

Assemblée Générale Mixte du 25 mai 2022
Réponses aux questions écrites des actionnaires

Le Conseil d'administration a reçu 11 questions écrites de la part de deux actionnaires.

Le présent document, mis en ligne le 25 mai 2022 sur le site internet de la société conformément à la loi, comporte les réponses à ces questions.

Questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable du 27 avril 2022 (questions reprises *in extenso*, sans modification)

Environnement

1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?

Legrand est en ligne avec les objectifs les plus ambitieux de l'accord de Paris en termes de réduction des gaz à effet de serre en vue de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels. Les engagements pris à horizon 2030 sont validés par le SBTi. A cet effet, Legrand s'est donné pour objectifs de réduire ses émissions de CO₂ :

- *Scopes 1 & 2 de -50% entre 2019 (177 mille tonnes de CO₂ équivalent) et 2030 (88 mille tonnes de CO₂ équivalent) ; et*
- *Scope 3 de -15% entre 2019 (2,71 millions de tonnes de CO₂ équivalent) et 2030 (2,30 millions de tonnes de CO₂ équivalent)¹.*

La feuille de route pour atteindre ces objectifs comprend :

- **Sur les *Scopes 1 & 2* :**
 - le déploiement de solutions d'efficacité énergétique ;
 - la rénovation des bâtiments (vitres athermiques, ventilation double flux, détecteurs de présence et éclairage à LED) ;
 - le déploiement de méthodes industrielles de pointe, notamment des machines à injection électriques plutôt qu'hydrauliques ;
 - la conversion de la flotte de véhicules professionnels vers des modèles hybrides et électriques en même temps que l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques sur plusieurs sites du Groupe ;
 - l'utilisation des sources d'énergie renouvelable, avec notamment de nombreux projets d'installation de panneaux photovoltaïques ;
- **Sur le *Scope 3* :**
 - engagement de fournisseurs clés à réduire d'au moins 30% leurs émissions de CO₂ d'ici 2030 ;

¹ Cet objectif étant fixé sur un périmètre représentant 81% de l'ensemble du *Scope 3* de Legrand en 2019.



- réduction du poids des matériaux utilisés et inclusion de matières recyclées dans les produits (*eco-design*) ainsi que les emballages (en visant par exemple 100% de *packaging* recyclable d'ici 2030 et en éliminant les emballages en plastique à usage unique) ;
- mobilisation de l'aval et de l'amont de la chaîne de valeur du Groupe (fournisseurs encouragés à prendre des engagements conformes à une limitation du réchauffement climatique à 1,5°C, impact favorable de l'allègement de la masse des produits, moyens de transports maritimes plutôt qu'aériens).

Les objectifs fixés pour 2030 et validés par le SBTi sont complétés par des engagements intermédiaires, visant à inscrire le Groupe dans la trajectoire fixée :

- Pour 2022, Legrand vise la neutralité carbone pour les *Scopes* 1 & 2 ainsi que pour les déplacements des collaborateurs du Groupe (partie du *Scope* 3), en participant à des projets volontaires de compensation des émissions de CO₂ résiduelles ;
- Sur la période 2022-2024, dans le cadre de sa cinquième feuille de route RSE, le Groupe s'est fixé les objectifs suivants :
 - réduire annuellement ses émissions liées aux *Scopes* 1 & 2 de -10% ;
 - encourager au moins 250 de ses fournisseurs clés à prendre l'engagement de baisser de 30% en moyenne leurs émissions de CO₂ d'ici 2030, contribuant ainsi à une diminution des émissions de *Scope* 3 du Groupe.

Enfin, à plus long terme et au-delà de 2030, le Groupe vise pour 2050 la neutralité carbone, par le biais d'une forte réduction des émissions de CO₂ sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (*Scopes* 1, 2 & 3) et la neutralisation des émissions résiduelles.

Dans le cadre des objectifs fixés, notamment ceux liés au SBTi, Legrand est organisé afin de suivre la conformité des réalisations. Elles ont vocation à être rendues publiques annuellement, Legrand ayant par exemple publié l'évolution des émissions de *Scopes* 1, 2 et 3 en page 121 du Document d'enregistrement universel 2021 accessible sur le site [legrandgroup.com](https://www.legrandgroup.com/sites/default/files/Documents_PDF_Legrand/Finance/2022/autres/Legrand_DEU_2021_VDEF_1649343357.pdf) par le lien suivant : (https://www.legrandgroup.com/sites/default/files/Documents_PDF_Legrand/Finance/2022/autres/Legrand_DEU_2021_VDEF_1649343357.pdf), et en page 122 le détail du bilan carbone 2021. Ces éléments sont également certifiés par un tiers indépendant de façon annuelle.

