

EXPOSÉ DES MOTIFS ET TEXTE DES RÉSOLUTIONS PROPOSÉES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 26 MAI 2021

À titre d'information, nous vous informons qu'aucune convention nouvelle relevant de l'article L. 225-38 du Code de commerce n'a été conclue au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Le Conseil d'administration a décidé de convoquer l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires le 26 mai 2021 sur l'ordre du jour suivant :

RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

RÉSOLUTIONS 1 ET 2 : APPROBATION DES COMPTES DE L'EXERCICE 2020

Exposé des motifs

Les deux premières résolutions vous permettent, après avoir pris connaissance des rapports du 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 le 31 décembre 2020 ainsi que sur les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Au 31 décembre 2020, il ressort :

- des comptes sociaux de la Société, un bénéfice de 427 487 360,64 euros ; et
- des comptes consolidés de la Société, un bénéfice de 681,2 millions d'euros.

Enfin, la première résolution vous permet également de vous prononcer, plus particulièrement, sur le montant global des dépenses et charges visées par les dispositions du 4° 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.

Première résolution (Approbaton des comptes sociaux de l'exercice 2020)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport de gestion du Conseil d'administration sur l'activité et la situation de la Société pendant l'exercice clos le 31 décembre 2020 et du rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2020, approuve les comptes sociaux de la Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'ils lui ont été présentés, desquels il ressort un bénéfice de 427 487 360,64 euros, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 223 *quater* du Code général des impôts (« CGI »), l'Assemblée Générale approuve le montant global des dépenses et charges visées par les dispositions du 4 de l'article 39 du CGI qui s'élève à 46 734 euros au titre de l'exercice écoulé, ainsi que l'impôt supporté à raison de ces mêmes dépenses et charges qui s'élève à 14 966 euros.

Deuxième résolution (Approbaton des comptes consolidés de l'exercice 2020)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport de gestion du Conseil d'administration sur l'activité et la situation du Groupe et du rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2020, approuve les comptes consolidés de la Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'ils lui ont été présentés, desquels il ressort un bénéfice net part du Groupe de 681,2 millions d'euros, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

RÉSOLUTION 3 : AFFECTATION DU RÉSULTAT ET FIXATION DU MONTANT DU DIVIDENDE

Exposé des motifs

Par la troisième résolution, vous êtes appelés à vous prononcer sur l'affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2020 et sur la fixation du montant du dividende.

L'affectation proposée est la suivante :

- après avoir constaté que le bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2020 s'élève à 427 487 360,64 euros ;
- un montant de 68 647,20 euros est affecté à la réserve légale afin de la porter à hauteur de 10% du capital social ;
- après avoir constaté un montant de 90 255 385,25 euros au poste « Report à nouveau », constate que le montant du bénéfice distribuable est égal à 517 674 098,69 euros ;
- le poste de réserves indisponibles pour actions propres d'un montant de 5 158 756,43 euros est doté afin de le porter à un montant global de 8 615 006,54 euros ;
- constate que le montant du bénéfice distribuable, diminué du montant porté sur le poste de réserves indisponibles pour actions propres, s'élève ainsi à 512 515 342,26 euros.

Dans ce cadre, il vous est proposé d'approuver la distribution, à titre de dividende, d'une somme de 1,42 euro par action, soit un montant global sur la base du nombre d'actions composant le capital social au 31 décembre 2020 (déduction faite des actions auto-détenues par la Société à cette date), de 379 597 721,38 euros et d'affecter le solde du bénéfice distribuable au poste « Report à nouveau ».

Il est rappelé que les actions auto-détenues par la Société ou annulées à la date de mise en paiement ne donnent pas droit au dividende. 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 donc ajusté en conséquence.

En cas de vote favorable de cette résolution, la date de détachement du dividende serait le 28 mai 2021 et le dividende serait versé aux actionnaires le 1^{er} juin 2021.

Enfin, il est précisé que la distribution de 1,42 euro par action sera constitutive, pour les personnes physiques fiscalement domiciliées en France, 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. Ce dividende est en principe également soumis 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 2021. 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 dispensés 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. Ce dividende est en outre soumis 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.

Les éléments d'informations fiscaux indiqués ci-dessus sont ceux en vigueur à la date du présent rapport. De façon générale, les actionnaires sont invités à se rapprocher de leurs conseils habituels quant au régime fiscal qui leur est applicable.

Troisième résolution (Affectation du résultat et fixation du montant du dividende)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels :

1. Constate que le bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2020 s'élève à 427 487 360,64 euros ;
2. Décide d'affecter un montant de 68 647,20 euros à la réserve légale afin de la porter à hauteur de 10% du capital social ;
3. Après avoir constaté un montant de 90 255 385,25 euros au poste « Report à nouveau », constate que le montant du bénéfice distribuable est égal à 517 674 098,69 euros ;
4. Décide de doter le poste de réserves indisponibles pour actions propres d'un montant de 5 158 756,43 euros afin de le porter à un montant global de 8 615 006,54 euros ;

5. Constate que le montant du bénéfice distribuable, diminué du montant porté sur le poste de réserves indisponibles pour actions propres, s'élève ainsi à 512 515 342,26 euros ; et
6. Décide (i) de verser aux actionnaires, à titre de dividende, 1,42 euro par action, et (ii) d'affecter le solde du bénéfice distribuable au poste « Report à nouveau ».

Sur la base du nombre d'actions constituant le capital social au 31 décembre 2020 et déduction faite des actions auto-détenues à cette date, la répartition du bénéfice distribuable (après dotation du poste de réserves indisponibles pour actions propres) serait la suivante : (i) un montant global de 379 597 721,38 euros à titre de dividendes et (ii) un montant global de 132 917 620,88 euros au « Report à nouveau ».

Il est précisé qu'en cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à dividende, d'ici à la date de mise en paiement du dividende, par rapport au nombre d'actions composant le capital social au 31 décembre 2020 et déduction faite des actions auto-détenues au 31 décembre 2020, le montant global du dividende sera ajusté en conséquence.

La date de détachement du dividende sera le 28 mai 2021 et le dividende sera mis en paiement le 1^{er} juin 2021.

Les actions qui seront détenues par la Société à la date de mise en paiement du dividende, ou qui auront été annulées avant cette date, ne donneront pas droit au dividende.

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au Conseil d'administration à l'effet de déterminer, notamment en considération du nombre d'actions détenues par la Société à la date de mise en paiement du dividende et, le cas échéant, du nombre d'actions émises ou annulées avant cette date, le montant global du dividende et, en conséquence, le montant du solde du bénéfice distribuable affecté au poste « Report à nouveau ».

Concernant le traitement fiscal du dividende de 1,42 euro par action, il est précisé que la distribution aura la nature fiscale d'un revenu mobilier imposable, pour les actionnaires personnes physiques résidentes de France, à l'impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 12,8 % instauré par la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 (ou, sur option globale et irrévocable à exercer par l'actionnaire lors du dépôt de la déclaration de revenus et au plus tard avant la date limite de déclaration, au barème progressif après abattement de 40 % prévu au 2^o du 3 de l'article 158 du CGI), aux 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 % prévu à l'article 223 *sexies* du CGI. Le dividende est en principe soumis 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 2021 sauf demande de dispense formulée dans les conditions prévues à l'article 242 *quater* du CGI.

L'Assemblée Générale prend note qu'au titre des exercices 2017, 2018 et 2019 les dividendes et les revenus distribués éligibles à l'abattement de 40 % prévu au 2^o du 3 de l'article 158 du CGI ont été les suivants :

Revenus distribués par action

Exercice	Nombre d'actions rémunérées	Dividende par action	Éligibles à l'abattement de 40 % mentionné au 2 ^o du 3 de l'article 158 du CGI	Non éligibles à l'abattement de 40 % mentionné au 2 ^o du 3 de l'article 158 du CGI
2017	267 316 360 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,26 €* [*]	0,93 €	0 €
2018	266 464 962 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,34 €**	0,79 €	0 €
2019	266 730 249 actions de 4 € de valeur nominale chacune	1,34 €	1,34 €	0 €

* Une fraction de 0,33 € du dividende mis en distribution au titre de l'exercice 2017 ayant la nature fiscale d'un remboursement d'apport au sens du 1^o de l'article 112, 1^o du CGI, son montant n'est pas considéré fiscalement comme un revenu distribué.

** Une fraction de 0,55 € du dividende mis en distribution au titre de l'exercice 2018 ayant la nature fiscale d'un remboursement d'apport au sens du 1^o de l'article 112, 1^o du CGI, son montant n'est pas considéré fiscalement comme un revenu distribué.

RÉSOLUTION 4 : APPROBATION DES INFORMATIONS MENTIONNÉES À L'ARTICLE L. 22-10-9 I DU CODE DE COMMERCE – RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES VERSÉS EN 2020 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE 2020 À L'ENSEMBLE DES MANDATAIRES SOCIAUX

Exposé des motifs

L'article L. 22-10-34 du Code de commerce prévoit l'obligation de présenter aux actionnaires un projet de résolution portant sur les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce, incluant notamment la rémunération totale et les avantages de toute nature versés à raison de leur mandat au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à l'ensemble des mandataires sociaux.

Il vous est donc proposé dans la quatrième résolution, d'approuver les éléments de rémunération versés en 2020 ou attribués au titre de 2020 à l'ensemble des mandataires sociaux. Ces éléments figurent dans le document d'enregistrement universel 2020 de la Société aux paragraphes 6.2.2 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Éléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

Quatrième résolution (Approbation des informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce, en application de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce)

En application de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du même Code, et figurant dans le document d'enregistrement universel 2020, aux paragraphes 6.2.2 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Éléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

RÉSOLUTION 5 : APPROBATION DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS EN 2020 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE 2020 À MONSIEUR GILLES SCHNEPP, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION JUSQU'AU 30 JUIN 2020

Exposé des motifs

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice spécifiquement à Monsieur Gilles Schnepf, Président du Conseil d'administration jusqu'au 30 juin 2020, sont également soumis à votre vote. Ces éléments ont été versés ou attribués conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 27 mai 2020.

