

Assemblée Générale Mixte du 26 mai 2021
Réponses aux questions écrites des actionnaires

Le Conseil d'administration a reçu le 5 mai 2021 d'un actionnaire les treize questions ci-dessous.

Le présent document, mis en ligne le 26 mai 2021 sur le site Internet de la Société conformément à l'article L. 225-108 du Code de commerce et à l'article 5-1 (2°) de l'Ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020, comporte les réponses à ces questions.

Environnement

1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?

Legrand a accéléré ses engagements dans la lutte contre le réchauffement climatique en 2020 en annonçant viser la neutralité carbone pleine pour les scopes 1, 2 et 3 à horizon 2050. Cet objectif comprend deux étapes intermédiaires, en :

- 2022, en visant la neutralité carbone pour les scopes 1 et 2 ainsi que pour les déplacements des collaborateurs du Groupe (partie du scope 3) ;
- 2030, en accélérant les actions de réduction des émissions pour atteindre en 2030 les objectifs validés par l'initiative Science-Based Targets en s'alignant ainsi sur une contribution à l'objectif le plus exigeant de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. Cela comprend :
 - Le déploiement sur les sites de Legrand de ses solutions à haute efficacité énergétique ;
 - L'usage d'énergies renouvelables par la production ou l'achat d'énergies vertes ;
 - L'évolution du parc automobile vers des véhicules hybrides ou électriques ;
 - L'accompagnement de la chaîne d'approvisionnement vers la réduction des émissions de CO₂.

Les émissions scope 1 et 2 de Legrand sont essentiellement liées au chauffage, à l'éclairage, aux processus industriels (notamment les presses à injection), ainsi qu'à sa flotte automobile. Des plans de modernisation et/ou de transition sont donc engagés dans le cadre de la stratégie de réduction des émissions de CO₂ indiquées ci-dessus, et se poursuivront d'ici 2025 et après.

Il est important de noter que l'activité de Legrand peut être considérée comme peu énérgo-intensive, avec environ 150 000 tonnes de CO₂ émises en 2020.

Dans ce contexte propre à Legrand, l'alignement avec l'Accord de Paris ne se résume pas à catégoriser une partie des CAPEX.

Sur le périmètre des émissions opérationnelles du Groupe, la trajectoire carbone en ligne avec l'Accord de Paris, et validée par l'initiative *Sciences-Based targets*, comprend un certain nombre d'actions de réduction des émissions carbone.

Toutes ces actions ne nécessitent pas nécessairement des CAPEX, certaines ayant une nature de charge :



- **La réduction absolue de la consommation d'énergie** (électricité et gaz) de 3% en moyenne par an. Ces réductions reposent sur des actions d'évolution des processus industriels (changement de lignes d'injections, d'extrusion ou de peinture, éclairage), d'isolation de certains bâtiments, des améliorations de systèmes de chauffage ou de climatisation, ou d'optimisation de l'empreinte industrielle. La plupart de ces actions ne sont pas uniquement liées à des objectifs énergétiques, mais comportent également des impacts positifs en termes de qualité, de capacité ou de gains de productivité. Ces réductions de consommations vont également générer des économies.
- La production d'énergie solaire (installation de panneaux photovoltaïques sur nos sites) est souvent financée par *leasing*.
- L'achat d'**énergie renouvelables passe par des contrats** (*Power Purchasing Agreements*) ou par l'achat de garanties d'origines, qui représentent une nature de charge d'un point de vue comptable.
- La transition de la **flotte automobile** vers des véhicules hybrides ou électriques. Les flottes automobiles sont systématiquement financées par des *leasing*.

Au-delà des engagements pris quant aux processus propres au Groupe et à sa chaîne de valeur, Legrand a pour objectif de permettre à ses clients d'éviter des émissions de CO₂ par le biais de ses offres à forte efficacité énergétique.

Sur la seule année 2020, Legrand estime avoir permis d'éviter à ses clients d'émettre 3 millions de tonnes de CO₂ grâce à ses solutions à forte efficacité énergétique, en avance sur le plan de marche 2019-2021. En cumul depuis 2014 et à fin 2020, ce chiffre est de 10 millions de tonnes de CO₂.

