2027 ⁽⁶⁾ 07/06/2028 ⁽⁷⁾
Date de fin de période de conservation	28/05/2025 ⁽²⁾ 14/06/2024 ⁽³⁾	27/05/2026 ⁽²⁾ 12/06/2025 ⁽³⁾	26/05/2027 ⁽⁶⁾ 11/06/2026 ⁽⁷⁾	31/05/2028 ⁽⁶⁾ 09/06/2027 ⁽⁷⁾	04/06/2029 ⁽⁶⁾ 07/06/2028 ⁽⁷⁾
Nombre d'actions de performance ajustées au titre des conditions de performance	4 136 ⁽⁴⁾	94 665 ⁽⁵⁾	58 435 ⁽⁵⁾		
Nombre cumulé d'actions de performance annulées ou caduques	(42 422)	(57 148)	(50 951)	(24 958)	(6 791)
Nombre d'actions de performance souscrites au 31 décembre 2024	(423 575)	(73 968)	(479)	(452)	(79)
ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES GRATUITEMENT RESTANTES AU 31 DÉCEMBRE 2024	0	455 026	521 986	481 045	443 050

(1) Charge totale par plan évaluée à la date du Conseil d'administration avec une hypothèse de réalisation de 100 % pour chaque critère de performance. Cette charge est à étaler sur les périodes d'acquisition.

(2) Date applicable au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction.

(3) Date applicable aux autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction.

(4) Pourcentage d'atteinte des conditions de performance : se référer à la note 4.2.1.2.

(5) Ajustements estimés à la date de préparation des états financiers consolidés.

(6) Date applicable au dirigeant mandataire social et à certains membres du Comité de Direction.

(7) Date applicable à certains membres du Comité de Direction et aux autres bénéficiaires.

Si l'ensemble des actions de performance des plans 2021 à 2024 étaient attribuées (soit 1 901 107 actions) et si ces actions étaient transférées suite à des augmentations de

capital, cela représenterait une dilution de 0,7 % du capital de la Société au 31 décembre 2024.

NOTE 4.2.1.1 Plans d'actions de performance 2021, 2022, 2023 et 2024

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.

Pour le dirigeant mandataire social et les membres du Comité de Direction, la période d'acquisition est de trois ans plus une

période de conservation supplémentaire de deux ans ; pour les autres bénéficiaires, la période d'acquisition est de quatre ans, sans période de conservation.

À compter des plans 2022, pour certains membres du Comité de Direction résidant à l'étranger, la période d'acquisition est de quatre ans, sans période de conservation.

Critères de performance applicables au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction

Les critères de performance applicables au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction ont été définis comme suit :

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 ⁽¹⁾	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

(1) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Critères de performance applicables aux autres bénéficiaires

Les critères de performance applicables aux autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction ont été définis comme suit :

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	L'objectif à atteindre pour ce critère fixé annuellement correspond aux bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné. Le taux de réalisation annuel se mesure par rapport à l'objectif annuel. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3
Objectif de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽¹⁾	L'objectif à atteindre pour ce critère fixé annuellement correspond aux bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné. Le taux de réalisation annuel se mesure par rapport à l'objectif annuel. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	Le taux de réalisation annuel correspond au taux d'atteinte de la feuille de route RSE annuelle. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3

(1) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Le taux de paiement final de chacun des critères correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.

NOTE 4.2.1.2 Suivi des conditions de performance des plans d'actions de performance

Le suivi des conditions de performance du plan 2020 du dirigeant mandataire social et des membres du Comité de Direction se détaille comme suit :

Critères	2020		2021		2022		Moyenne 3 ans		
	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance
Croissance organique du chiffre d'affaires	1,0 %	(8,7 %)	3,5 %	13,6 %	5,0 %	9,7 %	3,2 %	4,9 %	107,8 %
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽²⁾	20,0 %	19,1 %	19,7 %	20,8 %	20,3 %	20,7 %	20,1 %	20,2 %	104,6 %
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	100 %	128 %	100 %	131 %	100 %	123 %	100,0 %	127,3 %	106,4 %
Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40							+ 8,8 %	+ 0,6 %	34,5 %
Performance									88,3 %

(1) Objectif pour atteindre une performance de 100 % sur le critère.

(2) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Le suivi des conditions de performance du plan 2020 des autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction se détaille comme suit :

Critères	2020			2021			2022			Performance par critère
	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	
Croissance organique du chiffre d'affaires	1,0 %	(8,7 %)	0,0 %	3,5 %	13,6 %	150,0 %	5,0 %	9,7 %	150,0 %	100,0 %
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽²⁾	20,0 %	19,1 %	50,0 %	19,7 %	20,8 %	150,0 %	20,3 %	20,7 %	110,0 %	103,3 %
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	100 %	128 %	106,8 %	100 %	131 %	108,6 %	100 %	123 %	104,6 %	106,7 %
Performance par année			52,3 %			136,2 %			121,5 %	103,3 %

(1) Objectif pour atteindre une performance de 100 % sur le critère.

(2) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Le suivi des conditions de performance du plan 2021 du dirigeant mandataire social et des membres du Comité de Direction se détaille comme suit :

Critères	2021		2022		2023		Moyenne 3 ans		
	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance						
Croissance organique du chiffre d'affaires	3,5 %	13,6 %	5,0 %	9,7 %	1,0 %	2,7 %	3,2 %	8,7 %	150,0 %
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽²⁾	19,7 %	20,8 %	20,3 %	20,7 %	20,0 %	21,2 %	20,0 %	20,9 %	147,3 %
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	100 %	131 %	100 %	123 %	100 %	118 %	100 %	124 %	104,8 %
Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40							+ 8,8 %	Non atteint	0,0 %
Performance									100,5 %

(1) Objectif pour atteindre une performance de 100 % sur le critère.

(2) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Le suivi des conditions de performance du plan 2021 des autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction se détaille comme suit :

Critères	2021			2022			2023			Performance par critère
	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	
Croissance organique du chiffre d'affaires	3,5 %	13,6 %	150,0 %	5,0 %	9,7 %	150,0 %	1,0 %	2,7 %	108,5 %	136,2 %
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽²⁾	19,7 %	20,8 %	150,0 %	20,3 %	20,7 %	110,0 %	20,0 %	21,2 %	150,0 %	136,7 %
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	100 %	131 %	108,6 %	100 %	123 %	104,6 %	100 %	118 %	103,6 %	105,6 %
Performance par année			136,2 %			121,5 %			120,7 %	126,1 %

(1) Objectif pour atteindre une performance de 100 % sur le critère.

(2) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Le suivi des conditions de performance du plan 2022 du dirigeant mandataire social et des membres du Comité de Direction se détaille comme suit :

Critères	2022		2023		2024		Moyenne 3 ans		
	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance						
Croissance organique du chiffre d'affaires	5,0 %	9,7 %	1,0 %	2,7 %	0,0 %	1,0 %	2,0 %	4,5 %	119,3 %
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽²⁾	20,3 %	20,7 %	20,0 %	21,2 %	20,4 %	20,6 %	20,2 %	20,8 %	126,0 %
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	100 %	123 %	100 %	118 %	100 %	113 %	100 %	118 %	103,6 %
Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40							+8,8 %	Non atteint	0,0 %
Performance									87,2 %

(1) Objectif pour atteindre une performance de 100 % sur le critère.

(2) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Le suivi des conditions de performance du plan 2022 des autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction se détaille comme suit :

Critères	2022			2023			2024			Performance par critère
	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	Objectif ⁽¹⁾	Réel	Performance	
Croissance organique du chiffre d'affaires	5,0 %	9,7 %	150,0 %	1,0 %	2,7 %	108,5 %	0,0 %	1,0 %	105,0 %	121,2 %
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽²⁾	20,3 %	20,7 %	110,0 %	20,0 %	21,2 %	150,0 %	20,4 %	20,6 %	105,0 %	121,7 %
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	100 %	123 %	104,6 %	100 %	118 %	103,6 %	100 %	113 %	102,6 %	103,6 %
Performance par année			121,5 %			120,7 %			104,2 %	115,5 %

(1) Objectif pour atteindre une performance de 100 % sur le critère.

(2) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

NOTE 4.2.2 Paiements fondés sur des actions (charge IFRS 2)

Le Groupe a appliqué la norme IFRS 2 pour l'ensemble de ces plans et a, de ce fait, comptabilisé une charge de 37,7 millions d'euros sur l'exercice 2024 (34,2 millions d'euros sur l'exercice 2023).

NOTE 4.3 Réserves et réserves de conversion

NOTE 4.3.1 Réserves

Les réserves consolidées non distribuées du Groupe s'élèvent à 6 679,9 millions d'euros au 31 décembre 2024.

Les réserves sociales et le résultat de la période de la Société sont distribuables à hauteur de 1 447,7 millions d'euros à cette même date.

NOTE 4.3.2 Réserves de conversion

Les actifs et passifs des entités du Groupe, dont la monnaie fonctionnelle est différente de la monnaie de présentation, sont convertis sur la base des taux de change en vigueur à la clôture des comptes. Les comptes de résultat sont convertis aux taux de change moyens de la période comptable. Les

gains ou pertes découlant de la conversion des états financiers des filiales étrangères sont directement enregistrés dans le compte « réserves de conversion » des capitaux propres, jusqu'à l'éventuelle perte de contrôle de ces sociétés.

La réserve de conversion intègre les fluctuations des devises ci-après :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Dollar américain	366,9	88,8
Autres devises	(565,4)	(548,7)
TOTAL	(198,5)	(459,9)

Le Groupe opère dans près de 90 pays. Il est exposé principalement à une douzaine de devises autres que l'euro et le dollar américain, dont le dollar australien, la livre britannique, la livre égyptienne, la livre turque, le peso chilien, le peso mexicain, le real brésilien, la roupie indienne, et le yuan chinois.

Selon la norme IFRS 9, un instrument financier non dérivé peut être qualifié d'instrument de couverture, uniquement au titre de la couverture contre le risque de change et sous réserve de remplir les conditions d'une comptabilité de couverture. Ainsi, dans le cadre d'une couverture d'un investissement net en devises, la partie des gains et pertes de l'instrument financier qualifié de couverture qui est considérée comme efficace doit être comptabilisée en capitaux propres.

Ainsi, sur l'exercice 2024, la contrepartie de l'augmentation de la dette *Yankee* de 16,6 millions d'euros a été comptabilisée en diminution des réserves de conversion. Au 31 décembre 2024, un solde total de 90,2 millions d'euros a été comptabilisé en diminution des réserves de conversion, au titre de l'emprunt *Yankee*.

Conformément à IAS 21, les écarts de change relatifs aux créances à recevoir ou dettes à payer constituant en substance une part de l'investissement net en devises d'une entité étrangère du Groupe sont enregistrés en diminution des réserves de conversion pour un montant de 1,5 million d'euros sur l'exercice 2024, soit un solde de 10,3 millions d'euros au 31 décembre 2024 venant augmenter les réserves de conversion.

Le Groupe applique les dispositions de la norme IAS 29 « Information financière dans les économies hyperinflationnistes » aux sociétés dont la monnaie fonctionnelle est considérée comme étant en hyperinflation. Les états financiers des sociétés concernées sont retraités des effets de l'inflation (convention du coût historique), ils sont ensuite convertis dans la monnaie de présentation du Groupe au cours de clôture. Legrand applique la norme à la Turquie. Au 31 décembre 2024, un solde de 112 millions d'euros a été comptabilisé en augmentation des réserves de conversion.

NOTE 4.4 Provisions

La variation des provisions sur l'exercice 2024 s'analyse comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024					
	Garanties produits	Litiges et contentieux	Risques fiscaux et sociaux	Restructurations	Autres	Total
Au début de la période	58,5	135,3	44,0	36,2	56,7	330,7
Changements du périmètre de consolidation	1,8	5,5	0,0	1,2	2,0	10,5
Dotations aux provisions	21,3	18,5	4,7	52,3	16,9	113,7
Reprises de provisions suite à leur utilisation	(6,4)	(14,1)	(1,1)	(33,0)	(12,4)	(67,0)
Reprises de provisions devenues sans objet	(6,0)	(34,7)	0,0	(0,4)	(5,3)	(46,4)
Reclassements	0,0	5,1	0,1	0,0	(4,3)	0,9
Effet de conversion	1,4	1,2	(0,8)	1,3	(0,3)	2,8
À LA FIN DE LA PÉRIODE	70,6	116,8	46,9	57,6	53,3	345,2
<i>dont part non courante</i>	<i>16,6</i>	<i>82,4</i>	<i>13,2</i>	<i>12,3</i>	<i>42,6</i>	<i>167,1</i>

La variation des provisions sur l'exercice 2023 s'analysait comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2023					
	Garanties produits	Litiges et contentieux	Risques fiscaux et sociaux	Restructurations	Autres	Total
Au début de la période	53,5	151,3	44,3	39,4	75,3	363,8
Changements du périmètre de consolidation	0,0	0,1	0,0	0,0	0,8	0,9
Dotations aux provisions	29,0	23,1	5,2	29,5	26,6	113,4
Reprises de provisions suite à leur utilisation	(6,6)	(5,8)	(4,3)	(29,9)	(31,2)	(77,8)
Reprises de provisions devenues sans objet	(17,4)	(31,2)	0,0	(2,2)	(10,0)	(60,8)
Reclassements	1,0	(1,7)	(0,3)	0,3	(3,0)	(3,7)
Effet de conversion	(1,0)	(0,5)	(0,9)	(0,9)	(1,8)	(5,1)
À LA FIN DE LA PÉRIODE	58,5	135,3	44,0	36,2	56,7	330,7
<i>dont part non courante</i>	<i>14,4</i>	<i>102,9</i>	<i>13,7</i>	<i>5,0</i>	<i>40,8</i>	<i>176,8</i>

NOTE 4.5 Avantages long terme au personnel

NOTE 4.5.1 Avantages postérieurs à l'emploi

Les sociétés du Groupe gèrent plusieurs régimes de retraite. Ces régimes sont financés par des versements à des compagnies d'assurance ou à des régimes de retraite en fiducie, déterminés par des calculs actuariels périodiques. Il existe, au sein du Groupe, des régimes à cotisations définies et des régimes à prestations définies.

Un régime à cotisations définies est un régime au titre duquel le Groupe verse des cotisations définies à une entité distincte. Les cotisations versées au titre des régimes à cotisations définies sont constatées en charges lorsqu'elles sont dues. Le Groupe n'a aucune obligation légale ou implicite de verser de nouvelles cotisations si le fonds ne détient pas suffisamment d'actifs pour verser à tous les salariés les prestations relatives à leurs années de service sur la période courante et sur les périodes antérieures.

Un régime à prestations définies précise le montant des prestations que les salariés recevront à leur retraite, lequel dépend habituellement d'un ou de plusieurs facteurs tels que

l'âge, le nombre d'années de cotisation et la rémunération. Le passif enregistré au bilan relatif aux régimes de retraite à prestations définies est la valeur actuelle des engagements à la date du bilan diminuée de la juste valeur des actifs du régime. Les coûts des services passés, résultant des effets des changements de régimes de retraite, sont intégralement comptabilisés en charges dans le compte de résultat de la période au cours de laquelle ils sont intervenus.

Le Groupe comptabilise l'intégralité des écarts actuariels directement en capitaux propres, en résultat global de la période, conformément à IAS 19.

Les engagements au titre des régimes à prestations définies sont calculés en utilisant la méthode des unités de crédit projetées. Cette méthode prend en compte, sur la base d'hypothèses actuarielles, la probabilité de durée de services futurs du salarié, le niveau de rémunération futur, l'espérance de vie et la rotation du personnel. La valeur actuelle de l'engagement est déterminée en actualisant les sorties futures

de fonds estimées sur la base du taux d'intérêt des obligations d'entreprises de qualité libellées dans la monnaie de paiement des prestations et dont l'échéance est proche de celle de l'engagement au titre des pensions.

Certaines sociétés du Groupe versent à leurs retraités des prestations pour soins de santé postérieures à l'emploi.

Les avantages au personnel concernant les avantages postérieurs à l'emploi selon le régime des prestations définies se répartissent de la façon suivante :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
France (note 4.5.1.2)	92,4	91,4
Italie (note 4.5.1.3)	25,8	26,5
Royaume-Uni (note 4.5.1.4)	78,3	75,5
États-Unis (note 4.5.1.5)	60,5	56,9
Autres pays	58,8	57,0
TOTAL DES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI	315,8	307,3

L'ouverture de ces droits exige habituellement que le salarié ait terminé sa carrière dans l'une des sociétés du Groupe et qu'il y ait travaillé un nombre d'années minimal. Ces avantages sont traités comme des avantages postérieurs à l'emploi selon le régime de prestations définies.

NOTE 4.5.1.1 Analyse des prestations définies de retraite et autres avantages postérieurs à l'emploi

L'engagement total du Groupe au titre des régimes de retraite et autres avantages postérieurs à l'emploi à prestations définies, y compris les engagements courants et

non courants, porte essentiellement sur la France, l'Italie, les États-Unis et le Royaume-Uni.

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Évolution de l'engagement		
Engagement au début de la période	307,3	311,2
Coût des services	9,5	9,0
Coût de l'actualisation financière	13,6	13,0
Prestations versées ou inutilisées	(25,0)	(22,7)
Cotisations des salariés	0,8	0,4
Pertes (gains) actuariels	3,3	(2,5)
Réductions, liquidations, prestations spéciales de cessation d'emploi	(0,5)	0,1
Effet de conversion	7,2	(1,9)
Autres	(0,4)	0,7
TOTAL DES ENGAGEMENTS À LA FIN DE LA PÉRIODE	315,8	307,3
Valeur des actifs		
Valeur des actifs au début de la période	179,3	188,6
Rendement attendu des actifs du régime	9,0	8,3
Cotisations patronales	7,1	8,6
Cotisations des participants	0,3	0,9
Prestations versées	(14,4)	(13,5)
Gains (pertes) actuariels	4,3	(12,6)
Effet de conversion	8,2	(1,0)
Autres	0,6	0,0
VALEUR DES ACTIFS À LA FIN DE LA PÉRIODE	194,4	179,3
ENGAGEMENT PROVISIONNÉ AU BILAN	143,4	141,5
Passif courant	5,8	5,3
Passif non courant	137,6	136,2
Actif non courant	22,0	13,5

Les écarts actuariels d'un montant de 1,0 million d'euros ont été comptabilisés en augmentation des capitaux propres sur l'exercice 2024.

Ces écarts actuariels de 1,0 million d'euros correspondent à :

- des gains liés à des changements d'hypothèses financières pour 0,5 million d'euros ;
- des gains liés à des changements d'hypothèses démographiques pour 0,0 million d'euros ; et
- des gains d'expérience pour 0,5 million d'euros.

Les taux d'actualisation sont déterminés par référence aux taux de rendement des obligations de première catégorie. Ils sont arrêtés sur la base d'indices externes communément retenus comme référence :

- zone euro : iBoxx € Corporates AA 10+ ;

Les versements futurs actualisés au titre des régimes de retraite et des avantages postérieurs à l'emploi du Groupe se décomposent comme suit :

(millions d'euros)

2025	18,5
2026	19,4
2027	19,3
2028	22,6
2029 et au-delà	236,0
TOTAL	315,8

L'impact du coût des services et des coûts financiers sur le résultat avant impôt de la période s'analyse comme suit :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Coûts des services	(9,5)	(9,0)
Coûts financiers nets	(4,6)	(4,7)
TOTAL	(14,1)	(13,7)

Au 31 décembre 2024, l'allocation moyenne pondérée des principaux actifs des régimes de retraite s'analyse comme suit :

(en pourcentage)	Royaume-Uni	États-Unis
Titres de capitaux propres	26,4	27,5
Titres de créances	62,6	58,7
Fonds de compagnies d'assurance	11,0	13,8
TOTAL	100,0	100,0

Ces actifs sont valorisés à la valeur de marché.

NOTE 4.5.1.2 Provisions pour indemnités de départ à la retraite et pour retraites complémentaires en France

Les provisions constituées au bilan consolidé couvrent des droits non définitivement acquis concernant les salariés encore en activité au sein du Groupe. Le Groupe n'a aucun engagement vis-à-vis d'anciens salariés, les droits définitivement acquis par ceux-ci leur ayant été payés lors de leur départ à la retraite, soit directement, soit par le biais d'un versement libératoire unique à une compagnie d'assurance spécialisée dans le service des rentes.

Le principal régime à prestations définies en vigueur en France concerne le droit à indemnités de fin de carrière. Tout

- Royaume Uni : iBoxx £ Corporates AA 15+ ;
- États-Unis : Citigroup Pension Liability Index.

Une analyse de sensibilité a été réalisée sur :

- le taux d'actualisation retenu. Une diminution de 50 points de base de ce taux conduirait à une perte actuarielle supplémentaire d'environ 12,9 millions d'euros augmentant d'autant la valeur de l'engagement constaté au bilan au 31 décembre 2024 ; et
- le taux de revalorisation salariale. Une augmentation de 50 points de base de ce taux conduirait à une perte actuarielle supplémentaire d'environ 6,8 millions d'euros augmentant d'autant la valeur de l'engagement constaté au bilan au 31 décembre 2024.

la différence entre un engagement cumulé au titre des prestations définies de 92,4 millions d'euros au 31 décembre 2024 (91,4 millions d'euros au 31 décembre 2023), et la juste valeur de l'actif des plans de 0,0 million d'euro au 31 décembre 2024 (0,0 million d'euro au 31 décembre 2023).

Le calcul des engagements est effectué sur la base d'hypothèses de rotation du personnel et de mortalité, en estimant un taux de progression des rémunérations et un taux d'actualisation financière. Au 31 décembre 2024, le calcul est basé sur une hypothèse d'augmentation des salaires de 3,5 % et un taux d'actualisation de 3,2 % (respectivement 3,5 % et 3,2 % en 2023).

NOTE 4.5.1.3 Provisions pour indemnités de fin de contrat de travail en Italie

En Italie, une indemnité de fin de contrat est allouée aux salariés quel que soit le motif de la cessation de l'emploi.

Depuis janvier 2007, les indemnités de fin de contrat sont versées soit à un fonds de pension (fonds indépendant du Groupe), soit à l'Institut National de Sécurité Sociale Italienne. À compter de cette date, les cotisations effectuées au titre de l'indemnité de fin de contrat sont traitées en norme IFRS comme des régimes à cotisations définies.

Les indemnités de fin de contrat antérieures à janvier 2007 continuent d'être traitées comme des régimes à prestations

définies en accord avec les normes IFRS mais en tenant compte d'une révision actuarielle qui exclut l'effet de l'augmentation future des salaires.

La provision pour indemnités de fin de contrat ainsi constituée, correspond à l'engagement de fin 2006 et à son évolution, et s'élève à 25,8 millions d'euros au 31 décembre 2024 (26,5 millions d'euros au 31 décembre 2023).

Au 31 décembre 2024, le calcul de la provision est fondé sur un taux d'actualisation de 3,2 % (3,1 % en 2023).

NOTE 4.5.1.4 Provisions pour indemnités de départ à la retraite et autres engagements postérieurs à l'emploi au Royaume-Uni.

Le régime en place au Royaume-Uni est régi par l'article 153 de la loi de Finance de 2004 et est géré dans une entité juridiquement distincte du Groupe.

Les prestations sont payées directement par les fonds constitués des cotisations de l'employeur et des salariés.

Le régime est fermé aux nouveaux entrants depuis mai 2004.

L'engagement est constitué à 1,5 % de participants actifs du régime, à 35,9 % de participants dont les droits à indemnité sont clos et à 62,6 % de retraités.

Les provisions constituées au bilan consolidé s'élèvent à 0,0 million d'euro au 31 décembre 2024 (0,0 million d'euro au

31 décembre 2023). Cela vient refléter le fait que la juste valeur de l'actif des plans est supérieure à la valeur de l'engagement cumulé au titre des prestations.

Le calcul des engagements repose sur des hypothèses de rotation du personnel et de mortalité, en estimant un taux de progression des rémunérations et un taux d'actualisation financière. Les hypothèses retenues au 31 décembre 2024 sont une augmentation des salaires de 4,2 % et un taux d'actualisation et de rendement attendu des actifs de 5,2 % (respectivement 4,2 % et 5,1 % en 2023).

NOTE 4.5.1.5 Provisions pour indemnités de départ à la retraite et autres engagements postérieurs à l'emploi aux États-Unis

Le Groupe cotise aux États-Unis à des fonds de pension pour la retraite de ses salariés, ainsi qu'à des assurances-vie et de santé en faveur de certains de ses salariés retraités.

Le principal régime « *Legrand North America Retirement Plan* » fait l'objet d'un règlement du même nom en vigueur depuis janvier 2002 et dont le dernier amendement date de janvier 2008. Les cotisations minimums au régime sont déterminées par la section 430 du Code de fiscalité *Internal Revenue Code*.

Pour faire face aux obligations de ce régime, le Groupe a mis en place un *trust* avec Prudential Financial Inc. Les actifs de ce *trust* comprennent différents fonds d'investissement. L'administrateur du *trust* est Legrand North America. Wiremold Company est l'administrateur du régime, et Prudential Financial Inc. le dépositaire.

Ce régime est fermé aux nouveaux entrants à compter d'août 2006 pour les salariés mensualisés et à compter

d'avril 2009 pour les salariés payés à l'heure. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les participants actifs du régime ne peuvent plus cumuler de nouveaux droits.

L'engagement est constitué à 8 % de participants actifs du régime, à 20,3 % d'autres participants du régime ne cumulant plus de droits à prestations et à 71,7 % de participants retraités du régime.

La politique de financement du régime retenue est de financer au minimum le niveau requis par la loi.

Les provisions constituées au bilan consolidé s'élèvent à 0,0 million d'euro au 31 décembre 2024 (0,0 million d'euro au 31 décembre 2023). Cela vient refléter le fait que la juste valeur de l'actif des plans est supérieure à la valeur de l'engagement cumulé au titre des prestations.

Au 31 décembre 2024, le calcul est fondé sur un taux d'actualisation et de rendement attendu des actifs de 5,0 % (5,2 % en 2023).

NOTE 4.5.2 Autres avantages du personnel à long terme

Le Groupe a mis en place des plans de rémunérations pluriannuelles long terme réglés en numéraire, attribués à l'expiration d'une période de 3 ans, et sous réserve du respect d'une condition de présence, aux personnes jugées clés dans le Groupe.

En complément de la condition de présence ces plans peuvent, selon les cas, être soumis à la réalisation par le Groupe de conditions de performances économiques futures.

Suite à leur remplacement progressif par les plans de rémunérations pluriannuelles long terme réglés en instruments de capitaux propres détaillés dans la note 4.2.1, ces plans ne représentent plus de montants matériels dans les états financiers du Groupe.

NOTE 4.6 Emprunts non courants et courants

Le Groupe mène une gestion active de ses emprunts *via* la diversification de ses sources de financement, afin de renforcer ses capacités de développement à moyen terme, tout en assurant sa solidité financière à long terme.

Titres négociables

Legrand France dispose d'un programme de titres négociables à court terme, (NEU CP) dont l'enveloppe a été portée de 700,0 millions d'euros à 1 200,0 millions d'euros le 25 mars 2020.

Un programme complémentaire de titres négociables à moyen terme (NEU MTN) a été ouvert le 18 mars 2021 pour une enveloppe de 1 200,0 millions d'euros.

Emprunts obligataires

En décembre 2015, le Groupe a émis un emprunt obligataire de 300,0 millions d'euros conclu pour une durée de 12 ans, soit à échéance le 16 décembre 2027. Un complément de 55,0 millions d'euros en nominal a été émis en janvier 2024. Cet emprunt est assorti d'un coupon de 1,875 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

En juillet 2017, le Groupe a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 1,0 milliard d'euros, en deux tranches de 500,0 millions d'euros chacune, conclues pour des durées de 7 ans et 15 ans. La première tranche de 500,0 millions d'euros a été remboursée le 6 juillet 2024. La deuxième tranche est assortie d'un coupon de 1,875 % par an et sa date d'échéance est fixée au 6 juillet 2032.