Il vous est donc proposé dans la cinquième résolution, d'approuver les éléments de rémunération suivants versés en 2020 ou attribués au titre de 2020 à Monsieur Gilles Schnepf, Président du Conseil d'administration jusqu'au 30 juin 2020.

Éléments de la rémunération versés en 2020 ou attribués au titre de 2020 à Monsieur Gilles Schnepf

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	Montant annuel : 625 000 € Montant proratisé du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2020 : 312 500 €		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 du Conseil d'administration et de Directeur Général, inchangée depuis cette date. 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 d'enregistrement universel 2020 de la Société, et en cohérence avec les responsabilités et missions du Président du Conseil d'administration. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération ont été (i) le rôle du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'organisation et de la direction des travaux du Conseil d'administration, (ii) l'analyse via des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations versées aux Présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40 et (iii) les compétences du Président du Conseil d'administration. Il est rappelé que le montant de la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration a été réparti <i>pro rata temporis</i> entre Monsieur Gilles Schnepf, en fonction du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2020 et Madame Angeles Garcia-Poveda, en fonction du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2020.
Rémunération variable annuelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, 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	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, 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	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, 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 : élément sans objet	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Actions de performance	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. A la date de la cessation des fonctions de Monsieur Gilles Schnepf, soit le 30 juin 2020, Monsieur Gilles Schnepf n'était plus titulaire d'aucun droit au titre de plans de stock-options ou de plans d'actions de performance, sauf au titre du plan d'actions de performance 2017. Comme indiqué au paragraphe 6.2.2.1 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société, le Conseil d'administration du 12 février 2020, sur recommandations du Comité des rémunérations, compte tenu de l'exceptionnelle contribution de Monsieur Gilles Schnepf au développement de la Société, a décidé de lever la condition de présence du plan d'actions de performance 2017, en appliquant la règle du <i>pro rata temporis</i> . Le nombre d'actions de performance attribuées à Monsieur Gilles Schnepf au titre du plan 2017 à son expiration soit le 17 juin 2021 a été réduit à 10 374 actions après prise en compte du taux de réalisation des conditions de performance de 108,9 %.
	Autres attributions de titres : élément sans objet	Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise.
Rémunération exceptionnelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Élément sans objet	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
Valorisation des avantages de toute nature	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de départ	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de non-concurrence	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Régime de retraite supplémentaire	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.

Cinquième résolution (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Gilles Schnepf, Président du Conseil d'administration jusqu'au 30 juin 2020, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce)

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Gilles Schnepf en raison de son mandat de Président du Conseil d'administration jusqu'au 30 juin 2020, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2020, aux paragraphes 6.2.2 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Eléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

RÉSOLUTION 6 : APPROBATION DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS EN 2020 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE 2020 À MADAME ANGELES GARCIA-POVEDA, PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2020

Exposé des motifs

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice spécifiquement à Madame Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2020, sont également soumis à votre vote. Ces éléments ont été versés ou attribués conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 27 mai 2020.

Il vous est donc proposé dans la sixième résolution, d'approuver les éléments de rémunération suivants versés en 2020 ou attribués au titre de 2020 à Madame Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2020.

Éléments de la rémunération versés en 2020 ou attribués au titre de 2020 à Madame Angeles Garcia-Poveda

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	Montant annuel : 625 000 € Montant proratisé du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2020 : 312 500 €		Rémunération fixe brute annuelle arrêtée par le Conseil d'administration du 19 mars 2020, 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 d'enregistrement universel 2020 de la Société, et en cohérence avec les responsabilités et missions du Président du Conseil d'administration. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération ont été (i) le rôle du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'organisation et de la direction des travaux du Conseil d'administration, (ii) l'analyse via des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations versées aux Présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40 et (iii) les compétences du Président du Conseil d'administration. Dans le cadre de l'évolution de la gouvernance de la Société effective au 1 ^{er} juillet 2020, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité en charge de l'évolution de la gouvernance de la Société, et sur la base de benchmarks portant sur la rémunération des présidents non exécutifs dans des sociétés comparables du CAC 40, a décidé que la rémunération du nouveau Président du Conseil d'administration, Madame Angeles Garcia-Poveda, serait identique à la rémunération de Monsieur Gilles Schnepf, soit une rémunération fixe d'un montant de 625 000 euros. Il est rappelé que le montant de la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration a été réparti <i>pro rata temporis</i> entre Monsieur Gilles Schnepf, en fonction du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2020 et Madame Angeles Garcia-Poveda, en fonction du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2020.
Rémunération variable annuelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, 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	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.

Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, 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	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	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.
	Autres attributions de titres : élément sans objet	Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu. Le Président du Conseil d'administration est exclu de tout système de rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme, existant au sein de la Société, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise.
Rémunération exceptionnelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Élément sans objet	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
Valorisation des avantages de toute nature	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de départ	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Indemnité de non-concurrence	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
Régime de retraite supplémentaire	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.

Sixième résolution (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice à Madame Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2020, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce)

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 ou attribués au titre du même exercice à Madame Angeles Garcia-Poveda en raison de son mandat de Présidente du Conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2020, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2020, aux paragraphes 6.2.2 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Eléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

RÉSOLUTION 7 : APPROBATION DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS EN 2020 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE 2020 À MONSIEUR BENOÎT COQUART, DIRECTEUR GENERAL

Exposé des motifs

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice spécifiquement à Monsieur Benoît Coquart, Directeur Général, sont également soumis à votre vote. Ces éléments ont été versés ou attribués conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 27 mai 2020.

Il vous est donc proposé dans la septième résolution, d'approuver les éléments de rémunération suivants versés en 2020 ou attribués au titre de 2020 à Monsieur Benoît Coquart, Directeur Général.

Éléments de la rémunération versés en 2020 ou attribués au titre de l'exercice 2020 à Monsieur Benoît Coquart, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	700 000 €		Rémunération fixe brute annuelle ayant été déterminée par le Conseil d'administration du 10 avril 2020. Il est rappelé que, le Conseil d'administration du 10 avril 2020 a décidé, compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, et sur proposition de Monsieur Benoît Coquart, de ne pas modifier, au titre de l'exercice 2020 et par rapport à 2019, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, alors que le Conseil d'administration avait initialement décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et sur la base d'analyses et d'études des rémunérations allouées aux dirigeants mandataires sociaux dans les sociétés du CAC 40, une augmentation de 700 000 à 900 000 euros.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	Montant annuel attribué au titre de 2019 et versé en 2020 : 845 600 €	Montant attribué au titre de l'exercice 2020 et payable en 2021 : 415 800 €	<p>Il est rappelé que le Conseil d'administration du 19 mars 2020 a décidé que la rémunération variable de Monsieur Benoît Coquart au titre de l'exercice 2020 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) la croissance organique du chiffre d'affaires 2020, (ii) l'atteinte d'un niveau de marge opérationnelle ajustée 2020 avant acquisitions, (iii) la croissance du chiffre d'affaires 2020 provenant des acquisitions (effet de périmètre) et (iv) le taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe ; ■ 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'innovation et la position concurrentielle (Innovation, Recherche & Développement - nouveaux produits et process industriels, évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits du programme Eliot, évolution des parts de marché relatives), (ii) la qualité de la croissance externe (cohérence stratégique des acquisitions réalisées, qualité du <i>pipeline</i> d'acquisition, attention portée aux multiples payés, qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées), (iii) le développement durable et la lutte contre le changement climatique (initiatives visant à réduire les émissions de CO₂, évolution du chiffre d'affaires réalisé avec des solutions d'économie d'énergie, intégration de Legrand dans les indices RSE de référence, nouvelles initiatives liées au développement durable), (iv) d'autres critères généraux et notamment la diversité et la mixité, la gestion des risques, les initiatives et le dialogue social. <p>Sur la base des travaux et propositions du Comité des rémunérations, le Conseil réuni le 17 mars 2021 a fixé à :</p>

			<p>■ 21,9 % de la rémunération fixe annuelle, le montant de la part variable de la rémunération 2020 due au titre de la réalisation des objectifs quantifiables. Celle-ci est appréciée notamment par rapport aux objectifs de chiffre d'affaires et de marge opérationnelle ajustée fixés en février 2020, avant la crise sanitaire économique liée au Covid-19 et qui avaient été par la suite suspendus. Les critères de rémunération n'ont eux pas été modifiés ;</p> <p>■ 37,5 % de la rémunération fixe annuelle, le montant de la part variable de la rémunération 2020 due au titre de la réalisation des objectifs qualitatifs.</p> <p>Cela correspond donc à un taux de réalisation de 39,6 % (égal à 59,4 % divisé par 150 %) du maximum de la rémunération variable annuelle et 59,4 % (égal à 59,4 % divisé par 100 %) de la cible, soit 415 800 euros (le détail du taux de réalisation des critères quantifiables et qualitatifs est présenté au paragraphe 6.2.2.3 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société).</p>
Rémunération variable différée	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable différée n'est pas prévu.
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération variable pluriannuelle en numéraire n'est pas prévu.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Options d'actions élément sans objet	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu.
		Actions de performance : valorisation : 620 490 €	<p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 27 mai 2020 a décidé de la mise en place du Plan Actions de Performance 2020. Ce plan (dont notamment les critères de performance applicables aux actions attribuées) est décrit au paragraphe 6.2.2.3 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société, ainsi qu'au chapitre 7.3 du même document.</p> <p>Au titre de ce plan, l'attribution au bénéfice de Monsieur Benoît Coquart, correspond à 2,5 % de l'attribution totale.</p> <p>Le nombre d'actions de performance attribuées à Monsieur Benoît Coquart est de 11 544 actions. Il est rappelé que la valeur cible de ce plan de 200 % a été réduite à 100 % de la rémunération fixe suite à la proposition de Monsieur Benoît Coquart et à la décision du Conseil d'administration ci-dessous. Compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration sur proposition de Monsieur Benoît Coquart a en effet décidé de réduire de 50 % la valeur cible de la rémunération de long terme (la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200 % de la rémunération fixe en 2019 à 100 % de la rémunération fixe en 2020) Le nombre d'actions qui sera définitivement attribué pourra ensuite varier entre 0 % et 150 % du nombre d'actions initialement attribué en fonction de l'atteinte de critères de performance future.</p> <p>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).</p>
		Autres attributions de titres : élément sans objet	Le principe de l'attribution de titres n'est pas prévu.
Rémunération exceptionnelle	Élément sans objet	Élément sans objet	Le principe de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Élément sans objet	Monsieur Benoît Coquart ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat au sein de la Société ou au titre de ses mandats au sein des filiales de la Société.
Valorisation des avantages de toute nature		4 532 €	Un véhicule de statut a été mis à disposition en 2020 au bénéfice du Directeur Général.
Indemnité de départ	Élément sans objet	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.