Ces résultats sont portés par une politique d'investissements dans l'innovation destinée à développer les offres d'efficacité énergétique et s'inscrivant dans une démarche d'économie circulaire. Sur le long-terme, le Groupe dédie :

- De 3% à 3,5% de ses ventes aux investissements industriels dont près de 50% aux produits nouveaux ; et
- Près de 5% de son chiffre d'affaires aux dépenses¹ en recherche et développement.

Par ailleurs, Legrand déploie l'approche d'eco-design dans l'ensemble de ses centres de R&D, par le biais d'un programme dédié nommé Legrand « Way for Eco-Design ». A fin 2020, 96,5% des centres de R&D avaient d'ores et déjà adopté cette approche.

Legrand entend poursuivre cette stratégie d'innovation à horizon 2025 et à plus long-terme également, s'inscrivant pleinement dans l'ambition d'augmenter la part du chiffre d'affaires provenant de produits et solutions durables à 80% d'ici 2030 (comprenant (i) les offres à efficacité énergétique et pour l'assistance à l'autonomie, (ii) les solutions provenant d'une démarche d'*eco-design* par l'intégration des principes de l'économie circulaire dans les développements de produits ou encore (iii) les solutions de confort).

L'effort d'innovation est réparti dans le monde avec plus de 2 600 personnes en 2020 dédiées à la R&D dans les trois grandes zones du Groupe (Europe, Amérique du Nord et Centrale et le Reste du Monde), dont plus d'un quart dans les Nouvelles Economies.

2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

Legrand n'exploite pas directement les sols ni la biodiversité dans le cadre de ses activités.

Les sites de fabrication du Groupe sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées spécifiquement. La nature manufacturière des activités du Groupe peut permettre une configuration des sites en étages, limitant ainsi l'empreinte au sol de ces mêmes sites. Conscient des risques de pollution des sols liés à ses activités, le Groupe a pris des mesures de prévention.

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

Par ailleurs, Legrand accorde une grande importance au concept de biodiversité grise. Par analogie avec l'énergie grise, la biodiversité grise se comprend comme le cumul des impacts sur les écosystèmes et la biodiversité pour l'ensemble du cycle de vie d'un matériau ou d'un produit : extraction des matières premières, fabrication, transport, mise en œuvre, utilisation et fin de vie. Chacune de ces étapes génère des impacts sur le vivant (tels que destruction d'espèces ou d'habitats naturels, consommation de ressources, pollutions diverses, émissions de GES, etc.). L'évaluation de la biodiversité grise peut s'appuyer sur les PEP (Profils Environnementaux Produits) dont les nombreux indicateurs d'impact (indicateurs intermédiaires), tels que la toxicité de l'air, toxicité de l'eau ou l'eutrophisation, permettent d'estimer l'atteinte potentielle à la biodiversité (indicateurs de dommages).

Avec un taux de couverture de son chiffre d'affaires par des PEP à hauteur de 67%, le Groupe dispose ainsi d'une base de départ relativement large pour évaluer son empreinte indirecte sur la biodiversité.

3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

La pénurie et raréfaction des matières est un des risques opérationnels du Groupe suivi par la Direction Achats Groupe dans le cadre de sa politique de gestion des risques. Legrand a historiquement une politique de multi-sources d'approvisionnements, en particulier sur les ressources stratégiques. Nous identifions et estimons le risque potentiel ainsi que l'horizon de la pénurie. Nous travaillons avec les centres de R&D et laboratoires matériaux afin de trouver des solutions de substitutions.

Dans le cadre de la crise actuelle de tensions d'approvisionnements, nous avons organisé une gestion de crise spécifique depuis fin du troisième trimestre 2020. Nous sécurisons l'approvisionnement de nos produits à rotation importante et activons très opérationnellement les alternatives de multi-sources lorsque des risques de pénuries se présentent.

Social

4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

Dès le début de la crise, Legrand s'est attaché à avoir une attitude responsable envers l'ensemble de ses parties prenantes, et notamment envers ses clients et ses fournisseurs.