En mars 2018, le Groupe a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 400,0 millions d'euros conclu pour une durée de 8 ans, soit à échéance le 6 mars 2026. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 1,0 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

En juin 2019, le Groupe a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 400,0 millions d'euros conclu pour une durée de 9 ans, soit à échéance le 24 juin 2028. Un complément de 75,0 millions d'euros en nominal a été émis en mars 2024. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 0,625 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

En mai 2020, le Groupe a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 600,0 millions d'euros conclu pour une durée de 10 ans, soit à échéance le 20 mai 2030. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 0,75 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

En octobre 2021, le Groupe a émis son premier emprunt obligataire indexé sur sa trajectoire de neutralité carbone, pour un montant total de 600,0 millions d'euros conclu pour une durée de 10 ans, soit à échéance le 6 octobre 2031. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 0,375 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

L'indexation sur la trajectoire carbone se matérialise par un potentiel coupon complémentaire de 0,50 % sur la seule dernière année d'échéance de l'obligation, en cas de non-atteinte des objectifs fixés.

En mai 2023, le Groupe a émis un emprunt obligataire lié au développement durable indexé sur les engagements RSE du Groupe, pour un montant total de 700,0 millions d'euros conclu pour une durée de 6 ans, soit à échéance le 29 mai 2029. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 3,5 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

L'indexation sur les engagements RSE se matérialise par un potentiel coupon complémentaire de 0,125 % sur les 4 dernières années d'échéance de l'obligation, en cas de non-atteinte d'un des objectifs fixés.

En juin 2024, le Groupe a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 600,0 millions d'euros conclu pour une durée de 10 ans, soit à échéance le 26 juin 2034. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 3,5 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

Obligations Yankee

Le 14 février 1995, Legrand France a émis sur le marché public américain un emprunt obligataire d'un montant de 400,0 millions de dollars américains, portant intérêt fixe au taux de 8,5 % et remboursable le 15 février 2025. Les intérêts de cet emprunt sont payables à terme échu, les 15 février et 15 août de chaque année, la première échéance étant intervenue le 15 août 1995.

Le Groupe a été sollicité par des détenteurs d'obligations *Yankee* pour leur racheter des titres. Dans ce cadre, le Groupe a décidé d'acquérir des obligations *Yankee* :

- en 2013, pour un montant représentant au total un nominal de 6,5 millions de dollars américains,
- en 2020, pour un montant représentant au total un nominal de 18,6 millions de dollars américains,
- en 2021, pour un montant représentant au total un nominal de 27,5 millions de dollars américains,
- en 2022, pour un montant représentant au total un nominal de 34,6 millions de dollars américains,

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

- en 2023, pour un montant représentant au total un nominal de 21,4 millions de dollars américains.

Ces obligations ont été annulées consécutivement à leur acquisition par le Groupe.

Contrat de Crédit 2011

En octobre 2011, Legrand a conclu avec six banques un Contrat de Crédit permettant au Groupe de bénéficier d'une ligne de crédit multidevise d'un montant de 900,0 millions d'euros, renouvelable par tirages successifs et d'échéance 5 ans avec option de renouvellement de deux fois un an. Dans le cadre de ce contrat, la marge appliquée au-delà des taux de marché est fixée en fonction de la notation attribuée au Groupe.

En juillet 2014, le Groupe a signé un accord d'amendement et d'extension de ce Contrat de Crédit avec l'ensemble des banques y ayant souscrit. Au terme de cet accord, la maturité maximum de la ligne de crédit a été allongée de 3 ans, soit

jusqu'en juillet 2021, incluant une option de renouvellement de deux fois un an, avec des conditions financières améliorées par rapport à celles d'octobre 2011.

En décembre 2019, le Groupe a signé un nouvel accord d'amendement et d'extension de ce même Contrat de Crédit avec l'ensemble des banques y ayant souscrit.

Au terme de cet accord, la maturité de la ligne de crédit multidevise de 900,0 millions d'euros a été allongée jusqu'en décembre 2026. La marge appliquée au-delà des taux de marché reste fixée en fonction de la notation attribuée au Groupe mais est augmentée ou diminuée chaque année en fonction du taux de réalisation annuel de la feuille de route RSE du Groupe.

Le Contrat de Crédit ne fait pas l'objet de covenant.

Au 31 décembre 2024, le Groupe n'effectue pas de tirage sur cette ligne de crédit.

NOTE 4.6.1 Emprunts non courants

Ces emprunts sont initialement comptabilisés à leur juste valeur, qui tient compte le cas échéant des coûts de transaction directement attribuables à l'émission de la dette.

Ils sont ensuite évalués au coût amorti, sur la base de leur taux d'intérêt effectif.

Les emprunts non courants s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Titres négociables	71,5	50,0
Emprunts obligataires	4 230,0	3 500,0
Obligations <i>Yankee</i>	0,0	262,7
Dettes financières de location	241,2	216,3
Autres emprunts	125,4	75,3
Emprunts non courants hors coûts d'émission de la dette	4 668,1	4 104,3
Coûts d'émission de la dette	(25,4)	(15,3)
TOTAL	4 642,7	4 089,0

Aucun de ces emprunts ne fait l'objet de garanties.

Les emprunts non courants (hors coûts d'émission de la dette) sont libellés dans les monnaies suivantes, après prise en compte des instruments de couverture (se référer à la note 5.1.2.2) :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Euro	4 402,8	3 654,5
Dollar américain	94,2	358,8
Autres devises	171,1	91,0
EMPRUNTS NON COURANTS HORS COÛTS D'ÉMISSION DE LA DETTE	4 668,1	4 104,3

Les emprunts non courants (hors coûts d'émission de la dette) au 31 décembre 2024 sont remboursables selon l'échéancier suivant :

(en millions d'euros)	Titres négociables	Emprunts obligataires	Obligations <i>Yankee</i>	Dettes financières de location	Autres emprunts
Un à deux ans	0,0	400,0	0,0	63,9	28,6
Deux à trois ans	71,5	355,0	0,0	48,5	65,0
Trois à quatre ans	0,0	475,0	0,0	34,7	20,7
Quatre à cinq ans	0,0	700,0	0,0	22,4	10,1
Au-delà de cinq ans	0,0	2 300,0	0,0	71,7	1,0
EMPRUNTS NON COURANTS HORS COÛTS D'ÉMISSION DE LA DETTE	71,5	4 230,0	0,0	241,2	125,4

Les emprunts non courants (hors coûts d'émission de la dette) au 31 décembre 2023 sont remboursables selon l'échéancier suivant :

(en millions d'euros)	Titres négociables	Emprunts obligataires	Obligations Yankee	Dettes financières de location	Autres emprunts
Un à deux ans	50,0	0,0	262,7	55,3	12,8
Deux à trois ans	0,0	400,0	0,0	44,6	36,9
Trois à quatre ans	0,0	300,0	0,0	33,4	12,1
Quatre à cinq ans	0,0	400,0	0,0	21,9	12,7
Au-delà de cinq ans	0,0	2 400,0	0,0	61,1	0,8
EMPRUNTS NON COURANTS HORS COÛTS D'ÉMISSION DE LA DETTE	50,0	3 500,0	262,7	216,3	75,3

Les taux d'intérêt moyens des emprunts non courants s'analysent comme suit :

	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Titres négociables	3,22 %	(0,01 %)
Emprunts obligataires	1,77 %	1,30 %
Obligations Yankee	8,50 %	8,50 %
Dettes financières de location	3,99 %	3,06 %
Autres emprunts	3,09 %	3,67 %

NOTE 4.6.2 Emprunts courants

Les emprunts courants s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Titres négociables	50,0	115,0
Emprunts obligataires	0,0	500,0
Obligations Yankee	279,8	0,0
Dettes financières de location	77,7	68,3
Autres emprunts	36,0	49,0
TOTAL	443,5	732,3

NOTE 4.6.3 Analyse des variations des emprunts non courants et courants

Les variations des emprunts non courants et courants s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	Variations n'impactant pas les flux de trésorerie					31 décembre 2023
		Flux de trésorerie	Acquisitions	Reclassements	Effet de conversion	Autres	
Emprunts non courants	4 642,7	796,9	55,4	(412,4)	0,7	113,1	4 089,0
Emprunts courants	443,5	(719,1)	0,7	412,4	17,4	(0,2)	732,3
Dettes financières brute	5 086,2	77,8	56,1	0,0	18,1	112,9	4 821,3

NOTE 4.7 Impôts différés

Conformément à la norme IAS 12, les impôts différés sont comptabilisés sur la base de la différence temporelle entre la valeur fiscale des actifs et des passifs et leur valeur comptable consolidée (méthode bilantielle).

Un actif ou un passif d'impôt différé est constaté au taux d'imposition attendu pour la période de réalisation de l'actif ou de règlement du passif.

Les actifs et passifs d'impôts différés sont compensés lorsqu'ils concernent des impôts prélevés par la même administration fiscale si cette autorité fiscale le permet.

Un actif d'impôt différé est constaté dans la mesure où il est probable que l'entité concernée disposera de bénéfices imposables futurs ou des différences temporelles sur lesquels l'actif d'impôt pourra être imputé. Le Groupe devrait utiliser les actifs d'impôts différés reconnus au plus tard dans les cinq années suivant la date de clôture.

Les impôts différés constatés au bilan résultent d'écarts temporels entre les bases comptables et fiscales des actifs et passifs du bilan et s'analysent comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Impôts différés actifs (passifs) constatés en France	(299,3)	(303,5)
Impôts différés actifs (passifs) constatés à l'étranger	(526,0)	(485,8)
TOTAL	(825,3)	(789,3)
Origine des impôts différés :		
– Dépréciations pour stocks et créances clients	88,4	77,6
– Marges en stock	27,8	25,1
– Pertes fiscales reportables reconnues	5,5	3,0
– Contrats de location	8,1	6,0
– Immobilisations	(391,2)	(321,4)
– Marques	(433,9)	(430,8)
– Brevets	(21,5)	(10,7)
– Autres provisions	(105,4)	(130,6)
– Avantages postérieurs à l'emploi	32,9	31,7
– Juste valeur des instruments dérivés	(0,1)	(0,2)
– Autres	(35,9)	(39,0)
TOTAL	(825,3)	(789,3)
– dont impôts différés actifs	178,7	141,0
– dont impôts différés passifs	(1 004,0)	(930,3)

L'échéance de reversement attendu des impôts différés s'analyse comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Impôts différés actifs (passifs) se reversant à court terme	132,9	108,4
Impôts différés actifs (passifs) se reversant à long terme	(958,2)	(897,7)
TOTAL	(825,3)	(789,3)

Les pertes fiscalement reportables s'analysent comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Pertes fiscales reportables reconnues	32,5	16,7
Actifs d'impôts différés reconnus	5,5	3,0
Pertes fiscales reportables non reconnues	157,5	145,5
Actifs d'impôts différés non reconnus	33,1	32,7
Pertes fiscales reportables totales	190,0	162,2

NOTE 4.8 Autres passifs courants

Les autres passifs courants s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Dettes fiscales (hors impôts sur le résultat)	106,5	111,3
Salaires et charges sociales	379,8	362,0
Participation et intéressement des salariés	34,3	40,5
Fournisseurs d'immobilisations	38,7	41,5
Charges à payer	244,9	211,4
Intérêts non échus	49,7	39,9
Produits constatés d'avance	51,3	45,7
Autres passifs courants	36,6	35,8
TOTAL	941,8	888,1

NOTE 5 - Autres informations

NOTE 5.1 Instruments financiers et gestion des risques

NOTE 5.1.1 Instruments financiers

NOTE 5.1.1.1 Impact des instruments financiers

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le			
	31 décembre 2024		31 décembre 2023	
	Effets sur le résultat financier	Effets sur les capitaux propres Juste valeur Conversion	Effets sur le résultat financier	Effets sur les capitaux propres
Autres titres immobilisés				
Créances clients et comptes rattachés	(2,0)		(2,1)	
Trésorerie et équivalents de trésorerie	78,9	13,6	67,5	(27,5)
Dettes fournisseurs et comptes rattachés				
Emprunts	(113,5)	(16,6)	(89,3)	9,5
Instruments dérivés	12,6	(12,9)	14,3	(6,5)
TOTAL	(24,0)	(12,9)	(9,6)	(24,5)

Conformément à IFRS 9, les autres titres immobilisés sont valorisés à la juste valeur en contrepartie des capitaux propres. La variation de juste valeur de ces titres impacte ainsi uniquement le bilan et le résultat global de la période du Groupe.

Les obligations *Yankee* libellées en dollars américains sont considérées comme une couverture d'investissement net, tel que précisé en note 4.3.2.

NOTE 5.1.1.2 Bilan par catégorie des instruments financiers

(en millions d'euros)	31 décembre 2024						31 décembre 2023
	Valeur au bilan	Coût amorti	Juste valeur	Ventilation par niveau de valorisation			Valeur au bilan
				Niveau 1 ⁽¹⁾	Niveau 2 ⁽²⁾	Niveau 3 ⁽³⁾	
ACTIF							
Actifs non courants							
Autres titres immobilisés	43,0		43,0			43,0	27,7
Autres actifs non courants	142,4	120,4	22,0		22,0		145,5
TOTAL ACTIFS NON COURANTS	185,4	120,4	65,0	0,0	22,0	43,0	173,2
Actifs courants							
Créances clients et comptes rattachés	1 051,0	1 051,0					969,9
Autres actifs financiers courants	1,3		1,3		1,3		1,8
Trésorerie et équivalents de trésorerie	2 080,7		2 080,7		2 080,7		2 815,4
TOTAL ACTIFS COURANTS	3 133,0	1 051,0	2 082,0	0,0	2 082,0	0,0	3 787,1
PASSIF							
Passifs non courants							
Emprunts non courants	4 642,7	4 563,4	79,3			79,3	4 089,0
TOTAL PASSIFS NON COURANTS	4 642,7	4 563,4	79,3	0,0	0,0	79,3	4 089,0
Passifs courants							
Emprunts courants	443,5	443,5					732,3
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	963,6	963,6					936,5
Autres passifs financiers courants	0,4		0,4		0,4		1,7
TOTAL PASSIFS COURANTS	1 407,5	1 407,1	0,4	0,0	0,4	0,0	1 670,5

(1) Niveau 1 : référence directe à une cotation sur un marché actif.

(2) Niveau 2 : valorisation reposant sur des données de marché observables.

(3) Niveau 3 : valorisation reposant sur des données de marché non observables.

Conformément à IFRS 13, la valorisation à la juste valeur prend en compte le risque de défaut de la contrepartie.

La valorisation des autres passifs financiers courants est soumise à un risque de crédit propre négligeable, eu égard à la notation de la dette financière du Groupe.

NOTE 5.1.2 Gestion des risques financiers

La politique de trésorerie du Groupe est basée sur des principes de gestion globale des risques financiers et prévoit des stratégies spécifiques pour des domaines tels que le risque de taux d'intérêt, le risque de taux de change, le risque de matières premières et l'investissement des excédents de trésorerie. Le Groupe ne détient aucun instrument dérivé de nature spéculative, en application de sa politique de ne pas s'engager dans des transactions à des fins de spéculation. En conséquence, toutes les transactions portant sur des instruments financiers dérivés sont exclusivement conclues pour les besoins de la gestion de

couverture des risques de taux d'intérêt, de taux de change et de matières premières et sont à ce titre limitées en durée et en montant.

Cette politique est centralisée au niveau du Groupe. Sa mise en œuvre repose sur le service Financements et Trésorerie du Groupe. Celui-ci propose les actions les plus appropriées et les met en application après validation par la Direction Financière et la Direction Générale du Groupe. Un reporting détaillé permet en outre un suivi complet et permanent des positions du Groupe et le pilotage de la gestion des risques financiers exposés dans cette note.

NOTE 5.1.2.1 Risque de taux

Dans le cadre de sa politique de gestion du risque de taux, visant principalement à gérer le risque de hausse des taux d'intérêt, le Groupe répartit sa dette entre montant à taux fixe

et montant à taux variable. Le Groupe peut être amené à souscrire des instruments de couverture pour ses financements futurs.

La ventilation de la dette financière nette (hors coûts d'émission de la dette) entre taux fixe et taux variable, avant couverture, est la suivante :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024						31 décembre 2023	
	Moins d'1 an	1 an à 2 ans	2 ans à 3 ans	3 ans à 4 ans	4 ans à 5 ans	Au-delà de 5 ans	Total	Total
Actifs financiers*								
dont à taux fixes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dont à taux variables	2 080,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2 080,7	2 815,4
Passifs financiers**								
dont à taux fixes	(414,3)	(491,8)	(539,8)	(530,2)	(732,2)	(2 371,7)	(5 080,0)	(4 637,4)
dont à taux variables	(29,2)	(0,8)	(0,2)	(0,2)	(0,2)	(1,0)	(31,6)	(199,2)
Exposition nette								
dont à taux fixes	(414,3)	(491,8)	(539,8)	(530,2)	(732,2)	(2 371,7)	(5 080,0)	(4 637,4)
dont à taux variables	2 051,5	(0,8)	(0,2)	(0,2)	(0,2)	(1,0)	2 049,1	2 616,2

* Actifs financiers : trésorerie et valeurs mobilières de placement.

** Passifs financiers : endettement brut (hors coût d'émission de la dette).

La sensibilité du coût de l'endettement net à la variation des taux d'intérêts, avant prise en compte des opérations de couverture de change, est présentée ci-dessous :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024		31 décembre 2023	
	Impact en résultat avant impôts	Impact en capitaux propres avant impôts	Impact en résultat avant impôts	Impact en capitaux propres avant impôts
Impact du calcul d'une sensibilité + 100 bps	22,1	22,1	24,5	24,5
Impact du calcul d'une sensibilité - 100 bps	(22,1)	(22,1)	(24,5)	(24,5)

L'impact en résultat avant impôts d'une hausse des taux d'intérêt de 100 points de base donnerait lieu à un produit de 22,1 millions d'euros du fait d'une exposition nette à taux variable positive.

Inversement, l'impact en résultat avant impôts d'une baisse des taux d'intérêt de 100 points de base donnerait lieu à une charge de 22,1 millions d'euros.

NOTE 5.1.2.2 Risque de change

Le Groupe opère au niveau international et est, en conséquence, exposé à un risque de change découlant de l'utilisation de plusieurs devises étrangères.

Lorsque cela est pertinent, des couvertures naturelles sont privilégiées. Si nécessaire, lorsque l'achat d'un actif est financé dans une devise différente de la devise fonctionnelle du pays, le Groupe peut procéder à des couvertures à terme pour se prémunir du risque de change.

Au 31 décembre 2024, les couvertures à terme mises en place concernent le dollar américain, le dollar australien, le dollar canadien, le dollar singapourien, la livre britannique, le peso mexicain et le yuan chinois et sont comptabilisées à leur juste valeur au bilan.

La ventilation de la dette financière nette (hors coûts d'émission de la dette) par devise de reporting est la suivante :

(en millions d'euros)	31 décembre 2024				31 décembre 2023	
	Actifs financiers*	Passifs financiers**	Exposition nette avant couverture	Instruments de couverture	Exposition nette après couverture	Exposition nette après couverture
Euro	1 375,9	(4 564,7)	(3 188,8)	(185,6)	(3 374,4)	(2 363,7)
Dollar américain	500,0	(406,9)	93,1	89,2	182,3	1,8
Autres devises	204,8	(140,0)	64,8	96,4	161,2	340,7
TOTAL	2 080,7	(5 111,6)	(3 030,9)	0,0	(3 030,9)	(2 021,2)

* Actifs financiers : trésorerie et valeurs mobilières de placement.

** Passifs financiers : endettement brut (hors coût d'émission de la dette).

La sensibilité de l'endettement brut à la variation du taux de change de l'euro par rapport aux autres devises, avant prise en compte des opérations de couverture effectives, est présentée ci-dessous :

	31 décembre 2024		31 décembre 2023	
	Impact en résultat financier avant impôts	Impact en capitaux propres avant impôts	Impact en résultat financier avant impôts	Impact en capitaux propres avant impôts
(en millions d'euros)	Hausse de 10 %		Hausse de 10 %	
Dollar américain	0,0	40,6	0,0	38,6
Autres devises	(0,2)	13,7	(0,1)	14,6

	31 décembre 2024		31 décembre 2023	
	Impact en résultat financier avant impôts	Impact en capitaux propres avant impôts	Impact en résultat financier avant impôts	Impact en capitaux propres avant impôts
(en millions d'euros)	Baisse de 10 %		Baisse de 10 %	
Dollar américain	0,0	(36,9)	0,0	(35,1)
Autres devises	0,2	(12,4)	0,1	(13,3)

La ventilation par devise de reporting des actifs et passifs opérationnels courants hors impôts est la suivante :

	31 décembre 2024		31 décembre 2023	
	Actif opérationnel courant hors impôts	Passif opérationnel courant hors impôts	Exposition nette	Exposition nette
(en millions d'euros)				
Euro	786,1	928,2	(142,1)	(133,1)
Dollar américain	942,0	609,3	332,7	288,7
Autres devises	938,1	546,0	392,1	361,0
TOTAL	2 666,2	2 083,5	582,7	516,6

Le tableau ci-dessous présente une répartition du chiffre d'affaires et des coûts opérationnels par devise de reporting au 31 décembre 2024 :

	Chiffre d'affaires		Coûts opérationnels	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
(en millions d'euros)				
Euro	2 939,7	34,0 %	2 249,9	32,1 %
Dollar américain	3 422,5	39,6 %	2 835,8	40,5 %
Autres devises	2 286,7	26,4 %	1 920,5	27,4 %
TOTAL	8 648,9	100,0 %	7 006,2	100,0 %

Lorsque cela est pertinent, des couvertures naturelles sont également recherchées en faisant correspondre les coûts et le chiffre d'affaires dans chacune des devises dans lesquelles le Groupe opère. Pour les montants résiduels, le Groupe peut mettre en place des couvertures optionnelles pour limiter son risque contre la hausse ou la baisse des principales devises concernées, ces couvertures ayant une échéance inférieure à 18 mois.

Le Groupe estime que, tous les autres paramètres demeurant inchangés, une hausse de 10 % du taux de

change de l'euro par rapport à toutes les autres devises entraînerait en 2024 une diminution du chiffre d'affaires d'environ 519 millions d'euros (496 millions d'euros en 2023) et du résultat opérationnel d'environ 87 millions d'euros (74 millions d'euros en 2023) ; une baisse de 10 % entraînerait en 2024 une augmentation du chiffre d'affaires d'environ 571 millions d'euros (546 millions d'euros en 2023) et du résultat opérationnel d'environ 95 millions d'euros (81 millions d'euros en 2023).

NOTE 5.1.2.3 Risque de matières premières

Le Groupe est exposé au risque de matières premières engendré par des modifications des prix des matières premières, principalement des matières plastiques et des métaux (acier, cuivre, laiton, aluminium).

Pour l'exercice 2024, les consommations de matières premières (hors composants) représentaient environ 735 millions d'euros.

Une augmentation de 10 % appliquée aux consommations ci-dessus aurait entraîné une augmentation théorique de ces frais d'environ 73 millions d'euros sur une base annuelle. Le Groupe estime que, si les circonstances le permettent, il pourrait augmenter les prix de vente de ses produits afin de compenser dans la durée l'effet de telles augmentations.

En complément, le Groupe peut recourir à des couvertures optionnelles spécifiques de montants et de durées limités afin de couvrir une partie de son risque lié à une évolution défavorable des cours de certaines matières premières, notamment le cuivre. Le Groupe n'a pas conclu de tels contrats de couverture au cours de l'exercice 2024.

NOTE 5.1.2.4 Risque de crédit

Comme indiqué à la note 2.2, une part importante du chiffre d'affaires est réalisée auprès de deux grands distributeurs. Les autres ventes sont essentiellement réalisées auprès de distributeurs de matériel électrique, mais elles sont diversifiées par le nombre des clients et la dispersion géographique. Le Groupe effectue un suivi très actif de ses créances clients : des plafonds de crédit revus régulièrement sont fixés pour

tous les clients, le recouvrement des créances fait l'objet d'un suivi rigoureux avec des relances systématiques en cas de dépassement d'échéances et avec une revue régulière de la situation avec la Direction Financière du Groupe. Lorsque la situation le justifie, le Groupe a la possibilité d'avoir recours soit à l'assurance crédit, soit au *factoring*.

NOTE 5.1.2.5 Risque de contrepartie

Les instruments financiers susceptibles de se traduire par un risque de contrepartie sont principalement les disponibilités, les dépôts bancaires, les placements à court terme ainsi que les instruments de couverture mis en place par le Groupe. Ces actifs sont placés auprès d'établissements financiers ou d'entreprises de premier plan avec pour objectif de

fragmenter l'exposition à ces contreparties. Ces stratégies sont décidées et suivies par la Direction Financière du Groupe, qui assure un suivi régulier des notations et taux de *Credit Default Swap* (contrat d'échange sur risques de crédit) de ces principales contreparties.

NOTE 5.1.2.6 Risque de liquidité

Le Groupe considère que l'élément essentiel de la gestion du risque de liquidité concerne l'accès à des sources de financement diversifiées en origine et en maturité. Cet élément constitue la base de la politique de financement mise en œuvre par le Groupe.

Ainsi, la dette financière nette qui s'élève à 3 005,5 millions d'euros au 31 décembre 2024, est totalement financée par des lignes de financement arrivant à échéance au plus tôt en 2025 et au plus tard en 2032. La maturité moyenne de la dette brute est de 4,8 ans.

Par ailleurs, Legrand est noté A- avec perspective stable par l'agence Standard & Poor's.

Agence de notation	Dette à long terme	Perspective
S&P	A-	Stable

NOTE 5.2 Enjeux climatiques

Le Groupe a pour ambition de contribuer à la lutte contre le changement climatique en réduisant son empreinte carbone et en proposant des solutions innovantes et durables à ses clients.

NOTE 5.2.1 Engagements climatiques

Le Groupe est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche de réduction de ses impacts sur l'environnement, et particulièrement sur le changement climatique.

En 2024, Legrand a validé auprès du SBTi (*Science Based Target initiative*) son engagement *Net Zero* 2050.

Cet engagement comprend une réduction d'ici 2050 des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe de 90 % sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, ainsi que la neutralisation des émissions restantes.

Les objectifs 2030 du Groupe ont ainsi été revus à la hausse :

- réduction de 42 % des émissions *Scopes* 1&2 en données courantes sur une base 2022 ;
- réduction de 25 % des émissions *Scope* 3 en données courantes sur une base 2022, intégrant les émissions liées

aux achats de biens et de services et les émissions liées à la phase d'usage des produits du Groupe.

Legrand a également adhéré à RE100, avec l'objectif d'atteindre 100 % d'électricité provenant de sources renouvelables d'ici 2030.

Pour atteindre l'ensemble de ces objectifs, Legrand entend poursuivre et amplifier ses plans d'actions tels que l'amélioration de l'efficacité énergétique et le déploiement de panneaux photovoltaïques sur ses sites, la réduction des émissions de ses produits lors de leur phase d'usage, l'engagement de ses fournisseurs à réduire leurs émissions de GES, ou encore l'augmentation de l'utilisation de matières recyclées dans ses produits.

La Feuille de Route RSE 2022-2024, lancée en mars 2022, comporte un pilier sur le climat avec des engagements concrets de réduction des émissions de gaz à effet de serre :

- réduction de 10 % par an des émissions de gaz à effet de serre sur la durée de la feuille de route sur les *Scopes* 1 & 2 ;
- engagement des 250 fournisseurs clés ayant le plus d'impact carbone sur le Groupe (*Scope* 3), entre 2022 et 2024, pour qu'ils réduisent en moyenne de 30 % leurs émissions de CO₂ à horizon 2030.

Le financement du Groupe accompagne ses engagements extra-financiers et climatiques avec :

- un contrat de Crédit syndiqué multidevise, dont la marge est depuis 2019 en partie liée au taux de réalisation annuel des feuilles de route RSE ;
- deux émissions obligataires *Sustainability-Linked* à 10 ans et 6 ans lancées en 2021 et 2023 et indexées sur ses objectifs de décarbonation et de diversité de genre.

NOTE 5.2.2 Enjeux liés au changement climatique pour le Groupe

Risques physiques

Afin d'apprécier l'exposition de Legrand, une analyse des risques climatiques physiques pouvant impacter ses sites de production, de distribution et ses bureaux a été réalisée en 2024. L'analyse s'est concentrée sur des risques aigus et chroniques, concernant les périls suivants :

- en lien avec les températures : vagues de froid / gel, et vagues de chaleur, températures extrêmes, feux de forêts, stress thermique ;
- en lien avec l'eau : inondations (côtières, fluviales, pluviales, eaux souterraines), sécheresse, précipitations extrêmes ;
- en lien avec le vent : tempêtes de neige, grêle, tornades, cyclones et ouragans ;
- en lien avec les sols : glissements de terrains, affaissements, séismes.

Les principaux risques physiques liés au climat affectant le Groupe sont le stress thermique, les inondations pluviales, les vagues de chaleur et les glissements de terrains.