Indemnité de non-concurrence

1 an du salaire de référence (fixe + variable annuel) à la seule initiative de la Société

1 an du salaire de référence (fixe + variable annuel) à la seule initiative de la Société

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.

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.

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.

Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés alors en vigueur, 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).

Régime de retraite supplémentaire

2 468 €

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

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

Il est précisé que le régime de retraite à cotisations définies (article 83 additionnel du CGI) bénéficie à l'ensemble des cadres français du Groupe. Les cotisations sont assises sur les Tranches A, B et C de la rémunération telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (AGIRC-ARRCO). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %).

Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés alors en vigueur, cet engagement a été autorisé par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et déjà approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (résolution n° 8).

Régime de prévoyance et frais de santé

6 666 €

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.

Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés alors en vigueur, cet engagement a été autorisé par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et déjà approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (résolution n° 8).

(1) Élément de rémunération dont le versement est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte Annuelle du 26 mai 2021, en application du II de l'article L. 225-100, alinéa 2 du Code de commerce.

Tableau de synthèse sur les critères de détermination de la rémunération variable annuelle 2020 du Directeur Général

La rémunération variable annuelle, au titre de l'exercice 2020, 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	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique	En % de la rémunération	0 %	15 %	22,5 %	0 %	
		chiffre d'affaires 2020	fixe					
				Valeur de l'indicateur	(1 %)	1 %	3 %	(8,7 %)
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2020 (à périmètre 2019)	En % de la rémunération	0 %	40 %	60 %	0 %	
			fixe					
				Valeur de l'indicateur	19,6 %	20,0 %	20,4 %	19,1 %
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2020 par effet de périmètre	En % de la rémunération	0 %	10 %	15 %	7,2 %	
			fixe					
				Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %	3,6 %
	Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe	En % de la rémunération	0 %	10 %	15 %	14,7 %	
			fixe					
				Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %	128 %
TOTAL QUANTIFIABLE				0 %	75 %	112,5 %	21,9 %	
Qualitatif : 1/4 du variable annuel Soit 25 % de la rémunération fixe en cible	Innovation et position concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> • Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et process industriels). • Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits du programme Eliot. • Évolution des parts de marché relatives. 	0 %	10 %	15 %	15 %		
	Qualité de la croissance externe	<ul style="list-style-type: none"> • Cohérence stratégique des acquisitions réalisées. • Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions. • Attention portée aux multiples payés. • Qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées. 	0 %	5 %	7,5 %	7,5 %		
	Développement durable & lutte contre le réchauffement climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatives visant à réduire les émissions de CO₂. • Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec des solutions d'économie d'énergie. • Intégration de Legrand dans les indices de RSE de référence. • Nouvelles initiatives liées au développement durable. 	0 %	5 %	7,5 %	7,5 %		
	Critères généraux	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité et mixité. • Gestion des risques. • Initiatives et dialogue social. 	0 %	5 %	7,5 %	7,5 %		
TOTAL QUALITATIF			0 %	25 %	37,5 %	37,5 %		
TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE			0 %	100 %	150 %	59,4 %		

Rémunération de long terme 2020 du Directeur Général

La rémunération de long terme, attribuée à Monsieur Benoît Coquart au titre de l'exercice 2020 consiste en un plan d'actions de performance (le « Plan Actions de Performance 2020 »), approuvé par le Conseil d'administration du 26 mai 2020, 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 trois ans détaillés ci-dessous :

1) Critère de croissance organique du chiffre d'affaires :

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

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

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2020	Égale à -1,0 % ⁽⁴⁾	Égale à 3,0 % ⁽⁴⁾
Année 2 : 2021	Égale à 1,0 %	Égale à 6,0 %
Année 3 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB ⁽²⁾	BH ⁽³⁾

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

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

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

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

2) Critère de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions :

Taux de paiement ⁽¹⁾	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
Moyenne sur 3 ans des réalisations de l'année de mise en place du plan et des 2 années suivantes	Inférieure à (BB ⁽²⁾ - 50 bps)	Entre (BB ⁽²⁾ - 50 bps) et BB ⁽²⁾	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 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Performance du cours de bourse de Legrand :

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

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

(2) Pour le plan d'attribution 2020, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2020-2022 avec la méthode de calcul suivante :

■ performance du cours de bourse de Legrand : comparaison de la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de la 3^{ème} année du plan (2nd semestre 2022) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2019), soit 67,24 € ;

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

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

Il est rappelé que compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration sur proposition de Monsieur Benoît Coquart avait décidé de réduire de 50% la valeur cible de la rémunération de long terme (la valeur cible de la rémunération de long terme passant de 200% de la rémunération fixe en 2019 à 100% de la rémunération fixe en 2020.

À titre d'information, la nature des critères de performance applicables aux actions attribuées dans le cadre de ce plan, figure au paragraphe 6.2.2.3 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société.

Septième résolution (Approbaton des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Benoît Coquart, Directeur Général, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce)

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Benoît Coquart en raison de son mandat de Directeur Général, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2020, aux paragraphes 6.2.2 « Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux » et 6.2.5 « Eléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

RÉSOLUTION 8 : APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Exposé des motifs

Conformément à l'article L. 22-10-8 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 attribuables au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 en raison de son mandat et constituant la politique de rémunération le concernant sont soumis à votre vote.

Les montants résultant 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 2022 sur les comptes de l'exercice 2021, 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 2022.

En conséquence, il vous est proposé dans la huitième résolution, d'approuver les éléments suivants de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 en raison de son mandat.

Politique de rémunération attribuable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2021	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 les Conseils d'administration du 20 mars 2019, du 19 mars 2020, ainsi que par le Conseil du 17 mars 2021 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 d'enregistrement universel 2020 de la Société, et en cohérence avec les responsabilités et missions du Président du Conseil d'administration. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération ont été (i) le rôle du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'organisation et de la direction des travaux du Conseil d'administration, (ii) l'analyse via des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations versées aux Présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40 et (iii) les compétences du Président du Conseil d'administration.
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 : 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.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	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.
	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 de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
Valorisation des avantages de toute nature	Élément sans objet	Il n'existe pas d'engagement en la matière.
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 2021		
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 2021, n'est prévue.		
La politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 figure au paragraphe 6.2.1.2 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société.		

Huitième résolution (Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2020, aux paragraphes 6.2.1 « Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 » et 6.2.5 « Eléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

RÉSOLUTION 9 : APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GENERAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Exposé des motifs

Conformément à l'article L. 22-10-8 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 attribuables au Directeur Général au titre de l'exercice 2021 en raison de son mandat constituant la politique de rémunération le concernant sont soumis à votre vote.

Les montants résultant 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 2022 sur les comptes de l'exercice 2021, 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 2022.

En conséquence, il vous est proposé dans la neuvième résolution, d'approuver les éléments suivants de la politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2021 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 de responsabilité	Détermination par le Conseil d'administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction : <ul style="list-style-type: none"> ■ du niveau de responsabilité ; ■ de l'expérience ; ■ des pratiques de marché des sociétés du CAC 40 ; ■ des éventuels changements de rôle et de responsabilité. 	900 000 euros
Variable annuelle	Encourager la réalisation des objectifs financiers et extra-financiers annuels de l'entreprise	Fixation par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ ordre de grandeur de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe ; ■ objectifs annuels à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance ; ■ proportion entre quantifiable et qualitatif. <p>Dont quantifiable (75%) : structuré de façon à motiver l'atteinte des critères de performance précis et ambitieux : <ul style="list-style-type: none"> ■ financiers (croissance organique, marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, croissance externe) ; ■ extra-financiers (taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe). </p> <p>Dont qualitatif (25%) : structuré de façon à prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance, la lutte contre le réchauffement climatique et la gestion des risques.</p>	Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe
Long Terme	Encourager la performance financière et extra-financière sur le long terme Retenir et fidéliser sur le long terme	Fixation par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectifs à atteindre ; ■ nature et pondération des critères de performance future. <p>Déterminée après application d'une condition de présence et de 4 critères de performance exigeants (chacun comptant pour 1/4) mesurés sur trois ans : <ul style="list-style-type: none"> ■ objectif de croissance organique du chiffre d'affaires (moyenne sur 3 ans des réalisations) ; </p>	Valeur minimum : 0 % Valeur attribuée (valeur cible) : 200 % de la rémunération fixe, Valeur maximum : 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des

