

ANNEXE 4

Présentation de l'ordre du jour de l'Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2019

Rapport du Conseil d'administration

Ce présent exposé a pour objet de vous présenter les thèmes et les points importants des projets de résolutions soumis par votre Conseil d'administration à l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer le 29 mai 2019. Cet exposé n'est par conséquent pas exhaustif et ne peut donc remplacer une lecture attentive des projets de résolutions avant l'exercice du droit de vote en Assemblée.

À titre d'information, aucune convention nouvelle relevant de l'article L. 225-38 du Code de commerce n'a été conclue au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2018. Il est rappelé que deux engagements réglementés relevant de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce ont été autorisés par votre Conseil d'administration et approuvés par l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 mai 2018 au cours de l'exercice 2018.

Le Conseil d'administration a décidé de convoquer l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires le 29 mai 2019 sur l'ordre du jour suivant :

■ I – RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

Approbation des comptes de l'exercice 2018 (1^e et 2^e résolutions)

Les deux premières résolutions vous permettent, après avoir pris connaissance des rapports de votre Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes, de vous prononcer sur l'approbation des comptes sociaux et des comptes consolidés de la Société pour l'exercice clos au 31 décembre 2018 ainsi que sur les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Au 31 décembre 2018, il ressort :

- des comptes sociaux de la Société, un bénéfice de 227 535 268,46 euros ; et
- des comptes consolidés de la Société, un bénéfice de 771,7 millions d'euros.

Enfin, la première résolution vous permet de vous prononcer, plus particulièrement, sur le montant global des dépenses et charges visées par les dispositions du 4^e de l'article 39 du Code général des impôts (« CGI »), à savoir les dépenses et charges exclues des charges déductibles pour l'établissement de l'impôt.

Affectation du résultat et fixation du montant du dividende (3^e résolution)

Par la troisième résolution, vous allez vous prononcer sur l'affectation du résultat et la fixation du montant du dividende.

L'affectation proposée est la suivante :

- après avoir constaté que le bénéfice net social de l'exercice clos au 31 décembre 2018 s'élève à 227 535 268,46 euros ;
- un montant de 275 759,20 euros serait affecté à la réserve légale ainsi portée à 10 % du capital social ;
- en l'absence de report à nouveau, le bénéfice distribuable serait égal au montant du bénéfice net social de l'exercice clos au 31 décembre 2018, soit 227 259 509,26 euros ;
- le poste de réserves indisponibles pour actions propres serait doté, d'un montant de 16 965 062,22 euros afin de le porter à un montant global de 19 679 214,30 euros ;
- le montant du bénéfice distribuable, diminué du montant porté sur le poste de réserves indisponibles pour actions propres, s'élèverait ainsi à 210 294 447,04 euros ;

Dans ce cadre, il vous est proposé d'approuver la distribution, à titre de dividende, d'une somme de 1,34 euro par action, soit un montant global, sur la base du nombre d'actions composant le capital social au 31 décembre 2018 (déduction faite des actions auto-détenues par la Société à cette date), de 357 230 334,68 euros. Il est à noter que la quote-part du montant qui excéderait alors le bénéfice distribuable serait prélevée à hauteur de 146 935 887,64 euros sur le poste « prime d'émission ».

En cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à dividende d'ici à la date de mise en paiement du dividende, le montant global des dividendes serait ajusté en conséquence.

Les actions auto-détenues par la Société ou annulées à la date de mise en paiement ne donnent pas droit au dividende. La distribution de 1,34 euro par action sera soumise aux régimes d'imposition suivants pour les personnes physiques résidentes de France :

- à hauteur de 0,79 ⁽¹⁾ euro par action, le dividende versé est constitutif d'un revenu mobilier imposable à l'impôt sur le revenu (i) au taux forfaitaire unique de 12,8 % (PFU) ou (ii) sur option globale et irrévocable à exercer dans la déclaration de revenu et au plus tard avant la date limite de déclaration, selon le barème progressif, mais éligible, dans ce dernier cas, à un abattement de 40 % bénéficiant aux personnes physiques fiscalement domiciliées en France, conformément aux dispositions de l'article 158-3-2° du CGI. Cette part du dividende est en principe soumise au prélèvement forfaitaire non libératoire (PFNL), sur son montant brut, à hauteur de 12,8 %, hors prélèvements sociaux, ce prélèvement étant imputable sur l'impôt sur le revenu dû au titre des revenus perçus au cours de l'année 2019. Cependant, aux termes de l'article 117 *quater* du CGI : « *les personnes physiques appartenant à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence de l'avant dernière année, tel que défini au 1° du IV de l'article 1417, est inférieur à 50 000 euros pour les contribuables célibataires, divorcés ou veufs et à 75 000 euros pour les contribuables soumis à une imposition commune peuvent demander à être dispensées de ce prélèvement* ». Ces personnes doivent, de leur propre initiative, formuler une demande de dispense des prélèvements dans les conditions prévues à l'article 242 *quater* du CGI. Cette part du dividende est également soumise à un prélèvement à la source au titre des prélèvements sociaux au taux de 17,2 % ainsi que, pour les contribuables dont le revenu fiscal de référence excède certains seuils, à la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus au taux, selon les cas, de 3 % ou 4 % conformément à l'article 223 *sexies* du CGI ;
- à hauteur de 0,55 ⁽¹⁾ euro par action, la distribution prélevée sur la prime d'émission est constitutive d'un remboursement d'apport au sens des dispositions de l'article 112-1° du CGI et à ce titre non imposable. Toutefois, cette somme de 0,55 euro par action viendrait en diminution du prix de revient fiscal des actions de la Société.

Les éléments d'informations fiscaux présentés sont ceux en vigueur à la date du présent rapport. Dans l'hypothèse où la répartition par action entre le montant constitutif d'un revenu mobilier (imposable selon les modalités décrites ci-dessus) et le montant constitutif d'un remboursement d'apport devait significativement varier, en fonction notamment du nombre d'actions auto-détenues à la date de mise en paiement, une information complémentaire sera communiquée par la Société. De façon générale, les actionnaires sont invités à se rapprocher de leurs conseils habituels quant au régime fiscal qui leur est applicable.

En cas de vote favorable, la date de détachement du dividende serait le 3 juin 2019 et le dividende serait versé aux actionnaires le 5 juin 2019.

Approbation des éléments de la rémunération versés ou attribués à Monsieur Gilles Schnepf (4^e résolution)

Conformément aux articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce, les éléments de la rémunération versés ou attribués, à Monsieur Gilles Schnepf, à compter de sa nomination en tant que Président du Conseil d'administration, soit le 8 février 2018, au titre de l'exercice 2018 sont soumis à votre vote. Ces éléments ont été versés ou attribués conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 30 mai 2018.