Par ailleurs, au sein de la Direction de la RSE, un Directeur Carbone a aussi été nommé, en charge du suivi et de l'animation de la performance du Groupe sur ce sujet.

Pour davantage d'informations sur la feuille de route carbone du Groupe dans le cadre des objectifs SBTi de 2030, il est également possible de se référer au document « *Sustainability-Linked Financing Framework* » accessible sur le site [legrandgroup.com](https://www.legrandgroup.com/sites/default/files/Documents_PDF_Legrand/Finance/2021/autres/LEG-RAND-Sustainable_Framework_1632736158.pdf) par le lien suivant : https://www.legrandgroup.com/sites/default/files/Documents_PDF_Legrand/Finance/2021/autres/LEG-RAND-Sustainable_Framework_1632736158.pdf.

L'impact financier des objectifs liés à la RSE est pleinement inclus dans les objectifs moyen-terme financiers rappelés notamment à l'occasion de la journée investisseurs du 22 septembre 2021 et qu'il est possible de voir en rediffusion sur le site internet [legrandgroup.com](https://www.legrandgroup.com). Ces objectifs comprennent notamment :

- Une marge opérationnelle ajustée (y compris frais de restructuration) de l'ordre de 20% des ventes en moyenne par an ;
- Une génération de *cash flow* libre normalisé compris en moyenne entre 13% et 15% des ventes par an (avec un objectif sur le long terme de capex compris en moyenne entre 3% et 3,5% des ventes du Groupe par an et un maintien des dépenses¹ de R&D à environ 5% des ventes annuelles également).

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

Au-delà de la réduction de ses émissions de CO₂ et de celui de sa chaîne de valeur amont et aval en termes de fournisseurs et transport, Legrand permet en complément à ses clients d'éviter des émissions de CO₂ par son offre en solutions d'efficacité énergétique.

De 2014 à fin 2021, le Groupe estime avoir ainsi permis d'éviter de rejeter plus de 13 millions de tonnes de CO₂, avec pour objectif, dans le cadre de sa cinquième feuille de route RSE, 12 millions de tonnes de CO₂ complémentaires évitées pour la période 2022-2024.

2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?

Le catalogue de Legrand est concentré sur les infrastructures électriques et numériques du bâtiment et les espaces connexes ou proches, et donc non situés dans des habitats naturels.

Par ailleurs, en ce qui concerne son empreinte industrielle et la composition de ses produits en matières et composants, Legrand n'exploite pas directement les sols et a peu d'impact sur la biodiversité dans le cadre de ses activités.

Plus spécifiquement, les sites de fabrication du Groupe sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées. Conscient des risques de pollution des sols liés à ses activités, le Groupe a mis en place des mesures de prévention.

Enfin Legrand est engagé au travers de sa nouvelle feuille de route RSE dans une démarche d'économie circulaire, visant ainsi à faire baisser encore davantage le recours aux matières premières vierges et donc réduire la sollicitation indirecte des sols et ressources fossiles. Dans ce cadre, pour la période 2022-2024, Legrand s'est donné pour objectifs :

- d'atteindre un taux d'utilisation de 15% de plastiques recyclés et de 40% de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe ;
- d'éliminer 100% du plastique à usage unique dans les emballages *flow pack* et polystyrène expansé ; et
- de couvrir 72% du chiffre d'affaires annuel du Groupe par des *Product Sustainable Profiles* (Profils de durabilité des produits), qui comprennent les PEPs (Profils Environnementaux Produits).

3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?

Les achats de matières premières et de composants (2,4 milliards d'euros en 2021) sont présentés ci-après (en pourcentage du total des achats de matières premières et composants) :

(% de la répartition des achats de matières premières et composants)	31 décembre 2021
Négoce (produits finis d'infrastructure électrique conçus par Legrand)	22 %
Sous-traitance métaux (dont valeur ajoutée)	18 %
Électronique (composants et sous-traitance)	15 %
Composants électriques et d'éclairage	9 %
Sous-traitance plastique	6 %
Autres	1 %
Composants & sous-traitance	71 %
Métaux	16 %
Matières premières plastiques	9 %
Emballages	4 %
Matières premières	29 %
Total	100 %

La pénurie et raréfaction des matières est un des risques opérationnels du Groupe suivi par la Direction Achats Groupe dans le cadre de sa politique de gestion des risques. Legrand a historiquement une politique de multi-sources d'approvisionnements, en particulier sur les ressources stratégiques. Nous identifions et estimons le risque potentiel ainsi que l'horizon de la pénurie. Nous travaillons avec les centres de R&D et laboratoires matériaux afin de trouver des solutions de substitutions. Le Groupe estime que la plupart des matières premières et des composants nécessaires à ses activités demeureront disponibles sur tous ses principaux marchés et qu'il n'est dépendant significativement d'aucun fournisseur.