- objectif de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations) ;
 - taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations) ;
 - performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40 (différentiel de performance mesuré sur une période de 3 ans).
- critères de performance future

Politique de rémunération attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2021 soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération attribuable au titre de l'exercice 2021	Montants/Pondération en pourcentage de la rémunération fixe	Présentation
Rémunération fixe	900 000 €	<p>Rémunération fixe brute annuelle ayant été déterminée par le Conseil d'administration du 17 mars 2021, 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>Le montant de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général a été augmenté par rapport à celle appliquée au titre de la politique de rémunération 2020, compte tenu du fait que le positionnement de la rémunération fixe 2020 du Directeur Général se situait en dessous des comparables. Il doit être noté que le montant de la rémunération fixe annuelle après augmentation est légèrement au-dessus du premier décile du CAC 40, ce que le Conseil d'administration a estimé être raisonnable, compte tenu du positionnement de Legrand dans cet indice.</p> <p>Cette augmentation correspond à celle initialement prévue en 2020 mais non appliquée suite à la proposition du Directeur Général d'y renoncer et à la décision du Conseil d'administration du 10 avril 2020 de ne pas l'appliquer, compte tenu de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19.</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 17 mars 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la nature et la pondération de l'ensemble des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle qui avaient été établis pour l'exercice 2020, ainsi que leur valeur cible et leur valeur maximum.</p> <p>Le Conseil d'administration a ainsi décidé que la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2021 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) la croissance organique du chiffre d'affaires 2021, (ii) l'atteinte d'un niveau de marge opérationnelle ajustée 2021 avant acquisitions (iii) la croissance du chiffre d'affaires 2021 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'innovation et la position concurrentielle (Innovation, Recherche & Développement - nouveaux produits et process industriel, évolution du chiffre d'affaires réalisés avec les produits du programme Eliot, évolution des parts de marché relatives), (ii) la qualité de la croissance externe (cohérence stratégique des acquisitions réalisées, qualité du <i>pipeline</i> d'acquisition, attention portée aux multiples payés, qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées), (iii) le développement durable et la lutte contre le changement climatique (initiatives visant à réduire les émissions de CO₂, évolution du chiffre d'affaires réalisé avec des solutions d'économie d'énergie, intégration de Legrand dans les indices RSE de référence, nouvelles initiatives liées au développement durable), (iv) d'autres critères généraux et notamment la diversité et la mixité, la gestion des risques, les initiatives et le dialogue social. <p>Le détail des critères quantifiables et qualitatifs ainsi que les objectifs fixés sont présentés en paragraphe 6.2.1.3 du document d'enregistrement universel 2020 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.
	Options d'actions : élément sans objet	Le principe de l'attribution d'options d'actions n'est pas prévu.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	<p>Actions de performance Valeur minimum : 0 %</p> <p>Valeur 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 17 mars 2021 a décidé de la mise en place d'une rémunération de long terme au titre de l'exercice 2021 sous forme d'un Plan Actions de Performance 2021.</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 au paragraphe « Choix des critères de performance de la rémunération variable de long terme et méthode de fixation des objectifs » du document d'enregistrement universel 2020 de la Société.</p> <p>Il est à noter que la nature des critères de performance n'a pas été modifiée par rapport à la politique de rémunération 2020.</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 d'enregistrement universel 2020 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 de chaque année. Il s'agit des objectifs annuels de croissance organique du chiffre d'affaires et de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, 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 s'appliquerait sur ce critère. <p>Les critères de performance proposés traduisent ainsi le modèle de la Société basé sur la croissance rentable, durable et responsable alignée avec l'intérêt des actionnaires et sont transparents.</p> <p>Pour rappel, le Conseil d'administration du 17 mars 2021 disposait d'une autorisation qui lui avait été accordée 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 de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Élément sans objet	Le Directeur Général ne perçoit pas de rémunération au titre de ses mandats au sein de la Société ou de ses filiales.
Valorisation des avantages de toute nature	6 135 €	Il est prévu la mise à disposition d'un véhicule de statut au bénéfice du Directeur Général. Ce montant est donné à titre indicatif pour 2021.
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 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 alors en vigueur, 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	2 468 €	<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 (AGIRC-ARRCO). Les droits sont constitués moyennant le versement de cotisations annuelles de 1,5 % des Tranches A, B et C supportées pour moitié (0,75 %) par la Société et pour moitié par les bénéficiaires (0,75 %).</p> <p>Ce montant est donné à titre indicatif pour 2021.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés alors en vigueur, cet engagement a été autorisé par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et déjà approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 (résolution n° 8).</p>
-------------------------------------------	---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Régimes de prévoyance et de frais de santé	6 666 €	<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 2021.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions et engagements réglementés alors en vigueur, cet engagement a été autorisé par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et déjà 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 Directeur Général au cours de l'exercice 2021

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 2021, n'est prévue.

Principes et critères de détermination de la rémunération variable annuelle 2021 attribuable au Directeur Général

Les principes de calcul de la rémunération variable au titre de l'exercice 2021 incluant les critères applicables et leur pondération figurant dans le tableau ci-dessous, ont été déterminés par le Conseil d'administration réuni le 17 mars 2021, sur proposition du Comité des rémunérations.

Il a été décidé de reconduire la nature et la pondération des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle établis pour l'exercice 2020.

			Min	Cible	Max	
Quantifiable : 3/4 du variable annuel Soit 75 % de la rémunération fixe en cible	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique chiffre d'affaires 2021	En % de la rémunération fixe	0 %	15 %	22,5 %
			Valeur de l'indicateur	1 %	3,5 %	6 %
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2021 (à périmètre 2020)	En % de la rémunération fixe	0 %	40 %	60 %
			Valeur de l'indicateur	19,2 %	19,7 %	20,2 %
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2021 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %
	Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe	En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %
	TOTAL QUANTIFIABLE			0 %	75 %	112,5%
	Qualitatif : 1/4 du variable annuel Soit 25 % de la rémunération fixe en cible	Innovation et position concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> • Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et process industriels). • Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits du programme Eliot. • Évolution des parts de marché relative. 	0 %	10 %	15 %
Qualité de la croissance externe		<ul style="list-style-type: none"> • Cohérence stratégique des acquisitions réalisées. • Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions. • Attention portée aux multiples payés. • Qualité de l'arrimage des acquisitions déjà réalisées. 	0 %	5 %	7,5 %	
Développement durable & lutte contre le réchauffement climatique		<ul style="list-style-type: none"> • Initiatives visant à réduire les émissions de CO₂. • Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec des solutions d'économie d'énergie. • Intégration de Legrand dans les indices de RSE de référence. • Nouvelles initiatives liées au développement durable. 	0 %	5 %	7,5 %	
Critères généraux		<ul style="list-style-type: none"> • Diversité et mixité. • Gestion des risques. • Initiatives et dialogue social. 	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 2021

La rémunération de long terme du Directeur Général consisterait, au titre de l'exercice 2021, en un plan d'actions de performance (le « Plan Actions de Performance 2021 »). Cette attribution, qui serait convertie en actions lors du Conseil d'administration devant se tenir le 26 mai 2021, à l'issue de l'Assemblée Générale 2021, en cas de vote favorable, correspondrait à 200 % de la rémunération fixe en valeur cible.

Comme en 2020, 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 trois ans détaillés ci-dessous ainsi qu'au paragraphe 6.2.1 « Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société.

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

1) Critère de croissance organique du chiffre d'affaires :

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

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2021

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2021	Égale à 1 %	Égale à 6 %
Année 2 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Année 3 : 2023	Communiquée au marché en février 2023	Communiquée au marché en février 2023
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 marge opérationnelle ajustée avant acquisitions :

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

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2021

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2021	Égale à 19,2 %	Égale à 20,2 %
Année 2 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Année 3 : 2023	Communiquée au marché en février 2023	Communiquée au marché en février 2023
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 %
Différence de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 ⁽²⁾	Inférieur à 0 point	Égale 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 2021, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2021-2023 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^{ème} année du plan (2nd semestre 2023) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2020), soit 69,82 € ;

■ performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de la 3^{ème} année du plan (2nd semestre 2023) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2020), soit 5 102,90 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 2021 figure également au paragraphe 6.2.1.3 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société.

Neuvième résolution (Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération du Directeur Général telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2020, aux paragraphes 6.2.1 « Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 » et 6.2.5 « Eléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

RÉSOLUTION 10 : APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Exposé des motifs

Conformément à l'article L. 22-10-8 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 attribuables aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 en raison de leur mandat doivent désormais également être soumis à votre vote.

Comme pour les résolutions précédentes, les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront également soumis à votre vote lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2022 sur les comptes de l'exercice 2021.

En conséquence, il vous est proposé dans la dixième résolution, d'approuver les éléments de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 en raison de leur mandat, figurant au paragraphe 6.2.1.4 « Politique de rémunération concernant les administrateurs au titre de l'exercice 2021 » du document d'enregistrement universel 2020 de la Société.

Il est précisé que le Conseil d'administration du 17 mars 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations, et sur la base d'analyses et d'études des rémunérations allouées aux administrateurs dans les sociétés du CAC 40, a décidé de faire évoluer la rémunération des administrateurs afin de positionner leur rémunération à un niveau cohérent et raisonnable par rapport au marché et ainsi de modifier les règles de répartition de la rémunération des administrateurs.

Dixième résolution (Approbaton de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce et figurant dans le document d'enregistrement universel 2020, aux paragraphes 6.2.1 « Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 » et 6.2.5 « Eléments de rémunération des mandataires sociaux soumis au vote des actionnaires ».