Il est rappelé que Monsieur Gilles Schnepf a renoncé, de sa propre initiative, à sa rémunération fixe, variable et de long terme en qualité de Président Directeur Général au titre de l'exercice 2018, soit entre le 1^{er} janvier et le 7 février 2018. Ainsi, aucune résolution *ex-post* sur les éléments de la rémunération versés ou attribués à Monsieur Gilles Schnepf, au titre de son mandat de Président Directeur Général au titre de l'exercice 2018 n'est soumis à votre vote.

Il vous est proposé dans la quatrième résolution, d'approuver les éléments suivants de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2018 à Monsieur Gilles Schnepf, Président du Conseil d'administration à compter du 8 février 2018.

(1) Répartition communiquée à titre indicatif et susceptible d'être modifiée en fonction de l'évolution du nombre d'actions donnant droit à distribution d'ici la date de mise en paiement.

Éléments de la rémunération versés ou attribués au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 à compter du 8 février 2018	Montants/ pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
Rémunération fixe	625 000 €	Rémunération fixe brute annuelle arrêtée par le Conseil d'administration du 20 mars 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations et correspondant au montant attribuable à Monsieur Gilles Schnepf, au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration depuis la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général. Ce montant de rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration a été déterminé par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1.1 du document de référence de la Société, et en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Président et attachées à ce mandat, telles que prévues par la loi, les statuts et le règlement intérieur. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération ont été (i) le rôle clé du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'ensemble des responsabilités qui incombent au Conseil et à ses comités ainsi que les compétences et l'expérience requise pour mener à bien ces responsabilités et (ii) 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	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, 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 variable différée	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 ⁽¹⁾	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, 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.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	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	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. Néanmoins, il pourrait bénéficier, sous réserve de l'atteinte des critères de performance, du versement des actions de performance attribuées avant février 2018, au titre des plans d'actions de performance 2015, 2016 et 2017.
Rémunération exceptionnelle	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.
Jetons de présence	Élément sans objet	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de jetons de présence au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
Valorisation des avantages de toute nature	Élément sans objet	

(1) Il est à noter qu'un montant de 937 500 euros correspondant à des Unités de Performance Futures 2013 attribuées à Monsieur Gilles Schnepf et approuvées par l'Assemblée Générale au moment de leur attribution et de l'expiration de la période d'acquisition tel que détaillé aux pages 221-223 du document de référence 2018 de la Société a été versé à Monsieur Gilles Schnepf en juin 2018.

Approbation des éléments de la rémunération versés ou attribués à Monsieur Benoît Coquart, Directeur Général (5^e résolution)

Conformément aux articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce, les éléments de la rémunération versés ou attribués à Monsieur Benoît Coquart à compter de sa nomination en tant que Directeur Général, soit le 8 février 2018, au titre de l'exercice 2018 sont soumis à votre vote. Ces éléments ont été versés ou attribués conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 30 mai 2018.

En conséquence, il vous est proposé dans la cinquième résolution, d'approuver les éléments suivants de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2018 à Monsieur Benoît Coquart.

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2018 à Monsieur Benoît Coquart, à compter du 8 février 2018, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 à compter du 8 février 2018	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	<p>Montant annuel : 700 000 €</p> <p>Montant proratisé à compter du 8 février 2018 : 627 083 €</p>	<p>Rémunération fixe brute annuelle ayant été déterminée par le Conseil d'administration du 20 mars 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, après prise en compte du niveau de responsabilité, du profil, et de l'expérience du nouveau dirigeant ainsi que des pratiques de marché qui ont été identifiées par une étude d'un cabinet extérieur indépendant relative aux pratiques de rémunérations pour des fonctions similaires dans les sociétés du CAC 40, inchangée depuis cette date.</p> <p>Il est rappelé que la rémunération annuelle fixe du Directeur Général a fait l'objet d'une revalorisation modérée par rapport à celle prévue au titre de la politique de rémunération 2017 applicable au Président Directeur Général, compte tenu des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ aucune revalorisation de la rémunération fixe de Monsieur Gilles Schnepf n'avait eu lieu depuis 2011 ; ■ le positionnement en dessous des comparables ; ■ le changement de dirigeant, sa situation, son profil et son expérience nécessitaient de positionner la rémunération à un niveau cohérent et raisonnable par rapport au marché afin que l'objectif de rétention soit rempli de manière satisfaisante. <p>Il est important de noter, que même après revalorisation, le montant de la rémunération fixe annuelle demeure inférieur au 1^{er} décile du CAC 40 conformément à l'étude externe menée en 2018, ce que le Conseil d'administration a estimé être raisonnable.</p>
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	<p>Montant annuel : 730 100 €</p> <p>Montant proratisé à compter du 8 février 2018 : 654 048 €</p>	<p>Il est rappelé que le Conseil d'administration du 20 mars 2018 a décidé que la rémunération variable de Monsieur Benoît Coquart au titre de l'exercice 2018 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 3/4 de cette rémunération variable annuelle, pouvant donc varier de 0 % à 112,5 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 75 %), et calculée en fonction de critères liés à (i) l'atteinte d'un niveau de marge opérationnelle ajustée 2018 avant acquisitions, (ii) la croissance organique du chiffre d'affaires 2018, (iii) la croissance du chiffre d'affaires 2018 provenant des acquisitions (effet de périmètre) et (iv) la présence de Legrand dans des indices RSE de référence ; et ■ une part qualitative représentant 1/4 de cette rémunération variable annuelle, pouvant donc varier de 0 % à 37,5 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 25 %), calculée en fonction de critères liés à (i) l'évolution positive du chiffre d'affaires (évolution des parts de marché, nouveaux produits, politiques de vente, accès à de nouveaux marchés, alliances (y compris hors de France), développement dans les nouvelles économies), (ii) la politique de croissance externe : respect des priorités fixées, attention portée aux multiples payés, attention portée aux éventuels effets dilutifs des acquisitions sur la performance du Groupe, qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées et (iii) d'autres critères généraux et notamment la gestion des risques, les initiatives et dialogues sociaux, la diversité et l'égalité professionnelle, les plans de succession. <p>Sur la base des travaux et propositions du Comité des rémunérations, le Conseil réuni le 20 mars 2019 a fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 71,3 % de la rémunération fixe annuelle, le montant de la part variable de la rémunération 2018 due au titre de la réalisation des objectifs quantifiables ; et ■ 33 % de la rémunération fixe annuelle, le montant de la part variable de la rémunération 2018 due au titre de la réalisation des objectifs qualitatifs ; <p>correspondant donc à un taux de réalisation de 69,5 % (égal à 104,3 % divisés par 150 %) du maximum de la rémunération variable annuelle et 104,3 % (égal à 104,3 % divisés par 100 %) de la cible, soit 730 100 euros sur une base annuelle et 654 048 euros sur une base proratisée à compter du 8 février 2018, date de la nomination de Monsieur Benoît Coquart (le détail du taux de réalisation des critères quantifiables et qualitatifs est présenté en paragraphe 6.2.2.2 du document de référence de la Société).</p>
Rémunération variable différée	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 à compter du 8 février 2018	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet ⁽³⁾	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu.
	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu.
	Actions de performance : valorisation :	Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 30 mai 2018 a décidé de la mise en place du Plan Actions de Performance 2018. Ce plan (dont notamment les critères de performance applicables aux actions attribuées) est décrit au paragraphe 6.2.2.2 du document de référence de la Société, pages 228-230, ainsi qu'au chapitre 7.3 du document de référence de la Société, page 248.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Montant annuel : 1 226 528 € Montant proratisé à compter du 8 février 2018 : 1 098 757 €	Au titre de ce plan, l'attribution au bénéfice de Monsieur Benoît Coquart, correspond à 3,72 % de l'attribution totale ⁽²⁾ . Le nombre d'actions de performance attribuées à Monsieur Benoît Coquart est de 19 366 actions. 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 « externe » et « interne » de performance financière et d'un critère de performance extra-financière. Pour rappel, le Conseil d'administration du 30 mai 2018 disposait d'une autorisation qui lui avait été accordée par l'Assemblée Générale du 30 mai 2018, à la dix-septième résolution (Autorisation d'attributions d'actions de performance).
	Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu.
Rémunération exceptionnelle ⁽¹⁾	Élément sans objet	Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Jetons de présence	Élément sans objet	Monsieur Benoît Coquart ne perçoit pas de jetons de présence au titre de ses mandats au sein des filiales de la Société.
	Montant annuel : 4 347 €	
Valorisation des avantages de toute nature	Montant proratisé à compter du 8 février 2018 : 3 894 €	Un véhicule de statut a été mis à disposition en 2018 au bénéfice du Directeur Général.