Le résultat de cette analyse montre que le risque brut (avant mesure d'adaptation) reste raisonnable sur l'activité du Groupe. À court terme, il représente environ 6 % du chiffre d'affaires du Groupe répartis en une quinzaine de sites dont

certains ont déjà fait l'objet de premières mesures d'adaptation. À moyen terme, il pourrait concerner environ 10 % du chiffre d'affaire du Groupe et une trentaine de sites. Fort de cette étude, Legrand prendra des mesures d'atténuation additionnelles.

Opportunités

Face à l'urgence climatique et l'émergence de nouveaux besoins, le Groupe propose une large offre de solutions (connectées ou non) destinées à la maîtrise des consommations d'énergie dans tous types de bâtiments.

Les ventes provenant des programmes d'efficacité énergétique ont atteint environ 23 % de ses ventes en 2024.

Enjeux réglementaires

Le paysage réglementaire évolue pour intégrer le changement climatique, en particulier la nouvelle directive européenne sur le *reporting* de durabilité des entreprises (CSRD).

Les réglementations auxquelles le Groupe est assujéti n'entraînent aujourd'hui pas de risque sur son activité ou son équilibre financier. Les réglementations liées au changement climatique stimulent la demande pour les produits du Groupe.

NOTE 5.2.3 Incidences comptables et financières

L'exposition actuelle du Groupe aux conséquences du changement climatique est limitée. Par conséquent, à ce stade, les impacts du changement climatique sur les états financiers sont peu significatifs.

Pour respecter ses engagements climatiques, le Groupe déploie des moyens supplémentaires, à ce stade sans impact matériel sur son modèle financier.

Les effets à court et moyen termes ont été intégrés au niveau des plans stratégiques du Groupe, sur la base desquels sont réalisés les tests de dépréciation des actifs incorporels à durée de vie indéfinie (note 3.2). Les effets de ces changements à long terme ne sont pas chiffrables à ce stade.

Les études et réflexions du Groupe n'ont pas conduit à d'autres impacts sur les actifs et ne sont pas de nature à remettre en cause les méthodes d'évaluation de la juste valeur et des tests de sensibilité associés.

NOTE 5.3 Informations relatives aux parties liées

Au sens d'IAS 24, les seules parties liées identifiées par le Groupe sont ses principaux dirigeants, à savoir les membres du Comité de Direction et la Présidence du Conseil d'administration.

Les rémunérations allouées aux membres du Comité de Direction et à la Présidence du Conseil d'administration au titre de leurs fonctions dans le Groupe sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Rémunération (montants payés sur l'exercice)	9,9	10,9
dont rémunération fixe	5,3	5,3
dont rémunération variable	4,4	5,4
dont autres avantages à court terme ⁽¹⁾	0,2	0,2
Rémunérations long terme (charge de l'exercice) ⁽²⁾	5,8	5,5
Indemnités de fin de contrat (charge de l'exercice)	0,0	0,0
Engagements de retraite et avantages assimilés ⁽³⁾	(0,1)	0,1

(1) Les autres avantages court terme incluent les avantages en nature.

(2) Selon les plans de rémunérations réglés en instruments de capitaux propres décrits en note 4.2.1, avec hypothèse de conditions de performance à 100 %.

(3) Variation de la valeur actualisée de l'obligation (en conformité avec IAS 19).

NOTE 5.4 Engagements hors bilan

Garanties financières

(en millions d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Garanties concédées à des banques	105,6	92,0
Garanties concédées à d'autres organismes	45,1	64,9
TOTAL	150,7	156,9

L'essentiel de ces garanties est concédé à des banques par la Société pour le compte de filiales du Groupe établies à l'étranger.

NOTE 5.5 Litiges et passifs éventuels

Le Groupe est impliqué dans un certain nombre de litiges ou de procès découlant de son activité normale. La Direction estime avoir correctement provisionné ces risques potentiels, étant précisé qu'aucune provision n'a été constituée pour des litiges ou procès pour lesquels le Groupe considère que les critères de comptabilisation de provision ne sont pas respectés au regard des normes IFRS.

Legrand a fait l'objet d'une perquisition le 6 septembre 2018, au cours de laquelle Legrand a pleinement coopéré avec les autorités compétentes.

Le 4 juillet 2022, Legrand a reçu une notification de griefs de l'Autorité de la Concurrence portant sur la pratique des prix dérogés avec ses distributeurs sur le marché français.

Le 20 octobre 2022, Legrand a indiqué que l'une de ses entités françaises a été mise en examen et astreinte à octroyer une sûreté de 80,5 millions d'euros dans le cadre de l'enquête sur la pratique des prix dérogés sur le marché

français. Au 31 décembre 2024, seuls 60 millions d'euros versés au titre de la caution restent au bilan et il n'y a plus d'engagement hors bilan.

Le 30 octobre 2024, Legrand a pris connaissance de la décision exécutoire de l'Autorité de la Concurrence condamnant Legrand au paiement d'une amende de 43 millions d'euros au titre de l'application de prix dérogés sur le marché français entre 2012 et 2015. Le décaissement aura lieu en 2025.

Legrand réfute catégoriquement le grief retenu à son encontre et a fait appel de cette décision le 16 décembre 2024.

Cette décision exécutoire n'a pas d'impact significatif sur les états financiers 2024 du Groupe.

Legrand réitère son engagement ferme à respecter strictement la loi et notamment le droit de la concurrence.

NOTE 5.6 Honoraires des Commissaires aux comptes

Le montant total des honoraires des Commissaires aux comptes de la Société figurant au compte de résultat consolidé du Groupe en 2024 se détaille comme suit :

(en milliers d'euros HT)	PricewaterhouseCoopers Audit SAS		Forvis Mazars & Associés	
Certification des comptes	776	95 %	659	95 %
Services autres que la certification des comptes (SACC)	45	5 %	37	5 %
TOTAL	821	100 %	696	100 %

(en milliers d'euros HT)	PricewaterhouseCoopers Audit SAS		Forvis Mazars & Associés	
Certification des informations en matière de durabilité (CSRD)	223		307	

NOTE 5.7 Événements postérieurs à la clôture

En février 2025, Legrand a annoncé l'acquisition de Performance, basé à Zeist, aux Pays-Bas. Performance est un spécialiste des logiciels de santé connectée et compte

plus de 140 collaborateurs, dont près de 60 dédiés à la R&D, pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 20 millions d'euros.

NOTE 5.8 Réconciliation des chiffres clés**Réconciliation du résultat opérationnel ajusté avec le résultat net de la période :**

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5
Résultat des entités mises en équivalence	0,0	0,0
Impôts sur le résultat	409,0	401,1
(Gains)/pertes de change	13,9	8,6
Produits financiers	(103,0)	(87,6)
Charges financières	153,9	121,0
Résultat opérationnel	1 642,7	1 591,6
i) Amortissements et dépréciations liés aux revalorisations d'actifs lors des acquisitions, des autres impacts sur le compte de résultat liés aux acquisitions et ii) impacts liés au désengagement de Russie (dépréciation d'actifs et cession effective)	133,3	178,6
Pertes de valeur des <i>goodwill</i>	0,0	0,0
Résultat opérationnel ajusté	1 776,0	1 770,2

Réconciliation du résultat net part du Groupe ajusté avec le résultat net part du Groupe :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net part du Groupe ajusté	1 166,4	1 203,1
Impacts liés à la cession effective des activités russes		(54,6)
Résultat net part du Groupe	1 166,4	1 148,5

Réconciliation de la marge brute d'autofinancement, du *cash flow* libre et du *cash flow* libre normalisé avec le résultat net de la période :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5
Mouvements des actifs et passifs n'ayant pas entraîné de flux de trésorerie :		
Amortissements et dépréciations	384,9	373,9
Variation des autres actifs et passifs non courants et des impôts différés non courants	35,5	15,2
(Gains)/pertes de change latents	0,1	4,8
(Plus-values) moins-values sur cessions d'actifs	1,4	44,1
Autres éléments n'ayant pas d'incidence sur la trésorerie	7,8	14,0
Marge brute d'autofinancement	1 598,6	1 600,5
Baisse (Hausse) du besoin en fonds de roulement	(75,3)	235,9
Flux de trésorerie des opérations courantes	1 523,3	1 836,4
Investissements (dont frais de développement capitalisés)	(239,6)	(253,3)
Produit résultant des cessions d'actifs	6,8	1,7
Cash flow libre	1 290,5	1 584,8
Hausse (Baisse) du besoin en fonds de roulement	75,3	(235,9)
(Hausse) Baisse du besoin en fonds de roulement normalisé	(8,8)	(22,2)
Cash flow libre normalisé	1 357,0	1 326,7

Réconciliation de l'EBITDA avec le résultat net de la période :

(en millions d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net de la période	1 168,9	1 148,5
Résultat des entités mises en équivalence	0,0	0,0
Impôts sur le résultat	409,0	401,1
(Gains)/pertes de change	13,9	8,6
Produits financiers	(103,0)	(87,6)
Charges financières	153,9	121,0
Résultat opérationnel	1 642,7	1 591,6
Amortissements et dépréciations des immobilisations corporelles	224,3	203,9
Amortissements et dépréciations des immobilisations incorporelles (y compris frais de développement capitalisés)	155,4	166,2
Pertes de valeur des <i>goodwill</i>	0,0	0,0
EBITDA	2 022,4	1 961,7

Calcul de la dette financière nette :

<i>(en millions d'euros)</i>	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Emprunts courants	443,5	732,3
Emprunts non courants	4 642,7	4 089,0
Trésorerie et équivalents de trésorerie	(2 080,7)	(2 815,4)
Dette financière nette	3 005,5	2 005,9

Calcul du besoin en fonds de roulement :

<i>(en millions d'euros)</i>	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Créances clients et comptes rattachés	1 051,0	969,9
Stocks	1 320,9	1 222,3
Autres créances courantes	294,3	302,9
Créances d'impôt courant ou exigible	212,5	192,7
Actifs/(passifs) d'impôts différés se reversant à court terme	132,9	108,4
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	(963,6)	(936,5)
Autres passifs courants	(941,8)	(888,1)
Dettes d'impôt courant ou exigible	(48,1)	(61,9)
Provisions courantes	(178,1)	(153,9)
Besoin en fonds de roulement	880,0	755,8

8.2 - Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2024

À l'Assemblée Générale de la société Legrand SA,

OPINION

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes consolidés de la société Legrand SA relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2024, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes consolidés sont, au regard du référentiel IFRS tel qu'adopté dans l'Union européenne, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine, à la fin de l'exercice, de l'ensemble constitué par les personnes et entités comprises dans la consolidation.

L'opinion formulée ci-dessus est cohérente avec le contenu de notre rapport au comité d'audit.

FONDEMENT DE L'OPINION

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes sur la période du 1^{er} janvier 2024 à la date d'émission de notre rapport, et notamment nous n'avons pas fourni de services interdits par l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 537/2014.

JUSTIFICATION DES APPRÉCIATIONS - POINTS CLÉS DE L'AUDIT

En application des dispositions des articles L.821-53 et R.821-180 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les points clés de l'audit relatifs aux risques d'anomalies significatives qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importants pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice, ainsi que les réponses que nous avons apportées face à ces risques.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes consolidés pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes consolidés pris isolément.

Valeur recouvrable des goodwill et des marques à durée de vie indéfinie

Risque identifié

Au 31 décembre 2024, les actifs incorporels du Groupe, en valeur nette, sont notamment constitués des marques à durée de vie indéfinie (1 408 millions d'euros) ainsi que des goodwill (6 897 millions d'euros).

La Direction du Groupe considère que la valeur recouvrable de ces actifs s'apprécie au niveau de regroupements d'unités génératrices de trésorerie (UGT) qui correspondent au niveau de suivi de la performance et d'allocation des ressources par le Comité de Direction, comme indiqué dans les notes 2.1 « Informations sectorielles » et 3.2 « Goodwill » de l'annexe aux comptes consolidés.

Comme mentionné à la note 1.2.3.1 « Perte de valeur des goodwill et dépréciation des autres immobilisations incorporelles », ces actifs font l'objet d'un test de perte de valeur annuellement, ainsi qu'à chaque fois qu'il existe des indices de perte de valeur. Ils peuvent présenter un risque de dépréciation lié à des facteurs internes ou externes, dont les évolutions sont susceptibles d'avoir une incidence sur les prévisions de flux de trésorerie des UGT auxquelles sont rattachés ces actifs, et par conséquent, sur la détermination de leur valeur recouvrable. Les modalités des tests de perte de valeur et les principales hypothèses retenues sont présentées dans les notes 3.1.1 « Marques à durée d'utilité indéfinie et définie » et 3.2 « Goodwill »

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

de l'annexe aux comptes consolidés.

Ces tests de perte de valeur sont sensibles aux hypothèses utilisées, notamment celles relatives au taux de marge opérationnelle, au taux d'actualisation et au taux de croissance appliqués aux flux de trésorerie futurs.

Nous avons considéré l'évaluation de la valeur recouvrable des *goodwill* et des marques à durée de vie indéfinie comme un point clé de l'audit en raison de l'importance significative de ces éléments dans les comptes de votre Groupe, de la sensibilité des estimations, et du jugement requis de la Direction pour déterminer les hypothèses utilisées dans la réalisation des tests de perte de valeur.

Notre réponse

Nous avons examiné la conformité de la méthodologie appliquée par le Groupe aux normes comptables en vigueur pour réaliser les tests de perte de valeur.

Nous avons également vérifié la cohérence de l'approche retenue par la Direction pour regrouper les UGT au niveau desquelles sont réalisés les tests de perte de valeur avec le suivi de gestion mis en place par le Groupe.

Nous avons adapté notre approche d'audit en fonction de notre analyse du risque de perte de valeur qui est variable selon les UGT ainsi regroupées.

Nos travaux ont consisté à :

- Rapprocher la valeur nette comptable des actifs nets rattachés aux UGT ou groupes d'UGT testés avec les données comptables du Groupe ;
- Analyser, avec l'appui de nos experts inclus dans l'équipe d'audit, la cohérence des hypothèses clés utilisées par la Direction dans ses tests que sont le taux d'actualisation et le taux de croissance à l'infini en se référant à la fois à des données de marchés externes et à des analyses sur des sociétés comparables ;
- Corroborer les projections de flux de trésorerie futurs au regard des réalisations passées, des budgets établis par la Direction du Groupe et de notre connaissance des activités confortée par des entretiens avec la Direction du contrôle de gestion du Groupe ;
- Apprécier la sensibilité des évaluations aux principales hypothèses et tester par sondage l'exactitude arithmétique des calculs effectués par le Groupe.

Nous avons apprécié le caractère approprié de l'information donnée dans les notes aux comptes consolidés.

Évaluation des litiges et passifs éventuels

Risque identifié

Votre Groupe est impliqué dans le cours normal de ses activités dans un certain nombre de litiges, procédures au titre de la concurrence, contentieux et enquêtes, avec des tiers ou des autorités judiciaires et/ou administratives, y compris fiscales.

Comme indiqué dans la note 5.5 « Litiges et passifs éventuels » de l'annexe aux comptes consolidés, les risques associés sont, selon les cas, provisionnés au passif du bilan dès lors qu'ils remplissent les critères de comptabilisation des normes IFRS (notes 4.4 « Provisions » et 4.7 « Impôts différés ») ou constituent des passifs éventuels.

En raison de l'incidence potentielle sur les comptes consolidés, du degré de jugement requis de la Direction et de l'incertitude entourant la résolution de ces procédures, nous avons considéré que l'évaluation des litiges et passifs éventuels constitue un point clé de notre audit.

Notre réponse

Nous avons effectué un examen critique des litiges, procédures au titre de la concurrence, contentieux et enquêtes ainsi que des provisions comptabilisées ou passifs éventuels afférents présentés dans les états financiers.

Nos travaux ont consisté à :

- Examiner les procédures mises en œuvre par la Direction pour identifier, évaluer et rendre compte de l'ensemble des risques et litiges ;
- Nous entretenir avec les Directions générale, fiscale et juridique de la société (en France et à l'étranger) et analyser la documentation sous-jacente des procédures en cours ;
- Examiner, le cas échéant avec l'aide de nos propres spécialistes, les éléments de procédure et/ou les avis juridiques ou techniques rendus par des cabinets d'avocats ou d'experts externes choisis par la Direction ;
- Apprécier l'analyse de la probabilité d'occurrence des risques effectuée par la Direction ainsi que les hypothèses sur la base desquelles les provisions ont été estimées, au regard de la documentation correspondante ;
- Apprécier le caractère approprié de l'information donnée dans les notes aux comptes consolidés.

VÉRIFICATIONS SPÉCIFIQUES

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires des informations relatives au groupe, données dans le rapport de gestion du conseil d'administration.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur leur sincérité et leur concordance avec les comptes consolidés.

AUTRES VÉRIFICATIONS OU INFORMATIONS PRÉVUES PAR LES TEXTES LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES

Format de présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel

Nous avons également procédé, conformément à la norme d'exercice professionnel sur les diligences du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels et consolidés présentés selon le format d'information électronique unique européen, à la vérification du respect de ce format défini par le règlement européen délégué n° 2019/815 du 17 décembre 2018 dans la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel mentionné au I de l'article L.451-1-2 du code monétaire et financier, établis sous la responsabilité du directeur général. S'agissant de comptes consolidés, nos diligences comprennent la vérification de la conformité du balisage de ces comptes au format défini par le règlement précité.

Sur la base de nos travaux, nous concluons que la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel respecte, dans tous ses aspects significatifs, le format d'information électronique unique européen.

Il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes consolidés qui seront effectivement inclus par votre société dans le rapport financier annuel déposé auprès de l'AMF correspondent à ceux sur lesquels nous avons réalisé nos travaux.

Désignation des commissaires aux comptes

Nous avons été nommés commissaires aux comptes de la société LEGRAND SA par l'assemblée générale du 6 juin 2003 pour le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit et du 31 mai 2023 pour le cabinet Forvis Mazars & Associés.

Au 31 décembre 2024, le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit était dans la 22^{ème} année de sa mission sans interruption, dont 19 années depuis que les titres de la société ont été admis aux négociations sur un marché réglementé, et le cabinet Forvis Mazars & Associés dans la 2^{ème} année de sa mission.

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION ET DES PERSONNES CONSTITUANT LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE RELATIVES AUX COMPTES CONSOLIDÉS

Il appartient à la direction d'établir des comptes consolidés présentant une image fidèle conformément au référentiel IFRS tel qu'adopté dans l'Union européenne ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes consolidés ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes consolidés, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Il incombe au comité d'audit de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Les comptes consolidés ont été arrêtés par le conseil d'administration.

RESPONSABILITÉS DES COMMISSAIRES AUX COMPTES RELATIVES À L'AUDIT DES COMPTES CONSOLIDÉS

Objectif et démarche d'audit

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes consolidés. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes consolidés pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.821-55 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes consolidés comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes consolidés ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes consolidés au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes consolidés et évalue si les comptes consolidés reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle ;
- concernant l'information financière des personnes ou entités comprises dans le périmètre de consolidation, il collecte des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour exprimer une opinion sur les comptes consolidés. Il est responsable de la direction, de la supervision et de la réalisation de l'audit des comptes consolidés ainsi que de l'opinion exprimée sur ces comptes.

Rapport au comité d'audit

Nous remettons au comité d'audit un rapport qui présente notamment l'étendue des travaux d'audit et le programme de travail mis en œuvre, ainsi que les conclusions découlant de nos travaux. Nous portons également à sa connaissance, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne que nous avons identifiées pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Parmi les éléments communiqués dans le rapport au comité d'audit figurent les risques d'anomalies significatives que nous jugeons avoir été les plus importants pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice et qui constituent de ce fait les points clés de l'audit, qu'il nous appartient de décrire dans le présent rapport.

Nous fournissons également au comité d'audit la déclaration prévue par l'article 6 du règlement (UE) n° 537-2014 confirmant notre indépendance, au sens des règles applicables en France telles qu'elles sont fixées notamment par les articles L.821-27 à L.821-34 du code de commerce et dans le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Le cas échéant, nous nous entretenons avec le comité d'audit des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Fait à Courbevoie et Neuilly-sur-Seine, le 7 mars 2025

Les commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Camille Phelizon
Associée

Flora Camp
Associée

Forvis Mazars & Associés

Gaël Lamant
Associé

8.3 - Honoraires des Commissaires aux comptes

(en milliers d'euros HT)	PwC				Forvis Mazars			
	2024		2023		2024		2023	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Certification et examen limité semestriel des comptes individuels et consolidés								
■ Émetteur	416	13 %	392	12 %	378	13 %	360	14 %
■ Filiales intégrées globalement	2 274	73 %	2 252	71 %	2 533	85 %	2 116	82 %
SOUS-TOTAL	2 691	87 %	2 644	83 %	2 911	98 %	2 476	96 %
Services autres que la certification des comptes								
■ Émetteur ⁽¹⁾	29	1 %	189	6 %	29	1 %	73	3 %
■ Filiales intégrées globalement ⁽²⁾	389	13 %	334	11 %	43	1 %	21	1 %
SOUS-TOTAL	418	13 %	523	17 %	72	2 %	93	4 %
TOTAL	3 109	100 %	3 167	100 %	2 983	100 %	2 569	100 %
Mission de certification, sur la base d'une assurance limitée, des informations en matière de durabilité (CSRD)								
TOTAL	223				307		72	

(1) Ces services comprennent principalement l'émission de lettres de confort dans le cadre d'une émission obligataire par placement privé.

(2) Ces prestations concernent principalement des travaux de revue de conformité fiscale.

8.4 - Politique de distribution de dividendes

La Société peut décider de distribuer des dividendes sur proposition du Conseil d'administration et après décision de l'Assemblée Générale annuelle des actionnaires. Toutefois, la Société n'a aucune obligation de distribuer des dividendes et la décision de recommander ou non la distribution d'un dividende ainsi que le montant de ce dividende dépendront notamment :

- des résultats et des *cash flows* de la Société ;
- de la situation financière de la Société ;
- des prévisions de la Société ;

- des intérêts des actionnaires de la Société ;
- des conditions générales de l'activité de la Société ; et
- de tout autre facteur jugé pertinent par le Conseil d'administration de la Société.

En dépit des considérations ci-dessus mentionnées, il n'existe pas de formule permettant de déterminer le montant de dividende à distribuer. En outre, le Code de commerce et les statuts de la Société limitent le droit de la Société de distribuer des dividendes dans certaines circonstances.

Au titre des exercices 2021, 2022 et 2023 les dividendes ont été les suivants :

Exercice	Nombre d'actions rémunérées	Dividende par action	Revenus distribués par action	
			Éligibles à l'abattement de 40 % mentionné à l'article 158.3, 2° du CGI	Non éligibles à l'abattement de 40 % mentionné à l'article 158.3, 2° du CGI
2021	266 267 686 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,65 €	1,65 €	0 €
2022	265 260 992 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,90 €	1,90 €	0 €
2023	261 715 061 actions de 4 € de valeur nominale chacune	2,09 €	2,09 €	0 €

Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025, la Société devrait verser, le 2 juin 2025, un dividende de 2,20 euros par action⁽¹⁾ au titre de l'exercice 2024.

8.5 - Procédures judiciaires et d'arbitrage

Legrand est impliqué dans divers litiges liés à la conduite quotidienne de ses activités. Le Groupe considère que l'issue de ces procédures, sur une base individuelle ou globale, ne devrait pas avoir un impact défavorable significatif sur son activité, sa situation financière ou ses *cash flows*.

En matière environnementale et principalement en raison des opérations antérieures du Groupe ou des sociétés acquises par le Groupe, Legrand fait l'objet de diverses procédures contentieuses, notamment de plaintes et recours pour pollution des eaux souterraines et des sols liés aux émissions et aux rejets de substances dangereuses et de déchets. De nouvelles informations ou des développements futurs, tels que des modifications de la loi (ou de son interprétation), des conditions environnementales ou des activités de Legrand pourraient toutefois engendrer une augmentation des coûts environnementaux et des responsabilités qui pourraient avoir un impact significatif sur la situation financière ou les résultats de Legrand.

Legrand indique avoir reçu le 4 juillet 2022 une notification de griefs de l'Autorité de la concurrence portant sur la pratique des prix dérogés avec ses distributeurs sur le marché français. Par ailleurs, dans le cadre de cette enquête, l'une de ses entités françaises a été mise en examen et astreinte à octroyer une sûreté de 80,5 millions d'euros. Pour plus d'informations, le lecteur est invité à se référer aux communiqués de presse publiés le 5 juillet 2022 et le 20 octobre 2022.

Le 30 octobre 2024, Legrand a pris connaissance de la décision exécutoire de l'Autorité de la Concurrence condamnant Legrand au paiement d'une amende de 43 millions d'euros au titre de l'application de prix dérogés sur le marché français entre 2012 et 2015.

Legrand réfute catégoriquement le grief retenu à son encontre et a fait appel de cette décision le 16 décembre 2024.

Legrand réitère son engagement ferme à respecter strictement la loi et notamment le droit de la concurrence.

8.6 - Changement significatif de la situation financière et commerciale

À la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel, aucun changement significatif de la situation financière et commerciale de Legrand n'est à signaler depuis la publication des comptes annuels 2024.

(1) Pour plus de détails quant à la composition de ce dividende, le lecteur est invité à lire la 3^e résolution du projet des résolutions et exposé des motifs consultables sur le site internet de la Société <https://legrandgroup.com>, dans la section Assemblée Générale Mixte 2025.

8.7 - Contrats importants

À la connaissance du Groupe, en dehors des contrats conclus dans le cadre de la marche normale des affaires, y compris ceux relatifs aux opérations d'acquisition ou de cession d'activités, ou au titre des financements mentionnés dans le présent document d'enregistrement universel (par exemple, le Contrat de Crédit 2011 amendé décrit à la note 4.6 annexée aux états financiers consolidés mentionnés au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel), il n'existe aucun autre contrat important qui ait été signé par les sociétés du Groupe dans les deux années précédant la date du

présent document d'enregistrement universel, qui soit encore en vigueur à cette date, et qui contiendrait des dispositions conférant une obligation ou un engagement susceptible d'avoir une incidence significative sur l'activité, la situation financière ou le *cash flow* du Groupe.

Toutefois, dans le cadre de certains contrats, des engagements et garanties significatifs ont été accordés par Legrand ou ses filiales. L'ensemble des engagements donnés hors bilan sont présentés en note 5.4 aux états financiers consolidés du présent document d'enregistrement universel.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

8.8 - Investissements

8.8.1 - Investissements industriels et frais de développement capitalisés

Au titre de 2024, les investissements et les frais de développement capitalisés se sont élevés à 239,6 millions d'euros (253,3 millions d'euros au titre de 2023 et 205,7 millions d'euros au titre de 2022), représentant 2,8 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe (respectivement 3,0 % au titre

de 2023 et 2,5 % au titre de 2022). Pour plus de précisions sur ces éléments, le lecteur est invité à se référer aux paragraphes 5.5.1.2 et 5.6 du présent document d'enregistrement universel.

8.8.2 - Investissements en titres de participation : principales acquisitions réalisées par le Groupe

8.8.2.1 Principales acquisitions réalisées par le Groupe en 2024

Legrand a poursuivi sa stratégie d'acquisitions à un rythme soutenu et a réalisé les opérations de croissance externe suivantes :

Au cours de l'exercice 2024, le Groupe a réalisé les acquisitions suivantes :

- ZPE Systems, spécialiste américain de premier plan des *serial console servers* qui permettent l'accès et la gestion à distance d'équipements informatiques réseaux dans les centres de données. Basé à Fremont en Californie, ZPE Systems emploie plus de 140 personnes et réalise un chiffre d'affaires annuel de plus de 80 millions de dollars ;
- Enovation, leader néerlandais des logiciels de santé dans le marché de la santé connectée et de l'assistance à l'autonomie. Basé à Rotterdam, Enovation emploie plus de 350 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 60 millions d'euros ;
- Netrack, spécialiste indien dans la fabrication de *racks* pour serveurs et réseaux, notamment pour les centres de données. Basé à Bangalore, Netrack emploie plus de

250 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 10 millions d'euros ;

- Davenham, spécialiste irlandais de systèmes de distribution de puissance basse tension (protection, coupure, mesure et distribution d'énergie) pour tous types de centres de données et notamment *hyperscale*. Basé à Dublin, Davenham emploie 350 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de près de 120 millions d'euros réalisé principalement en Europe ainsi qu'aux États-Unis ;
- VASS, leader australien des *busbars*⁽¹⁾, principalement à destination des centres de données. Basé à Ingleburn, Sydney, VASS emploie près de 40 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de moins de 10 millions d'euros réalisé principalement en Australie et en Asie-Pacifique ;
- UPSistemas, spécialiste colombien de l'intégration, la mise en service, la maintenance et le suivi d'infrastructures techniques, en particulier à destination des centres de données. Basé à Bogota, UPSistemas emploie plus de 300 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 30 millions d'euros ;

(1) *Busbars* : Systèmes d'alimentation électrique par jeux de barres métalliques.