RÉSOLUTIONS 11 et 12 : RENOUELEMENT DU MANDAT D'ADMINISTRATEUR DE MADAME ANNALISA LOUSTAU ELIA ET NOMINATION DE MONSIEUR JEAN-MARC CHERY EN QUALITE D'ADMINISTRATEUR

Exposé des motifs

Le mandat d'administratrice de **Madame Annalisa Loustau Elia** arrive à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale. La **onzième résolution** a pour objet de vous proposer de renouveler le mandat d'administratrice de Madame Annalisa Loustau Elia, conformément aux recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance.

La durée de son mandat serait fixée à trois ans. Ce mandat prendrait donc fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2024 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Madame Annalisa Loustau Elia, administratrice de la Société depuis 2013, est également Présidente du Comité des rémunérations. Elle apporte à la Société une perspective complémentaire par rapport aux considérations spécifiques au secteur d'activité de la Société par son expérience sur la transformation digitale et l'expérience client dans les secteurs d'activités du luxe, du commerce de détail et de la grande consommation, et lui permet de bénéficier d'une expertise sur des leviers stratégiques généraux. Sa nationalité italienne et sa connaissance du marché italien apporte également une perspective utile compte tenu de l'importance du Groupe en Italie. Si vous décidez de voter en faveur du renouvellement qui vous est proposé, il est envisagé de maintenir la participation de Madame Annalisa Loustau Elia au Comité des rémunérations.

Il est précisé qu'au cours de sa séance du 17 mars 2021, le Conseil d'administration a renouvelé, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, son appréciation selon laquelle (i) il n'existait pas de relations d'affaires significatives entre Madame Annalisa Loustau Elia et Legrand et selon laquelle (ii) Madame Annalisa Loustau Elia 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 Annalisa Loustau Elia. Cette analyse a révélé que le nombre de mandats extérieurs à la Société de Madame Annalisa Loustau Elia était conforme aux règles du Code de commerce et du Code de gouvernement d'entreprise. Madame Annalisa Loustau Elia disposait ainsi du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

La biographie de Madame Annalisa Loustau Elia est présentée ci-après :

Annalisa Loustau Elia, 55 ans, de nationalité italienne, est diplômée en droit de l'Université La Sapienza à Rome.

Annalisa Loustau Elia a débuté sa carrière chez Procter & Gamble en 1989, d'abord dans les filiales du groupe à Rome et à Paris puis au siège international de Genève jusqu'en 2001. Elle y a alors dirigé le *marketing* mondial pour Pampers, la première marque de Procter & Gamble. Elle a ensuite rejoint le groupe L'Oréal en tant que Directrice Générale de plusieurs marques.

En 2004, Annalisa Loustau Elia a rejoint Cartier où elle a siégé pendant quatre ans au Comité Exécutif mondial comme Directrice Générale en charge, entre autres, du développement produit et du marketing. De 2008 à janvier 2021 elle a été Directrice *marketing* omnicanal et membre du Comité Exécutif du groupe Printemps. Dans le cadre de ses fonctions, elle a travaillé tout particulièrement sur la transformation digitale et l'expérience client.

Annalisa Loustau Elia est administratrice de Campari depuis 2016 et membre du Conseil de surveillance de Roche Bobois depuis 2018.

Annalisa Loustau Elia détient 1 340 actions Legrand.

La **douzième résolution** a pour objet de vous proposer de nommer **Monsieur Jean-Marc Chéry**, en qualité d'administrateur indépendant conformément aux recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance, pour une durée de trois ans qui prendrait fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2024 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Cette proposition de nomination s'inscrit dans le cadre d'un processus externe de recrutement de nouveaux administrateurs conduit en 2021, à l'issue duquel la nomination de Monsieur Jean-Marc Chéry a été approuvée par le Comité des nominations et de la gouvernance du 10 mars 2021 et par le Conseil d'administration du 17 mars 2021.

Par son expérience de dirigeant d'un grand groupe industriel coté, il a été jugé que Monsieur Jean-Marc Chéry pourrait utilement contribuer aux travaux de votre Conseil d'administration.

Au cours de sa séance du 17 mars 2021, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, examiné la situation individuelle de Monsieur Jean-Marc Chéry et constaté (i) qu'il n'existait pas de relations d'affaires significatives entre Jean-Marc Chéry et Legrand et, (ii) que Monsieur Jean-Marc Chéry pouvait être qualifié d'administrateur indépendant. Le Conseil d'administration s'est également assuré qu'il disposerait du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, son nombre de mandats extérieurs à la Société étant conforme aux règles du Code de commerce et du Code de gouvernement d'entreprise.

La biographie détaillée de Monsieur Jean-Marc Chéry est présentée ci-après :

Jean-Marc Chéry, 60 ans, de nationalité française, est diplômé de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM) de Paris.

Jean-Marc Chéry est Président du Directoire et Directeur Général de STMicroelectronics (« ST ») depuis le 31 mai 2018. Il est membre unique du Directoire et préside le Comité Exécutif de ST.

Jean-Marc Chéry a débuté sa carrière au sein de l'organisation Qualité du groupe français MATRA. En 1986, il rejoint Thomson Semiconducteurs (devenu par la suite ST) où il occupe plusieurs fonctions de direction dans les domaines de la planification des produits et de la production, l'amenant aux fonctions de Directeur général de l'usine de fabrication de tranches de silicium de Tours, puis de celle de Rousset. En 2005, Jean-Marc Chéry dirige avec succès le programme de restructuration de ST dans le domaine de la fabrication de tranches 6 pouces avant de prendre en charge les activités Front-End Manufacturing de ST dans la région Asie-Pacifique.

En 2008, il est promu Chief Technology Officer et prend en charge les responsabilités additionnelles de la Production et de la Qualité (2011) et du secteur Produits Numériques (2012). En 2014, il est nommé Chief Operating Officer, responsable des opérations de production et de la technologie pour la société. En juillet 2017, Jean-Marc Chéry occupe la fonction de Directeur Général Délégué avec la responsabilité globale des opérations de production et de la technologie pour l'ensemble de ST ainsi que les ventes et le *marketing*.

Jean-Marc Chéry est par ailleurs Président de l'ESIA (European Semiconductor Industry Association), Président du programme européen de recherche et développement en microélectronique AENEAS, et Président du Conseil de chefs d'entreprise France-Malaisie du Medef International. En juillet 2019, il a été promu Chevalier dans l'Ordre National de la Légion d'Honneur par le Ministère de l'Économie et des Finances.

S'agissant de la composition du Conseil d'administration, ce dernier, soutenu par le Comité des nominations et de la gouvernance, a pris acte du fait que les compétences variées et complémentaires de ses membres étaient un atout majeur pour la Société. En effet, certains administrateurs disposent d'expertises stratégiques, financières, RSE, de gestion des risques, de communication financière, de gestion des talents et de *marketing*. En outre, la participation au Conseil d'administration de membres ou anciens membres de la Direction générale de Legrand garantit au Conseil d'administration une bonne connaissance du Groupe et de son fonctionnement.

Depuis 2017, Legrand est classé dans le premier quart des sociétés du CAC 40 ayant les meilleures pratiques de gouvernance selon l'indice « CAC 40 Governance », lancé par Euronext en partenariat avec Vigeo Eiris.

Sous réserve de votre approbation du renouvellement du mandat de Madame Annalisa Loustau Elia et de la nomination de Monsieur Jean-Marc Chéry, parmi les 14 membres (dont deux administrateurs représentant les salariés) composant le Conseil d'administration après l'Assemblée Générale du 26 mai 2021, il conviendra de noter la présence de :

- **cinq femmes**, soit une proportion de 42 %⁽¹⁾, ce qui est supérieur au ratio minimum de 40 % des dispositions du Code de commerce ;
- **neuf administrateurs indépendants**, soit un ratio de 75 %⁽¹⁾, ce qui est supérieur au ratio minimum de 50 % recommandé par le Code de gouvernement d'entreprise ; et
- **cinq nationalités différentes** (américaine, espagnole, italienne, franco-allemande et française).

(1) Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte, (i) conformément aux dispositions légales, dans le calcul du ratio minimum d'administrateurs d'un même sexe et (ii) conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise, dans le calcul du taux d'indépendance du Conseil d'administration.

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

Administrateurs	2022	2023	2024
Mme Angeles Garcia-Poveda		X	
M. Olivier Bazil	X		
Mme Isabelle Boccon-Gibod		X	
Mme Sophie Bourdais		X	
Mme Christel Bories		X	
M. Jean-Marc Chéry			X
M. Benoît Coquart		X	
M. Edward A. Gilhuly	X		
M. Philippe Jeulin	X		
M. Patrick Koller	X		
M. Michel Landel		X	
Mme Annalisa Loustau Elia			X
Mme Éliane Rouyer-Chevalier		X	
M. Gilles Schnepf	X		
NOMBRE DE RENOUVELLEMENTS PAR AN	5	7	2

Onzième résolution (Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Annalisa Loustau Elia)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, constate que le mandat d'administrateur de Madame Annalisa Loustau Elia viendra à expiration à l'issue de la présente Assemblée Générale et décide, sur proposition du Conseil d'administration, de renouveler son mandat d'administrateur, pour une durée de trois ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2024 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Douzième résolution (Nomination de Monsieur Jean-Marc Chéry en qualité d'administrateur)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide sur proposition du Conseil d'administration, de nommer Monsieur Jean-Marc Chéry, en qualité d'administrateur de la Société, pour une durée de trois ans qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée en 2024 à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

RÉSOLUTION 13 : AUTORISATION CONSENTIE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN VUE DE PERMETTRE À LA SOCIÉTÉ D'INTERVENIR SUR SES PROPRES ACTIONS

Exposé des motifs

Il vous est proposé de conférer au 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 27 mai 2020.

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 approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 27 mai 2020, à l'exception du prix maximum d'achat par actions qui était précédemment de 90 euros et qui serait porté à 120 euros.