(1) Élément de rémunération dont le versement est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte Annuelle du 29 mai 2019, en application de l'article L. 225-100, alinéa 2, II du Code de commerce.

(2) Ce calcul tient compte de l'ajustement du nombre d'actions de performance réalisé compte tenu des modalités de paiement du dividende décidées par l'Assemblée Générale Mixte annuelle de la Société, le 30 mai 2018, de façon à tenir compte de l'incidence de cette opération sur les intérêts des bénéficiaires des actions de performance (à cet égard, le lecteur est invité à se référer au chapitre 7.3 du document de référence 2018).

(3) Il est à noter qu'un montant de 656 929 euros correspondant à des Unités de Performance Futures 2013 attribuées à Monsieur Benoît Coquart au titre de fonctions précédentes à sa nomination en qualité de Directeur Général lui a été versé en mai 2018.

Tableau de synthèse sur les critères de détermination de la rémunération variable annuelle 2018 du Directeur Général

La rémunération variable annuelle, au titre de l'exercice 2018, de Monsieur Benoît Coquart a été déterminée selon l'application des critères suivants :

				Min	Cible	Max	Réel	
Quantifiable : 3/4 du variable annuel Soit 75 % de la rémunération fixe en cible	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2018 (à périmètre 2017)	En % de la rémunération fixe	0 %	40 %	60 %	32,0 %	
			Valeur de l'indicateur	20 %	20,25 %	20,5 %	20,2 %	
	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique chiffre d'affaires 2018	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %	22,5 %	
			Valeur de l'indicateur	1 %	2,5 %	4 %	4,9 %	
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2018 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %	12,8 %	
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %	7,8 %	
	Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Présence de Legrand dans des indices de référence RSE	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %	4,0 %	
			Valeur de l'indicateur	7	12	14	9	
	TOTAL QUANTIFIABLE				0 %	75 %	112,5 %	71,3 %
	Qualitatif : 1/4 du variable annuel Soit 25 % de la rémunération fixe en cible	Évolution positive du chiffre d'affaires	Évolution des parts de marché, nouveaux produits, politiques de vente, accès à de nouveaux marchés, alliances (y compris hors de France), développement dans les nouvelles économies		0 %	10 %	15 %	12 %
		Politique de croissance externe	Respect des priorités fixées, attention portée aux multiples payés, attention portée aux éventuels effets dilutifs des acquisitions sur la performance du Groupe, qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées		0 %	10 %	15 %	15 %
		Critères généraux	Gestion des risques, initiatives et dialogues sociaux, diversité et égalité professionnelle, plans de succession		0 %	5 %	7,5 %	6 %
TOTAL QUALITATIF				0 %	25 %	37,5 %	33 %	
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE				0 %	100 %	150 %	104,3 %	

Rémunération de long terme 2018 du Directeur Général

La rémunération de long terme, attribuée à Monsieur Benoît Coquart, au titre de l'exercice 2018, consiste en un plan d'actions de performance (le « Plan Actions de Performance 2018 »), approuvé par votre Conseil d'administration du 30 mai 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Le nombre d'actions de performance qui sera définitivement attribué à Monsieur Benoît Coquart au titre de ce plan, sera compris entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale en fonction du niveau d'atteinte de quatre critères financiers et extra-financiers mesurés sur une moyenne de 3 ans détaillés ci-dessous :

1) 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 des années 2018, 2019 et 2020	Inférieure à (BB ⁽²⁾ – 50 bps)	Entre (BB ⁽²⁾ – 50 bps) et BB	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⁾ + 50 bps)

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2018

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2018	Égale à 20,0 %	Égale à 20,5 %
Année 2 : 2019	Égale à 19,9 %	Égale à 20,7 %
Année 3 : 2020	Communiquée au marché en février 2020	Communiquée au marché en février 2020
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB⁽²⁾	BH⁽³⁾

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

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

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

2) 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 des années 2018, 2019 et 2020	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)

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2018

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2018	Égale à 1,0 %	Égale à 4,0 %
Année 2 : 2019	Égale à 0,0 %	Égale à 4,0 %
Année 3 : 2020	Communiquée au marché en février 2020	Communiquée au marché en février 2020
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB⁽²⁾	BH⁽³⁾

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

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

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

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 %
Différentiel de performance entre le cours de bourse de Legrand et celle de l'indice CAC 40 ⁽²⁾	Inférieur à 0 point	Égal à 0 point	Entre 0 point et 15 points	Supérieur à 15 points

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

(2) Pour le plan d'attribution 2018, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2018-2020 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 2020) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{re} année du plan (2nd semestre 2017), soit 61,30 € ;

■ 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 2020) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{re} année du plan (2nd semestre 2017), soit 5 275,8 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.

À titre d'information, la nature des critères de performance applicables aux actions attribuées dans le cadre de ce plan, figure au paragraphe 6.2.2.2 du document de référence de la Société.

Politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2019 : approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration (6^e résolution)

Conformément à l'article L 225-37-2 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels

composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2019 en raison de son mandat et constituant la politique de rémunération le concernant sont soumis à votre vote.