Le Groupe a tout d'abord travaillé activement à assurer une continuité de service à destination de ses clients dont l'activité est essentielle au fonctionnement de l'économie. Ainsi, la quasi-totalité des centres logistiques et de productions sont restés ouverts tout en poursuivant des services de support aux clients (équipes de vente et de service) dans la plupart des pays du Groupe, dans le respect des meilleures conditions sanitaires. Nous avons dû parfois accompagner des clients, par exemple en termes d'accès aux devises dans leur pays d'établissement, en augmentant ponctuellement nos en-cours au-delà des montants habituels. Au total, nous n'avons pas observé de hausse significative de défaillances de nos clients.

Par ailleurs, la politique d'achats de Legrand est orientée vers une relation de partenariats et de soutien à son écosystème.

En France, par exemple, cette politique est confirmée par le label Relations Fournisseurs Responsables obtenu depuis 2012, qui certifie notamment la haute qualité du délai de traitement des factures reçues. Comme d'autres acteurs économiques français, le Groupe fait également l'objet ponctuellement de contrôles de la part de l'administration publique quant au respect des délais de paiements. Le dernier, ayant eu lieu en 2020, s'est conclu sans commentaires de la part des autorités.

Plus généralement, face à la crise provoquée par le Covid-19, l'attitude responsable du Groupe envers ses fournisseurs s'est traduite par un engagement à :

- Respecter strictement les échéances de paiement et même les accélérer ponctuellement pour les rares structures partenaires affaiblies par la crise ; et
- Réceptionner les commandes conclues avant la crise.

Dans une démarche solidaire envers les PME-TPE, Legrand a également partagé auprès du Conseil National des Achats ses sources d'approvisionnement fiables en équipements de protection sanitaires contre le Covid-19, ce afin d'aider les PME-TPE à obtenir ces équipements.

En complément, Legrand adopte un traitement équitable et responsable envers tous ses partenaires, y compris les PME-TPE. A ce titre, le Groupe n'a pas procédé à une adaptation particulière de sa politique d'ensemble. Legrand s'est toutefois assuré que les entreprises de sa chaîne économique les plus exposées aux conséquences de la crise actuelle, notamment en termes de trésorerie, bénéficient de conditions et de mesures d'accompagnement spécifiques lorsque cela était possible.

5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.

Nous avons, depuis le 1^{er} juillet 2018, un accord « France » signé par l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord a été mis en place avec comme fil conducteur le télétravail choisi et non imposé. Il intègre la notion de souplesse et de réversibilité avec un processus clair et simple.

La mise en œuvre de ce mode d'organisation a été accélérée et renforcée du fait de la pandémie du Covid-19 en 2020 et 2021 et selon les recommandations gouvernementales, afin de contribuer à la protection de la santé de nos salariés.

Nous négocions actuellement un nouvel accord pour prendre en compte la progression de notre expérience sur le sujet.

Concernant la prise en compte des risques psychosociaux (les « RPS »), nous avons mis en place une équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, psychologue du travail, référent prévention des RPS, *coach* et un partenariat avec un prestataire, Stimulus) pour compléter le travail des responsables ressources humaines dans le suivi et l'accompagnement des personnes susceptibles d'avoir des difficultés.

Nous avons aussi mis en place des formations des *managers* et des salariés sur la thématique du télétravail, ainsi que des groupes de parole pour les *managers* ayant besoin d'échanger et de développer leur professionnalisme sur ces nouvelles méthodes de *management*.

Concernant les autres pays où le Groupe est implanté, priorité a également été donnée à la protection de la santé des salariés. Une cellule de crise a été mise en place dans toutes les filiales afin de suivre et adapter les dispositifs au plus près de l'évolution de la situation. Le télétravail est devenu la norme quand les fonctions le permettaient, suivant en cela les recommandations gouvernementales dans chaque pays.

Un guide du télétravail a été mis à disposition de toutes les équipes RH afin de les aider à le mettre en œuvre tout en l'adaptant à leur contexte spécifique.