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 26 mai 2021, 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 120 euros par action (hors frais d'acquisition et cas d'ajustement) et de limiter le montant maximal alloué à la mise en œuvre du programme à un milliard d'euros.

L'autorisation conférée serait valable 18 mois à compter de la date de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 26 mai 2021. Elle ne serait pas utilisable en période d'offre publique visant la Société.

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

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration :

1. autorise le Conseil d'administration, avec faculté de subdéléguer dans les conditions prévues par la loi et par les statuts de la Société, conformément aux dispositions des articles L. 22-10-62 et suivants et L. 225-210 et suivants du Code de commerce et aux dispositions du règlement n° 596/2014 du Parlement Européen et du Conseil du 16 avril 2014 sur les abus de marché, à acheter ou faire acheter un nombre maximal d'actions de la Société, représentant jusqu'à 10 % du capital social existant au jour de la présente Assemblée Générale, étant précisé que lorsque les actions sont rachetées pour assurer la liquidité de l'action Legrand dans les conditions définies ci-dessous, le nombre d'actions pris en compte pour le calcul de cette limite de 10 % correspond au nombre d'actions achetées, déduction faite du nombre d'actions revendues pendant la durée de la présente autorisation ;

2. décide que les actions pourront être achetées, cédées, échangées ou transférées en vue :
- d'assurer la liquidité ou d'animer le marché des actions par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement agissant dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la réglementation,
 - de mettre en œuvre (i) tout plan d'attribution d'options d'achat d'actions de la Société dans le cadre des dispositions des articles L. 225-177 et suivants et L. 22-10-56 et suivants du Code de commerce ou tout autre plan similaire, (ii) toute opération d'actionnariat salarié réservée aux adhérents d'un Plan d'Épargne Entreprise ou Groupe conformément aux dispositions des articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail ou prévoyant une attribution gratuite d'actions au titre d'un abondement en titres de la Société et/ou en substitution de la décote selon les dispositions légales et réglementaires applicables, (iii) toute attribution gratuite d'actions dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants, L. 22-10-59 et L. 22-10-60 du Code de commerce et réaliser toute opération de couverture afférente à ces opérations, aux époques où le Conseil d'administration ou la personne agissant sur délégation du Conseil d'administration appréciera, (iv) toute allocation d'actions au profit des salariés et/ou dirigeants mandataires sociaux de la Société ou du Groupe, selon les dispositions légales et réglementaires applicables,
 - de la conservation et de la remise ultérieure d'actions en échange ou en paiement dans le cadre d'opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport ; étant précisé que le nombre d'actions acquises par la Société en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure en paiement ou en échange dans le cadre d'une opération de fusion, de scission ou d'apport ne peut excéder 5 % du capital social,
 - de la remise d'actions à l'occasion d'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès par remboursement, conversion, échange, présentation d'un bon ou toute autre manière, immédiatement ou à terme, à des actions de la Société,
 - de l'annulation de tout ou partie des titres ainsi rachetés sous réserve de l'adoption de la quatorzième résolution ci-après, ou
 - de toute autre pratique qui viendrait à être admise ou reconnue par la loi ou par l'Autorité des marchés financiers ou tout autre objectif qui serait conforme à la réglementation en vigueur.

L'acquisition, la cession, le transfert ou l'échange des actions pourront être réalisés, directement ou indirectement, notamment par tout tiers agissant pour le compte de la Société, à tous moments dans les limites autorisées par les dispositions légales et réglementaires, en dehors des périodes d'offres publiques sur les titres de la Société, en une ou plusieurs fois et par tous moyens, sur tous marchés, hors marché, y compris auprès d'internalisateurs systématiques ou par voie de négociations de gré à gré, transferts de blocs, offre publique, par l'utilisation de tout instrument financier, produit dérivé, notamment par la mise en place de mécanismes optionnels, tels que des achats et ventes d'options d'achat ou de vente ou par remise d'actions consécutive à l'émission de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société par conversion, échange, remboursement, exercice d'un bon ou de toute autre manière, soit directement soit indirectement par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement.

Le prix maximum d'achat par action de la Société est fixé à 120 euros (hors frais d'acquisition) ou la contre-valeur de ce montant à la même date dans toute autre monnaie ou unité monétaire établie par référence à plusieurs monnaies, étant précisé qu'en cas d'opérations sur le capital, notamment par incorporation de réserves et attribution d'actions gratuites, et/ou de division ou de regroupement des actions, ce prix sera ajusté en conséquence.

Le montant maximal alloué à la mise en œuvre du programme de rachat d'actions est fixé à 1 milliard d'euros (ou la contre-valeur de ce montant à la même date dans toute autre monnaie ou unité monétaire établie par référence à plusieurs monnaies).

La mise en œuvre de la présente résolution ne pourra 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 seront privées de droit de vote et ne donneront pas droit au paiement du dividende.

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdéléguer dans les conditions prévues par la loi et par les statuts de la Société, pour décider et effectuer la mise en œuvre de la présente autorisation, et notamment pour en fixer les modalités, passer tout ordre sur tous marchés ou hors marché, conclure tout accord, affecter ou réaffecter les actions acquises aux différents objectifs dans les conditions légales et réglementaires applicables, effectuer toutes déclarations auprès de l'Autorité des marchés financiers ou de tout autre organisme, remplir toutes formalités et, d'une manière générale, faire tout ce qui sera utile ou nécessaire pour l'application de la présente résolution.

La présente autorisation est valable dix-huit mois à compter de la présente Assemblée Générale et prive d'effet à compter de ce jour, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute autorisation antérieure ayant le même objet.

RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

RÉSOLUTION 14 : AUTORISATION CONSENTIE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION À L'EFFET DE RÉDUIRE LE CAPITAL SOCIAL PAR ANNULLATION D' ACTIONS AUTO-DÉTENUES

Exposé des motifs

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 26 mai 2021, par périodes de 24 mois.

La résolution présente les mêmes caractéristiques que celle qui avait été approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 27 mai 2020.

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.

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

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des Commissaires aux comptes, autorise le Conseil d'administration, conformément aux dispositions des articles L. 22-10-62 et suivants et L. 225-210 et suivants du Code de commerce, à annuler, sur ses seules décisions, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, tout ou partie des actions de la Société acquises au titre des programmes d'achat d'actions autorisés et mis en œuvre par la Société et à réduire le capital social du montant nominal global des actions ainsi annulées, dans la limite de 10 % du capital social à la date de la présente Assemblée Générale, et ce par périodes de vingt-quatre mois.

La différence entre la valeur comptable des actions annulées et leur montant nominal sera imputée sur tous postes de réserves ou de primes.

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdéléguer dans les conditions prévues par la loi et par les statuts de la Société, à l'effet d'arrêter les modalités des annulations d'actions, procéder aux dites annulations et réductions de capital correspondantes, constater leur réalisation, imputer la différence entre le prix de rachat des actions annulées et leur valeur nominale sur tous postes de réserves et primes, procéder aux modifications consécutives des statuts, ainsi qu'effectuer toutes les déclarations auprès de l'Autorité des marchés financiers, remplir toutes autres formalités et, d'une manière générale, faire tout ce qui sera utile ou nécessaire pour l'application de la présente résolution.

La présente autorisation est donnée pour une période de dix-huit mois à compter de la présente Assemblée Générale et prive d'effet à compter de ce jour, à hauteur de la partie non utilisée, toute autorisation antérieure ayant le même objet.

RÉSOLUTION 15 : AUTORISATION D'ATTRIBUTIONS D' ACTIONS DE PERFORMANCE

Exposé des motifs

Le modèle économique de Legrand est un modèle créateur de valeur qui repose sur deux moteurs de croissance : d'une part, la croissance organique portée en particulier par l'innovation et, d'autre part, la croissance externe par l'acquisition de sociétés qui sont principalement des compétiteurs locaux avec de très belles positions de marché. Ces deux piliers de développement reposent évidemment sur un ensemble de « personnes clés » composé d'experts et de *managers*.

Les plans d'intéressement long terme jouent un rôle important dans la capacité du Groupe à motiver et fidéliser ce capital humain, dans un contexte international où la rétention des cadres performants est un enjeu compétitif fort. Les équipes sont ainsi concentrées sur un objectif commun de croissance et de création de valeur.

Les attributions d'actions de performance sont décidées selon un processus de sélection rigoureux conduit par un comité *ad hoc* avec pour objectif d'identifier, dans l'ensemble des filiales du Groupe, les collaborateurs les plus performants et les plus créateurs de valeur, notamment dans les fonctions de R&D, commerciales et *marketing*.

C'est dans ce contexte et afin de poursuivre la politique de fidélisation et de motivation des salariés du Groupe considérée comme une composante indispensable du modèle économique de Legrand, créateur de valeur dans la durée pour ses actionnaires, que votre Conseil d'administration propose le renouvellement de l'autorisation consentie par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 dans sa dix-septième résolution pour procéder à des attributions d'actions de performance.

L'utilisation de cette autorisation pourrait permettre à votre Conseil d'administration de procéder, dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 et suivants, L. 22-10-59 et L. 22-10-60 du Code de commerce, à des attributions gratuites d'actions, selon les modalités suivantes :

Bénéficiaires : Les bénéficiaires des attributions seraient les membres du personnel et/ou des mandataires sociaux de la Société ou des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-197-2 du Code de commerce ou certains d'entre eux.

Le nombre total d'actions de performance attribuées aux mandataires sociaux de la Société ne pourrait représenter plus de 10 % de l'ensemble des attributions effectuées sur le fondement de la présente autorisation.

Nature des actions attribuées : Il s'agirait d'actions existantes ou à émettre de la Société.