Les montants résultants de la mise en œuvre de ces principes et critères seront également soumis à votre vote lors de la prochaine Assemblée Générale appelée à statuer en 2020 sur les comptes de l'exercice 2019, étant précisé que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels de la rémunération est conditionné à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale 2020.

En conséquence, il vous est proposé dans la sixième résolution, d'approuver les éléments suivants de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2019 en raison de son mandat.

Politique de rémunération attribuable au Président du Conseil d'administration, au titre de l'exercice 2019 soumis au vote des actionnaires

Les éléments constituant la politique de rémunération 2019 attribuable au Président du Conseil d'administration sont présentés dans le tableau suivant :

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2019	Montants/pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
Rémunération fixe	625 000 €	Rémunération fixe brute annuelle arrêtée par le Conseil d'administration du 20 mars 2018 et renouvelée par le Conseil d'administration du 20 mars 2019, sur recommandation du Comité des rémunérations. Ce montant de rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration a été déterminé par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1.1 du document de référence de la Société, et en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Président et attachées à ce mandat, telles que prévues par la loi, les statuts et le règlement intérieur. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération ont été (i) le rôle clé du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'ensemble des responsabilités qui incombent au Conseil et à ses comités ainsi que les compétences et l'expérience requises pour mener à bien ces responsabilités et (ii) l'analyse en 2018, <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	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, 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 variable différée	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	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, 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.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	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	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. Néanmoins, il pourrait bénéficier, sous réserve de l'atteinte des critères de performance, du versement des actions de performance attribuées avant février 2018, au titre des plans d'actions de performance 2015, 2016 et 2017.
	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	Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Jetons de présence	Élément sans objet	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de jetons de présence au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
Valorisation des avantages de toute nature	Élément sans objet	

Éléments de rémunération devant faire l'objet d'un vote par l'Assemblée Générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

Éléments de rémunération devant faire l'objet d'un vote par l'Assemblée Générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants	Présentation
Indemnité de départ	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de non-concurrence	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Régimes de retraite supplémentaire	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.

Indemnités de prise de fonctions en cas d'arrivée d'un nouveau Président du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2019

Aucune indemnité de prise de fonctions, destinée à compenser la perte des avantages, en cas d'arrivée d'un nouveau Président du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2019, n'est prévue.

La politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2019 figure au paragraphe 6.2.1.2 du document de référence de la Société.

Politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2019 : approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Directeur Général, en raison de son mandat (7^e résolution)

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2019 en raison de son mandat constituant la politique de rémunération le concernant sont soumis à votre vote.

Les montants résultants de la mise en œuvre de ces principes et critères seront également soumis à votre vote lors de la prochaine Assemblée Générale appelée à statuer en 2020 sur les comptes de l'exercice 2019, étant précisé que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels de la rémunération est conditionné à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale 2020.

En conséquence, il vous est proposé dans la septième résolution, d'approuver les éléments suivants de la politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2019 en raison de son mandat.

Composante	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement	Montant/Pondération en % de la rémunération fixe
FIXE	Rémunérer l'étendue et le niveau des responsabilités	Détermination par le Conseil d'administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction : <ul style="list-style-type: none"> ■ du niveau de responsabilité ; ■ de l'expérience ; ■ des pratiques de marché des sociétés du CAC 40 ; ■ des éventuels changements de rôle et de responsabilité. 	700 000 €
VARIABLE ANNUELLE	Encourager la réalisation des objectifs financiers et extra-financiers annuels de l'entreprise	Fixation par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectifs annuels à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance ; ■ proportion entre quantifiable et qualitatif. Dont quantifiable (75 %) : structuré de façon à motiver l'atteinte de critères de performance précis et ambitieux : <ul style="list-style-type: none"> ■ financiers (marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, croissance organique, croissance externe) ; ■ extra-financiers (taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe). Dont qualitatif (25 %) : structuré de façon à prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance et la gestion des risques.	Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe
LONG TERME	Motiver la performance financière et extra-financière sur le long terme Retenir et fidéliser sur le long terme	Fixation par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectifs à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance future. Déterminée après application d'une condition de présence et de 4 critères de performance exigeants (chacun comptant pour 1/4) mesurés sur trois ans : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectif de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ objectif de croissance organique du chiffre d'affaires (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; ■ performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40 (différentiel de performance mesuré sur une période de 3 ans). 	Valeur minimum : 0 % Valeur initialement attribuée (valeur cible) : 200 % de la rémunération fixe, convertie en actions Valeur maximum 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des critères de performance future

Politique de rémunération attribuable au Directeur Général, au titre de l'exercice 2019, soumis au vote des actionnaires

Les éléments constituant la politique de rémunération 2019 attribuable au Directeur Général sont présentés dans le tableau suivant :

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2019	Montants/ pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
Rémunération fixe	700 000 €	<p>Rémunération fixe brute annuelle ayant été déterminée par le Conseil d'administration du 20 mars 2019, sur recommandation du Comité des rémunérations, après prise en compte du niveau de responsabilité, du profil, et de l'expérience du nouveau dirigeant ainsi que des pratiques de marché.</p> <p>Comme indiqué en page 211 du document de référence de la Société, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général n'a pas été modifiée par rapport à celle prévue au titre de la politique de rémunération 2018.</p>
Rémunération variable annuelle	<p>Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe</p> <p>Valeur cible : 100 %</p> <p>Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe</p>	<p>Le Conseil d'administration du 20 mars 2019, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la pondération des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle qui avaient été établis pour l'exercice 2018, ainsi que sa valeur cible et sa valeur maximum. Pour rappel, le Conseil d'administration et le Comité des rémunérations avait augmenté au titre de la politique de rémunération 2018, le poids de la rémunération variable dans la rémunération totale du Directeur Général, souhaitant ainsi mettre l'accent sur la rémunération variable annuelle afin d'inciter à la performance financière et extra-financière. Concernant la nature des critères de rémunération, l'ensemble des critères quantifiables et qualitatifs sont restés inchangés par rapport à 2018 à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ du critère RSE de la partie quantitative de la rémunération variable annuelle : le critère sur la présence de Legrand dans les indices RSE de référence a été remplacé par un critère RSE lié au taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe. Cette modification est justifiée par la volonté d'aligner le critère RSE de la partie quantifiable de la rémunération du Directeur Général avec celui applicable aux membres du Comité de Direction. ■ des critères généraux de la partie qualitative de la rémunération variable annuelle au nombre de trois : (i) gestion des risques, (ii) initiatives et dialogues sociaux, (iii) diversité et mixité professionnelle. <p>Le Conseil d'administration a ainsi décidé que la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2019 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 3/4 de cette rémunération variable annuelle : elle pourra donc varier de 0 % à 112,5 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 75 %), et sera calculée en fonction de critères liés à (i) l'atteinte d'un niveau de marge opérationnelle ajustée 2019 avant acquisitions, (ii) la croissance organique du chiffre d'affaires 2019, (iii) la croissance du chiffre d'affaires 2019 provenant des acquisitions (effet de périmètre) et (iv) le taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe ; et ■ une part qualitative représentant 1/4 de cette rémunération variable annuelle : elle pourra donc varier de 0 % à 37,5 % de la rémunération annuelle fixe (avec une valeur cible fixée à 25 %), et sera calculée en fonction de critères liés à (i) l'évolution positive du chiffre d'affaires (évolution des parts de marché, nouveaux produits, politiques de vente, accès à de nouveaux marchés, alliances (y compris hors de France), développement dans les nouvelles économies), (ii) la politique de croissance externe : respect des priorités fixées, attention portée aux multiples payés, attention portée aux éventuels effets dilutifs des acquisitions sur la performance du Groupe, qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées et (iii) d'autres critères généraux et notamment la gestion des risques, les initiatives et dialogues sociaux, la diversité et la mixité professionnelle. <p>Le détail des critères quantifiables et qualitatifs ainsi que les objectifs fixés sont présentés en paragraphe 6.2.1.3 du document de référence 2018 de la Société.</p>
Rémunération variable différée	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	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu.