- APP, *leader* australien en cheminements de câbles (conduits) pour tous types de bâtiments. Basé à Sydney, Australian Plastic Profile emploie environ 250 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 100 millions d'euros ;
- Power Bus Way, spécialiste nord-américain de premier plan des gaines de puissance, principalement à destination

des centres de données. Basé à Toronto, Power Bus Way emploie plus de 120 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 70 millions d'euros réalisé principalement aux États-Unis ainsi qu'au Canada ; et

- Circul'R, société française d'expertise et conseil en économie circulaire comprenant 37 collaborateurs.

8.8.2.2 Principales acquisitions réalisées par le Groupe en 2023 et 2022

Au cours de l'exercice 2023, Legrand a réalisé les opérations de croissance externe suivantes :

- Clamper, *leader* brésilien des dispositifs de protection des solutions basse tension (*surge protection devices*), notamment pour les infrastructures photovoltaïques. Basé à Belo Horizonte, Clamper compte plus de 600 collaborateurs pour un chiffre d'affaires annuel de près de 40 millions d'euros ;
- Teknica, spécialiste chilien notamment des UPS (solutions intégrées, équipements, services et maintenance), en particulier pour les *datacenters* et les infrastructures. Basé à Santiago, au Chili, Teknica compte près de 400 collaborateurs pour un chiffre d'affaires annuel de près de 45 millions d'euros ; et
- MSS, spécialiste néo-zélandais de cheminement de câbles. Basé à Auckland, MSS compte près d'une centaine de collaborateurs pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 10 millions d'euros.

Au cours de l'exercice 2022, Legrand a réalisé les opérations de croissance externe suivantes :

- Emos, *leader* en Europe centrale et orientale des composants d'installation électrique. Basé en République tchèque, Emos réalise un chiffre d'affaires annuel d'environ 85 millions d'euros ;
- Usystems, spécialiste de solutions pour *datacenters*. Les solutions de refroidissement et d'armoires d'Usystems permettent à ses clients de réduire les consommations d'énergie dans les *datacenters* et donc leur empreinte

carbone. Fondé en 2003 et basé à Bedford au Royaume-Uni, Usystems emploie environ 70 personnes et réalise un chiffre d'affaires annuel d'environ 11 millions d'euros, dont 50 % aux États-Unis ;

- A. & H. Meyer, *leader* allemand des solutions de connectique pour mobilier tertiaire (*power in furniture*). Basé à Dörentrop en Allemagne, A. & H. Meyer compte près de 200 collaborateurs et réalise des ventes annuelles de plus de 20 millions d'euros ;
- Power Control, spécialiste britannique en UPS (équipement, services et maintenance). Basé à Sheffield au Royaume-Uni, Power Control réalise un chiffre d'affaires annuel d'environ 15 millions d'euros et compte plus de 70 collaborateurs ;
- Voltadis, acteur français des services pour *datacenters*. De la conception à la mise en service, en passant par la fourniture et l'installation, Voltadis propose un accompagnement complet dans la définition de systèmes d'alimentation électrique pour les salles grises de *datacenters*. Basé à Cournon d'Auvergne en France, Voltadis emploie environ 20 personnes avec un chiffre d'affaires annuel d'environ 13 millions d'euros ;
- Encelium, acteur américain des systèmes d'éclairage pour bâtiments tertiaires, proposant des solutions à forte efficacité énergétique, en particulier connectées. Situé à Boston (Massachusetts) aux États-Unis, Encelium enregistre des ventes annuelles de plus de 20 millions de dollars américains.

8.8.3 - Principales acquisitions réalisées ou en cours de réalisation par le Groupe en 2025

En 2025, le Groupe compte poursuivre sa stratégie d'acquisitions ciblées, créatrice de valeur.

En février 2025, Legrand a annoncé l'acquisition de Performance, basé à Zeist, aux Pays-Bas. Performance est

un spécialiste des logiciels de santé connectée et compte plus de 140 collaborateurs, dont près de 60 dédiés à la R&D, pour un chiffre d'affaires annuel de plus de 20 millions d'euros.

09

Informations complémentaires

9.1 - Informations concernant la Société	422
9.1.1 - Dénomination sociale	422
9.1.2 - Lieu et numéro d'enregistrement	422
9.1.3 - Constitution et durée de vie	422
9.1.4 - Siège social	422
9.1.5 - Forme juridique et législation applicable	422
9.1.6 - Site internet et informations réglementées	422
9.1.7 - Organigramme simplifié	423
9.1.8 - Filiales	423
9.2 - Capital social	424
9.2.1 - Capital social souscrit et capital social autorisé mais non émis	424
9.2.2 - Acquisition par la Société de ses propres actions	426
9.2.3 - Autres valeurs mobilières donnant accès au capital	427
9.2.4 - Évolution du capital social	428
9.2.5 - Nantissements, garanties et sûretés	428
9.2.6 - Nombre de droits de vote	428
9.3 - Acte constitutif et statuts	428
9.3.1 - Objet social	428
9.3.2 - Administration et Direction	428
9.3.3 - Droits, privilèges et restrictions attachés aux actions	429
9.3.4 - Modifications des droits attachés aux actions	429
9.3.5 - Assemblées Générales des actionnaires	429
9.3.6 - Dispositions ayant pour effet de retarder, de différer ou d'empêcher un changement de contrôle	430
9.3.7 - Franchissements de seuils statutaires	430
9.3.8 - Modifications du capital social	431
9.4 - Identité des personnes responsables du document d'enregistrement universel et du contrôle des comptes	431
9.4.1 - Responsable du document d'enregistrement universel	431
9.4.2 - Responsables du contrôle des comptes	432
9.4.3 - Politique de l'information	432

9.1 - Informations concernant la Société

9.1.1 - Dénomination sociale

La dénomination sociale de la Société est « Legrand ».

Le nom commercial et la dénomination sociale sont identiques.

9.1.2 - Lieu et numéro d'enregistrement

La Société est immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Limoges (France) sous le numéro 421 259 615. Son *Legal Entity Identifier* (LEI) est le 969500XXRPGD7HCAFA90.

9.1.3 - Constitution et durée de vie

La Société a été initialement constituée le 22 décembre 1998 sous la forme d'une société anonyme. La Société a été transformée en société par actions simplifiée par une Assemblée Générale Extraordinaire en date du 5 décembre 2001.

La Société a de nouveau été transformée en société anonyme par une décision unanime des associés en date du 4 novembre 2002.

La durée de vie de la Société a été prolongée jusqu'au 24 février 2105, sauf dissolution anticipée ou nouvelle prorogation.

9.1.4 - Siège social

Le siège social de la Société est sis 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 87000 Limoges, France.

Le numéro de téléphone du siège social est + 33 (0)5 55 06 87 87.

9.1.5 - Forme juridique et législation applicable

La Société est une société anonyme à Conseil d'administration. Son *Legal Entity Form* est le numéro K65D. La Société est principalement soumise aux dispositions du Livre II du Code de commerce.

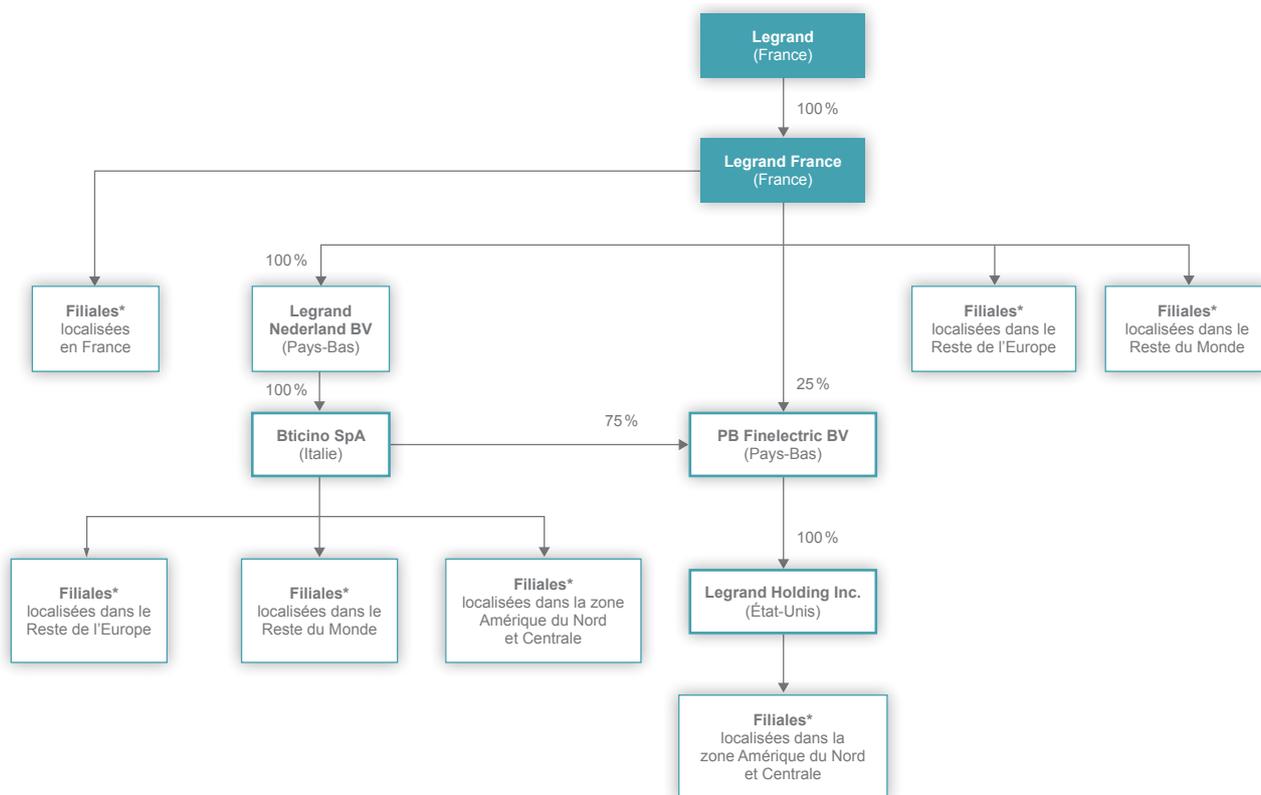
9.1.6 - Site internet et informations réglementées

Le site internet de la Société est : <https://legrandgroup.com/fr>.

Il est précisé que les informations disponibles sur ce site internet ne font pas partie intégrante du présent document d'enregistrement universel.

Les informations réglementées publiées au cours des 12 derniers mois sont accessibles sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr, dans les sections « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Informations réglementées / 2024 » et « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Informations réglementées / 2025 ».

9.1.7 - Organigramme simplifié



* Les Filiales sont détenues directement ou indirectement.

9.1.8 - Filiales

Le Groupe comprend la Société et les 249 filiales qu'elle contrôle. Les principales filiales du Groupe sont mentionnées dans les états financiers consolidés figurant au chapitre 8 (note 1.4.1) du présent document d'enregistrement universel. Le Groupe consolide ses principales filiales selon la méthode de l'intégration globale.

Legrand (la « **Société** ») et ses filiales (collectivement « **Legrand** » ou le « **Groupe** ») sont le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment.

La Société est la société tête de Groupe. Son activité consiste en la fourniture de prestations de services de Direction Générale et de Direction Financière permettant de gérer les activités du Groupe. Le lecteur est invité à se référer :

- au paragraphe 7.4 du présent document d'enregistrement universel, pour une description des opérations avec des apparentés, et
- au rapport de gestion social figurant en annexe 2 du présent document d'enregistrement universel, pour la liste des mandats exercés par le Directeur Général dans les filiales du Groupe.

Le versement de dividendes par les principales filiales de Legrand relève des décisions de leurs Assemblées Générales d'actionnaires respectives et est soumis aux dispositions légales ou réglementaires localement applicables. À la date du présent document d'enregistrement universel, la Société n'a pas identifié de restriction limitant de manière significative son accès à la trésorerie de ces filiales ou aux dividendes mis en distribution par ces dernières.

Les principales filiales détenant des participations dans le Groupe sont les suivantes :

BTICINO SPA (ITALIE)

Bticino SpA est une société anonyme de droit italien, dont le siège social est situé Viale Borri 231, 21100 Varese. Bticino SpA a pour principale activité la conception, la fabrication et la commercialisation de produits et systèmes électriques. Bticino SpA est entrée dans le Groupe le 1^{er} juillet 1989 et est détenue à 100 % par Legrand Nederland BV.

LEGRAND FRANCE (FRANCE)

Anciennement dénommée Legrand SA, Legrand France est la principale filiale opérationnelle du Groupe en France. Legrand France est une société anonyme de droit français, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Limoges sous le numéro 758 501 001. Son siège social est situé 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 87000 Limoges. Legrand France a pour principale activité la conception et la fabrication de produits et systèmes pour installations électriques et de leurs composants. Legrand France a été constituée le 21 juillet 1953 et est détenue à 100 % par la Société. Legrand France détient des participations dans d'autres sociétés opérationnelles du Groupe localisées en France, dans le reste de l'Europe et dans le Reste du monde.

LEGRAND HOLDING INC. (ÉTATS-UNIS)

Legrand Holding Inc. est une société de droit américain, enregistrée au Delaware. Son siège social est situé 60 Woodlawn Street, West Hartford, CT 06110. Legrand Holding Inc. a pour principale activité la prise de participations dans d'autres sociétés. Legrand Holding Inc. a été constituée

le 18 juillet 1984 et est entrée dans le Groupe le 31 octobre 1984. Elle est détenue à 100 % par PB Finelectric BV.

LEGRAND NEDERLAND BV (PAYS-BAS)

Legrand Nederland BV est une société par actions simplifiée de droit néerlandais, dont le siège social est situé Van Salmstraat 76, 5281 RS Boxtel. Legrand Nederland BV a pour principale activité la fabrication et la commercialisation de chemins de câbles métalliques. Elle a été constituée et est entrée dans le Groupe le 27 décembre 1972. Legrand Nederland BV est détenue à 100 % par Legrand France.

PB FINELECTRIC BV (PAYS-BAS)

PB Finelectric BV est une société par actions simplifiée de droit néerlandais, dont le siège social est situé Van Salmstraat 76, 5281 RS Boxtel. PB Finelectric BV a pour principale activité la prise de participations dans d'autres sociétés. Elle a été constituée et est entrée dans le Groupe le 19 décembre 1991. PB Finelectric BV est détenue à hauteur de 75 % par Bticino SpA et à hauteur de 25 % par Legrand France.

9.2 - Capital social

Sauf mention contraire, les informations contenues dans ce paragraphe sont arrêtées à la date du 31 décembre 2024.

9.2.1 - Capital social souscrit et capital social autorisé mais non émis

Compte tenu du nombre d'actions au 31 décembre 2024, le capital social de la Société s'élevait à 1 048 982 932 euros, divisé en 262 245 733 actions d'une valeur nominale de quatre euros chacune. À la date du présent document d'enregistrement universel, le capital social de la Société s'élevait à 1 048 982 932 euros, divisé en 262 245 733 actions d'une valeur nominale de quatre euros chacune.

Les actions de la Société sont entièrement libérées et toutes de même catégorie. Les actions sont nominatives ou au porteur, au choix de l'actionnaire. Elles donnent lieu à une inscription en compte individuel dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

9.2.1.1 Délégations et autorisations financières en cours de validité

À la date du présent document d'enregistrement universel, le Conseil d'administration de la Société disposait des autorisations financières suivantes sur délégations des Assemblées Générales :

Autorisations et délégations accordées par l'Assemblée Générale	Durée de la délégation Date d'échéance	Modalités de la délégation	Utilisation faite de la délégation au cours de l'exercice 2024
Assemblée Générale du 29 mai 2024			
Autorisation en vue de permettre à la Société d'intervenir sur ses propres actions (résolution 15)	18 mois 29 novembre 2025	Limite : 10 % du capital social au 29 mai 2024 Montant maximal alloué : 2 Md€ Prix maximum d'achat par action : 150 €	84 174 197,03 €
Autorisation à l'effet de réduire le capital social par annulation d'actions (résolution 16)	18 mois 29 novembre 2025	Limite : 10 % du capital social au 29 mai 2024	Néant
Autorisation à l'effet de procéder à l'attribution gratuite d'actions existantes ou à émettre au bénéfice du personnel et/ou des mandataires sociaux (résolution 17)	38 mois 29 juillet 2027	Limite : (i) 1,5 % du capital social de la Société au jour de la décision d'attribution et (ii) 0,5 % du capital social de la Société au jour de la décision d'attribution par an	449 920 actions
Émission d'actions ou de valeurs mobilières complexes, avec maintien du droit préférentiel de souscription (résolution 18)	26 mois 29 juillet 2026	Montant nominal total des augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation : ne peut excéder 200 M€ (ce montant s'impute sur le plafond nominal total des augmentations de capital par voie d'émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de 200 M€ (le « Plafond Global Augmentation de Capital »)) Montant nominal total des titres de créance (y compris obligations) susceptible d'être émis en vertu de la délégation : ne peut excéder 2 Md€ (ce montant s'impute sur le plafond nominal total des titres de créance de 2 Md€ (le « Plafond Global Titres de créance »))	Néant
Émission, par voie d'offre au public, autres que celles visées à l'article L.411-2, 1° du Code monétaire et financier, d'actions ou de valeurs mobilières complexes, avec suppression du droit préférentiel de souscription (résolution 19)	26 mois 29 juillet 2026	Montant nominal total des augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation : ne peut excéder 100 M€ (ce montant s'impute sur le plafond nominal de 100 M€ de la résolution n° 20 et sur le Plafond Global Augmentation de Capital) Montant nominal total des titres de créance (y compris obligations) susceptible d'être émis en vertu de la délégation : ne peut excéder 1 Md€ (ce montant s'impute sur le plafond nominal de 1 Md€ de la résolution n° 20 et sur le Plafond Global Titres de créance)	Néant
Émission, par offre visée à l'article L.411-2, 1° du Code monétaire et financier, d'actions ou de valeurs mobilières complexes, avec suppression du droit préférentiel de souscription (résolution 20)	26 mois 29 juillet 2026	Montant nominal total des augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation : ne peut excéder 100 M€ (ce montant s'impute sur le plafond nominal de 100 M€ de la résolution n° 19 et sur le Plafond Global Augmentation de Capital) Montant nominal total des titres de créance (y compris obligations) susceptible d'être émis en vertu de la délégation : ne peut excéder 1 Md€ (ce montant s'impute sur le plafond nominal de 1 Md€ de la résolution n° 19 et sur le Plafond Global Titres de créance)	Néant
Augmentation du montant des émissions réalisées avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription en cas de demandes excédentaires (résolution 21)	26 mois 29 juillet 2026	Délai : en vertu de la loi et de la réglementation applicable au jour de l'émission (soit dans les 30 jours de la clôture de la période de souscription) Limite : en vertu de la loi et de la réglementation applicable au jour de l'émission (soit dans la limite de 15 % de l'émission initiale et au même prix que celui retenu pour l'émission initiale)	Néant
Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices, primes ou autres (résolution 22)	26 mois 29 juillet 2026	Montant nominal total des augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation : ne peut excéder 100 M€. Ce plafond est indépendant de tout autre plafond relatif à des émissions de titres de capital et d'autres valeurs mobilières autorisées ou déléguées par l'Assemblée Générale du 29 mai 2024	Néant

Autorisations et délégations accordées par l'Assemblée Générale	Durée de la délégation Date d'échéance	Modalités de la délégation	Utilisation faite de la délégation au cours de l'exercice 2024
Émission d'actions ou de valeurs mobilières complexes avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit des adhérents à un plan d'épargne de la Société ou du Groupe (résolution 23)	26 mois 29 juillet 2026	Montant nominal total des augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation : ne peut excéder 25 M€ (ce montant s'impute sur le plafond nominal de 100 M€ des résolutions n° 19 et n° 20 et sur le Plafond Global Augmentation de Capital)	Néant
Émission d'actions ou de valeurs mobilières complexes en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la Société, avec suppression du droit préférentiel de souscription (résolution 24)	26 mois 29 juillet 2026	5 % du capital social au moment de l'émission Montant nominal total des augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation : ne peut excéder 5 % du capital social au moment de l'émission (ce montant s'impute sur le plafond nominal de 100 M€ des résolutions n° 19 et n° 20 et sur le Plafond Global Augmentation de Capital) Montant nominal total des titres de créance (y compris obligations) susceptible d'être émis en vertu de la délégation : 5 % du capital social au moment de l'émission (ce montant s'impute sur le plafond nominal de 1 Md€ des résolutions n° 19 et n° 20 et sur le Plafond Global Titres de créance)	Néant

9.2.1.2 Délégations et autorisations financières soumises à l'Assemblée Générale Mixte du 27 mai 2025

Il est proposé aux actionnaires réunis en Assemblée Générale le 27 mai 2025 de renouveler les autorisations et délégations financières suivantes (voir les projets de résolutions sur le site internet de la Société <https://legrandgroup.com/fr>, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 2025 ») :

Autorisation/délégation concernée	Durée et expiration	Modalités de la délégation – Montant nominal maximal
Autorisation en vue de permettre à la Société d'intervenir sur ses propres actions (résolution 13)	18 mois 27 novembre 2026	Limite : 10 % du capital social au 27 mai 2025 Montant maximal alloué : 2 Md€ Prix maximum d'achat par action : 150 €
Autorisation à l'effet de réduire le capital social par annulation d'actions (résolution 14)	18 mois 27 novembre 2026	Limite : 10 % du capital social au 27 mai 2025
Autorisation à l'effet de procéder à l'attribution gratuite d'actions existantes ou à émettre au bénéfice du personnel et/ou des mandataires sociaux (résolution 15)	38 mois 27 juillet 2028	Limite : (i) 1,5 % du capital social de la Société au jour de la décision d'attribution et (ii) 0,5 % du capital social de la Société au jour de la décision d'attribution par an

9.2.2 - Acquisition par la Société de ses propres actions

9.2.2.1 Programme de rachat en cours

Mise en œuvre de l'autorisation de l'Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2024

L'Assemblée Générale du 29 mai 2024 a autorisé le Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation, à procéder à des rachats d'actions de la Société. En application de cette autorisation, la Société a mis en place un programme de rachat d'actions.

Opération concernée	Durée de l'autorisation et expiration	Montant maximal (en millions d'euros)	Nombre maximal d'actions
Programme de rachat d'actions (résolution 15)	18 mois 29 novembre 2025	2 000	10 % du capital social de la Société au 29 mai 2024 au prix de 150 euros maximum par action (hors frais)

Dans le cadre de ce programme de rachat et des programmes précédents, la Société a acquis un certain nombre de ses actions.

La Société a confié à un organisme financier la mise en œuvre d'un contrat de liquidité portant sur ses actions cotées sur le marché Euronext™ Paris. Ce contrat est conforme à la décision AMF du 22 juin 2021 relative au renouvellement des contrats de liquidité sur titres de capital au titre de pratique de marché admise.

Au cours de l'exercice 2024, la Société a acheté, dans le cadre de ce contrat de liquidité un nombre total d'actions de 1 474 156 pour une valeur d'acquisition de 141 161 648 euros (soit 56 987 450,85 euros au titre du programme de rachat d'actions mis en place en application de l'autorisation accordée par l'Assemblée Générale du 31 mai 2023 et 84 174 197,03 euros au titre du programme de rachat d'actions mis en place en application de l'autorisation accordée par l'Assemblée Générale du 29 mai 2024). La Société a vendu 1 443 096 actions pour une valeur de cession de 138 665 694 euros.

Le solde du contrat de liquidité s'élève à 57 866 actions au 31 décembre 2024.

Hors contrat de liquidité, la Société a racheté 750 000 actions pour une valeur de 71 314 869 euros à un cours moyen des achats de 95,09 euros, dont 450 004 actions dans l'objectif

d'une attribution aux salariés dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et 299 996 actions suite à la mise en place d'un plan international d'actionnariat salariés. Les frais de négociation se sont élevés à 328 268 euros.

La Société a transféré 444 107 actions aux salariés dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et cédé 299 996 actions dans le cadre du plan international d'actionnariat salarié.

Au 31 décembre 2024, la Société détenait 114 876 actions d'une valeur nominale de quatre euros, soit 459 404 euros, représentant 0,04 % de son capital social. La valeur totale évaluée au cours d'achat de ces actions s'élève à 11 001 973 euros.

Hors contrat de liquidité et actions pour annulation, la Société détenait 57 010 actions au 31 décembre 2024, pour une valeur d'acquisition de 5 539 527 euros et une valeur nominale de 228 040 euros.

Descriptif du programme de rachat d'actions en cours

Le descriptif du programme de rachat d'actions en cours peut être consulté dans son intégralité sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Informations réglementées / 2024 / Programmes de rachats d'actions ».

9.2.2.2 Nouveau programme de rachat d'actions à soumettre à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires

Le projet de résolutions arrêté par le Conseil d'administration de la Société en date du 19 mars 2025 prévoit de renouveler l'autorisation de rachat d'actions, dans la limite de 10 % du capital social et de 2 000 millions d'euros pour un prix maximal de rachat de 150 euros par action. Il sera soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 27 mai 2025.

Le projet de résolutions est consultable sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com/fr, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 2025 ».

9.2.3 - Autres valeurs mobilières donnant accès au capital

À la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, il n'existe aucune valeur mobilière donnant accès au capital de la Société autre que les actions.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

9.2.4 - Évolution du capital social

Au cours de l'année 2024, le capital social de la Société a été réduit d'un montant nominal total de 7 142 236 euros par annulation de 1 785 559 actions.

Le tableau ci-dessous indique l'évolution du capital social sur les trois derniers exercices, à la date du présent document d'enregistrement universel :

Nature de l'opération	Date de décision du Conseil	Nombre d'actions émises/annulées	Montant nominal (en euros)	Prime d'émission (en euros)	Capital social (en euros)	Nombre d'actions	Valeur nominale (en euros)
Annulation d'actions	09/02/2022	(630 000)	(2 520 000)	(47 307 842)	1 067 270 984	266 817 746	4
Annulation d'actions	28/07/2023	(1 738 001)	(6 952 004)	(142 784 798)	1 060 318 980	265 079 745	4
Annulation d'actions	07/11/2023	(1 048 453)	(4 193 812)	(85 763 180)	1 056 125 168	264 031 292	4
Annulation d'actions	14/02/2024	(1 785 559)	(7 142 236)	(152 857 700)	1 048 982 932	262 245 733	4

9.2.5 - Nantissements, garanties et sûretés

À la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel et à la connaissance de la Société, aucune action de la Société ne fait l'objet d'un nantissement, d'une garantie ou d'une sûreté.

9.2.6 - Nombre de droits de vote

Au 31 décembre 2024, le capital social de la Société était composé de 262 245 733 actions auxquelles correspondaient 262 245 733 droits de vote théoriques et 262 130 857 droits de vote exerçables, déduction faite des actions autodétenues, privées du droit de vote.

Au 28 février 2025, le capital social de la Société était composé de 262 245 733 actions auxquelles correspondaient 262 245 733 droits de vote théoriques et 262 160 857 droits de vote exerçables, déduction faite des actions autodétenues, privées du droit de vote.

9.3 - Acte constitutif et statuts

9.3.1 - Objet social

Conformément à l'article 2 de ses statuts, la Société a pour objet, directement ou indirectement, en tous pays :

- l'achat, la souscription, la cession, la détention ou l'apport d'actions ou autres valeurs mobilières dans toutes sociétés ;
- toutes prestations de services notamment en matière de ressources humaines, informatique, *management*, communication, finance, juridique, *marketing*, et achats envers ses filiales et participations directes ou indirectes ; et

- généralement, toutes opérations, qu'elles soient financières, commerciales, industrielles, civiles, immobilières ou mobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet social ci-dessus et à tous objets similaires ou connexes, ainsi que de nature à favoriser directement ou indirectement le but poursuivi par la Société, son extension, son développement, son patrimoine social.

9.3.2 - Administration et Direction

Pour une description des règles régissant la composition, l'organisation et le fonctionnement des organes d'administration et de Direction de la Société, le lecteur est invité à se référer au chapitre 6.1 du présent document d'enregistrement universel.