Des enquêtes Pulse ont été menées et à la question relative aux mesures prises pour protéger la santé des salariés, les réponses ont été positives autour de 70-80%.

La communication a été renforcée afin de maintenir le dialogue avec les équipes en distanciel.

De nombreux programmes de type Employee Assistance Program ont été mis en place notamment aux US, UK, Inde, Allemagne, Espagne, Australie, Mexique, Colombie : mise à disposition d'informations et de formations sur la santé mentale, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le *management* à distance, des informations liées au Covid-19, du soutien psychologique de la part de professionnels.

Par exemple, face à la seconde vague de la pandémie qui a touché l'Inde, nous avons entrepris de nombreuses actions pour assurer la protection de nos salariés :

- le déploiement d'une équipe interne pour gérer la situation, et en particulier soutenir les employés touchés et organiser les campagnes de vaccination ;
- la mise en place de mesures immédiates telles que des congés spécifiques, le remboursement des frais médicaux liés au Covid-19 ou le remboursement de la vaccination du salarié et de sa famille ;
- la mise à disposition de concentrateurs d'oxygènes sur nos sites clés ;
- l'accompagnement des salariés notamment par un suivi personnalisé et un contrôle quotidien des employés positifs au Covid-19, ainsi qu'une aide pour être hospitalisé. Au-delà de l'aide financière apportée par le Groupe, cet engagement personnel et ce soutien psychologique ont permis de participer à la gestion du stress et l'anxiété causé par la pandémie. De nouvelles initiatives sont par ailleurs toujours en cours.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

La rémunération versée aux salariés du Groupe dans le monde fait régulièrement l'objet d'études de rémunération par rapport au marché local de la filiale considérée. Sur la base de ces études, nous adaptons, quand c'est nécessaire, la rémunération des collaborateurs.

Par ailleurs, nous avons déployé depuis 2017 un socle mondial d'avantages sociaux appelé « Serenity On » permettant d'offrir aux parents 14 semaines de congé maternité et une semaine de congé paternité ainsi que de couvrir les risques principaux d'hospitalisation, d'invalidité et de décès des collaborateurs. Ce programme est déployé à plus de 92% à fin 2020 dans les filiales du Groupe.

En ce qui concerne les fournisseurs, nous n'avons pas de définition du « salaire décent » en tant que tel, ni de vérification lors des audits. En lien avec la rémunération, nous faisons référence à la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération (c'est une des huit conventions fondamentales de l'OIT) dans nos différents documents : cahier des charges achats, conditions générales d'achat, questionnaire de *scorecard* RSE.

7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1^{er} avril 2020 ?
- Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?
- Quelle est la part des salarié.es concernés ?

Les salariés du Groupe en France bénéficient dans leur très grande majorité d'accords nationaux de participation et d'intéressement leur permettant de bénéficier de plus d'un mois de rémunération supplémentaire en moyenne sur les dernières années. Ces accords sont valables pour trois ans et leur renouvellement est actuellement en cours pour la période 2021-2023. Les accords précédents n'incluaient pas de critères sociaux ou environnementaux.

Par ailleurs, la RSE représente 17,5% de la valeur cible de la rémunération totale annuelle du Directeur Général (20% de la rémunération variable annuelle et 25% de la rémunération long terme). Elle représente près de 20% de la rémunération des *country managers*, et 10 à 15% de la rémunération des *managers* clés et des membres du Comité de direction.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

Huit fonds sont proposés aux salariés français dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) et du plan d'épargne retraite (PERCO) dont deux fonds « Legrand » (Actions Legrand et Legrand Obligations privées).

Sur les six fonds non-Legrand, deux fonds bénéficient de labels responsables ISR, CIES et FINANSOL.

Au global, un tiers des fonds proposés non Legrand bénéficient d'un label responsable et environ 25% de l'encours d'épargne est placé dans ces fonds labellisés (situation avril 2021).