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2019	Montants/ pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu.
	<p>Actions de performance Valeur minimum : 0 %</p> <p>Valeur initialement attribuée (valeur cible) : 200 %</p> <p>Valeur maximum 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des critères de performance future</p>	<p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 20 mars 2019 a décidé de la mise en place d'une rémunération de long terme au titre de l'exercice 2019 sous forme d'un Plan Actions de Performance 2019.</p> <p>La valeur cible de ce plan est de 200 % de la rémunération fixe et sera convertie en actions. Le nombre d'actions qui sera définitivement attribué sera compris entre 0 % et 150 % du nombre d'actions initialement attribué en fonction du niveau d'atteinte de quatre critères financiers et extra-financiers mesurés sur une moyenne de 3 ans et détaillés aux pages 212-214.</p> <p>Il est à noter que le poids de la rémunération de long terme dans la rémunération totale et que la nature des critères de performance n'ont pas été modifiés par rapport à la politique de rémunération 2018.</p> <p>Ce plan, dont notamment les critères de performance applicables aux actions attribuées et la méthode de calcul pour déterminer le nombre d'actions de performance faisant l'objet d'une attribution définitive, est décrit au paragraphe 6.2.1.3 du document de référence 2018 de la Société. Il est à noter que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ les deux premiers critères de performance sont alignés avec les objectifs publics de la Société communiqués en février 2019. Il s'agit des objectifs annuels de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions et de croissance organique du chiffre d'affaires, indicateurs au cœur du modèle de Legrand, basé sur la croissance rentable ; ■ le troisième critère est de nature extra-financière, basé sur l'atteinte des engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité sociétale dans le cadre de sa feuille de route RSE, cette dernière étant au cœur du modèle de Legrand et visant à assurer une croissance durable dans le respect de l'ensemble des parties prenantes ; ■ le dernier critère est basé sur la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40, permettant ainsi une appréciation relative de la performance, étant précisé que le principe de non-paiement en cas de performance inférieure à celle de l'indice CAC 40 (tel que décrit en page 214) s'appliquerait sur ce critère. <p>Les critères de performance proposés traduisent ainsi le modèle de la Société basé sur la croissance rentable et durable alignée avec l'intérêt des actionnaires et sont transparents. Pour rappel, le Conseil d'administration du 20 mars 2019 disposait d'une autorisation qui lui avait été accordé par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018, à la dix-septième résolution (Autorisation d'attributions d'actions de performance).</p>
	Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu.
Rémunération exceptionnelle	Élément sans objet	Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Jetons de présence	Élément sans objet	Le Directeur Général ne perçoit pas de jetons de présence au titre de ses mandats au sein des filiales de la Société.
Valorisation des avantages de toute nature	5 406 €	Il est prévu la mise à disposition d'un véhicule de statut au bénéfice du Directeur Général. Ce montant est donné à titre indicatif.

Éléments de rémunération ayant fait l'objet d'un vote par l'Assemblée Générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

Éléments de rémunération ayant fait l'objet d'un vote par l'Assemblée Générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants	Présentation
Indemnité de départ	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 nouveau dirigeant mandataire social et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018, sur recommandation du Comité des rémunérations, a autorisé la mise en place d'un accord de non-concurrence entre la Société et le Directeur Général, par lequel le Directeur Général s'engage à ne pas exercer une activité concurrente de celle de Legrand pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions.</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 de Directeur Général, au versement par la Société d'une indemnité mensuelle égale à la moyenne mensuelle du salaire de référence perçu au cours des douze derniers mois de présence dans la Société, étant précisé que le salaire de référence s'entend par le salaire fixe et le variable annuel hors les sommes reçues au titre de la rémunération variable de long terme, soit un montant inférieur au plafond maximum recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés, cet accord a été autorisé par le Conseil d'administration du 20 mars 2018 et a été approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (résolution n° 7).</p>
Régimes de retraite supplémentaire	2 431 €	<p>Il n'existe pas d'engagement correspondant à un régime de retraite à prestations définies. Le Directeur Général continue par ailleurs de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du Code général des impôts (CGI), applicable aux cadres français du Groupe, auquel il était affilié avant sa nomination en qualité de Directeur Général, et ce dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.</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> <p>Ce montant est donné à titre indicatif pour 2019.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés, cet engagement a été autorisé par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et déjà approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (résolution n° 8).</p>
Régime de prévoyance et frais de santé	6 579 €	<p>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.</p> <p>Ce montant est donné à titre indicatif pour 2019.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés, cet engagement a été autorisé par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et a été approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (résolution n° 8).</p>

Indemnités de prise de fonctions en cas d'arrivée d'un nouveau dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2019

Aucune indemnité de prise de fonctions, destinée à compenser la perte des avantages, en cas d'arrivée d'un nouveau dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2019, n'est prévue.

Principes et critères de détermination de la rémunération variable annuelle 2019 attribuable au Directeur Général

Les principes de calcul de la rémunération variable au titre de l'exercice 2019 incluant les critères applicables et leur pondération figurant dans le tableau ci-dessous, ont été déterminés par votre Conseil d'administration réuni le 20 mars 2019, sur proposition du Comité des rémunérations.

Comme mentionné en page 211 du document de référence de la Société, la structure générale de la rémunération applicable au Directeur Général n'a pas été modifiée par rapport à celle prévue au titre de l'année 2018.