9.3.3 - Droits, privilèges et restrictions attachés aux actions

Les actions sont librement négociables et se transmettent par virement de compte à compte dans les conditions prévues par la loi et les règlements.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires applicables, chaque membre de l'Assemblée a droit à autant de voix qu'il possède ou représente d'actions. Conformément à la faculté offerte par l'article L. 22-10-46 du Code de commerce, les actions entièrement libérées et pour lesquelles il est justifié d'une inscription nominative depuis deux ans au nom du même actionnaire ne bénéficient pas d'un droit de vote double.

Lorsque les actions nouvelles ne sont pas intégralement libérées lors de leur émission, les appels de versement, aux dates fixées par le Conseil d'administration, auront lieu au moyen d'annonces insérées, 15 jours à l'avance, dans un des journaux d'annonces légales du lieu du siège social ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Chaque versement sur toute action souscrite sera constaté par une mention portée au compte nominatif ouvert au nom du souscripteur. Tout versement en retard porte intérêt de plein droit, en faveur de la Société, à compter de l'exigibilité, sans mise en demeure ni demande en justice, au taux d'intérêt légal, sans préjudice de l'action personnelle que la Société peut exercer contre l'actionnaire défaillant et des mesures d'exécution forcées prévues par la loi.

Chaque action donne droit dans la propriété de l'actif social, dans le partage des bénéfices et dans le boni de liquidation, à une quotité identique, sous réserve de la création d'actions de préférence.

Les actions étant indivisibles au regard de la Société, celle-ci ne reconnaît qu'un propriétaire pour chaque action. Les

copropriétaires indivis sont tenus de se faire représenter auprès de la Société par une seule personne. En cas de démembrement, le droit de vote attaché à l'action appartient à l'usufruitier dans les assemblées générales ordinaires et au nu-propriétaire dans les assemblées générales extraordinaires.

Les héritiers, créanciers, syndics ou ayants cause d'un actionnaire ne peuvent, pour quelque motif que ce soit, provoquer l'apposition de scellés sur les biens et valeurs de la Société, en demander le partage, ni s'immiscer en aucune façon dans son administration.

Ils doivent, pour l'exercice de leurs droits, s'en rapporter aux inventaires sociaux et aux décisions de l'Assemblée Générale.

Chaque fois qu'il est nécessaire de posséder plusieurs actions pour exercer un droit quelconque, notamment en cas d'échange ou d'attribution de titres à l'occasion d'une opération telle que regroupement, augmentation ou réduction de capital, en numéraire ou par incorporation de réserves, fusion ou à toute autre occasion, les titres isolés ou en nombre inférieur à celui requis ne donnent aucun droit à leur propriétaire contre la Société. Les actionnaires ont à faire, dans ce cas, leur affaire personnelle de l'achat, de la vente ou du groupement du nombre d'actions ou de droits nécessaires.

La Société se tient informée de la composition de son actionariat dans les conditions prévues par la loi. À ce titre, la Société peut faire usage de toutes les dispositions légales prévues en matière d'identification des détenteurs de titres conférant immédiatement ou à terme le droit de vote dans ses assemblées d'actionnaires.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

9.3.4 - Modifications des droits attachés aux actions

Dans la mesure où les statuts ne prévoient pas de dispositions spécifiques, la modification des droits attachés aux actions est soumise aux dispositions légales.

9.3.5 - Assemblées Générales des actionnaires

9.3.5.1 Participation aux Assemblées Générales

Sous réserve des restrictions légales et réglementaires, tout actionnaire a le droit d'assister aux Assemblées Générales. Il a le droit de participer aux délibérations, personnellement ou par mandataire, quel que soit le nombre d'actions qu'il possède.

La participation aux Assemblées Générales, sous quelque forme que ce soit, est subordonnée à un enregistrement comptable ou à une inscription en compte des actions, au nom de l'actionnaire ou de l'intermédiaire habilité, dans les conditions et délais prévus par la réglementation en vigueur.

Tout actionnaire souhaitant voter par correspondance ou procuration doit, dans le délai et les conditions prévus par la réglementation en vigueur, avoir déposé au siège social ou en tout autre lieu indiqué dans l'avis de réunion et de convocation, une formule de procuration ou de vote par correspondance, ou le document unique en tenant lieu. Le Conseil d'administration peut, pour toute Assemblée Générale, réduire ce délai par voie de mesure générale bénéficiant à tous les actionnaires.

Sur décision du Conseil d'administration mentionnée dans l'avis de réunion et de convocation, les actionnaires peuvent, dans les conditions et délais fixés par les lois et les règlements, adresser leur formule de procuration et de vote par correspondance par tous moyens de télécommunication

(y compris par voie électronique). Les moyens de télécommunication doivent permettre l'identification des actionnaires. Leur nature et leurs conditions doivent être déterminées par la réglementation en vigueur.

9.3.5.2 Convocation des Assemblées Générales

Les Assemblées Générales sont convoquées dans les conditions fixées par la loi. Les réunions ont lieu au siège social ou en tout autre lieu en France ou à l'étranger précisé dans l'avis de convocation.

9.3.5.3 Tenue des Assemblées Générales

Les Assemblées Générales sont présidées par le Président du Conseil d'administration ou à défaut par le Vice-Président ou à défaut par le membre du Conseil spécialement délégué à cet effet par le Conseil. À défaut, l'Assemblée Générale élit elle-même son Président.

Tout actionnaire peut, si le Conseil d'administration le permet dans l'avis de réunion et de convocation d'une Assemblée Générale, participer à cette Assemblée Générale par

visioconférence ou par des moyens électroniques de télécommunication ou de transmission dans les conditions fixées par la législation ou la réglementation en vigueur. Cet actionnaire est alors réputé présent à cette Assemblée Générale pour le calcul du quorum et de la majorité.

Il est tenu une feuille de présence dans les conditions prévues par la loi.

9.3.5.4 Délibérations et pouvoirs des Assemblées Générales

Les Assemblées Générales ordinaires et extraordinaires statuent dans les conditions de quorum et de majorité prescrites par les dispositions qui les régissent respectivement. Elles exercent les pouvoirs qui leur sont attribués par la loi.

9.3.6 - Dispositions ayant pour effet de retarder, de différer ou d'empêcher un changement de contrôle

Les Assemblées Générales ordinaires et extraordinaires statuent dans les conditions de quorum et de majorité prescrites par les dispositions qui les régissent respectivement. Elles exercent les pouvoirs qui leur sont attribués par la loi.

9.3.7 - Franchissements de seuils statutaires

Outre les dispositions légales applicables en la matière, toute personne physique ou morale venant à détenir directement ou indirectement (y compris par l'intermédiaire d'une société contrôlée au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce), seule ou de concert, de quelque manière que ce soit, une fraction égale à 2 % du capital ou des droits de vote de la Société (le nombre total de droits de vote à utiliser au dénominateur étant calculé sur la base de l'ensemble des actions auxquelles sont rattachés des droits de vote, y compris les actions privées de droit de vote), doit en informer la Société. Elle en informe au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au siège social dans un délai de quatre jours de bourse à compter de la date de franchissement de ce seuil, et ce indépendamment de la date d'inscription en compte éventuelle. Dans sa déclaration, elle précise le nombre total d'actions et de titres donnant accès au capital ainsi que le nombre de droits de vote qu'elle

détient, directement ou indirectement, seule ou de concert. Le franchissement à la baisse de ce seuil de 2 % devra être déclaré dans les mêmes formes et selon les mêmes délais.

Au-delà de ce seuil de 2 %, tout nouveau franchissement à la hausse ou à la baisse d'un seuil de 1 % du capital ou des droits de vote doit également être déclaré dans les conditions et selon les modalités prévues ci-dessus.

En cas de non-respect des obligations d'information visées ci-dessus et à la demande, consignée dans le procès-verbal d'une Assemblée Générale, d'un ou plusieurs actionnaires détenant au moins 2 % du capital ou des droits de vote, les actions excédant la fraction qui aurait dû être déclarée sont privées de droit de vote. L'actionnaire défaillant ne peut ni les exercer ni les déléguer pour toute Assemblée Générale qui se tiendrait jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de régularisation de la notification.

9.3.8 - Modifications du capital social

Le capital social de la Société peut être augmenté ou réduit dans les conditions fixées par la loi et les règlements. L'Assemblée Générale Extraordinaire pourra également décider de procéder à la division des actions ou à leur regroupement.

9.4 - Identité des personnes responsables du document d'enregistrement universel et du contrôle des comptes

9.4.1 - Responsable du document d'enregistrement universel

9.4.1.1 Nom et fonction du responsable du document d'enregistrement universel

Benoît Coquart, Directeur Général de la Société.

9.4.1.2 Attestation du responsable du document d'enregistrement universel contenant le rapport financier annuel

« J'atteste que les informations contenues dans le présent document d'enregistrement universel sont, à ma connaissance, conformes à la réalité et ne comportent pas d'omission de nature à en altérer la portée.

J'atteste, à ma connaissance, que les comptes annuels et les comptes consolidés sont établis conformément au corps de normes comptables applicable et donnent une image fidèle et honnête des éléments d'actif et de passif, de la situation financière et des profits ou pertes de la Société et de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation,

et que les rapports de gestion figurant au chapitre 5 et à l'annexe 2 présentent un tableau fidèle de l'évolution et des résultats de l'entreprise et de la situation financière de la Société et de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elles sont confrontées et, qu'ils ont été établis conformément aux normes d'information en matière de durabilité applicables ».

Benoît Coquart

Directeur Général

9.4.1.3 Informations financières historiques incluses par référence

Le présent document d'enregistrement universel incorpore par référence les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 et le rapport de ses contrôleurs légaux y afférent, tels que présentés aux pages 272 à 326 et aux pages 327 à 330 du document d'enregistrement universel 2022 déposé auprès de l'AMF le 12 avril 2023 sous le numéro D.23-0262 (accessible *via* le lien <https://legrandgroup.com/fr/investisseurs-et-actionnaires/document-de-reference-et-rapport-annuel/2022>).

Le présent document d'enregistrement universel incorpore également par référence les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 et le rapport de ses contrôleurs légaux y afférent, tels que présentés aux pages 303 à 356 et aux pages 357 à 360 du document d'enregistrement universel 2023 déposé auprès de l'AMF le 10 avril 2024 sous le numéro D.24-0270 (accessible *via* le lien <https://www.legrandgroup.com/fr/investisseurs-et-actionnaires/document-de-reference-et-rapport-annuel/2023>).

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

9.4.2 - Responsables du contrôle des comptes

Commissaires aux comptes titulaires

PricewaterhouseCoopers Audit

Membre de la Compagnie régionale des Commissaires aux comptes de Versailles

Représenté par Camille Phelizon et par Flora Camp

63, rue de Villiers

92208 Neuilly-sur-Seine

Nommé Commissaire aux comptes suppléant par l'Assemblée Générale Ordinaire du 6 juin 2003, devenu Commissaire aux comptes titulaire suite à la fusion entre Pricewaterhouse et Coopers & Lybrand Audit et renouvelé en tant que Commissaire aux comptes titulaire par les Assemblées Générales Ordinaires du 2 mars 2004, du 27 mai 2010, du 27 mai 2016 et du 25 mai 2022, pour une durée de six exercices. Ce mandat expire à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2028 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

Mazars & Associés

Membre de la Compagnie régionale des Commissaires aux comptes de Versailles

Représenté par Gaël Lamant

61 rue Henri Regnault

92400 Courbevoie

Nommé Commissaire aux comptes titulaire par l'Assemblée Générale Ordinaire du 31 mai 2023 pour une durée de six exercices, soit à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2029 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2028.

9.4.3 - Politique de l'information

9.4.3.1 Responsable de l'information

Franck Lemery, Directeur Financier de la Société.

Adresse : 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 87045 Limoges Cedex

Téléphone : + 33 (0)5 55 06 87 87

Télécopie : + 33 (0)5 55 06 88 88

9.4.3.2 Documents accessibles au public

Les documents juridiques relatifs à la Société et devant être mis à la disposition des actionnaires conformément à la réglementation applicable ainsi que les informations financières historiques du Groupe peuvent être consultés au siège social de la Société.

9.4.3.3 Calendrier indicatif de la communication financière

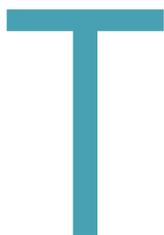
Les informations financières à communiquer au public par la Société pour l'année 2025 seront disponibles sur le site internet de la Société (www.legrandgroup.com/fr).

À titre indicatif seulement, le calendrier de la communication financière de la Société jusqu'au 31 décembre 2025 devrait être le suivant :

- Résultats du premier trimestre 2025 : 7 mai 2025
Début de la « *quiet period*⁽¹⁾ » : 7 avril 2025

- Assemblée Générale des actionnaires : 27 mai 2025
- Détachement du dividende : 29 mai 2025
- Paiement du dividende : 2 juin 2025
- Résultats du premier semestre 2025 : 31 juillet 2025
Début de la « *quiet period*⁽¹⁾ » : 1^{er} juillet 2025
- Résultats des neuf premiers mois 2025 : 6 novembre 2025
Début de la « *quiet period*⁽¹⁾ » : 7 octobre 2025

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



Tables de concordance

Table de concordance – Rapport Financier Annuel (article 222-3 du règlement général de L'AMF)	434
Table de concordance – Règlement délégué (UE) 2019/980 du 14 mars 2019 complétant le règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 – annexes 1 et 2	434
Table de concordance – Rapport de gestion (incluant le rapport sur le gouvernement d'entreprise)	439

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Table de concordance – Rapport Financier Annuel (article 222-3 du règlement général de L'AMF)

Règlement général de l'Autorité des marchés financiers – article 222-3		Rapport financier annuel	
N°	Rubrique	Référence	Page(s)
I.1°	Comptes annuels	Annexe 1	444-458
I.2°	Comptes consolidés	8.1	360-412
I.3°	Rapport de gestion comportant au minimum les informations mentionnées au I de l'article L. 225-100-1, à l'article L.22-10-35 et au deuxième alinéa de l'article L. 255-211 du Code de commerce	Annexe 2	459-469
	Rapport de gestion comportant les informations mentionnées à l'article L. 225-100-1, II du Code de commerce	Chapitre 5	255-272
I.4°	Déclaration des personnes responsables du rapport financier annuel	9.4.1.2	431
I.5°	Rapport des contrôleurs légaux des comptes sur les comptes annuels	Annexe 3	470-473
	Rapport des contrôleurs légaux des comptes sur les comptes consolidés	8.2	413-416
	Rapport de certification sur les informations en matière de durabilité	4.1.7	234-238

Table de concordance – Règlement délégué (UE) 2019/980 du 14 mars 2019 complétant le règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 – annexes 1 et 2

Règlement délégué (UE) 2019/980 du 14 mars 2019 complétant le règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 – Annexes 1 et 2		Document d'enregistrement universel	
N°	Rubrique	Référence	Page(s)
1	Personnes responsables, informations provenant de tiers, rapports d'experts et approbation de l'autorité compétente		
1.1	Personnes responsables des informations contenues dans le document d'enregistrement universel	9.4.1.1	431
1.2	Déclaration des personnes responsables du document d'enregistrement	9.4.1.2	431
1.3	Informations concernant les personnes ayant établi une déclaration ou un rapport	9.4.1.1	431
1.4	Attestation confirmant que les informations ont été fidèlement reproduites et qu'aucun fait n'a été omis qui rendrait les informations reproduites inexactes ou trompeuses	9.4.1.2	431
1.5	Déclaration indiquant que le document d'enregistrement a été déposé auprès de l'AMF en tant qu'autorité compétente		1
2	Contrôleurs légaux des comptes		
2.1	Nom et adresse des contrôleurs légaux des comptes de l'émetteur	9.4.2	432
2.2	Contrôleurs légaux ayant démissionné, ayant été écartés ou n'ayant pas été redesignés durant la période couverte par les informations financières historiques	Sans objet	-
3	Facteurs de risque	Chapitre 3	69-93
4	Informations concernant l'émetteur		
4.1	Raison sociale et nom commercial de l'émetteur	9.1.1	422
4.2	Lieu d'enregistrement, numéro d'enregistrement et identifiant d'identité juridique (LEI) de l'émetteur	9.1.2	422

Règlement délégué (UE) 2019/980 du 14 mars 2019 complétant le règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 – Annexes 1 et 2		Document d'enregistrement universel	
N°	Rubrique	Référence	Page(s)
4.3	Date de constitution et durée de vie de l'émetteur	9.1.3	422
4.4	Siège social et forme juridique de l'émetteur, législation régissant ses activités, pays d'origine, adresse et numéro de téléphone de son siège statutaire, adresse de son site internet	9.1.4, 9.1.5 et 9.1.6	422
5	Aperçu des activités		
5.1	Principales activités	2.1.1.2	51
5.1.1	Nature des opérations effectuées par l'émetteur et principales activités	2.1	50-58
5.1.2	Nouveau produit ou service important lancé sur le marché	2.1.2.1	53-54
5.2	Principaux marchés sur lesquels opère l'émetteur	2.1.1.3 et 2.2.2.4	51 et 61
5.3	Événements importants dans le développement des activités de l'émetteur	2.1.5	57-58
5.4	Stratégie et objectifs de l'émetteur, tant financiers que non financiers	Chapitre 1	5-48
5.5	Degré de dépendance de l'émetteur à l'égard de brevets ou de licences, de contrats industriels, commerciaux ou financiers ou de nouveaux procédés de fabrication	2.1.1.5 et 2.1.2.1	52-53
5.6	Éléments sur lesquels est fondée toute déclaration de l'émetteur concernant sa position concurrentielle	2.1.1.4	52
5.7	Investissements		
5.7.1	Principaux investissements réalisés par l'émetteur durant chaque exercice de la période couverte par les informations financières historiques jusqu'à la date du document d'enregistrement	5.6, 8.8.1 et 8.8.2	267, 419-420
5.7.2	Principaux investissements de l'émetteur qui sont en cours ou pour lesquels des engagements fermes ont été pris	8.8.3	420
5.7.3	Coentreprises et participations susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'évaluation de l'actif et du passif de l'émetteur, de sa situation financière ou de ses résultats	2.1.2.2	54-55
5.7.4	Question environnementale pouvant influencer l'utilisation faite par l'émetteur de ses immobilisations corporelles	Sans objet	
6	Structure organisationnelle		
6.1	Description du Groupe et de la place occupée par l'émetteur	9.1.7 et 9.1.8	423-424
6.2	Liste des filiales importantes de l'émetteur	9.1.7, 9.1.8 et 8.1.6 (note 1.4)	423-424 et 371-373
7	Examen de la situation financière et du résultat		
7.1	Situation financière		
7.1.1	Évolution, résultat des activités et situation de l'émetteur, incluant des indicateurs clés de performance de nature financière et le cas échéant non-financière, pour chaque exercice et période intermédiaire pour lesquels des informations financières historiques sont exigées	Chapitre 1	5-48
7.1.2	a) évolution future probable des activités de l'émetteur b) activités en matière de recherche et développement	Chapitre 1 et 2.1.2.1	5-48 et 53-54
7.2	Résultats d'exploitation		
7.2.1	Facteurs importants, y compris les événements inhabituels ou peu fréquents ou les nouveaux développements, influant sensiblement sur le résultat d'exploitation de l'émetteur	5.3 et 5.4	257-265
7.2.2	Raison des éventuels changements importants du chiffre d'affaires net ou des produits nets	5.3 et 5.4	257-265
8	Trésorerie et capitaux		
8.1	Informations sur les capitaux de l'émetteur (à court terme et à long terme)	5.5	265-266
8.2	Source et montant des flux de trésorerie de l'émetteur et description de ces flux de trésorerie	5.5.1 et 8.1.4	265 et 364
8.3	Informations sur les besoins de financement et la structure de financement de l'émetteur	5.5.2	266

Règlement délégué (UE) 2019/980 du 14 mars 2019 complétant le règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 – Annexes 1 et 2		Document d'enregistrement universel	
N°	Rubrique	Référence	Page(s)
8.4	Informations concernant toute restriction à l'utilisation des capitaux ayant influé sensiblement ou pouvant influencer sensiblement, de manière directe ou indirecte, sur les activités de l'émetteur	5.5	265-266
8.5	Informations concernant les sources de financement attendues nécessaires pour honorer les engagements visés au point 5.7.2	Sans objet	-
9	Environnement réglementaire	Sans objet	-
10	Information sur les tendances		
10.1	a) principales tendances ayant affecté la production, les ventes et les stocks, les coûts et les prix de vente depuis la fin du dernier exercice jusqu'à la date du document d'enregistrement b) changement significatif de performance financière du groupe survenu entre la fin du dernier exercice et la date du document d'enregistrement ou fournir une déclaration négative appropriée	5.13	269
10.2	Tendance, incertitude, contrainte, engagement ou événement dont l'émetteur a raisonnablement connaissance, susceptible d'influer sensiblement sur les perspectives de l'émetteur, au moins pour l'exercice en cours	Sans objet	-
11	Prévisions ou estimations du bénéfice		
11.1	Prévision ou estimation du bénéfice et indication si celle-ci est, ou non, encore valable à la date du document d'enregistrement et, le cas échéant, expliquant pourquoi elle ne l'est plus	Sans objet	-
11.2	Déclaration énonçant les principales hypothèses sur lesquelles l'émetteur a fondé sa prévision ou son estimation	Sans objet	-
11.3	Déclaration attestant que la prévision ou l'estimation du bénéfice a été établie et élaborée sur une base comparable aux informations financières historiques et conforme aux méthodes comptables de l'émetteur	Sans objet	-
12	Organe d'administration, de Direction et de surveillance et Direction Générale		
12.1	Nom, adresse professionnelle, fonction au sein de l'émetteur et principales activités exercées en dehors de l'émetteur des (a) membres des organes d'administration, de Direction ou de surveillance, (b) associés commandités, s'il s'agit d'une société en commandite par actions, (c) fondateurs, s'il s'agit d'une société fondée il y a moins de cinq ans et (d) Directeurs généraux dont le nom peut être mentionné pour prouver que l'émetteur dispose de l'expertise et de l'expérience appropriées pour diriger ses propres affaires Nature de tout lien familial existant entre ces personnes Pour toute personne membre d'un organe d'administration, de Direction ou de surveillance et pour toute personne visée aux points (b) et (d), informations détaillées sur leur expertise et leur expérience en matière de gestion et a) nom des sociétés et sociétés en commandite au sein desquelles cette personne a été membre d'un organe d'administration, de Direction ou de surveillance ou associé commandité, à tout moment des cinq dernières années, (indiquer également si elle a toujours, ou non, cette qualité). Il n'est pas nécessaire de dresser la liste de toutes les filiales de l'émetteur au sein desquelles la personne est aussi membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance b) détail de toute condamnation pour fraude prononcée au cours des cinq dernières années au moins c) détail de toute faillite, mise sous séquestre, liquidation ou placement d'entreprises sous administration judiciaire au cours des cinq dernières années au moins, et d) détail de toute incrimination et/ou sanction publique officielle prononcée par des autorités statutaires ou réglementaires ainsi que de tout empêchement prononcé par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de Direction ou de surveillance d'un émetteur ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur au cours des cinq dernières années au moins	6.1.1	274-305
12.2	Conflits d'intérêts au niveau des organes d'administration, de Direction et de Surveillance et de la Direction Générale	6.1.1.1	274-296

Règlement délégué (UE) 2019/980 du 14 mars 2019 complétant le règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 – Annexes 1 et 2		Document d'enregistrement universel	
N°	Rubrique	Référence	Page(s)
13	Rémunération et avantages		
13.1	Montant de la rémunération versée et avantages en nature octroyés par l'émetteur et ses filiales (pour toute personne visée au 12.1)	6.2	319-351
13.2	Montant total des sommes provisionnées ou constatées par ailleurs par l'émetteur ou ses filiales aux fins du versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages	8.1.6 (note 4.5)	395-399
14	Fonctionnement des organes d'administration et de Direction		
14.1	Date d'expiration du mandat actuel et période durant laquelle la personne est restée en fonction	6.1.1	274-305
14.2	Informations sur les contrats de service liant les membres des organes d'administration, de Direction ou de surveillance à l'émetteur ou à l'une quelconque de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages, ou déclaration négative appropriée	6.1.5	318
14.3	Informations sur le Comité d'audit et le Comité de rémunération de l'émetteur	6.1.3	306-316
14.4	Déclaration indiquant si l'émetteur se conforme, ou non, à un régime de gouvernement d'entreprise qui lui est applicable	6.1	274-318
14.5	Eventuelles modifications significatives de gouvernance, y compris de la composition des organes d'administration et de direction et des comités, et leurs incidences si de telles modifications ont déjà été décidées	6.1	274-318
15	Salariés		
15.1	Nombre de salariés à la fin de la période couverte par les informations financières historiques ou nombre moyen durant chaque exercice de cette période et répartition des salariés par principal type d'activité et par site	4.1.3.1.5	191-192
15.2	Participation et stock-options	6.1.1, 6.2.4 et 7.2	274-305, 348 et 355
15.3	Accord prévoyant une participation des salariés dans le capital de l'émetteur	7.2 et 7.3	355-356
16	Principaux actionnaires		
16.1	Nom de toute personne non-membre d'un organe d'administration, de Direction ou de surveillance détenant, directement ou indirectement, un pourcentage du capital social ou des droits de vote de l'émetteur devant être notifié en vertu de la législation nationale applicable ainsi que le montant de la participation détenue, ou à défaut, déclaration négative appropriée	7.1.1	354
16.2	Droits de vote différents, ou déclaration négative appropriée	9.3.3	429
16.3	Détention ou contrôle, direct ou indirect, de l'émetteur et mesures prises pour que ce contrôle ne s'exerce pas de manière abusive	7.1	354-355
16.4	Accord, connu de l'émetteur, dont la mise en œuvre pourrait, à une date ultérieure entraîner un changement de son contrôle	7.1.4	355
17	Transactions avec des parties liées	7.4 et 8.1.6 (note 5.3)	357 et 409
18	Informations financières concernant l'actif et le passif, la situation financière et les résultats de l'émetteur		
18.1	Informations financières historiques		
18.1.1	Informations financières historiques auditées pour les trois derniers exercices et rapports d'audits	8.1, 8.2 et 9.4.1	360-412, 413-416 et 431
18.1.2	Changement de date de référence comptable	Sans objet	-
18.1.3	Normes comptables	8.1.6. (note 1.2.1)	368-369
18.1.4	Changement de référentiel comptable	Sans objet	-
18.1.5	Bilan, compte de résultat, variation des capitaux propres, tableau des flux de trésorerie, méthodes comptables et notes explicatives	Chapitre 8	359-420
18.1.6	États financiers consolidés	8.1.1 à 8.1.5	360-365
18.1.7	Date des dernières informations financières	8.1	360-412

Règlement délégué (UE) 2019/980 du 14 mars 2019 complétant le règlement (UE) 2017/1129 du 14 juin 2017 – Annexes 1 et 2		Document d'enregistrement universel	
N°	Rubrique	Référence	Page(s)
18.2	Informations financières intermédiaires et autres		
18.2.1	Informations financières trimestrielles ou semestrielles publiées depuis la date des derniers états financiers et, le cas échéant, rapport d'examen ou d'audit	Sans objet	-
18.3	Audit des informations financières annuelles historiques		
18.3.1	Éventuelles observations, réserves, modifications d'avis ou limitations de responsabilité émises par les contrôleurs légaux	8.2	413-416
18.3.2	Autres informations contenues dans le document d'enregistrement ayant été auditées	Sans objet	-
18.3.3	Indiquer la source et préciser l'absence de vérification des informations financières figurant dans le document d'enregistrement qui ne sont pas tirées des états financiers vérifiés de l'émetteur	Sans objet	-
18.4	Informations financières pro forma	Sans objet	-
18.5	Politique en matière de dividendes		
18.5.1	Politique de distribution et éventuelle restriction applicable.	8.4	418
18.5.2	Dividende par action	8.1.6 (note 4.1) et 8.4	387-389 et 418
18.6	Procédures judiciaires et d'arbitrage	8.5	418
18.7	Changement significatif de la situation financière de l'émetteur	8.6	418
19	Informations supplémentaires		
19.1	Capital social		
19.1.1	Montant du capital émis et autorisé, nombre d'actions émises et totalement libérées, nombre d'actions émises mais non totalement libérées, valeur nominale par action et rapprochement du nombre d'actions en circulation à la date d'ouverture et à la date de clôture de l'exercice	9.2.1	424-426
19.1.2	Actions non représentatives du capital	Sans objet	-
19.1.3	Nombre, valeur comptable et valeur nominale des actions détenues par l'émetteur, lui-même ou en son nom, ou par ses filiales	9.2.2	426-427
19.1.4	Valeurs mobilières convertibles, échangeables ou assorties de bons de souscription	7.2 et 7.3	355-356
19.1.5	Informations sur les conditions régissant tout droit d'acquisition ou toute obligation attaché(e) au capital souscrit, mais non libéré, ou sur toute entreprise visant à augmenter le capital	7.2	355
19.1.6	Informations sur le capital de tout membre du Groupe faisant l'objet d'une option ou d'un accord conditionnel ou inconditionnel prévoyant de le placer sous option	Sans objet	-
19.1.7	Historique du capital social pour la période couverte par les informations financières historiques	9.2.4	428
19.2	Acte constitutif et statuts		
19.2.1	Objet social de l'émetteur	9.3.1	428
19.2.2	Droits, privilèges et restrictions attachés à chaque catégorie d'actions existantes	9.3.3	429
19.2.3	Disposition de l'acte constitutif, des statuts, d'une charte ou d'un règlement de l'émetteur pouvant avoir pour effet de retarder, de différer ou d'empêcher un changement de son contrôle	9.3.6	430
20	Contrats importants	8.7	419
21	Documents disponibles	9.4.3	432