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

Gouvernance

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

La politique fiscale de Legrand répond à l'approche de la norme GRI 207. Le document d'enregistrement universel 2020 de la Société (le « DEU 2020 »), notamment au paragraphe 4.2.3.4 « S'engager pour une fiscalité responsable » reprend les informations sur la politique fiscale (GRI 207-1), les informations relatives à la gouvernance fiscale, au contrôle et à la gestion des risques (GRI 207-2), ainsi que les informations sur l'implication des parties prenantes (GRI 207-3). Le DEU 2020 mentionne notamment que la Direction fiscale Groupe ainsi que les experts locaux sont engagés à ne pas mettre en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels.

Le DEU 2020 précise également que la Direction fiscale du Groupe a mis en place un *reporting* d'informations pays par pays (GRI 207-4) conformément aux recommandations internationales. Ce *reporting*, qui contient un niveau d'informations très détaillé, est transmis à l'administration fiscale française qui peut ensuite échanger cette information avec les administrations fiscales étrangères. Cette déclaration contient des données opérationnelles que Legrand ne souhaite pas porter à la connaissance de ses concurrents qui ne seraient pas soumis aux mêmes obligations de publications. Pour cette raison, Legrand ne souhaite pas, pour l'instant, rendre cette information publique.

Pour rappel, le taux d'impôt du Groupe au 31 décembre 2020 est de 29,0%.

10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Conformément à la réglementation en vigueur et aux lignes directrices de l'AFEP, les ratios d'équité ont été publiés pour la société holding Legrand SA et en complément, sur une base volontaire, pour l'Unité Economique et Sociale (UES) Legrand France représentant plus de 90% de l'effectif présent en France. Ces ratios, analysés en 2020 au niveau de l'UES sont en baisse en raison de la diminution de la rémunération du Directeur Générale et de la hausse modérée de la rémunération des salariés.

11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

(i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.

(ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?

(iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

Convaincu que la diversité et l'égalité des chances génèrent plus de bien être, plus de croissance, plus de développement économique et de compétitivité, Legrand, en tant qu'acteur responsable, a fait de ces dimensions un axe à part entière de sa stratégie.

La diversité de genre est un des cinq piliers de sa politique Diversité et Inclusion.

Depuis le 1er juillet 2020, le Conseil d'Administration est présidé par Mme Angeles Garcia-Poveda. En tenant compte de la nomination de ce jour, et hors mandats représentants du personnel, il compte 42% de femmes. Trois des quatre comités du Conseil d'Administration sont présidés par des femmes. Le comité de Direction compte 33% de femmes contre 25% en 2018.

Dans le cadre de sa feuille de route RSE 2019-2021, Legrand a fixé l'objectif de faire progresser de 20% la proportion de femmes occupant des postes de management par rapport à fin 2018. De 22,6% fin 2018, ce pourcentage est passé à 24,8% à fin 2020 (hors acquisitions 2019 et 2020). Les résultats sont examinés annuellement par le Conseil d'Administration.

En complément, des objectifs ambitieux ont été fixés pour 2030 :

- 1/3 des postes clés occupés par des femmes (17,5% à fin 2020) ;
- Parité dans l'effectif (36%/64% à fin 2020).

Ces objectifs sont établis pour le Groupe et sont déclinés dans chacune des filiales, sans exception.

Les plans d'actions font l'objet d'un pilotage trimestriel et annuel par les équipes opérationnelles.

Par ailleurs, de nombreuses actions « qualitatives » supportent l'atteinte de ces objectifs qualitatifs :

- Sensibiliser et former les managers au principe de non-discrimination ;
- Garantir la conformité des processus RH aux principes de non-discrimination ;
- Animer un réseau de garants de l'égalité professionnelle ;
- Lutter contre les stéréotypes par la formation ;
- Promouvoir le réseau pour la mixité elle@legrand.

Il est intéressant de souligner que la politique « Diversité et inclusion » du Groupe est construite autour d'une vision large de la diversité :

- Diversité de genre ;
- Inclusion des personnes en situation de handicap ;
- Collaboration intergénérationnelle ;
- Diversité sociale et culturelle ;
- Inclusion des personnes LGBT+.

Nos processus de recrutement, de promotion, de rémunération intègrent la dimension de non-discrimination. Legrand vise à une répartition équilibrée H/F dans ses programmes de développement des talents.