Il est à noter que votre Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé par ailleurs de reconduire la pondération des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle, qui avaient été établis pour l'exercice 2018 ainsi que la nature de ces derniers à l'exception :

- du critère RSE de la partie quantifiable de la rémunération variable annuelle : le critère sur la présence de Legrand dans les indices RSE de référence a été remplacé par un critère lié au taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe. Cette modification est justifiée par la volonté d'aligner le critère RSE de la partie quantifiable de la rémunération du Directeur Général avec celui applicable aux membres du Comité de Direction ;
- des critères généraux de la partie qualitative de la rémunération variable annuelle au nombre de trois : (i) gestion des risques, (ii) initiatives et dialogues sociaux, (iii) diversité et mixité professionnelle.

Le Conseil d'administration a ainsi arrêté la structure de rémunération suivante applicable au Directeur Général pour l'exercice 2019.

				Min	Cible	Max	
Quantifiable : 3/4 du variable annuel Soit 75 % de la rémunération fixe en cible	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2019 (à périmètre 2018)	En % de la rémunération fixe	0 %	40 %	60 %	
			Valeur de l'indicateur	19,9 %	20,3 %	20,7 %	
	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique chiffre d'affaires 2019	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %	
			Valeur de l'indicateur	0 %	2 %	4 %	
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2019 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %	
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %	
	Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %	
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %	
	TOTAL QUANTIFIABLE				0 %	75 %	112,5 %
	Qualitatif : 1/4 du variable annuel Soit 25 % de la rémunération fixe en cible	Évolution positive du chiffre d'affaires	Évolution des parts de marché, nouveaux produits, politiques de vente, accès à de nouveaux marchés, alliances (y compris hors de France), développement dans les nouvelles économies		0 %	10 %	15 %
Politique de croissance externe		Respect des priorités fixées, attention portée aux multiples payés, attention portée aux éventuels effets dilutifs des acquisitions sur la performance du Groupe, qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées		0 %	10 %	15 %	
Critères généraux		Gestion des risques, initiatives et dialogues sociaux, diversité et mixité professionnelle		0 %	5 %	7,5 %	
TOTAL QUALITATIF				0 %	25 %	37,5 %	
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE				0 %	100 %	150 %	

Principes et critères de détermination de la rémunération de long terme attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2019

La rémunération de long terme du Directeur Général consisterait, au titre de l'exercice 2019, en un plan d'actions de performance (le « Plan Actions de Performance 2019 »). Cette attribution, qui serait convertie en actions lors du Conseil d'administration devant se tenir le 29 mai 2019, à l'issue de l'Assemblée Générale 2019, en cas de vote favorable, correspondrait à 200 % de la rémunération fixe en valeur cible.

Comme en 2018, le nombre d'actions de performance définitivement attribué au Directeur Général pourrait varier entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale en fonction du niveau d'atteinte de quatre critères financiers et extra-financiers mesurés sur une moyenne de 3 ans détaillés ci-dessous ainsi qu'aux pages 212-214 du document de référence de la Société.

Critère de performance	Description des critères et méthode de fixation des objectifs	Poids
Objectif de 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
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
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 celle de l'indice CAC 40 sur une période de 3 ans.	1/4

1) 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 des années 2019, 2020 et 2021	Inférieure à (BB ⁽²⁾ – 50 bps)	Entre (BB ⁽²⁾ – 50 bps) et BB	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⁾ + 50 bps)

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2019

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2019	Égale à 19,9 %	Égale à 20,7 %
Année 2 : 2020	Communiquée au marché en février 2020	Communiquée au marché en février 2020
Année 3 : 2021	Communiquée au marché en février 2021	Communiquée au marché en février 2021
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽²⁾	BH ⁽³⁾

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

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

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

2) 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 des années 2019, 2020 et 2021	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)

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2019

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2019	Égale à 0,0 %	Égale à 4,0 %
Année 2 : 2020	Communiquée au marché en février 2020	Communiquée au marché en février 2020
Année 3 : 2021	Communiquée au marché en février 2021	Communiquée au marché en février 2021
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽²⁾	BH ⁽³⁾

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

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

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

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 %	Entre 30 % et 150 %	150 %
Différentiel de performance entre le cours de bourse de Legrand et celle de l'indice CAC 40 ⁽²⁾	Inférieur à 0 point	Égal à 0 point	Supérieur à 15 points

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

(2) Pour le plan d'attribution 2019, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2019-2021 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 2021) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{re} année du plan (2nd semestre 2018), soit 58,94 € ;
 - 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 2021) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{re} année du plan (2nd semestre 2018), soit 5213,7 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.

La politique de rémunération applicable au Directeur Général de la Société au titre de l'exercice 2019, figure au paragraphe 6.2.1.3 du document de la référence de la Société.

Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Éliane Rouyer-Chevalier (8^e résolution)

Le mandat d'administrateur de Madame Éliane Rouyer-Chevalier arrive à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale. Elle a souhaité se porter candidate à sa propre succession.

La huitième résolution a pour objet de vous proposer de renouveler le mandat d'administrateur de Madame Éliane Rouyer-Chevalier, conformément aux recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance, pour une durée de quatre ans qui prendrait fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2023 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Madame Éliane Rouyer-Chevalier, administratrice de la Société depuis 2011, est également Présidente du Comité d'audit et membre du Comité des rémunérations. Elle dispose de qualifications financières et comptables, d'une compétence pointue en matière de communication financière et de responsabilité sociétale particulièrement utiles au Conseil et aux comités auxquelles elle participe. Son expertise relative aux sujets réglementaires bénéficie également aux travaux de ces instances. Si vous décidiez de voter en faveur du renouvellement qui vous est proposé, il est envisagé de maintenir la participation de Madame Éliane Rouyer-Chevalier au Comité d'audit ainsi qu'au Comité des rémunérations.

Au cours de sa séance du 20 mars 2019, le Conseil d'administration a renouvelé, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, son évaluation selon laquelle (i) il n'existait pas de relations d'affaires significatives entre Madame Éliane Rouyer-Chevalier et Legrand et selon laquelle (ii) Madame Éliane Rouyer-Chevalier pouvait être qualifiée d'administratrice indépendante. Le Conseil d'administration a par ailleurs procédé, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance à l'analyse du nombre de mandats extérieurs à la Société de Madame Éliane Rouyer-Chevalier. Cette analyse a révélé que Madame Éliane Rouyer-Chevalier disposait du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, le nombre de mandats extérieurs à la Société de Madame Éliane Rouyer-Chevalier étant conforme aux règles du Code de commerce et du Code de Gouvernement d'Entreprise.

La biographie de Madame Éliane Rouyer-Chevalier est présentée ci-après :

Éliane Rouyer-Chevalier

Éliane Rouyer-Chevalier, 66 ans, de nationalité française, est titulaire d'une maîtrise de sciences économiques de l'Université Paris II Assas.