Table de concordance – Rapport de gestion (incluant le rapport sur le gouvernement d'entreprise)

Rapport de gestion	Texte de référence	Référence	Page(s)
N° Rubrique			
Situation et activité			
Situation de la Société au cours de l'exercice écoulé	L.232-1, II du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.1	459
Activité et résultats de la Société, de chaque filiale et des sociétés qu'elle contrôle par branche d'activité	L.233-6 du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.1	459
Analyse objective et exhaustive de l'évolution des affaires, des résultats, et de la situation financière de la Société et du Groupe	L.225-100-1, I, 1° du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.2	460
Affectation du résultat	-	Rapport de gestion 1.3	460-461
Procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière	L.225-100-1, I, du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.4	461
Description des principaux risques et incertitudes auxquels la Société est confrontée	L.225-100-1, I, 3° du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.5	461
Indications sur les objectifs et la politique de la Société concernant la couverture de chaque catégorie principale de transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, ainsi que sur son exposition aux risques de prix, de crédit, de liquidité et de trésorerie	L.225-100-1, I du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.6	461
Description et gestion des risques financiers liés aux effets du changement climatique	L.225-100-1, I, 4° du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.7	461
Événements importants survenus entre la date de clôture de l'exercice et la date à laquelle le rapport de gestion est établi	L.232-1, II du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.8	461
Évolution prévisible de la situation de la Société	L.232-1, II du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.9	461
Mention des succursales existantes	L.232-1, II du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.10	461
Activités en matière de Recherche et de Développement	L.232-1, II du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.11	461
Délais de paiement des dettes fournisseurs et clients	D.441-4 du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.12	462
Prises de participations significatives ou prises de contrôle au cours de l'exercice dans des Sociétés ayant leur siège social sur le territoire français	L.233-6 du Code de commerce	Rapport de gestion, 1.13	462
Informations relatives à la RSE de la Société	L.225-102-4 du Code de commerce	Rapport de gestion, 2	462
Rapport sur le gouvernement d'entreprise			
Liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercés dans toutes sociétés par chacun de ces mandataires sociaux durant l'exercice écoulé, leur nationalité, leur âge et leur principale fonction	L.225-37-4, 1° du Code de commerce Art. 15.3 Code Afep-Medef	Rapport de gestion, 3.1	462
Dates de début et d'expiration du mandat de chaque administrateur	Art. 15.3 Code Afep-Medef	Rapport de gestion, 3.2	462
Conventions conclues entre un mandataire social ou un actionnaire détenant plus de 10 % des droits de vote et une filiale (hors conventions courantes)	L.225-37-4, 2° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.3	462
Compte-rendu de l'activité du Conseil d'administration et de ses comités	Art. 1.8 et 16.2 Code Afep-Medef	Rapport de gestion, 3.4	462
Composition du Conseil d'administration et de ses comités	L.22-10-10, 1° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.5	462

Rapport de gestion	Texte de référence	Référence	Page(s)
N° Rubrique			
Conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'administration	L.22-10-10, 1° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.7	463
Nombre de séances du Conseil d'administration, des comités spécialisés et assiduité des administrateurs	Art. 12.1 Code Afep Medef	Rapport de gestion, 3.8	463
Évaluation du Conseil d'administration	Art. 11.3 Code Afep Medef	Rapport de gestion, 3.9	463
Indépendance des administrateurs	Art. 10.5 Code Afep Medef	Rapport de gestion, 3.10	463
Description de la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil d'administration	L.22-10-10, 2° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.11	463
Limitations que le Conseil d'administration apporte aux pouvoirs du Directeur Général	L.22-10-10, 3° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.12	463
Procédure d'évaluation des conventions portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales	L.22-10-10, 6° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.13	463
Référence à un Code de Gouvernement d'Entreprise	L.22-10-10, 4° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.14	463
Modalités particulières de participation des actionnaires à l'Assemblée Générale	L.22-10-10, 5° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.15	463
Tableau récapitulatif des délégations en cours de validité en matière d'augmentation de capital et utilisation faite de ces délégations au cours de l'exercice	L.225-37-4, 3° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.16	463
Informations susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique	L.22-10-11 du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.17	464-465
Description de la politique de rémunération des mandataires sociaux	L.22-10-8, I du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.18	465
Rémunération totale et avantages de toute nature versés ou attribués à chaque mandataire social durant l'exercice écoulé	L.22-10-9, I du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.19	465
Présentation du niveau de rémunération des dirigeants mandataires sociaux par rapport à la rémunération moyenne des salariés de la Société et évolution de ce ratio au cours des cinq derniers exercices	L.22-10-9 du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.20	465
Présentation du niveau de rémunération des dirigeants mandataires sociaux par rapport à la rémunération médiane des salariés de la Société et évolution de ce ratio au cours des cinq derniers exercices	L.22-10-9 du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.21	465
Engagements de toute nature pris par la Société au bénéfice de ses mandataires sociaux, correspondant à des éléments de rémunération, indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation de fonctions ou postérieurement à celles-ci	L.22-10-9, I, 4° du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.22	465
Obligations de conservation des stock-options et des actions gratuites par les dirigeants	L.225-197-1, et L.22-10-59 du Code de commerce	Rapport de gestion, 3.23	465
Actionnariat et capital			
Composition de l'actionnariat et modifications intervenues au cours de l'exercice	L.233-13 du Code de commerce	Rapport de gestion, 4.1	466
Montant des dividendes distribués au titre des trois derniers exercices éligibles à l'abattement de 40 % et non éligibles à cet abattement	243 bis du Code Général des Impôts	Rapport de gestion, 4.2	466
Informations relatives aux acquisitions et cessions par la Société de ses propres actions	L.225-211 du Code de commerce	Rapport de gestion, 4.3	466
Opérations réalisées par les mandataires sociaux et personnes assimilées sur leurs titres	L. 621-18-2 du Code monétaire et financier	Rapport de gestion, 4.4	467
Informations sur les ajustements des bases de conversion ou des conditions de souscription ou d'exercice des valeurs mobilières donnant accès au capital ou des options de souscription ou d'achat d'actions	L.228-99, R.228-90 et R.228-91 du Code de commerce	Rapport de gestion, 4.5	467
Informations sur les ajustements du nombre et/ou du prix des actions correspondant aux stock-options et des actions de performance	L.225-181 du Code de commerce	Rapport de gestion, 4.6	467

Rapport de gestion	Texte de référence	Référence	Page(s)
N° Rubrique			
État de la participation des salariés au capital social au dernier jour de l'exercice et proportion du capital que représentent les actions détenues par le personnel dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise et par les salariés et anciens salariés dans le cadre des fonds communs de placement d'entreprise	L.225-102 du Code de commerce	Rapport de gestion, 4.7	467
Nom, activité et résultat des sociétés contrôlées et part du capital détenu	L.233-13 du Code de commerce	Rapport de gestion, 4.8	467
Aliénations d'actions en vue de régulariser les participations croisées	R.233-19 du Code de commerce	Rapport de gestion, 4.9	467
Autres informations juridiques, financières et fiscales de la Société			
Dépenses somptuaires	223 quater du Code Général des Impôts	Rapport de gestion, 5.1	468
Réintégration des frais généraux excessifs ou ne figurant pas sur le relevé spécial	223 quinquies du Code Général des Impôts	Rapport de gestion, 5.2	468
Tableau des résultats de la Société au cours des cinq derniers exercices	R.225-102 du Code de commerce	Rapport de gestion, 5.3	468
Montants des prêts à moins de trois ans consentis par la Société	L.511-6 du Code monétaire et financier	Rapport de gestion, 5.4	468
État des cautionnements, avals et garanties donnés et autres sûretés consenties	L.232-1, 1° du Code de commerce	Rapport de gestion, 5.5	468
Injonctions ou sanctions pécuniaires pour des pratiques anticoncurrentielles	L.464-2 du Code de commerce	Rapport de gestion, 5.6	469
Informations sur les installations classées Seveso seuil haut	L.225-102-2 du Code de commerce	Rapport de gestion, 5.7	469

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

[Cette page est intentionnellement laissée en blanc]

A

Annexes

Annexe 1 - Comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024	444
Annexe 2 - Rapport de gestion sur les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024	459
Annexe 3 - Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024	470

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

ANNEXE 1 - Comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024

Compte de résultat

(en milliers d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Produits d'exploitation		
Chiffre d'affaires	102 224	75 472
Autres produits d'exploitation	7 136	2 143
Total produits d'exploitation	109 360	77 615
Charges d'exploitation		
Autres achats et charges externes	(111 233)	(82 481)
Impôts, taxes et versements assimilés	(815)	(1 223)
Frais de personnel	(16 337)	(13 702)
Dotations aux amortissements et provisions	(1 587)	(2 661)
Autres charges	(1 101)	(932)
Total charges d'exploitation	(131 073)	(100 999)
Résultat d'exploitation	(21 713)	(23 384)
Produits financiers		
Des participations	985 679	740 770
Des autres valeurs mobilières, créances de l'actif immobilisé	94 275	102 452
Reprises de provisions et transferts de charges	25	0
Gains de change	0	0
Autres intérêts et produits assimilés	10 417	6 213
Total Produits Financiers	1 090 396	849 435
Charges financières		
Dotations aux amortissements et provisions	(4 065)	(1 905)
Pertes de change	0	0
Intérêts, charges assimilées et autres charges financières	(67 905)	(52 971)
Total Charges Financières	(71 970)	(54 876)
Résultat financier	1 018 426	794 559
Résultat courant avant impôts	996 713	771 175
Total Charges Exceptionnelles	(45 854)	(48 799)
Total Produits Exceptionnels	40 994	43 637
Résultat exceptionnel	(4 860)	(5 162)
Bénéfice de l'exercice avant impôt et participation	991 853	766 013
Participation des salariés aux fruits de l'expansion	(268)	(286)
Impôt sur les bénéfices	7 549	35 744
Bénéfice net de l'exercice	999 134	801 471

Bilan

Actif

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actif immobilisé		
Immobilisations incorporelles	660	0
Immobilisations corporelles	0	0
Immobilisations financières	6 770 756	6 335 673
Total Actif Immobilisé	6 771 416	6 335 673
Actif circulant		
Créances	199 558	158 992
Valeurs mobilières de placement	5 539	4 436
Disponibilités	0	0
Total Actif Circulant	205 097	163 428
Comptes de régularisation	24 775	11 432
TOTAL ACTIF	7 001 288	6 510 533

Passif

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Capitaux propres		
Capital social	1 048 983	1 056 125
Primes et réserves	564 642	463 015
Résultat de l'exercice	999 134	801 471
Provisions réglementées et subventions	0	0
Total capitaux propres	2 612 759	2 320 611
Provisions	3 068	3 264
Dettes financières		
Autres dettes financières	4 268 503	4 029 178
Total dettes financières	4 268 503	4 029 178
Autres dettes	70 951	101 057
Comptes de régularisation	46 007	56 423
TOTAL PASSIF	7 001 288	6 510 533

Tableau des flux de trésorerie

(en milliers d'euros)	Période de 12 mois close le	
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Résultat net de la période	999 134	801 471
Mouvements des actifs et passifs n'ayant pas entraîné de flux de trésorerie :		
– Dotations nettes aux amortissements et provisions	(25)	25
– Dotations nettes aux amortissements sur charges réparties sur plusieurs exercices	5 036	3 075
– Dotations nettes aux provisions pour risques et charges	(196)	52
– Dotations nettes aux provisions réglementées	0	0
– (Plus-values) moins-values sur cessions d'actifs	0	0
– Autres éléments n'ayant pas d'incidence sur la trésorerie	(14 551)	(2 413)
Marge brute d'autofinancement	989 398	802 210
Variation du besoin en fonds de roulement :		
– Créances clients, comptes rattachés et autres créances	49 928	(104 079)
– Dettes fournisseurs, comptes rattachés et autres dettes	(40 522)	140 431
– Autres actifs et passifs opérationnels	(3 828)	(117)
Flux de trésorerie des opérations courantes	994 976	838 445
– Produit résultant des cessions d'actifs	0	0
– Réductions d'immobilisations financières	0	0
– Acquisition d'immobilisations incorporelles et corporelles	(660)	0
– Acquisition d'immobilisations financières	0	0
Flux de trésorerie des opérations d'investissements	(660)	0
– Augmentation de capital et prime d'émission	0	0
– Cession (rachat) d'actions propres et contrat de liquidité	(46 337)	(439 452)
– Dividendes payés par Legrand	(546 986)	(503 996)
– Augmentation (diminution) des emprunts (dont prêts et emprunts intragroupe)	(400 993)	105 003
Flux de trésorerie des opérations financières	(994 316)	(838 445)
Variation nette de la trésorerie	0	0
Trésorerie au début de la période	0	0
Trésorerie à la fin de la période	0	0

Notes annexes aux états financiers

NOTE 1 - Règles et méthodes comptables	447
NOTE 2 - Actif immobilisé	449
NOTE 3 - Créances	450
NOTE 4 - Valeurs mobilières de placement	450
NOTE 5 - Comptes de régularisation	451
NOTE 6 - Capitaux propres	451
NOTE 7 - Tableau des provisions	454
NOTE 8 - Dettes financières et autres dettes	454
NOTE 9 - Informations sur le compte de résultat	456
NOTE 10 - Autres informations	456
NOTE 11 - Faits marquants de l'exercice	458
NOTE 12 - Événements postérieurs à la clôture	458

NOTE 1 - Règles et méthodes comptables

NOTE 1.1 Principes, règles et méthodes comptables

Les comptes annuels sont établis suivant les principes comptables résultant de la réglementation et conformément au plan comptable révisé et suivant les mêmes méthodes.

Les conventions générales comptables ont été appliquées, dans le respect du principe de prudence, conformément aux hypothèses de base :

- continuité de l'exploitation ;

- permanence des méthodes comptables d'un exercice à l'autre ;
- indépendance des exercices.

et conformément aux règles générales d'établissement et de présentation des comptes annuels.

La méthode de base retenue pour l'évaluation des éléments inscrits en comptabilité est la méthode des coûts historiques.

NOTE 1.2 Immobilisations incorporelles

Cette rubrique correspond à des logiciels amortis sur 3 ans. Ces logiciels bénéficient d'un amortissement fiscal sur 12 mois, constaté par un amortissement dérogatoire.

NOTE 1.3 Immobilisations financières

Les immobilisations financières sont principalement constituées par les titres de participation. Ces derniers sont évalués au plus bas de leur coût d'entrée ou de leur valeur

d'usage. Cette dernière est déterminée en fonction de l'actif net réévalué de la Société, de sa rentabilité et de ses perspectives d'avenir.

NOTE 1.4 Rachat d'actions et contrat de liquidité

NOTE 1.4.1 Classement comptable

Le classement comptable des actions propres acquises dans le cadre des programmes de rachat est conforme à l'avis CU CNC n° 98-D et dépend de la formulation des objectifs du ou des programmes de rachat :

- affectation explicite à l'attribution aux salariés : les actions sont inscrites en valeurs mobilières de placement, dans la rubrique « actions propres » ;
- affectation explicite à la réduction de capital ou affectations explicites autres que les cas précédents : les actions sont inscrites en autres immobilisations financières, dans les

rubriques « actions propres en voie d'annulation » ou « autres actions propres » ;

- les actions rachetées dans le cadre d'un contrat de liquidité sont également comptabilisées en autres immobilisations financières, dans la rubrique « autres actions propres » ;
- les espèces ou placements court terme indisponibles dans le cadre du contrat de liquidité sont enregistrés en autres immobilisations financières dans la rubrique « autres créances immobilisées ».

NOTE 1.4.2 Dépréciation des actions propres

Les actions propres en voie d'annulation sont évaluées à leur coût d'achat.

Les autres actions propres sont évaluées au plus bas de leur coût d'entrée et de leur valeur d'inventaire. La valeur d'inventaire est constituée par le cours moyen de bourse du dernier mois avant la clôture de l'exercice. Une dépréciation est constatée pour les moins-values latentes éventuelles. Les moins-values liées au transfert des actions propres aux salariés sont enregistrées en résultat exceptionnel.

Pour les actions rachetées et affectées à des plans de stock-options ou des plans d'actions de performance, une provision

pour charges est constituée pour la différence entre le prix d'attribution aux salariés et la valeur nette comptable des actions propres. Dans le cas des stock-options, cette provision est constituée lorsque l'exercice de l'option par le salarié est probable. Dans le cas des actions de performance comme des stock-options, la provision pour charges est constituée lorsque le Conseil d'administration de Legrand prend la décision de rachat des actions afférentes au plan concerné.

Cette provision, lorsqu'elle est constatée, est étalée linéairement sur la période d'acquisition des options et des actions de performance.

NOTE 1.5 Valeurs mobilières de placement

Le poste inclut des rachats d'actions propres qui ont été affectées pour attribution aux salariés, tel que décrit à la note 1.4.

NOTE 1.6 Créances et dettes

Les créances et dettes sont évaluées à leur valeur nominale.

Les créances ont, le cas échéant, été dépréciées pour tenir compte du risque de non-recouvrement, apprécié au cas par cas.

NOTE 1.7 Dettes et créances en devises

Elles figurent au bilan pour leur contre-valeur en euros au cours constaté à la fin de l'exercice.

NOTE 1.8 Charges à répartir

Les charges à répartir représentent les frais d'émission des financements. Ils sont amortis sur la durée des emprunts.

NOTE 1.9 Primes de remboursement des obligations

Les primes de remboursement au bilan sont les primes de remboursement liées aux emprunts obligataires émis en 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2023 et 2024, décrits en note 8.2. Ces primes sont amorties sur la durée des emprunts.

NOTE 1.10 Provision pour indemnités de départ en retraite et autres régimes de retraite

Un régime à prestations définies précise le montant des prestations que les salariés recevront à leur retraite, lequel dépend habituellement d'un ou de plusieurs facteurs tels que l'âge, le nombre d'années de cotisation et la rémunération. Le passif enregistré au bilan relatif aux régimes de retraite à prestations définies est la valeur actuelle des engagements à la date du bilan diminuée de la juste valeur des actifs du régime. Les coûts des services passés, résultant des effets des changements de régimes de retraite, sont intégralement comptabilisés en charges dans le compte de résultat de la période au cours de laquelle ils sont intervenus. Concernant les écarts actuariels, ils sont toujours enregistrés directement au compte de résultat.

Les engagements au titre des régimes à prestations définies sont calculés en utilisant la méthode des unités de crédit projetées. Cette méthode prend en compte sur la base d'hypothèses actuarielles, la probabilité de durée de services futurs du salarié, le niveau de rémunération futur, l'espérance de vie et la rotation du personnel.

La valeur actuelle de l'engagement est déterminée en actualisant les sorties futures de fonds estimées sur la base d'un taux d'actualisation déterminé par référence aux taux de

rendement des obligations de première catégorie. Il est arrêté sur la base de l'indice externe iBoxx € Corporates AA 10+, communément retenu comme référence.

Les provisions constituées au bilan couvrent des droits non définitivement acquis concernant les salariés encore en activité au sein de la Société. La Société n'a aucun engagement vis-à-vis d'anciens salariés, les droits définitivement acquis par ceux-ci leur ayant été payés lors de leur départ à la retraite, soit directement, soit par le biais d'un versement libératoire unique à une compagnie d'assurance spécialisée dans le service des rentes.

Le principal régime à prestations définies en vigueur en France concerne le droit à indemnités de fin de carrière.

Tout salarié partant à la retraite a droit à une indemnité de départ proportionnelle à son ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est définie par la convention collective à laquelle est rattachée l'entreprise. Elle peut être issue d'un accord d'entreprise si celui-ci est plus favorable au salarié et est généralement différente selon le statut (cadre/non cadre) du salarié.

NOTE 1.11 Provision pour participation et intéressement des salariés aux résultats

Legrand SA a adhéré à l'accord dérogatoire de participation du 7 juin 2023. Cet accord de participation s'applique pour une durée de 2 ans et donc pour les calculs de la réserve spéciale de participation de 2023 à 2024. Le périmètre des sociétés parties à l'accord inclut la Société et les sociétés Legrand France, Legrand SNC, Cofrel, Ura, Planet-Wattohm,

Legrand Care, Legrand Cable Management, Legrand Énergie Solutions et Legrand Data Center Solutions.

Legrand SA a également adhéré à l'accord d'intéressement du 7 juin 2023. Cet accord d'intéressement s'applique pour une durée de 2 ans et donc pour les exercices 2023 à 2024 pour le même périmètre que celui énoncé pour l'accord dérogatoire de participation.

NOTE 1.12 Tableaux des flux de trésorerie

Pour ce document, la Société définit la trésorerie nette comme l'ensemble des dépôts bancaires et des concours bancaires courants (compris dans les dettes financières) dont l'échéance initiale n'excède pas trois mois.

NOTE 2 - Actif immobilisé

NOTE 2.1 Immobilisations incorporelles

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024			
	Valeur brute début période	Augmentations de l'exercice	Diminutions de l'exercice	Valeur brute fin période
Logiciels-valeur brute	204	0	0	204
Logiciels-amortissements	(204)	0	0	(204)
Total Immobilisations Incorporelles Nettes	0	0	0	0

NOTE 2.2 Immobilisations financières

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024		
	Valeur brute début période	Variations de l'exercice	Valeur brute fin période
Titres de participation			
Legrand France SA	3 773 659	2 450 000	6 223 659
Total	3 773 659	2 450 000	6 223 659
Créances rattachées à des participations			
Prêt à Legrand France SA	2 399 412	(1 857 867)	541 545
Total	2 399 412	(1 857 867)	541 545
Autres immobilisations financières			
Actions propres en voie d'annulation	160 000	(160 000)	0
Autres actions propres	2 538	2 925	5 463
Autres créances immobilisées	0	0	0
Dépôts, cautions et autres prêts	89	0	89
Total	162 627	(157 075)	5 552
Provisions pour dépréciation			
Dépréciation des autres actions propres	(25)	25	0
Total	(25)	25	0
Total Immobilisations Financières Nettes	6 335 673	435 083	6 770 756

Pour les autres actions propres, la variation s'entend des rachats nets de cessions de la période.

NOTE 2.2.1 Titres de participation

Les titres n'ont donné lieu à aucune provision.

NOTE 2.2.2 Créances rattachées à des participations

Pour souscrire à l'augmentation de capital de Legrand France à hauteur de 2 450 millions d'euros par compensation de créance, les contrats de prêts mis en place avec la société Legrand France le 1^{er} octobre 2020, le 6 juillet 2021 et le 6 octobre 2021 ont été totalement soldés, et le contrat de prêt du 1^{er} juin 2023 partiellement soldé.

Le 28 juin 2024, la Société a mis en place un contrat de prêt avec la société Legrand France SA d'un montant de 500 000 milliers d'euros pour une durée de 10 ans, soit à échéance le 30 juin 2034. Ce prêt est assorti d'un intérêt correspondant au taux variable Euribor 1 mois + 0.1167 %, avec capitalisation des intérêts.

NOTE 2.2.3 Autres immobilisations financières

Ce poste inclut les actions propres acquises dans le cadre des programmes de rachat, les actions rachetées dans le cadre du contrat de liquidité et les espèces et placements à court terme du contrat (cf. note 1.4).

La Société a confié à un organisme financier la mise en œuvre d'un contrat de liquidité portant sur ses actions cotées sur le marché Euronext Paris. Ce contrat est conforme à la décision AMF du 22 juin 2021 relative à l'instauration des contrats de liquidité sur titres de capital au titre de pratique de marché admise.

Au 31 décembre 2024, Legrand détient 57 866 actions dans le cadre de ce contrat pour une valeur d'acquisition de 5 462 milliers d'euros, présentées en autres actions propres.

Les mouvements sur l'exercice 2024, au titre de ce contrat, se sont traduits par un flux de trésorerie négatif de 2 924,5 milliers d'euros et correspondent aux rachats nets de cessions de 31 060 actions.

Ce montant a été financé par le compte espèces et placements à court terme du contrat de liquidité, dont le solde est de 23 156 milliers d'euros au 31 décembre 2024 lequel est inclus dans le solde du compte courant de *cash pooling*.

Les rachats d'actions affectés aux salariés sont présentés dans la note sur les valeurs mobilières de placement en note 4.

NOTE 3 - Créances

État des échéances des créances :

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024		
	Montant	Échéances	
	Valeur brute	À un an au plus	À plus d'un an
Créances clients	64 910	64 910	0
État, impôt sur le bénéfice	11 644	11 644	0
Taxe sur la valeur ajoutée	5 741	5 741	0
Créances d'intégration fiscale	759	759	0
Autres créances	116 504	116 504	0
TOTAL À LA FIN DE LA PÉRIODE	199 558	199 558	0
TOTAL AU DÉBUT DE LA PÉRIODE	158 992	158 992	0

NOTE 4 - Valeurs mobilières de placement

En 2024 et 2023, ce poste est uniquement composé des actions propres rachetées dans l'objectif d'une attribution aux salariés.

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024			31 décembre 2023
	Valeur brute	Dépréciations	Valeur nette	Valeur nette
Plans d'actions de performance	5 539	0	5 539	4 436
TOTAL	5 539	0	5 539	4 436

Le descriptif du programme de rachat d'actions en cours portant sur un montant maximal de 2 milliards d'euros a été publié le 29 mai 2024.

Au cours de l'exercice 2024, la Société a racheté 750 000 actions pour une valeur de 71 314 869 euros.

La décomposition de ce poste est indiquée en note 6.1.

NOTE 5 - Comptes de régularisation

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Charges payées d'avance	4 240	412
Charges différées à répartir	4 532	4 205
Primes de remboursement	16 003	6 815
TOTAL	24 775	11 432

NOTE 6 - Capitaux propres

NOTE 6.1 Capital social

Le capital social au 31 décembre 2024 est de 1 048 982 932 euros représenté par 262 245 733 actions de 4 euros de nominal chacune, auxquelles correspondent 262 245 733 droits de vote théoriques et 262 130 857 droits de vote exerçables (déduction faite des actions détenues par la Société à cette date).

La Société détient 114 876 actions au 31 décembre 2024 contre 1 863 478 actions au 31 décembre 2023, soit une baisse de 1 748 602 actions correspondant :

- au rachat net de 750 000 actions en dehors du contrat de liquidité ;
- à l'annulation de 1 785 559 actions ;
- au transfert de 444 107 actions aux salariés dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance ;

- à la cession de 299 996 actions aux salariés dans le cadre de la mise en place d'un plan international d'actionariat salarié ;
- à l'acquisition nette de 31 060 actions dans le cadre du contrat de liquidité (voir note 2.2.3).

Au 31 décembre 2024, la Société détient 114 876 actions pour une valeur d'acquisition de 11 001 973 euros, affectées de la façon suivante :

- à la mise en œuvre de tout plan d'actions de performance pour 57 010 actions et pour une valeur d'acquisition de 5 539 527 euros ;
- au contrat de liquidité pour 57 866 actions pour une valeur d'acquisition de 5 462 446 euros (voir note 2.2.3).