Pour permettre cette gestion des approvisionnements dans un contexte mondial tendu, la Direction des Achats a mis en place les éléments suivants :

- une relation de partenariat durable et équilibrée avec ses fournisseurs stratégiques avec des engagements plus longs afin d'encourager les augmentations de capacité et l'amélioration des délais de livraison ; des réunions très régulières avec les principaux partenaires pour prioriser les besoins ;
- des actions de *redesign to cost* ou encore la gestion des inflations coordonnées avec le *Front Office* pour maîtriser les coûts et maintenir la rentabilité de son activité ;
- le déploiement du digital (*Supplier Relationship Management, Robotic Process Automation, Data Analytics*) ainsi que la mise en œuvre rapide de synergies auprès des sociétés acquises pour assurer la fiabilité des approvisionnements ;
- la durabilité et la responsabilité, en tant que pilier de la mise en œuvre d'approvisionnements durables (décarbonés et appliquant les principes de l'économie circulaire et de l'inclusivité). Le Groupe a, par exemple, recours aux matières premières recyclées, à l'optimisation de l'utilisation des ressources naturelles non renouvelables à fort potentiel d'épuisement, à la collecte et à la valorisation des produits en fin de vie au sein des filières sectorielles, ou encore à l'intégration d'engagements RSE dans les consultations fournisseurs.

Il est par ailleurs rappelé que Legrand estime ne pas être exposé à un risque lié aux ressources citées dans la question (eau, énergie et autres ressources en voie de raréfaction).

Social

4. Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).

Les critères environnementaux et sociaux sont présents à de nombreux niveaux dans l'évaluation de la rémunération au sein du Groupe et sont présents dans les systèmes de rémunération depuis 2016.

En 2021, le dispositif de rémunération variable est structuré de la manière suivante :

- Sur le bonus :
 - La part variable de la rémunération du *top management* (Directeur Général, membres du Comité de Direction, Directeur des pays) est indexée à hauteur de 10% à 20% sur la performance RSE ;
 - 5% de la part variable de la rémunération du Directeur Général est soumise à une évaluation qualitative relative à la lutte contre le changement climatique et au développement durable.
- Sur les plans d'intéressement long terme :
 - Les critères d'intéressement à long terme du Directeur Général ainsi que de l'ensemble des membres du Comité de Direction dépendent à 25% de la performance RSE ;

- Pour les autres postes clés, ces critères relèvent pour un tiers de la performance RSE.

La RSE représente 17,5% de la valeur cible de la rémunération totale annuelle du Directeur Général (20% de la rémunération variable annuelle et 25% de la rémunération long terme).

Un processus de sélection impliquant la ligne hiérarchique et la Direction Générale a pour objectif d'identifier dans l'ensemble des pays les collaborateurs les plus performants et contributifs à la création de valeur responsable au sein du Groupe. Ce dispositif concerne environ 12% des *managers* du Groupe pour la part adossée à des actions de performance (soit environ 1 300 personnes). Les trois quarts de ces attributions concernent aujourd'hui des collaborateurs hors France.

Concernant la rémunération variable annuelle du Directeur Général et les plans d'intéressement long terme applicables tant au Directeur Général et membres du Comité de Direction qu'à l'ensemble des bénéficiaires, le Conseil d'administration détermine les conditions de performance, et notamment la condition relative aux taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe. Ce taux est audité par des organismes tiers indépendants.

5. Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?

La pandémie de Covid-19 a obligé l'entreprise à adapter son mode d'organisation dans l'urgence tout en assurant la protection de ses salariés. Les modes de travail flexibles sont devenus la norme, la communication digitalisée un *must*, avec le risque de distendre le lien social.