Éliane Rouyer-Chevalier rejoint le groupe Accor en 1983 où elle occupe les fonctions de Responsable des financements internationaux et de la gestion de trésorerie devises, puis devient, en 1992, Directrice des Relations Investisseurs et de la Communication Financière. De 2010 à 2012, elle est membre du Comité exécutif d'Edenred, société née de la scission du groupe Accor, en tant que Directrice Générale en charge de la communication *corporate*, financière et de la responsabilité sociétale. Elle est Présidente de ERC Consulting depuis 2013, consultante à la Banque Mondiale (IFC) depuis 2016 et administratrice indépendante de Vigeo Eiris depuis 2018.

Dans le domaine associatif, Éliane Rouyer-Chevalier est Présidente d'honneur de l'Association Française des Investor Relations (CLIFF) après l'avoir présidé de 2004 à 2014 et a été Vice-Présidente de l'Observatoire de la Communication Financière de 2005 à 2018. Elle est administratrice de la Fédération des Investisseurs Individuels et des Clubs d'investissement (F2IC) depuis 2014. Elle est depuis 2016, administratrice de Time2Start, organisation qui soutient les jeunes des quartiers à créer leur entreprise. Elle a été administratrice de l'Institut Français du Tourisme de 2013 à 2016, ainsi que du Cercle de la Compliance de 2015 à 2017.

Éliane Rouyer-Chevalier possède 1 350 actions Legrand.

Nomination de Monsieur Michel Landel en qualité d'administrateur (9^e résolution)

La neuvième résolution a pour objet de vous proposer de nommer en qualité d'administrateur indépendant conformément aux recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance, pour une durée de quatre ans qui prendrait fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2023 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022, Monsieur Michel Landel, de nationalité française.

Cette proposition de nomination s'inscrit dans le cadre du processus externe de recrutement de nouveaux administrateurs conduit en 2018, à l'issue duquel la candidature de Monsieur Michel Landel avait été retenue parmi les candidats sélectionnés lors du Conseil d'administration du 7 février 2018, ce dernier ayant confirmé son intérêt pour rejoindre le Conseil d'administration de votre Société tout en indiquant qu'il ne serait disponible qu'en 2019.

Par son expérience de dirigeant d'une entreprise cotée ayant une activité importante à l'international, par ses engagements forts et précurseurs pris en matière de diversité et d'une manière générale, sa connaissance des sujets de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, il a été jugé que Monsieur Michel Landel pourrait utilement contribuer aux travaux de votre Conseil d'administration.

Au cours de sa séance du 20 mars 2019, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, examiné la situation individuelle de Monsieur Michel Landel et constaté que (i) il n'existait pas de relations d'affaires significatives entre Monsieur Michel Landel et Legrand, que (ii) Monsieur Michel Landel pouvait être qualifiée d'administrateur indépendant. Le Conseil d'administration s'est également assuré que Monsieur Michel Landel disposerait du temps nécessaire à l'exercice de ces fonctions, le nombre de mandats extérieurs à la Société de Monsieur Michel Landel étant conforme aux règles du Code de commerce et du Code de Gouvernement d'Entreprise.

La biographie de Monsieur Michel Landel est présentée ci-après :

Michel Landel

Michel Landel, 67 ans, chevalier de la Légion d'honneur, est diplômé de la European Business School.

Michel Landel commence sa carrière en 1977 à la Chase Manhattan Bank. En 1990, il devient Directeur d'usine au sein du groupe Poliet. En 1984, il rejoint le groupe Sodexo comme Directeur Afrique de l'est, puis Directeur Afrique. En 2000, il devient Vice-Président du Comité exécutif 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. En 2007, il a été nommé administrateur de Sodexo.

En outre, depuis 2018, Michel Landel est administrateur référent et Président du Comité des nominations et rémunérations du groupe Danone et Président du Conseil d'administrateur du groupe Louis Delhaize.

Michel Landel a reçu plusieurs prix pour ses actions en faveur de la diversité dans l'entreprise. En outre, il est classé au 67^e rang des patrons les plus performants du monde par le classement annuel 2015 de la Harvard Business Review.

Le Comité des nominations et de la gouvernance ainsi que votre Conseil sont favorables au renouvellement des mandats d'administrateurs et nomination proposé au titre des résolutions 8 et 9. En effet, le Comité des nominations et de la gouvernance ainsi que votre Conseil ont pris acte du fait que les compétences variées et complémentaires de ses administrateurs, certains administrateurs disposant de compétences stratégiques, de Directions générales de groupes industriels, et d'autres, de compétences financières ou d'expertises plus spécifiques (communication financière, gestion des talents, *marketing*, responsabilité sociétale) ainsi que

la participation au Conseil d'administration d'anciens membres de la Direction générale de Legrand, garantissant au Conseil une bonne connaissance du Groupe et de son fonctionnement, étaient un atout majeur pour la Société et ils ont souligné que la composition du Conseil était régulièrement mise à l'honneur, notamment dans le cadre des Grands Prix du Gouvernement d'Entreprise organisés par l'AGEFI :

En outre, en 2017 et en 2018, Legrand a été classé parmi les 10 sociétés du premier quartile du CAC 40 ayant les meilleures pratiques de gouvernance dans le cadre de l'indice « CAC 40 Governance » lancé par Euronext en partenariat avec Vigeo Eiris basé sur des indicateurs rassemblés autour de 4 axes dont un a trait au Conseil d'administration (efficacité, équilibre des pouvoirs, intégration des facteurs de responsabilité sociale).

Sous réserve de votre approbation de la nomination de Monsieur Michel Landel et du renouvellement du mandat de Madame Éliane Rouyer-Chevalier, parmi les 11 membres (dont 1 administrateur représentant les salariés) composant le Conseil d'administration à l'issue de la réunion de l'Assemblée Générale du 29 mai 2019, il conviendra de noter la présence de :

- **cinq femmes**, soit une proportion de 50 % ⁽¹⁾ supérieure aux dispositions du Code de commerce (40 % à compter de 2017) ;
- **cinq nationalités différentes**, avec un administrateur américain, une administratrice espagnole, une administratrice italienne, un administrateur franco-allemand et six administrateurs français ; et
- **huit administrateurs indépendants**, soit un ratio de 80 % ⁽¹⁾, supérieur au ratio minimum de 50 % recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise de l'Afep et du Medef.

À titre indicatif, si vous décidiez de voter en faveur du renouvellement et nomination proposés ci-dessus les échéances des mandats des dix administrateurs nommés par l'Assemblée Générale Ordinaire conformément à l'article L. 225-18 du Code de commerce seraient les suivantes :

Administrateurs	2020	2021	2022	2023
M. Gilles Schnepf			X	
M. Olivier Bazil			X	
Mme Isabelle Boccon-Gibod	X			
Mme Christel Bories	X			
Mme Angeles Garcia-Poveda	X			
M. Edward A. Gilhuly			X	
M. Philippe Jeulin			X	
M. Patrick Koller			X	
Mme Annalisa Loustau Elia		X		
Mme Éliane Rouyer-Chevalier				X
M. Michel Landel				X
NOMBRE DE RENOUVELLEMENTS PAR AN	3	1	5	2

(1) L'administrateur représentant les salariés, Monsieur Philippe Jeulin, n'est 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 de l'Afep et du Medef, dans le calcul du taux d'indépendance du Conseil d'administration.