Plafond : Les actions attribuées en vertu de cette autorisation ne pourraient représenter plus de 1,5 % du capital social de la Société à la date de la décision de leur attribution par le Conseil d'administration (hors cas d'ajustement).

Périodes d'acquisition et de conservation : Les durées de la période d'acquisition et de la période de conservation, si applicable, seraient fixées par votre Conseil d'administration.

Pour le dirigeant mandataire social et les membres du Comité de Direction, le Conseil d'administration envisage de mettre en place une période d'acquisition de trois ans et une période de conservation (supplémentaire) de deux ans ; pour les autres bénéficiaires, la période d'acquisition serait de quatre ans, sans période de conservation.

En cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième ou troisième catégorie des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, l'attribution des actions audit bénéficiaire serait définitive avant le terme de la période d'acquisition.

Condition de présence : L'acquisition définitive des actions serait assujettie, en ce qui concerne l'ensemble des bénéficiaires, à une condition de présence effective dans le Groupe à l'expiration de la période d'acquisition.

Règles spécifiques applicables au dirigeant mandataire social :

■ Obligation de conservation :

Conformément à l'article L. 225-197-1 II du Code de commerce, tel que précisé par le Code de gouvernement d'entreprise, le dirigeant mandataire social devrait conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions, un pourcentage des actions attribuées fixé par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration envisage ainsi que le dirigeant mandataire social soit soumis à l'obligation de conserver au moins 30 % de toutes les actions de performances acquises dans le cadre des plans d'actions de performance jusqu'à la cessation de ses fonctions.

■ Sort des actions de performance en cas de départ avant l'expiration de la période d'acquisition :

Les règles suivantes seraient applicables au dirigeant mandataire social :

- en cas de démission du dirigeant mandataire social au cours de la période d'acquisition, celui-ci ne se verrait pas attribuer les actions attribuées initialement par le Conseil d'administration ;
- en cas de révocation, de non-renouvellement, ou de départ à la retraite du dirigeant mandataire social au cours de la période d'acquisition, celui-ci se verrait attribuer définitivement un nombre final d'actions, soumis aux critères de

performance à la date d'expiration de la période d'acquisition, calculé *prorata temporis* de sa présence au cours de la période d'acquisition au sein de la Société ;

- en cas de décès pendant la période d'acquisition, les ayants droit du dirigeant mandataire social pourront demander à ce que la propriété de la totalité des actions initialement attribuées par le Conseil d'administration au dirigeant mandataire social leur soit transférée, dans le cadre légal, sans attendre l'expiration de la période d'acquisition ;
- en cas d'invalidité absolue du dirigeant mandataire social, au sens du droit français ou du pays de résidence de ce dernier, selon les dispositions du droit français, il pourra demander à ce que la propriété de la totalité des actions qui lui ont été initialement attribuées par le Conseil d'administration lui soit transférée sans attendre l'expiration de la période d'acquisition.

Critères de performance : La détermination du nombre d'actions définitivement acquises par les bénéficiaires serait effectuée à l'issue d'une période de trois ans, grâce à l'application de critères de performance exigeants pour l'ensemble des bénéficiaires.

Le Conseil d'administration envisage la mise en place de trois critères de performance lors de l'attribution des plans à compter de la mise en œuvre de cette autorisation pour l'ensemble des bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction. Pour le dirigeant mandataire social et les membres du Comité de Direction, le Conseil d'administration envisage la mise en place de quatre critères de performance, soit un critère supplémentaire, afin de renforcer le caractère exigeant des plans d'intéressement long terme qui leur seraient attribuables.

Pour l'ensemble des bénéficiaires, les deux premiers critères seraient basés sur les objectifs publics de la Société, de croissance organique et de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions afin d'aligner les objectifs à atteindre par les bénéficiaires avec les attentes du marché.

■ **Critères de performance applicables au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de direction :**

Il est à noter que :

- les deux premiers critères de performance seraient alignés avec les objectifs publics de la Société communiqués en février, de croissance organique du chiffre d'affaires et de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, indicateurs au cœur du modèle de Legrand, basé sur la croissance rentable ;
- le troisième critère serait 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 serait basé sur la performance du cours de Bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40 et permettrait ainsi une appréciation relative de la performance, étant précisé que le principe de non-paiement en cas de performance inférieure à celle de l'indice CAC 40 (tel que décrit au point 4) ci-dessous s'appliquerait sur ce critère.

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

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

Ainsi, il est envisagé que les critères de performance soient mesurés sur une période de trois ans et que le calcul du nombre d'actions de performance faisant l'objet d'une attribution définitive en faveur du dirigeant mandataire social et des membres du Comité de Direction soit effectué selon la méthode suivante :

1) Critère de croissance organique du chiffre d'affaires :

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

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2021

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2021	Égale à 1 %	Égale à 6 %
Année 2 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Année 3 : 2023	Communiquée au marché en février 2023	Communiquée au marché en février 2023
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 marge opérationnelle ajustée avant acquisitions :

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

Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du plan d'attribution 2021

	Borne Basse de l'objectif annuel	Borne Haute de l'objectif annuel
Année 1 : 2021	Égale à 19,2 %	Égale à 20,2 %
Année 2 : 2022	Communiquée au marché en février 2022	Communiquée au marché en février 2022
Année 3 : 2023	Communiquée au marché en février 2023	Communiquée au marché en février 2023
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 %
Différence de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 ⁽²⁾	Inférieur à 0 point	Égale 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 2021, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2021-2023 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^{ème} année du plan (2nd semestre 2023) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2020), soit 69,82 € ;

■ performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de la 3^{ème} année du plan (2nd semestre 2023) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2020), soit 5 102,90 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.

■ Critères de performance applicables aux autres bénéficiaires hors dirigeant mandataire social et membres du Comité de Direction :

Pour les autres bénéficiaires, le Conseil d'administration envisage la mise en place de trois critères de performance lors de l'attribution des plans à compter de la mise en œuvre de cette autorisation.

Il est à noter que :

- les deux premiers critères de performance seraient alignés avec les objectifs publics de la Société, de croissance organique du chiffre d'affaires et de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, indicateurs au cœur du modèle de Legrand, basé sur la croissance rentable ;
- le troisième critère serait de nature extra-financière et similaire au critère extra-financier conditionnant l'attribution des précédents plans, 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.

Nature des critères de performance	Description des critères de performance et méthode de fixation des objectifs	Poids des critères de performance
Objectif de croissance organique du chiffre d'affaires	L'objectif à atteindre pour ce critère fixé annuellement correspond aux bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné. Le taux de réalisation annuel se mesure par rapport à l'objectif annuel. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3
Objectif de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions	L'objectif à atteindre pour ce critère fixé annuellement correspond aux bornes (basses et hautes) de l'objectif annuel concerné. Le taux de réalisation annuel se mesure par rapport à l'objectif annuel. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	Le taux de réalisation annuel correspond au taux d'atteinte de la feuille de route RSE annuelle. Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.	1/3

Ainsi, il est envisagé que les critères de performance soient mesurés sur une période de trois ans et que le calcul du nombre d'actions de performance faisant l'objet d'une attribution définitive en faveur des autres bénéficiaires soit effectué selon la méthode suivante :

1) Critère de croissance organique du chiffre d'affaires :

Taux de réalisation annuel ⁽¹⁾	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
Comparaison de la réalisation annuelle avec l'objectif annuel	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 des taux de réalisations annuels⁽¹⁾ sur la base du plan d'attribution 2021

Année 1 : 2021	Inférieur à -1,0 %	Entre -1,0 % et 1,0 %	Égale à 1,0 %	Entre 1,0 % et 6,0 %	Égale à 6,0 %	Entre 6,0 % et 8,0 %	Supérieur à 8,0 %
Année 2 : 2022	A définir sur la base des objectifs 2022 qui seront communiqués au marché.						
Année 3 : 2023	A définir sur la base des objectifs 2023 qui seront communiqués au marché.						

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

(2) BB correspondant à la borne basse de l'objectif concerné.

(3) BH correspondant à la borne haute de l'objectif concerné.

Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.

2) Critère de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions :

Taux de réalisation annuel ⁽¹⁾	0 %	Entre 50 % et 90 %	90 %	Entre 90 % et 110 %	110 %	Entre 110 % et 150 %	150 %
Comparaison de la réalisation annuelle avec l'objectif annuel	Inférieure à (BB ⁽²⁾ - 50 bps)	Entre (BB ⁽²⁾ - 50 bps) et BB ⁽²⁾	Égale à BB ⁽²⁾	Entre BB ⁽²⁾ et BH ⁽³⁾	Égale à BH ⁽³⁾	Entre BH ⁽³⁾ et (BH ⁽³⁾ + 50 bps)	Supérieure à (BH ⁽³⁾ + 50 bps)

Illustration de la détermination des taux de réalisations annuels⁽¹⁾ sur la base du plan d'attribution 2021

Année 1 : 2021	Inférieur à 18,7 %	Entre 18,7 % et 19,2 %	Égale à 19,2 %	Entre 19,2 % et 20,2 %	Égale à 20,2 %	Entre 20,2 % et 20,7 %	Supérieur à 20,7 %
Année 2 : 2022	A définir sur la base des objectifs 2022 qui seront communiqués au marché.						
Année 3 : 2023	A définir sur la base des objectifs 2023 qui seront communiqués au marché.						

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

(2) BB correspondant à la borne basse de l'objectif concerné.

(3) BH correspondant à la borne haute de l'objectif concerné.

Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.

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

Taux de réalisation annuel ⁽¹⁾	0 %	Entre 70 % et 100 %	Entre 100 % et 105 %	Entre 105 % et 150 %	150 %
Taux d'atteinte annuels de la feuille de route RSE du Groupe	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 réalisation est calculé de façon linéaire.