En 2020, Legrand a obtenu la labellisation GEEIS-Diversity pour les périmètres France et siège social, audité par un tiers indépendant Bureau Véritas. Cette labellisation valide que les outils de pilotage, la mesure de leurs impacts, les pratiques RH et managériales et le dialogue social, sont mis en œuvre pour promouvoir et développer l'égalité entre les femmes et les hommes.

12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

Les actions de lobbying ne font pas partie de la stratégie du Groupe. En 2020, aucun fonds n'a été utilisé pour financer des partis politiques. Ainsi, dans sa déclaration d'activité auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, le Groupe n'a ainsi rien eu à déclarer en 2019 et 2020.

Le Groupe prend essentiellement part à des démarches conjointes avec les autres acteurs du marché au sein d'organismes professionnels (GIMELEC, IGNES, ASEC, etc.). Le Groupe contribue également à travers ses experts, à des comités techniques de normalisation, par exemple au sein de l'IEC (International ElectroTechnical Commission).

13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

Les principaux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux pour les parties prenantes et pour le Groupe sont identifiés en particulier à travers la démarche d'analyse de matérialité.

Dans la perspective de l'élaboration de la prochaine feuille de route, Legrand a réalisé en 2021, une nouvelle enquête de matérialité, ouverte à l'ensemble de ses parties prenantes.

Cette consultation a permis de recueillir l'avis de plus de 9000 parties prenantes, dont les salariés et les partenaires sociaux.

Les feuille de route RSE, les DPEF et les résultats obtenus en terme performance extra-financière sont présentés aux partenaires sociaux. La définition, la mise en œuvre et les résultats du plan de vigilance ont été présentés dans ce cadre. Aucun avis particulier n'a été émis sur ces sujets.

*

* *

AGENDA FINANCIER :

- Détachement du dividende : **28 mai 2021**
- Paiement du dividende : **1^{er} juin 2021**
- Résultats du premier semestre 2021 : **30 juillet 2021**
Début de la « *quiet period*² » le 30 juin 2021
- Journée investisseurs (*Capital Markets Day*) : **22 septembre 2021**
- Résultats des neuf premiers mois 2021 : **4 novembre 2021**
Début de la « *quiet period*¹ » le 5 octobre 2021

A PROPOS DE LEGRAND

Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment. Son offre complète, adaptée aux marchés tertiaire, industriel et résidentiel en fait une référence à l'échelle mondiale. Capitalisant sur des évolutions technologiques et sociétales qui ont un impact durable sur les bâtiments, Legrand a pour raison d'être d'améliorer les vies en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent avec des infrastructures électriques et numériques et des solutions connectées qui sont simples, innovantes et durables. Dans une démarche impliquant l'ensemble de ses équipes et de ses parties prenantes, le Groupe poursuit sa stratégie de croissance rentable et durable, tirée par les acquisitions et l'innovation avec le lancement régulier de nouvelles offres – dont notamment des produits connectés Eliot à plus forte valeur d'usage. Legrand a réalisé en 2020 un chiffre d'affaires de 6,1 milliards d'euros. Le Groupe est coté sur Euronext Paris et intégré notamment au CAC 40 et au CAC 40 ESG (code ISIN FR0010307819).*

<https://www.legrandgroup.com>



**Eliot est le nom du programme lancé en 2015 par Legrand pour accélérer le déploiement dans son offre de l'Internet des Objets. Fruit de la stratégie d'innovation du Groupe, il vise à développer des solutions connectées et interopérables apportant un bénéfice durable à l'utilisateur particulier ou professionnel.*

<https://www.legrandgroup.com/fr/le-groupe/eliot-programme-objets-connectes>

Communication financière

Legrand
Ronan Marc
Tél : +33 (0)1 49 72 53 53

ronan.marc@legrand.fr

Contact presse

Publicis Consultants
Laurence Bault
Mob : +33 (0)7 85 90 63 36

laurence.bault@publicisconsultants.com

² Période de suspension de toute communication en amont de la publication des résultats.