Autorisation consentie au Conseil d'administration en vue de permettre à la Société d'intervenir sur ses propres actions (10^e résolution)

Il vous est proposé de conférer à votre Conseil d'administration une nouvelle autorisation de procéder à des rachats d'actions de la Société, avec annulation corrélative de l'autorisation précédemment donnée par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018.

Les objectifs du programme de rachat seraient :

- d'assurer la liquidité du titre et d'animer le marché ;
- de (i) mettre en œuvre, conformément à la législation applicable, (a) tout plan d'attribution d'options d'achat d'actions, (b) toute opération d'actionnariat salarié, (c) toute attribution gratuite d'actions et toute attribution d'actions dans le cadre de la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise et (ii) de réaliser toute opération de couverture afférente à ces opérations ;
- la conservation et la remise ultérieure à l'échange ou en paiement dans le cadre d'opérations de croissance externe ;
- la remise d'actions à l'occasion d'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès à des actions de la Société ;
- l'annulation de tout ou partie des actions ainsi rachetées, sous réserve de l'adoption de la résolution autorisant l'annulation des actions rachetées dans le cadre des programmes de rachat ; ou
- toute autre pratique admise ou reconnue par la loi ou l'Autorité des marchés financiers ou tout autre objectif qui serait conforme à la réglementation en vigueur.

La résolution présente les mêmes caractéristiques que celle qui avait été approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018.

Ce programme de rachat d'actions est limité à 10 % du capital social de la Société au jour de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 29 mai 2019, déduction faite du nombre d'actions revendues dans le cadre d'un contrat de liquidité pendant la durée de l'autorisation.

En tout état de cause, la mise en œuvre de l'autorisation qui serait conférée ne pourrait avoir pour effet de porter le nombre d'actions détenues directement ou indirectement par la Société, à quelque moment que ce soit, à plus de 10 % du nombre total des actions formant le capital social à la date considérée.

Les actions rachetées et conservées par la Société seraient privées du droit de vote et ne donneraient pas droit au paiement du dividende.

Nous vous proposons de fixer le prix maximum d'achat à 90 euros par action (hors frais d'acquisition et cas d'ajustement), compte tenu de l'évolution à la hausse du cours de bourse de la Société au cours de l'exercice 2018 et de limiter le montant maximal alloué à la mise en œuvre du programme à 1 milliard d'euros.

L'autorisation conférée serait valable 18 mois à compter de la date de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 29 mai 2019. Elle ne serait pas utilisable en période d'offre publique visant la Société.

À titre d'information, au 31 décembre 2018, le Conseil d'administration a fait usage de la précédente autorisation dans les proportions suivantes :

- le montant total des rachats effectués par la Société s'élevait à 77,85 millions d'euros ;
- la Société détenait 905 347 actions d'une valeur nominale de 4 euros, soit 3 621 388 euros, représentant 0,34 % de son capital social (dont 555 128 actions hors contrat de liquidité) pour une valeur d'acquisition de 35 172 euros, en couverture de ses engagements envers les bénéficiaires d'options ou d'actions de performance et envers un FCPE dans le cadre de la participation aux résultats ;
- le solde du contrat de liquidité, conclu le 29 mai 2007 avec Kepler Cheuvreux et ayant fait l'objet d'avenants ultérieurs, s'élevait à 350 219 actions.

■ II – RÉOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

Modification de l'article 8.2 des statuts de la Société (11^e résolution)

La onzième résolution a pour objet de modifier l'article 8.2 des statuts de la Société conformément aux dispositions légales.

En effet, l'article L. 233-7 du Code de commerce prévoit que toute personne qui viendrait à franchir certains seuils de détention d'actions, fixés par la loi ou les statuts, doit le déclarer à la société concernée. À défaut, l'actionnaire est privé des droits de vote attachés aux actions excédant la fraction qui n'a pas été régulièrement déclarée.

Les statuts de la Société peuvent prévoir que cette sanction ne s'applique qu'à la demande, consignée dans le procès-verbal de l'Assemblée Générale, d'un ou plusieurs actionnaires détenant une fraction du capital ou des droits de vote de la société émettrice au moins égale à la plus petite fraction du capital dont la détention doit être déclarée.

Or, selon les termes des statuts de la Société, la plus petite fraction du capital dont la détention doit être déclarée est de deux pour cent (2 %), alors que la privation des droits de vote peut être demandée par « un ou plusieurs actionnaires détenant au moins un pour cent (1 %) du capital ou des droits de vote ».

Conformément aux dispositions légales, il est proposé, au titre de la 11^e résolution, de rehausser le seuil à partir duquel un ou plusieurs actionnaires peuvent demander la privation des droits de vote de l'actionnaire défaillant d'un pour cent (1 %) à deux pour cent (2 %).

Il est précisé qu'aucun actionnaire détenant 1 % du capital social n'a exercé la demande de privation des droits de vote d'un actionnaire défaillant, de sorte que l'opposition entre la loi et nos statuts n'a jamais eu de conséquence matérielle.

Ainsi, le troisième alinéa de l'article 8.2 des statuts serait supprimé et remplacé par la formule suivante :

« En cas de non-respect des obligations d'information visées au présent article 8.2 et à la demande, consignée dans le procès-verbal d'une Assemblée Générale, d'un ou plusieurs actionnaires détenant au moins deux pour cent (2 %) du capital ou des droits de vote, les actions excédant la fraction qui aurait dû être déclarée sont privées de droit de vote et 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. »

Autorisation consentie au Conseil d'administration à l'effet de réduire le capital social par annulation d'actions auto-détenues (12^e résolution)

L'adoption de cette résolution permettrait à la Société de réduire son capital social par voie d'annulation de tout ou partie des actions acquises dans le cadre des programmes de rachat d'actions autorisés et mis en œuvre par la Société, et de procéder ainsi à une « relution » des actionnaires.

Ces actions pourraient être annulées dans la limite de 10 % des actions composant le capital social de la Société au jour de l'Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2019, par périodes de 24 mois.

La résolution présente les mêmes caractéristiques que celle qui avait été approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018.

En cas de vote favorable, cette autorisation priverait d'effet, à hauteur de la partie non utilisée, toutes les autorisations données précédemment par les actionnaires.

Pouvoirs pour formalités (13^e résolution)

Cette résolution est usuelle et permettrait à votre Conseil d'administration d'effectuer toutes les formalités de publicité et de dépôt requises par la loi après la tenue de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 29 mai 2019.

Fait le 20 mars 2019, Le Conseil d'administration