Le taux de paiement final du critère correspond à la moyenne arithmétique sur une période de trois ans des taux de réalisation annuels.

Au total, avec l'application de ces critères de performance, le nombre final d'actions définitivement attribuées pourrait ainsi varier entre 0 % et 150 % du nombre initial.

Aucun instrument de couverture des actions attribuées dans le cadre de cette autorisation ne serait mis en place par la Société.

Le Conseil d'administration serait autorisé à procéder, le cas échéant, pendant la période d'acquisition, aux ajustements du nombre d'actions attribuées gratuitement en fonction des éventuelles opérations sur le capital de la Société, de manière à préserver le droit des bénéficiaires.

En cas d'attribution d'actions à émettre, la présente autorisation emporterait, à l'issue de la période d'acquisition, augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission au profit des bénéficiaires desdites actions et renonciation corrélatrice des actionnaires au profit des attributaires à leur droit préférentiel de souscription et à la partie des réserves, bénéfices et primes ainsi incorporées, l'augmentation de capital correspondante étant définitivement réalisée du seul fait de l'attribution définitive des actions aux bénéficiaires.

La présente autorisation serait valable 38 mois à compter de la date de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 26 mai 2021. En cas de vote favorable, cette autorisation priverait d'effet, à hauteur de la partie non utilisée, l'autorisation de même nature consentie par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018.

À titre d'information, veuillez noter que la Société a mis en œuvre la précédente délégation qui avait été consentie par l'Assemblée Générale Mixte du 30 mai 2018 : en effet, le Conseil d'administration a autorisé le 30 mai 2018, l'attribution d'un nombre total cible d'actions de 524 025, soit 0,20 % du capital social au 30 mai 2018 ; l'attribution au dirigeant mandataire social représentant 3,68 % de l'attribution totale, le 29 mai 2019, l'attribution d'un nombre total cible d'actions de 619 007, soit 0,23 % du capital social au 29 mai 2019 ; l'attribution au dirigeant mandataire social représentant 3,67 % de l'attribution totale et le 26 mai 2020, l'attribution d'un nombre total cible d'actions de 469 819, soit 0,18 % du capital social au 26 mai 2020 ; l'attribution au dirigeant mandataire social représentant 2,46 % de l'attribution totale.

Quinzième résolution (Autorisation consentie au Conseil d'administration aux fins de décider d'une ou plusieurs attributions gratuites d'actions au bénéfice des membres du personnel et/ou des mandataires sociaux de la Société ou des sociétés liées ou de certains d'entre eux, emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions à émettre en raison des attributions gratuites d'actions)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité des assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des Commissaires aux comptes, conformément aux articles L. 225-197-1 et suivants, L. 22-10-59 et L. 22-10-60 du Code de commerce :

1. autorise le Conseil d'administration à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre de la Société ;
2. décide que les bénéficiaires des attributions devront être des membres du personnel et/ou des mandataires sociaux ou de certaines catégories d'entre eux, de la Société ou des sociétés liées au sens de l'article L. 225-197-2 du Code de commerce ;
3. décide que le Conseil d'administration déterminera l'identité des bénéficiaires des attributions, les conditions d'attribution et le cas échéant, les critères d'attribution des actions ;
4. décide que le nombre total d'actions émises ou à émettre pouvant être attribuées gratuitement au titre de la présente résolution ne pourra excéder 1,5 % du capital social de la Société au jour de la décision d'attribution, étant précisé que le nombre total d'actions ainsi défini ne tient pas compte des ajustements qui pourraient être opérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, pour préserver les droits des bénéficiaires des attributions gratuites d'actions ;
5. prend acte que si des attributions sont consenties aux mandataires sociaux visés à l'article L. 225-197-1 II, alinéa 1 et 2 du Code de commerce, elles ne pourront l'être que dans les conditions de l'article L. 22-10-60 du Code de commerce ;
6. décide que le nombre d'actions attribuées gratuitement aux mandataires sociaux de la Société en vertu de la présente résolution ne pourra pas représenter plus de 10 % de l'ensemble des attributions effectuées par le Conseil d'administration en vertu de la présente résolution ;
7. décide que l'attribution des actions à leurs bénéficiaires sera définitive au terme d'une période d'acquisition d'une durée minimale de trois ans, qui sera fixée par le Conseil d'administration, et que le Conseil d'administration aura la faculté de fixer une période de conservation à compter de la fin de la période d'acquisition ;
8. décide que, par exception à ce qui précède, en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième et troisième catégorie des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale, l'attribution des actions aux bénéficiaires sera définitive avant le terme de la période d'acquisition et les actions immédiatement cessibles ;

9. décide que l'acquisition définitive par l'ensemble des bénéficiaires des actions attribuées en vertu de la présente résolution sera assujettie à une ou plusieurs conditions de performance qui seront définies par le Conseil d'administration sur une période minimale de trois ans ;
10. autorise le Conseil d'administration à procéder, le cas échéant, pendant la période d'acquisition, aux ajustements du nombre d'actions attribuées gratuitement en fonction des éventuelles opérations sur le capital de la Société, telles que visées à l'article L. 225-181 du Code de commerce, de manière à préserver le droit des bénéficiaires ;
11. décide également que le Conseil d'administration déterminera, le cas échéant, les modalités de détention des actions pendant toute la période de conservation des actions, le cas échéant, et procédera aux prélèvements nécessaires sur les réserves, bénéfiques ou primes dont la Société a la libre disposition afin de libérer les actions à émettre au profit des bénéficiaires ;
12. prend acte de ce qu'en cas d'attribution gratuite d'actions à émettre, la présente autorisation emporte, à l'issue de la période d'acquisition, augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfiques ou primes d'émission au profit des bénéficiaires desdites actions et renonciation corrélative des actionnaires au profit des attributaires à leur droit préférentiel de souscription et à la partie des réserves, bénéfiques et primes ainsi incorporées, l'augmentation de capital correspondante étant définitivement réalisée du seul fait de l'attribution définitive des actions aux bénéficiaires.

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdéléguer dans les conditions prévues par la loi et par les statuts de la Société, pour déterminer les conditions et modalités d'attribution des actions, arrêter la liste des bénéficiaires ou des catégories de bénéficiaires, fixer le nombre d'actions pouvant être attribuées à chacun d'entre eux, déterminer les dates des attributions et la ou les conditions de performance, prévoir la faculté de suspendre provisoirement les droits à attribution dans les conditions prévues par la loi et les règlements applicables et conclure tous accords pour parvenir à la bonne fin des attributions envisagées.

L'Assemblée Générale décide également que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdéléguer dans les conditions prévues par la loi et par les statuts de la Société, pour constater la ou les augmentations de capital résultant desdites attributions, modifier les statuts de la Société en conséquence, effectuer toutes les formalités utiles à l'émission, à la cotation et au service financier des titres émis en vertu de la présente résolution ainsi que toutes les déclarations nécessaires auprès de tous organismes et, d'une manière générale, faire tout ce qui sera utile ou nécessaire pour l'application de la présente résolution.

La présente autorisation, donnée pour une durée de 38 mois à compter de la date de la présente Assemblée Générale, pourra être utilisée en une ou plusieurs fois et prive d'effet, à hauteur de la partie non utilisée, toute autorisation antérieure ayant le même objet.

RÉSOLUTION 16 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 12.4 DES STATUTS, EN APPLICATION DE LA NOUVELLE CODIFICATION DU CODE DE COMMERCE

Exposé des motifs

La seizième résolution a pour objet de mettre à jour l'article 12.4 des statuts suite à la création par l'Ordonnance n°2020-1142 du 16 septembre 2020, au sein du Code de commerce, d'un chapitre relatif aux sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé. Pour tenir compte du regroupement des règles propres aux sociétés cotées au sein de ce nouvel chapitre, nous vous proposons, dans l'article 12.4 des statuts, de remplacer la référence à l'article L. 225-123 alinéa 3 du Code de commerce par la référence au nouvel article L. 22-10-46 du Code de commerce.

L'article 12.4 serait donc modifié comme suit :

« Sous réserve des restrictions légales et réglementaires applicables, chaque membre de l'Assemblée a droit à autant de voix qu'il possède ou représente d'actions. Conformément à la faculté offerte par l'article L. 22-10-46 du Code de commerce, les actions entièrement libérées et pour lesquelles il est justifié d'une inscription nominative depuis deux ans au nom du même actionnaire ne bénéficient pas d'un droit de vote double. »

Seizième résolution (Modification de l'article 12.4 des statuts, en application de la nouvelle codification du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide, sur proposition du Conseil d'administration, de remplacer comme suit dans l'article 12.4 des statuts de la Société la référence à l'article L. 225-123 alinéa 3 du Code de commerce par la référence au nouvel article L. 22-10-46 du Code de commerce créé par l'Ordonnance n°2020-1142 du 16 septembre 2020 (laquelle Ordonnance a créé, au sein du Code de commerce, un chapitre relatif aux sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé) :

Article 12.4 Droit de vote

« Sous réserve des restrictions légales et réglementaires applicables, chaque membre de l'Assemblée a droit à autant de voix qu'il possède ou représente d'actions. Conformément à la faculté offerte par l'article L. 22-10-46 du Code de commerce, les actions entièrement libérées et pour lesquelles il est justifié d'une inscription nominative depuis deux ans au nom du même actionnaire ne bénéficient pas d'un droit de vote double. »

RÉSOLUTION RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

RÉSOLUTION 17 : POUVOIRS POUR FORMALITES

Exposé des motifs

Cette résolution est usuelle et permettrait au 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 26 mai 2021.

Dix-septième résolution (Pouvoirs pour formalités)

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au porteur d'une copie ou d'un extrait du procès-verbal de la présente Assemblée Générale, à l'effet d'effectuer tous dépôts, formalités et publications légaux.