Le détail ci-dessous présente l'évolution du capital social au cours de l'exercice 2024 :

	Nombre d'actions	Nominal	Valeur du capital (en euros)	Prime d'émission (en euros)
Au 31 décembre 2023	264 031 292	4	1 056 125 168	254 205 189
Souscription d'actions du plan	0	0	0	0
Annulation d'actions propres	(1 785 559)	4	(7 142 236)	(152 857 700)
Au 31 décembre 2024	262 245 733	4	1 048 982 932	101 347 489

NOTE 6.2 Primes et réserves

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Avant répartition		
Primes d'émission	101 347	254 205
Primes-frais de mise en bourse	(33 206)	(33 206)
Réserve légale	105 612	106 727
Réserves indisponibles	6 974	11 727
Autres réserves et report à nouveau	383 915	123 562
TOTAL	564 642	463 015

NOTE 6.3 Mouvements des capitaux propres

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024
Capitaux propres à l'ouverture de l'exercice avant répartition	2 320 611
Variations en cours d'exercice après répartition :	0
– du capital	(7 142)
– des primes d'émission	(152 858)
– des réserves et report à nouveau	(5 867)
– des réserves indisponibles	5 867
– des dividendes versés*	(546 986)
– des provisions réglementées et subventions	0
– du résultat de l'exercice	999 134
– autres	0
CAPITAUX PROPRES À LA CLÔTURE DE L'EXERCICE AVANT RÉPARTITION	2 612 759

* Le 29 mai 2024, l'Assemblée Générale Mixte de Legrand SA a décidé la distribution d'un dividende de 2,09 euros par action, soit 546 986 milliers d'euros.

NOTE 6.4 Plans de souscription ou d'achat d'actions et plans d'actions de performance

NOTE 6.4.1 Plans d'actions de performance

Le Conseil d'administration de la Société a également approuvé la mise en œuvre des plans d'actions de performance mentionnés ci-dessous :

	Plans 2020	Plans 2021	Plans 2022	Plans 2023	Plans 2024
Date d'Assemblée	30/05/2018	26/05/2021	26/05/2021	26/05/2021	29/05/2024
Date du Conseil d'administration	26/05/2020	26/05/2021	25/05/2022	31/05/2023	29/05/2024
Nombre total d'actions de performance attribuées gratuitement	461 861	491 477	514 981	506 455	449 920
dont le nombre d'actions de performance attribuées gratuitement au dirigeant mandataire social	11 544	20 544	22 534	20 390	17 700
– Benoît Coquart	11 544	20 544	22 534	20 390	17 700
Charge IFRS 2 totale (en millions d'euros)	22,8 ⁽¹⁾	35,2 ⁽¹⁾	31,9 ⁽¹⁾	34,3 ⁽¹⁾	36,5 ⁽¹⁾
	16/06/2023 ⁽²⁾	14/06/2024 ⁽²⁾	11/06/2025 ⁽⁶⁾	10/06/2026 ⁽⁶⁾	09/06/2027 ⁽⁶⁾
Date d'acquisition des actions	14/06/2024 ⁽³⁾	12/06/2025 ⁽³⁾	10/06/2026 ⁽⁷⁾	09/06/2027 ⁽⁷⁾	07/06/2028 ⁽⁷⁾
	28/05/2025 ⁽²⁾	27/05/2026 ⁽²⁾	26/05/2027 ⁽⁶⁾	31/05/2028 ⁽⁶⁾	04/06/2029 ⁽⁶⁾
Date de fin de période de conservation	14/06/2024 ⁽³⁾	12/06/2025 ⁽³⁾	11/06/2026 ⁽⁷⁾	09/06/2027 ⁽⁷⁾	07/06/2028 ⁽⁷⁾
Nombre d'actions de performance ajustées au titre des conditions de performance	4 136 ⁽⁴⁾	94 665 ⁽⁵⁾	58 435 ⁽⁵⁾		
Nombre cumulé d'actions de performance annulées ou caduques	(42 422)	(57 148)	(50 951)	(24 958)	(6 791)
Nombre d'actions de performance souscrites au 31 décembre 2024	(423 575)	(73 968)	(479)	(452)	(79)
ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES GRATUITEMENT RESTANTES AU 31 DÉCEMBRE 2024	0	455 026	521 986	481 045	443 050

(1) Charge totale par plan évaluée à la date du Conseil d'administration avec une hypothèse de réalisation de 100 % pour chaque critère de performance. Cette charge est à étaler sur les périodes d'acquisition.

(2) Date applicable au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction.

(3) Date applicable aux autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et à certains membres du Comité de Direction.

(4) Pourcentage d'atteinte des conditions de performance : se référer à la note 4.2.1.2.

(5) Ajustements estimés à la date de préparation des états financiers statutaires.

(6) Date applicable au dirigeant mandataire social.

(7) Date applicable à certains membres du Comité de Direction et aux autres bénéficiaires.

NOTE 6.4.1.1 Plans d'actions de performance 2021, 2022, 2023 et 2024

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.

Pour le dirigeant mandataire social et les membres du Comité de Direction, la période d'acquisition est de trois ans plus une

période de conservation supplémentaire de deux ans ; pour les autres bénéficiaires, la période d'acquisition est de quatre ans, sans période de conservation.

À compter des plans 2022, pour certains membres du Comité de Direction résidant à l'étranger, la période d'acquisition est de quatre ans sans période de conservation.

Critères de performance applicables au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction

Les critères de performance applicables au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction ont été définis comme suit :

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 ⁽¹⁾	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

(1) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Critères de performance applicables aux autres bénéficiaires

Les critères de performance applicables aux autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction ont été définis comme suit :

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	L'objectif à atteindre pour ce critère fixé annuellement correspond aux bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné. Le taux de réalisation annuel se mesure par rapport à l'objectif annuel. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3
Objectif de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions ⁽¹⁾	L'objectif à atteindre pour ce critère fixé annuellement correspond aux bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné. Le taux de réalisation annuel se mesure par rapport à l'objectif annuel. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3
Taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE du Groupe	Le taux de réalisation annuel correspond au taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE annuelle. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3

(1) La marge opérationnelle ajustée avant acquisitions correspond au résultat opérationnel ajusté (se référer aux chiffres clés).

Le taux de paiement final de chacun des critères correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.

Dans l'hypothèse où l'ensemble des actions de performance des plans 2021 à 2024 étaient attribuées selon l'allocation cible avant application des critères de performance (soit 1 901 107 actions), cela représenterait une dilution de 0,7 % du capital de la Société au 31 décembre 2024.

NOTE 7 - Tableau des provisions

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024			
	Au début de la période	Dotations de l'exercice	Reprises de l'exercice	À la fin de la période
Provisions pour pensions et obligations similaires	1 093	133	(68)	1 158
Autres provisions	2 171	483	(744)	1 910
Provisions	3 264	616	(812)	3 068
Dépréciation sur immobilisations financières	25	0	(25)	0
Dépréciation sur valeurs mobilières de placement	0	0	0	0
Provisions pour dépréciations	25	0	(25)	0
TOTAL	3 289	616	(837)	3 068
Dotations et reprises				
– d'exploitation		616	(312)	
– financières		0	(25)	
– exceptionnelles		0	(500)	
TOTAL		616	(837)	

Les autres provisions sont constituées principalement par le forfait social sur les plans d'actions de performance.

NOTE 8 - Dettes financières et autres dettes

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024			
	Montant brut	Échéances		
		À un an au plus	À plus d'un an et à cinq ans au plus	À plus de cinq ans
Emprunts obligataires	4 268 503	38 503	1 930 000	2 300 000
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit, dont :				
– À un an maximum à l'origine	0	0	0	0
– À plus d'un an à l'origine	0	0	0	0
Emprunts et dettes financières divers	0	0	0	0
TOTAL DETTES FINANCIÈRES	4 268 503	38 503	1 930 000	2 300 000
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	33 665	33 665	0	0
Dettes fiscales et sociales	7 748	7 748	0	0
Autres dettes	75 545	39 954	35 502	89
TOTAL AUTRES DETTES	116 958	81 367	35 502	89
TOTAL À LA FIN DE LA PÉRIODE	4 385 461	119 870	1 965 502	2 300 089
TOTAL AU DÉBUT DE LA PÉRIODE	4 186 658	640 651	1 141 665	2 404 342

L'emprunt obligataire de 500,0 millions d'euros émis en juillet 2017, a fait l'objet d'un remboursement à l'échéance du 6 juillet 2024.

NOTE 8.1 Contrat de Crédit 2011

En octobre 2011, la Société a conclu avec six banques un Contrat de Crédit permettant de bénéficier d'une ligne de crédit multidevises d'un montant de 900,0 millions d'euros, renouvelable par tirages successifs et d'échéance 5 ans avec option de renouvellement de deux fois un an. Dans le cadre de ce contrat, la marge appliquée au-delà des taux de marché est fixée en fonction de la notation attribuée au Groupe.

En juillet 2014, la Société a signé un accord d'amendement et d'extension du Contrat de Crédit avec l'ensemble des banques y ayant souscrit.

Au terme de cet accord, la maturité maximum de la ligne de crédit a été allongée de 3 ans, soit jusqu'en juillet 2021, incluant une option de renouvellement de deux fois un an, avec des conditions financières améliorées par rapport à celles d'octobre 2011.

NOTE 8.2 Emprunts obligataires

En décembre 2015, la Société a émis un emprunt obligataire de 300,0 millions d'euros conclu pour une durée de 12 ans, soit à échéance le 16 décembre 2027. Un complément de 55,0 millions d'euros en nominal a été émis en janvier 2024. Cet emprunt est assorti d'un coupon de 1,875 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

En juillet 2017, la Société a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 1,0 milliard d'euros, en deux tranches de 500,0 millions d'euros chacune, conclues pour des durées de 7 ans et 15 ans. La première tranche de 500,0 millions d'euros a été remboursée le 6 juillet 2024. La deuxième tranche est assortie d'un coupon de 1,875 % par an et sa date d'échéance est fixée au 6 juillet 2032.

En mars 2018, la Société a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 400,0 millions d'euros conclu pour une durée de 8 ans, soit à échéance le 6 mars 2026. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 1,0 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

En juin 2019, la Société a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 400,0 millions d'euros conclu pour une durée de 9 ans, soit à échéance le 24 juin 2028. Un complément de 75,0 millions d'euros en nominal a été émis en mars 2024. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 0,625 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

En mai 2020, la Société a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 600,0 millions d'euros conclu pour une durée de 10 ans, soit à échéance le 20 mai 2030. Cet

En décembre 2019, la Société a signé un nouvel accord d'amendement et d'extension du Contrat de Crédit avec l'ensemble des banques y ayant souscrit. Au terme de cet accord :

- la maturité de la ligne de crédit multidevises de 900,0 millions d'euros a été allongée jusqu'en décembre 2026 ;
- la marge appliquée au-delà des taux de marché reste fixée en fonction de la notation attribuée au Groupe, mais est augmentée ou diminuée chaque année en fonction du taux de réalisation annuel de la Feuille de Route RSE du Groupe.

Le Contrat de Crédit ne fait pas l'objet de covenant.

Au 31 décembre 2024, la Société n'effectue pas de tirage sur cette ligne de crédit.

emprunt est assorti d'un coupon à 0,75 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

En octobre 2021, la Société a émis son premier emprunt obligataire indexé sur sa trajectoire de neutralité carbone, pour un montant total de 600,0 millions d'euros conclu pour une durée de 10 ans, soit à échéance le 6 octobre 2031. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 0,375 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

L'indexation sur la trajectoire carbone se matérialise par un potentiel coupon complémentaire de 0,50 % sur la seule dernière année d'échéance de l'obligation, en cas de non-atteinte des objectifs fixés.

En mai 2023, la Société a émis un emprunt obligataire lié au développement durable indexé sur les engagements RSE du Groupe, pour un montant total de 700,0 millions d'euros conclu pour une durée de 6 ans, soit à échéance le 29 mai 2029. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 3,5 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

L'indexation sur les engagements RSE se matérialise par un potentiel coupon complémentaire de 0,125 % sur les 4 dernières années d'échéance de l'obligation, en cas de non-atteinte d'un des objectifs fixés.

En juin 2024, la Société a émis un emprunt obligataire pour un montant total de 600,0 millions d'euros conclu pour une durée de 10 ans, soit à échéance le 26 juin 2034. Cet emprunt est assorti d'un coupon à 3,5 % par an et fera l'objet d'un remboursement *in fine*.

NOTE 8.3 Autres dettes

Les autres dettes comprennent le montant des dettes d'intégration fiscale pour 29 530 milliers d'euros.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

NOTE 9 - Informations sur le compte de résultat

Le chiffre d'affaires s'élève à 102 224 milliers d'euros et représente des prestations de services intragroupe.

Le résultat exceptionnel se décompose comme suit :

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Produits exceptionnels sur opérations de gestion	0	1
Produits exceptionnels sur opérations de capital	429	1 074
Reprises sur provisions et transferts de charges	40 565	42 562
TOTAL DES PRODUITS EXCEPTIONNELS	40 994	43 637
Charges exceptionnelles sur opérations de gestion	(3 444)	(3 530)
Charges exceptionnelles sur opérations de capital	(42 410)	(44 768)
Dotations aux amortissements et provisions	0	(501)
TOTAL DES CHARGES EXCEPTIONNELLES	(45 854)	(48 799)
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	(4 860)	(5 162)

Le résultat exceptionnel correspond essentiellement aux produits et charges générés lors des opérations d'achat et vente d'actions propres.

Le produit généré dans le cadre du contrat de liquidité s'élève à 429 milliers d'euros.

Les charges exceptionnelles sur opérations de capital d'un montant de 42 410 milliers d'euros correspondent à l'attribution

d'actions de performance transférées aux bénéficiaires des différentes filiales du Groupe au titre des « plan 2020 autres bénéficiaires » et « plan 2021 Comité de Direction ».

Cette charge est partiellement compensée par un produit de transfert de charges d'un montant de 40 065 milliers d'euros qui correspond aux refacturations des actions de performance transférées aux salariés des différentes filiales du Groupe.

NOTE 10 - Autres informations

NOTE 10.1 Impôts

NOTE 10.1.1 Accroissement et allègement de la dette future d'impôt

(en milliers d'euros)	Base : produits (ou charges)			Produits (ou charges) fiscaux latents			
	Mouvements de l'exercice						
	01.01.24	Dotation	Reprise	31.12.2024	01.01.24	Variation	31.12.2024
Différences entre le régime fiscal et le traitement comptable de certains postes :							
Produits imposés non encore comptabilisés							
Gains de change latent							
Charges non déductibles temporairement							
Participation	(286)	0	18	(268)	74	(5)	69
Pensions, obligations similaires et indemnités	(1 082)	(132)	68	(1 146)	279	17	296
Autres provisions	(2 180)	(484)	744	(1 920)	563	(67)	496
Impôts, taxes et autres	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	(3 548)	(616)	830	(3 334)	916	(55)	861

NOTE 10.1.2 Intégration fiscale

La Société est la mère de l'intégration fiscale qui regroupe les sociétés françaises du Groupe qui répondent aux critères d'entrée dans cette intégration. Cette intégration fiscale s'est créée au 1^{er} janvier 2003.

La convention d'intégration fiscale conclue est la convention dite de « neutralité » dans laquelle chaque filiale calcule et paye son impôt à la mère comme si elle avait été en dehors de l'intégration fiscale.

Le compte impôt enregistre la différence entre l'impôt dû dans l'intégration fiscale et l'impôt lié aux résultats des filiales fiscalement bénéficiaires.

Pour l'année 2024, le produit d'impôt net est de 7 549 milliers d'euros.

NOTE 10.2 Exposition aux risques des marchés (taux, change, crédit)

NOTE 10.2.1 Gestion des risques financiers

La politique de trésorerie du Groupe est basée sur des principes de gestion globale des risques financiers et prévoit des stratégies spécifiques pour des domaines tels que le risque de taux d'intérêt, le risque de taux de change, le risque de matières premières et l'investissement des excédents de trésorerie. Le Groupe ne détient aucun instrument dérivé de nature spéculative, en application de sa politique de ne pas s'engager dans des transactions à des fins de spéculation. En conséquence, toutes les transactions

portant sur des instruments financiers dérivés sont exclusivement conclues pour les besoins de la gestion de couverture des risques de taux d'intérêt, de taux de change et de matières premières et sont à ce titre limitées en durée et en montant.

Le Groupe peut être amené à souscrire des instruments de couverture pour ses financements futurs. Il n'y a pas de couverture souscrite au 31 décembre 2024.

NOTE 10.2.2 Risque de contrepartie

Les instruments financiers susceptibles de se traduire par un risque de contrepartie sont principalement les disponibilités, les dépôts bancaires, les placements à court terme ainsi que les instruments de couverture mis en place par le Groupe. Ces actifs sont placés auprès d'établissements financiers ou d'entreprises de premier plan avec pour objectif de

fragmenter l'exposition à ces contreparties. Ces stratégies sont décidées et suivies par la Direction financière du Groupe, qui assure un suivi régulier des notations et taux de *Credit Default Swap* (contrat d'échange sur risques de crédit) de ces principales contreparties.

NOTE 10.2.3 Risque de liquidité

Le Groupe considère que l'élément essentiel de la gestion du risque de liquidité concerne l'accès à des sources de financement diversifiées en origine et en maturité. Cet élément constitue la base de la politique de financement mise en œuvre par le Groupe.

NOTE 10.3 Engagements financiers

Aux 31 décembre 2024 et 2023, la Société était engagée pour les montants suivants :

(en milliers d'euros)	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Garanties concédées à des banques	0	0
Garanties concédées à d'autres organismes	71 500	50 000
TOTAL	71 500	50 000

NOTE 10.4 Effectifs

	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Effectifs moyens		
Cadres	48	47
Employés	5	5
Apprentis	2	0
TOTAL	55	52

NOTE 10.5 Rémunérations des mandataires sociaux dirigeants et non dirigeants

Durant l'année 2024, la rémunération attribuée aux mandataires sociaux dirigeants est la suivante :

- Madame Angeles Garcia-Poveda : 625,0 milliers d'euros; et
- Monsieur Benoît Coquart : 1 959,3 milliers d'euros.

Pour plus de détails sur les rémunérations des mandataires sociaux dirigeants et non dirigeants, le lecteur est invité à se référer au chapitre 6.2.2 du document d'enregistrement universel.

NOTE 10.6 Informations sur les parties liées

En application du décret n° 2009-267 du 9 mars 2009, il n'y a aucune transaction significative effectuée par la Société avec des parties liées lorsque ces transactions n'ont pas été conclues aux conditions normales de marché.

NOTE 10.7 Tableau des filiales et participations

	Capital social	Autres capitaux propres	Quote-part du capital détenu	Valeur comptable des titres		Prêts et avances	Cautions et avals donnés	Chiffre d'affaires HT	Résultat de l'exercice Bénéfice (perte)	Dividende encaissé
	(en milliers d'euros)		euros	%	Brute					
Sociétés françaises										
Legrand France SA	60 005	3 467 986	100	6 223 659	6 223 659	657 986	0	1 037 548	935 124	985 679

Les informations ci-dessus sont données sous réserve de modification du résultat décidé par le Conseil.

NOTE 11 - Faits marquants de l'exercice

Néant.

NOTE 12 - Événements postérieurs à la clôture

Néant.

ANNEXE 2 - Rapport de gestion sur les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024

Rapport de gestion du Conseil d'administration du 19 mars 2025 à l'Assemblée Générale des actionnaires du 27 mai 2025 de Legrand SA (la « Société »)

1. Situation et activité

1.1 Situation de la Société au cours de l'exercice écoulé, activité et résultats de la Société, de chaque filiale et des sociétés qu'elle contrôle par branche d'activité

Le chiffre d'affaires s'élève à 102,3 millions d'euros au 31 décembre 2024, à comparer à 75,5 millions d'euros au 31 décembre 2023. Il représente les prestations de services faites au sein du Groupe.

Les autres produits d'exploitation sont de 7,1 millions d'euros au 31 décembre 2024, à comparer à 2,1 millions d'euros au 31 décembre 2023.

Les charges d'exploitation s'élèvent à 131,1 millions d'euros au 31 décembre 2024, à comparer à 101,0 millions d'euros au 31 décembre 2023.

Au 31 décembre 2024, le résultat d'exploitation est une perte de 21,7 millions d'euros. Il était négatif de 23,4 millions d'euros au 31 décembre 2023.

Le résultat financier de l'exercice 2024 s'élève à 1 018,4 millions d'euros, à comparer à 794,6 millions d'euros au 31 décembre 2023. Cette variation s'explique principalement par la hausse des dividendes reçus.

Le résultat exceptionnel est une perte de 4,9 millions d'euros au 31 décembre 2024, à comparer à la perte de 5,2 millions d'euros au 31 décembre 2023.

Le produit d'impôt de 7,5 millions d'euros au 31 décembre 2024 représente le montant net de l'économie d'impôt générée au niveau de l'intégration fiscale, à comparer à un produit d'impôt de 35,7 millions d'euros au 31 décembre 2023.

Le résultat net s'élève à 999,1 millions d'euros au 31 décembre 2024, à comparer à un résultat net de 801,5 millions d'euros au 31 décembre 2023.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

1.2 Analyse de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation financière de la Société et du Groupe

Les éléments relatifs à l'activité de la Société et du Groupe sont mentionnés au chapitre 5 du présent document d'enregistrement universel.

La situation de l'endettement de la Société est synthétisée dans le tableau ci-dessous. La situation de l'endettement externe de la Société en 2024 est en hausse par rapport à celle de 2023.

(en millions d'euros)

31 décembre 2024 31 décembre 2023

DETTE EXTERNE		
Montant de la dette		
Emprunt obligataire	4 230,0	4 000,0
Emprunt bancaire	0,0	0,0
Facility	0,0	0,0
TOTAL DETTE EXTERNE	4 230,0	4 000,0
Intérêts courus	38,5	29,2
Charges d'intérêts		
Emprunt obligataire	66,9	48,1
Emprunt bancaire	0,0	0,0
Facility	0,0	0,0
TOTAL INTÉRÊTS DETTE EXTERNE	66,9	48,1
%	1,6 %	1,2 %
DETTE AVEC DES SOCIÉTÉS LIÉES		
Montant de la dette		
Emprunt Legrand France SA	0,0	0,0
Charges d'intérêts		
Emprunt Legrand France SA	0,0	0,0
%		
TOTAL DETTE	4 268,5	4 029,2
Capitaux propres	2 612,8	2 320,6
% DETTE/CAPITAUX PROPRES	163 %	174 %

1.3 Affectation du résultat et fixation du montant du dividende

Nous proposons que le bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2024 qui s'élève à 999 133 565,12 euros soit affecté de la façon suivante :

- Après avoir constaté un montant de 378 047 604,63 euros au poste « Report à nouveau » et que la réserve légale est dotée pour un montant supérieur à 10 % du capital social et qu'aucune affectation n'est nécessaire à ce titre, constate un montant de 5 867 426,88 euros au poste « Autres réserves ».
 - La réserve légale serait diminuée d'un montant de 714 223,60 euros, le montant de la diminution serait affecté au poste « Autres réserves ».
 - Le montant de la réserve légale s'élèverait désormais à 104 898 293,20 et le montant du poste « Autres réserves » à 6 581 650,48 euros.
 - Le poste « Autres réserves » serait prélevé d'un montant de 4 173 641,58 euros afin de majorer le poste de réserves indisponibles pour actions propres, portant le montant du poste « Autres réserves » à 2 408 008,90 euros et le montant du poste de réserves indisponibles pour actions propres à 11 147 530,26 euros.
 - Le montant du bénéfice distribuable s'élèverait ainsi à 1 377 181 169,75 euros.
- Le Conseil d'administration propose (i) de verser aux actionnaires, à titre de dividende, 2,20 euros par action, et (ii) d'affecter le solde du bénéfice distribuable au poste « Report à nouveau ».

Sur la base du nombre d'actions constituant le capital social au 31 décembre 2024 et déduction faite des actions auto-détenues à cette date, la répartition du bénéfice distribuable serait la suivante : (i) un montant global de 576 687 885,40 euros au titre de dividende et (ii) un montant de 800 493 284,35 euros au titre du « Report à nouveau ».

En cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à dividende d'ici à la date de mise en paiement du dividende, par rapport au nombre d'actions composant le capital social au 31 décembre 2024 déduction faite des actions auto-détenues au 31 décembre 2024, le montant global du dividende serait ajusté en conséquence.

Les actions auto-détenues par la Société à la date de mise en paiement du dividende, ou qui auront été annulées avant cette date, ne donneront pas droit au dividende.

Il est précisé que le dividende versé aux actionnaires personnes physiques domiciliés fiscalement en France est de plein droit soumis à un prélèvement forfaitaire au taux

unique de 12,8 % conformément à l'article 200 A,1 du Code général des impôts. Toutefois, en cas d'option expresse, irrévocable et globale, ce dividende pourra être soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu et sera alors éligible à l'abattement de 40 % mentionné au 2° du 3 de l'article 158 du Code général des impôts, applicable sous certaines conditions. Un prélèvement, non libératoire de l'impôt sur le revenu (PFNL), prévu à l'article 117 *quater* du Code général des impôts est au préalable pratiqué à la source (sauf exception) et imputable sur l'impôt sur le revenu au titre des revenus perçus au cours de l'année 2024. En toute hypothèse, ce dividende sera par ailleurs soumis aux prélèvements sociaux au taux global de 17,2 %.

Les éléments d'information fiscaux présentés sont ceux en vigueur à la date du présent rapport. De façon générale, les actionnaires sont invités à se rapprocher de leurs conseils habituels quant au régime fiscal qui leur est applicable.

1.4 Procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière

Les principales caractéristiques des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la Société relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière figurent dans le chapitre 3 du présent document d'enregistrement universel.

1.5 Description des principaux risques et incertitudes auxquels la Société est confrontée

L'ensemble de ces risques et la politique du Groupe en la matière sont présentés dans le chapitre 3 du présent document d'enregistrement universel.

1.6 Objectifs et politique de la Société concernant la couverture de chaque catégorie principale de transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, ainsi que sur son exposition aux risques de prix, de crédit, de liquidité et de trésorerie

Ces informations sont présentées dans le chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

La gestion de ces risques est exposée dans la note 5.1.2 annexée aux états financiers consolidés figurant dans le chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

1.7 Description et gestion des risques financiers liés aux effets du changement climatique

Des indications sur les risques financiers liés aux effets du changement climatique et la présentation des mesures que prend la Société pour les réduire en mettant en œuvre une stratégie bas-carbone dans toutes les composantes de son activité figurent dans le chapitre 4 du présent document d'enregistrement universel et dans la note 5.2 annexée aux états financiers consolidés figurant dans le chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

1.8 Événements importants survenus entre la date de clôture de l'exercice et la date à laquelle le rapport de gestion est établi

Néant.

1.9 Évolution prévisible de la situation de la Société

Ces informations sont présentées dans le chapitre 2 du présent document d'enregistrement universel.

Le lecteur est invité à se référer au chapitre 5.13 du présent document d'enregistrement universel pour plus d'informations sur les perspectives d'avenir.

1.10 Mention des succursales existantes

Néant.

1.11 Activités en matière de Recherche et de Développement

Néant.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

1.12 Délais de paiement des fournisseurs et clients

Conformément à l'article L. 441-14 du Code de commerce, les factures reçues non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Échéances (en milliers d'euros)	0 jour	Échéances 1 jour et plus	Total (1 jour et plus)
Total des factures HT au 31 décembre 2024	24 965	0	0
% du montant total des achats HT de l'exercice 2024	22,4 %	0 %	0 %
Total des factures HT au 31 décembre 2023	71 932	0	0
% du montant total des achats HT de l'exercice 2023	87,2 %	0 %	0 %

La baisse du poste des dettes est liée à la baisse des dettes auprès des filiales du Groupe, du fait de la facturation des prestations de Legrand France et Legrand SNC à Legrand SA qui est désormais lissée sur l'exercice à compter de l'année 2024. Ces dettes sont soldées post-clôture en 2025.

Conformément à l'article L. 441-14 du Code de commerce, les factures émises non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Échéances (en milliers d'euros)	0 jour	Échéances 1 jour et plus	Total (1 jour et plus)
Total des factures HT au 31 décembre 2024	58 232	5 654	5 654
% du (CA HT + Refacturation AGA) de l'exercice 2024	41,9 %	4,1 %	4,1 %
Total des factures HT au 31 décembre 2023	60 055	0	0
% du CA HT de l'exercice 2023	52,9 %	0 %	0 %

On constate également une baisse du poste des créances clients qui est liée au lissage de la facturation des *management services* sur l'année 2024. La périodicité de la facturation des actions gratuites en revanche est inchangée donc en décembre 2024

1.13 Prises de participations significatives ou prises de contrôle au cours de l'exercice dans des sociétés ayant leur siège social sur le territoire français

La Société a pris indirectement le contrôle de la société Circul'R, société française d'expertise et conseil en économie circulaire dont le Groupe a fait l'acquisition en 2024.

2. Informations relatives à la Responsabilité Sociétale et Environnementale de la Société

Plan de vigilance

Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre sont présentés dans le chapitre 3 du présent document d'enregistrement universel.

3. Gouvernement d'entreprise

Conformément à l'article L. 225-37 alinéa 6 du Code de commerce, la présente section du rapport de gestion présente les informations prévues au titre du rapport sur le gouvernement d'entreprise.

3.1 Liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercés dans toute société par chaque mandataire social durant l'exercice écoulé (incluant également des informations sur leur nationalité, leur âge et leur principale fonction)

Ces informations sont mentionnées au chapitre 6.1.1.1 du présent document d'enregistrement universel.

3.2 Dates de début et d'expiration du mandat de chaque administrateur

Ces informations sont mentionnées au chapitre 6.1.1.1 du présent document d'enregistrement universel.

3.3 Conventions conclues (directement ou par personne interposée) entre (i) un administrateur ou un mandataire social ou un actionnaire détenant plus de 10 % des droits de vote et (ii) une filiale (hors conventions courantes)

Aucun administrateur ou mandataire social de Legrand n'entretient de relations d'affaires avec une filiale de la Société.

Il est précisé qu'aucun actionnaire de la Société ne détient plus de 10 % des droits de vote.

3.4 Compte rendu de l'activité du Conseil d'administration et de ses comités

Ces informations sont mentionnées aux paragraphes 6.1.1.3 et 6.1.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

3.5 Composition du Conseil d'administration et de ses comités

Ces informations sont mentionnées aux paragraphes 6.1.1.1 et 6.1.3.1 du présent document d'enregistrement universel.

3.6 Procédure de sélection des administrateurs et compte rendu de son application pratique

Ces informations sont mentionnées au paragraphe 6.1.1.1 du présent document d'enregistrement universel.

3.7 Conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'administration et de ses comités

Ces informations sont mentionnées aux paragraphes 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 et 6.1.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

3.8 Nombre de séances du Conseil d'administration, de ses comités et assiduité des administrateurs

Ces informations sont mentionnées aux paragraphes 6.1.1.3 et 6.1.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

3.9 Évaluation du Conseil d'administration

Ces informations sont mentionnées au paragraphe 6.1.1.2 du présent document d'enregistrement universel.

3.10 Indépendance des administrateurs

Ces informations sont mentionnées au paragraphe 6.1.1.1 du présent document d'enregistrement universel.

3.11 Description de la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil d'administration de la Société

Ces informations sont mentionnées aux paragraphes 6.1.1.1 et 6.1.3.1 du présent document d'enregistrement universel.

3.12 Limitations que le Conseil d'administration apporte aux pouvoirs du Directeur Général

Ces informations sont mentionnées au paragraphe 6.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

3.13 Procédure d'évaluation des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales

Les informations relatives à la procédure visée à l'article L. 22-10-12 du Code de commerce sont mentionnées au paragraphe « Charte interne relative à la qualification d'une convention » du 6.1.1.2 du présent document d'enregistrement universel.

3.14 Référence à un Code de Gouvernement d'Entreprise

La Société se réfère aux principes de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées énoncés dans le Code de Gouvernement d'Entreprise de l'Afep et du Medef, qui peut être consulté sur le site internet du Medef à l'adresse suivante : www.medef.com. La Société estime que ses pratiques se conforment à l'ensemble des recommandations dudit Code de Gouvernement d'Entreprise.

3.15 Modalités particulières de participation des actionnaires à l'Assemblée Générale

Les modalités de participation aux Assemblées Générales de la Société sont décrites à l'article 12 « Assemblées Générales » des statuts de la Société (disponibles sur le site internet www.legrandgroup.com/fr) et au paragraphe 9.3.5 du présent document d'enregistrement universel.

3.16 Tableau récapitulatif des délégations en cours de validité accordées par l'Assemblée Générale au Conseil d'administration en matière d'augmentation de capital et de l'utilisation faite de ces délégations au cours de l'exercice

Ces informations sont mentionnées au paragraphe 9.2.1.1 du présent document d'enregistrement universel.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

3.17 Informations susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique

Structure du capital de la Société	La structure de l'actionariat est présentée au paragraphe 7.1.1 du présent document d'enregistrement universel.
Restrictions statutaires à l'exercice des droits de vote et aux transferts d'actions ou clauses des conventions portées à la connaissance de la Société en application de l'article L. 233-11 du Code de commerce	Néant.
Participations directes ou indirectes dans le capital de la Société dont elle a connaissance en vertu des articles L. 233-7 et L. 233-12 du Code de commerce	L'évolution de l'actionariat de la Société au cours de l'exercice 2024 est présentée au paragraphe 7.1.1.2 du présent document d'enregistrement universel.
Liste des détenteurs de tout titre comportant des droits de contrôle spéciaux et description de ceux-ci	Néant.
Mécanismes de contrôle prévus dans un éventuel système d'actionariat du personnel, quand les droits de contrôle ne sont pas exercés par ce dernier	Conformément au règlement du Fonds Commun de Placement d'Entreprise « Actions Legrand », les droits de vote relatifs aux actions de la Société sont exercés par le Conseil de surveillance de ce fonds.
Accords entre actionnaires dont la Société a connaissance et qui peuvent entraîner des restrictions au transfert d'actions et à l'exercice des droits de vote	Néant.
Règles applicables à la nomination et au remplacement des membres du Conseil d'administration ainsi qu'à la modification des statuts de la Société	<p>Les statuts de la Société prévoient que celle-ci est administrée par un Conseil d'administration composé de trois membres au moins et de 18 membres au plus, sous réserve de l'exception prévue par la loi en cas de fusion.</p> <p>Sous réserve des exceptions légales, chaque administrateur doit être propriétaire de 500 actions au moins, inscrites au nominatif, pendant toute la durée de son mandat.</p> <p>Au-delà de cette obligation statutaire, le règlement intérieur du Conseil d'administration recommande que chaque administrateur acquière progressivement, au cours de son mandat, un nombre d'actions équivalent à une année du montant de sa rémunération. Ce calcul est effectué en prenant pour hypothèse sa participation, pour un exercice, à l'ensemble des réunions du Conseil et des comités auxquels il appartient et en retenant comme valeur unitaire de l'action Legrand, le cours moyen de bourse du précédent exercice clos.</p> <p>La durée du mandat d'administrateur est de trois ans. Elle prend fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de l'administrateur. Les administrateurs sont toujours rééligibles.</p> <p>Lorsque les conditions légales sont réunies, le Conseil d'administration peut procéder à la nomination d'administrateurs à titre provisoire pour la durée du mandat restant à courir de leur prédécesseur. En application de la loi, les nominations provisoires sont soumises à la ratification de la plus prochaine Assemblée Générale Ordinaire.</p> <p>Aucune personne physique ayant dépassé l'âge de 70 ans ne peut être nommée membre du Conseil d'administration si sa nomination a pour effet de porter à plus du tiers le nombre des membres du Conseil d'administration ayant dépassé cet âge. Si en cours de mandat, le nombre des membres du Conseil d'administration ayant dépassé l'âge de 70 ans devient supérieur au tiers des membres du Conseil, le membre le plus âgé du Conseil d'administration est réputé démissionnaire à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle la limite d'âge est atteinte.</p> <p>Dans la mesure où les statuts ne prévoient pas de dispositions spécifiques, leur modification est soumise aux dispositions légales applicables.</p>

Pouvoirs du Conseil d'administration, en particulier l'émission ou le rachat d'actions	Les informations sont mentionnées aux paragraphes 9.2.1.1 et 9.2.2.1 du présent document d'enregistrement universel. Le rachat par la Société de ses propres actions ne peut avoir lieu qu'en dehors des périodes d'offres publiques visant les titres de la Société.
Accords conclus par la Société qui sont modifiés ou prennent fin en cas de changement de contrôle de la Société, sauf si cette divulgation, hors les cas d'obligation légale de divulgation, porterait gravement atteinte à ses intérêts	Les contrats suivants pourraient être modifiés ou prendre fin en cas de changement de contrôle de la Société : <ul style="list-style-type: none"> ■ le contrat de crédit d'un montant de 900 millions d'euros conclu le 20 octobre 2011, et amendé le 25 juillet 2014, le 20 décembre 2019, et le 20 septembre 2022 auprès d'institutions financières ; ■ l'emprunt obligataire réalisé le 16 décembre 2015, d'un montant nominal total de 300 millions d'euros ; ■ l'emprunt obligataire réalisé le 6 juillet 2017, d'un montant nominal total de 500 millions d'euros ; ■ l'emprunt obligataire réalisé le 6 mars 2018, d'un montant nominal total de 400 millions d'euros ; ■ l'emprunt obligataire réalisé le 24 juin 2019, d'un montant nominal total de 400 millions d'euros, complété par une seconde tranche de 75 millions d'euros le 25 mars 2024 ; ■ l'emprunt obligataire réalisé le 20 mai 2020, d'un montant nominal total de 600 millions d'euros ; ■ l'emprunt obligataire réalisé le 6 octobre 2021, d'un montant nominal total de 600 millions d'euros ; ■ l'emprunt obligataire réalisé le 29 mai 2023, d'un montant nominal total de 700 millions d'euros ; ■ l'emprunt obligataire réalisé le 26 juin 2024, d'un montant nominal total de 600 millions d'euros.
Accords prévoyant des indemnités pour les membres du Conseil d'administration ou les salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique	Néant en ce qui concerne les dirigeants mandataires sociaux et les membres du Conseil d'administration.
3.18 Description de la politique de rémunération des mandataires sociaux	3.21 Présentation du niveau de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux par rapport à la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société et évolution de ce ratio au cours des cinq exercices les plus récents
Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les informations requises conformément à l'article R. 22-10-14 du Code de commerce sont présentées au paragraphe 6.2.2 du présent document d'enregistrement universel.	Ces informations sont mentionnées au paragraphe 6.2.3.3 du présent document d'enregistrement universel.
3.19 Rémunération totale et avantages de toute nature versés ou attribués à chaque mandataire social durant l'exercice écoulé	3.22 Engagements de toute nature pris par la Société au bénéfice de ses mandataires sociaux, correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement de fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci
Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, ces informations sont présentées au paragraphe 6.2.3 du présent document d'enregistrement universel.	Ces informations sont mentionnées aux paragraphes « D – Autres éléments de la politique de rémunération » du 6.2.2.3, et 6.2.3.2 du présent document d'enregistrement universel.
3.20 Présentation du niveau de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux par rapport à la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société et évolution de ce ratio au cours des cinq exercices les plus récents	3.23 Obligations de conservation des stock-options et des actions gratuites par les dirigeants
Ces informations sont mentionnées au paragraphe 6.2.3.3 du présent document d'enregistrement universel.	Ces informations sont mentionnées au chapitre 7 et au paragraphe 6.2.2.3 du présent document d'enregistrement universel.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

4. Actionnariat et capital

4.1 Composition de l'actionnariat et modifications intervenues au cours de l'exercice

La structure de l'actionnariat de la Société et les informations relatives aux franchissements de seuils et aux actions d'autocontrôle sont présentées au paragraphe 7.1 du présent document d'enregistrement universel. Pour de plus amples

informations concernant l'actionnariat de la Société et les franchissements de seuils légaux, le lecteur est invité à se référer aux paragraphes 7.1.1.2 à 7.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

4.2 Montant des dividendes distribués au titre des trois derniers exercices, montant des revenus éligibles à l'abattement de 40 % et montant de ceux non éligibles à cet abattement

Conformément aux dispositions de l'article 243 bis du CGI, nous vous informons des dividendes mis en distribution au cours des trois derniers exercices.

Au titre des exercices 2021, 2022 et 2023 les dividendes ont été les suivants :

Exercice	Nombre d'actions rémunérées	Dividende par action	Revenus distribués par action	
			Éligibles à l'abattement de 40 % mentionné au 2° du 3 de l'article 158 du CGI	Non éligibles à l'abattement de 40 % mentionné au 2° du 3 de l'article 158 du CGI
2021	266 267 686 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,65 €	1,65 €	0 €
2022	265 260 992 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,90 €	1,90 €	0 €
2023	261 715 061 actions de 4 € de valeur nominale chacune	2,09 €	2,09 €	0 €

4.3 Informations relatives aux acquisitions et cessions par la Société de ses propres actions

La Société a confié à un organisme financier la mise en œuvre d'un contrat de liquidité portant sur ses actions cotées sur le marché Euronext Paris. Ce contrat est conforme à la décision AMF du 22 juin 2021 relative au renouvellement des contrats de liquidité sur titres de capital au titre de pratique de marché admise.

Au cours de l'exercice 2024, la Société a acheté, dans le cadre du contrat de liquidité un nombre total d'actions de 1 474 156 pour une valeur d'acquisition de 141 161 648 euros et a vendu 1 443 096 actions pour une valeur de cession de 138 665 694 euros.

Au titre du contrat de liquidité, le cours moyen des achats est de 95,76 euros et le cours moyen de vente est de 96,09 euros. Il n'y a pas eu de frais de négociation sur ces opérations.

Le solde du contrat de liquidité s'élève à 57 866 actions au 31 décembre 2024.

Hors contrat de liquidité, la Société a racheté 750 000 actions au cours de l'exercice 2024 pour une valeur de 71 314 869 euros à un cours moyen des achats de 95,09 euros, dont 450 004 actions dans l'objectif d'une attribution aux salariés dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et 299 996 actions suite à la mise en place d'un plan international d'actionnariat salariés. Les frais de négociation se sont élevés à 328 268 euros.

La Société a transféré 444 107 actions aux salariés dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et cédé 299 996 actions dans le cadre du plan international d'actionnariat salarié.

Au 31 décembre 2024, la Société détenait 114 876 actions d'une valeur nominale de quatre euros, soit 459 404 euros, représentant 0,04 % de son capital social. La valeur totale évaluée au cours d'achat de ces actions s'élève à 11 001 973 euros.

Hors contrat de liquidité, la Société détenait 57 010 actions au 31 décembre 2024, pour une valeur d'acquisition de 5 539 527 euros et une valeur nominale de 228 040 euros.

4.4 Opérations réalisées par les mandataires sociaux et personnes assimilées sur leurs titres

Les opérations déclarées à l'Autorité des marchés financiers par les dirigeants, les responsables de haut niveau ainsi que les personnes qui leur sont étroitement liées du 20 mars 2024 au 19 mars 2025 ont été les suivantes :

Déclarant	Nature de l'opération	Description de l'instrument financier	Nombre d'opérations	Montant total des opérations (en euros)
Olivier Bazil	Donation de l'usufruit temporaire d'une durée de 5 ans	Actions	1	0
Marine Bazil	Donation de l'usufruit temporaire d'une durée de 5 ans	Actions	1	0
Franck Lemery	Cession	Actions	5	546 828,78
Rekha Mehrotra Menon	Acquisition	Actions	1	49 210,00
Olivier Bazil	Donation en ligne directe de la nue-propriété	Actions	1	0
Marine Bazil	Donation en ligne directe de la nue-propriété	Actions	1	0
Olivier Bazil	Cession	Actions	1	1 798 602,7
Marine Bazil	Cession	Actions	1	1 798 602,7

4.5 Informations sur les ajustements des bases de conversion ou des conditions de souscription ou d'exercice des valeurs mobilières donnant accès au capital

Néant.

4.6 Informations sur les plans de stock-options et les plans des actions de performance

Les informations relatives aux plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et aux plans d'attribution d'actions de performance mis en place par la Société sont mentionnées dans les paragraphes 7.2 et 7.3 du présent document d'enregistrement universel.

Conformément aux articles L. 225-184 et L. 225-197-4 du Code de commerce, des rapports spéciaux seront présentés à l'Assemblée Générale du 27 mai 2025.

4.7 État de la participation des salariés au capital social au dernier jour de l'exercice et proportion du capital que représentent les actions détenues par le personnel dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise et par les salariés et anciens salariés dans le cadre des fonds communs de placement d'entreprise

Le nombre total d'actions détenues par des salariés et assimilés est 7 918 885, représentant 3,02 % du capital social, incluant 918 272 actions détenues dans le cadre du fonds commun de placement « Actions Legrand », l'un des compartiments du plan d'épargne du Groupe, soit 0,35 % du capital social.

Au 31 décembre 2024, le nombre d'actions de la Société détenu par les salariés du Groupe, au sens de l'article L. 225-102 du Code de commerce, est de 2 700 292 actions, représentant 1,03 % du capital et des droits de vote de la Société.

4.8 Nom, activité et résultat des sociétés contrôlées et part du capital détenu

S'agissant des filiales et participations, un organigramme ainsi qu'une présentation de leur activité et de leur résultat figurent aux paragraphes 9.1.7 et 9.1.8 du présent document

d'enregistrement universel ainsi qu'à la note 10.6 des comptes sociaux.

4.9 Aliénations d'actions en vue de régulariser les participations croisées

Néant.

5. Autres informations juridiques, financières et fiscales de la Société

5.1 Dépenses somptuaires

Néant.

5.2 Réintégration des frais généraux excessifs ou ne figurant pas sur le relevé spécial

Les dépenses non déductibles de l'exercice 2024, hors décalage d'une année sur l'autre, représentent 42 611 euros dont 9 925 euros relatifs à la Taxe sur les Véhicules

de Tourisme et Société et 32 686 euros relatifs aux loyers et amortissements des véhicules, ainsi que l'impôt correspondant ressortant à 11 004 euros.

5.3 Tableau des résultats de la Société au cours des cinq derniers exercices

Conformément aux dispositions de l'article R. 225-102 du Code de commerce, nous vous informons des résultats de la Société au cours des cinq derniers exercices. Pour la clarté de l'exposé, cette information prend la forme du tableau ci-dessous :

(en milliers d'euros sauf nombre d'actions, résultats par action et nombre de salariés)

	2020	2021	2022	2023	2024
Capital en fin de période					
Capital social	1 069 791	1 069 791	1 067 271	1 056 125	1 048 983
Nombre d'actions ordinaires	267 447 746	267 447 746	266 817 746	264 031 292	262 245 733
Nombre total d'actions émises	267 447 746	267 447 746	266 817 746	264 031 292	262 245 733
dont nombre d'actions auto-détenues*	125 407	678 176	149 515	1 863 478	114 876
Résultat global des opérations effectuées					
Chiffre d'affaires hors taxes	21 970	35 768	30 539	75 472	102 224
Résultat avant impôts, participation des salariés, amortissements et provisions	414 896	419 869	480 553	768 664	996 668
Produits (charges) d'impôt sur les bénéfices	15 707	15 540	23 049	35 744	7 549
Participation des salariés	(99)	(290)	(318)	(286)	(268)
Résultat après impôts, participation des salariés, amortissements et provisions	427 487	430 135	504 957	801 471	999 134
Montant des bénéfices distribués	357 419	377 944	439 342	503 996	546 986
Résultats des opérations par action (en euros)					
Résultat après impôts, participation des salariés, mais avant amortissements et provisions	1,61	1,63	1,89	3,05	3,83
Résultat après impôts, participation des salariés, amortissements et provisions	1,60	1,61	1,89	3,04	3,81
Dividende versé par action ordinaire	1,34	1,42	1,65	1,90	2,09
Personnel					
Nombre de salariés (moyen)	44	45	44	52	55
Montant de la masse salariale	5 884	8 256	8 037	9 299	7 307
Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux (Sécurité sociale, œuvres sociales, etc.)	3 632	4 950	4 569	4 403	3 515

* Les actions auto-détenues ne donnent pas droit à dividende et à droit de vote.

5.4 Montants des prêts visés au 3 bis de l'article L. 511-6 du Code monétaire et financier (i.e., prêts à moins de trois ans consentis par la Société à des microentreprises, des petites et moyennes entreprises ou à des entreprises de taille intermédiaire avec lesquelles elle entretient des liens économiques le justifiant)

Néant.

5.5 État des cautionnements, avals et garanties donnés et autres sûretés consenties

Conformément aux dispositions de l'article R. 225-28 du Code de commerce, le Conseil d'administration a autorisé, lors de sa réunion du 12 février 2025, le Directeur Général à consentir des cautions, avals et autres garanties au nom et pour le compte de la Société, dans la limite d'un montant

global de 100 000 000 d'euros, cette limitation n'étant toutefois pas applicable aux cautions, avals ou garanties donnés à l'égard des administrations fiscales ou douanières pour lesquelles il n'est prévu aucune limitation. Cette autorisation a été donnée pour une durée d'un an.

5.6 Injonctions ou sanctions pécuniaires pour des pratiques anticoncurrentielles

Le lecteur est invité à se référer au chapitre 8.5 du présent document d'enregistrement universel.

5.7 Informations sur les installations classées Seveso seuil haut

Il est indiqué que la Société n'exploite pas d'installations Seveso (seuil haut), telles que visées à l'article L. 515-36 du Code de l'environnement.

Le 19 mars 2025,

Le Conseil d'administration

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

ANNEXE 3 - Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024

À l'Assemblée Générale de la société Legrand SA,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de la société Legrand SA relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2024, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de la société à la fin de cet exercice.

L'opinion formulée ci-dessus est cohérente avec le contenu de notre rapport au comité d'audit.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes sur la période du 1^{er} janvier 2024 à la date d'émission de notre rapport, et notamment nous n'avons pas fourni de services interdits par l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 537/2014.

Par ailleurs, les services autres que la certification des comptes que nous avons fournis au cours de l'exercice à votre société et aux entités qu'elle contrôle et qui ne sont pas mentionnés dans le rapport de gestion ou l'annexe des comptes annuels sont les suivants :

- Pour PricewaterhouseCoopers Audit : une consultation technique de conformité fiscale et une attestation sur le chiffre d'affaires.
- Pour PricewaterhouseCoopers Audit et Forvis Mazars & Associés : des interventions prévues par les textes légaux et réglementaires notamment pour l'émission d'une lettre de confort.

Justification des appréciations – Points clés de l'audit

En application des dispositions des articles L.821-53 et R.821-180 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les points clés de l'audit relatifs aux risques d'anomalies significatives qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importants pour l'audit des comptes annuels de l'exercice, ainsi que les réponses que nous avons apportées face à ces risques.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Valeur d'utilité des titres de participation

Risque identifié

Les titres de participation sont comptabilisés à leur date d'entrée au coût d'acquisition et éventuellement dépréciés sur la base de leur valeur d'utilité déterminée en fonction de l'actif net réévalué de la Société, de sa rentabilité et de ses perspectives d'avenir (note 1.3 « Immobilisations financières »).

Au 31 décembre 2024, ils sont constitués des titres Legrand France, qui sont inscrits au bilan pour un montant de 6 224 millions d'euros (note 2.2 « Immobilisations financières »), soit 89% du total actif, le reste de l'actif étant principalement constitué des créances rattachées à cette participation.

Compte tenu du caractère significatif des titres de participation de Legrand France au regard du bilan de la société et du jugement nécessaire à l'estimation de leur valeur d'inventaire, nous avons considéré l'évaluation des titres de participation de Legrand France comme un point clé de notre audit.

Notre réponse

Afin d'apprécier l'évaluation des titres de participation de Legrand France déterminée par la Direction, nos travaux ont notamment consisté à :

- Apprécier la pertinence de la méthodologie utilisée pour déterminer cette évaluation, au périmètre des activités de la filiale Legrand France et des filiales qu'elle détient directement ou indirectement ;
- Analyser la cohérence des projections de flux de trésorerie futurs au regard des réalisations passées et des prévisions établies par la Direction ;
- Analyser, avec l'appui de nos experts inclus dans l'équipe d'audit, la cohérence des hypothèses clés utilisées par la Direction, notamment celles relatives au taux d'actualisation et au taux de croissance à l'infini des flux de trésorerie futurs, en se référant à la fois à des données de marchés externes et à des analyses sur des sociétés comparables ;
- Examiner la cohérence de cette évaluation avec la capitalisation boursière du Groupe.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

Informations données dans le rapport de gestion et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux actionnaires

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion du conseil d'administration et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux actionnaires.

Nous attestons de la sincérité et de la concordance avec les comptes annuels des informations relatives aux délais de paiement mentionnées à l'article D.441-6 du code de commerce.

Information relative au gouvernement d'entreprise

Nous attestons de l'existence, dans la section du rapport de gestion du conseil d'administration consacrée au gouvernement d'entreprise, des informations requises par les articles L.225-37-4, L.22-10-10 et L.22-10-9 du code de commerce.

Concernant les informations fournies en application des dispositions de l'article L.22-10-9 du code de commerce sur les rémunérations et avantages versés ou attribués aux mandataires sociaux ainsi que sur les engagements consentis en leur faveur, nous avons vérifié leur concordance avec les comptes ou avec les données ayant servi à l'établissement de ces comptes et, le cas échéant, avec les éléments recueillis par votre société auprès des entreprises contrôlées par elle qui sont comprises dans le périmètre de consolidation. Sur la base de ces travaux, nous attestons l'exactitude et la sincérité de ces informations.

Concernant les informations relatives aux éléments que votre société a considéré susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique d'achat ou d'échange, fournies en application des dispositions de l'article L.22-10-11 du code de commerce, nous avons vérifié leur conformité avec les documents dont elles sont issues et qui nous ont été communiqués. Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas d'observation à formuler sur ces informations.

Autres informations

En application de la loi, nous nous sommes assurés que les diverses informations relatives aux prises de participation et de contrôle et à l'identité des détenteurs du capital ou des droits de vote vous ont été communiquées dans le rapport de gestion.

Autres vérifications ou informations prévues par les textes légaux et réglementaires

Format de présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel

Nous avons également procédé, conformément à la norme d'exercice professionnel sur les diligences du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels et consolidés présentés selon le format d'information électronique unique européen, à la vérification du respect de ce format défini par le règlement européen délégué n° 2019/815 du 17 décembre 2018 dans la présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel mentionné au I de l'article L.451-1-2 du code monétaire et financier, établis sous la responsabilité du directeur général.

Sur la base de nos travaux, nous concluons que la présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel respecte, dans tous ses aspects significatifs, le format d'information électronique unique européen.

Il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes annuels qui seront effectivement inclus par votre société dans le rapport financier annuel déposé auprès de l'AMF correspondent à ceux sur lesquels nous avons réalisé nos travaux.

Désignation des commissaires aux comptes

Nous avons été nommés commissaires aux comptes de la société Legrand SA par l'assemblée générale du 6 juin 2003 pour le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit et du 31 mai 2023 pour le cabinet Forvis Mazars & Associés.

Au 31 décembre 2024, le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit était dans la 22^{ème} année de sa mission sans interruption, dont 19 années depuis que les titres de la société ont été admis aux négociations sur un marché réglementé, et le cabinet Forvis Mazars & Associés dans la 2^{ème} année de sa mission.

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Il incombe au comité d'audit de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le conseil d'administration.

Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Objectif et démarche d'audit

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.821-55 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;

- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Rapport au comité d'audit

Nous remettons au comité d'audit un rapport qui présente notamment l'étendue des travaux d'audit et le programme de travail mis en œuvre, ainsi que les conclusions découlant de nos travaux. Nous portons également à sa connaissance, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne que nous avons identifiées pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Parmi les éléments communiqués dans le rapport au comité d'audit figurent les risques d'anomalies significatives, que nous jugeons avoir été les plus importants pour l'audit des comptes annuels de l'exercice et qui constituent de ce fait les points clés de l'audit, qu'il nous appartient de décrire dans le présent rapport.

Nous fournissons également au comité d'audit la déclaration prévue par l'article 6 du règlement (UE) n° 537-2014 confirmant notre indépendance, au sens des règles applicables en France telles qu'elles sont fixées notamment par les articles L.821-27 à L.821-34 du code de commerce et dans le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Le cas échéant, nous nous entretenons avec le comité d'audit des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Fait à Neuilly-sur-Seine et Courbevoie, le 21 mars 2025

Les commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Camille Phelizon
Associée

Flora Camp
Associée

Forvis Mazars & Associés

Gaël Lamant
Associé

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Ce document a été fabriqué en France par un imprimeur certifié IMPRIM'VERT® sur un papier « offset Soporset Preprint ».



Crédits photos : © Legrand - @ iStock

design media

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

Siège social

128, avenue de Lattre de Tassigny

87045 Limoges Cedex, France

+33 (0) 5 55 06 87 87

@ www.legrandgroup.com

✕ @legrand