Dans ce contexte, Legrand a démontré sa capacité de résilience en généralisant le travail à distance pour toutes les fonctions qui le permettaient et en veillant à ce que le bon équipement soit mis à disposition des salariés. Un guide du télétravail a été rédigé et diffusé à toutes les filiales du Groupe avec les bonnes pratiques et recommandations à suivre, ce qui a conduit à une généralisation encadrée de ce mode d'organisation.

En France, le Groupe a fait évoluer son accord de télétravail en mars 2022 afin de prendre en compte la demande croissante des salariés en matière d'équilibre des temps de vie, de confiance et d'autonomie. Cela permet aussi d'améliorer la marque employeur et de développer l'engagement des salariés. Cette démarche s'inscrit également dans celle d'une meilleure qualité de vie au travail.

C'est ainsi que le Groupe a lancé un programme mondial « *Serenity On 2* » qui vise à développer des initiatives concrètes en faveur du bien-être physique et psychologique.

A titre d'illustration, l'Egypte a développé un programme, dispensé par une psychologue et qui s'intitule « *Mental well being: How to take care of your mental Health during stressful times?* »

6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

La rémunération versée aux salariés du Groupe dans le monde fait régulièrement l'objet d'études de rémunération par rapport au marché local. Sur la base de ces études, nous adaptons, quand cela est nécessaire, la rémunération des collaborateurs. Ainsi dans le contexte actuel d'inflation dans de nombreux pays, nous avons décidé d'appliquer des hausses de salaire importantes pour les niveaux de qualification les plus bas, tenant compte du fait que ces personnes subissent plus directement les effets de l'inflation.

Par ailleurs, nous avons déployé depuis 2017 un socle mondial d'avantages sociaux appelé « *Serenity On* » permettant d'offrir aux parents 14 semaines de congé maternité et une semaine de

congé paternité ainsi que de couvrir les risques principaux d'hospitalisation, d'invalidité et de décès des collaborateurs. Ce programme a été déployé à plus de 97% à fin 2021 dans les filiales du Groupe. Nous avons par ailleurs renouvelé ce socle « *Serenity On* » dans la nouvelle feuille de route RSE à compter de 2022 en le complétant avec des niveaux minimums concernant la santé du quotidien pour les salariés et leurs familles (consultations, pharmacie) ainsi qu'une dimension de bien-être physique et psychologique.

En ce qui concerne les fournisseurs, nous faisons référence à la [convention n° 100 de l'OIT](#) sur l'égalité de rémunération (c'est une des huit conventions fondamentales de l'OIT) dans nos différents documents : cahier des charges achats, conditions générales d'achat, questionnaire de *scorecard* RSE.

7. Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ? Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ?

L'offre de fonds proposée aux salariés en France a été revue en 2021 avec une volonté d'amplifier la thématique responsable.

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

Sur les sept fonds non-Legrand, trois fonds bénéficient de labels responsables ISR, CIES et FINANSOL sur le cœur de l'offre (risques 3, 4 et 5).

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

Gouvernance

8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?

Le Groupe ne publie pas de charte en matière de responsabilité fiscale. Cependant, le Groupe est engagé dans une politique fiscale rigoureuse reposant sur les valeurs d'équité, de transparence et de conformité à toutes les obligations fiscales dans les pays dans lesquels il est implanté.

En effet, la politique fiscale de Legrand répond à l'approche de la norme GRI 207. Le document d'enregistrement universel 2021 de la Société, au paragraphe 4.2.3.4 « *S'engager pour une fiscalité responsable* » reprend notamment les informations sur la politique fiscale, les informations relatives à la gouvernance fiscale, au contrôle et à la gestion des risques, ainsi que les informations sur l'implication des parties prenantes.

Le Document d'enregistrement universel 2021 mentionne également que la Direction fiscale Groupe ainsi que les experts locaux sont engagés à ne pas mettre en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels. Le Groupe ne dispose d'aucune filiale ou établissement stable dans les pays de la liste noire de l'Union Européenne, répertoriés comme paradis fiscaux favorisant l'évasion fiscale.

De plus, le Groupe prépare chaque année un *reporting* d'informations pays par pays conformément aux recommandations internationales. Ce *reporting*, qui contient un niveau d'informations financières très détaillées telles que le chiffre d'affaires, le résultat avant impôt, les montants des impôts sur le revenu

payés et dus etc. est transmis à l'administration fiscale française qui peut ensuite échanger ces informations avec les administrations fiscales étrangères.

Par ailleurs, le Groupe déclare et paie ses impôts dans chacun des pays où il opère. La charge d'impôt du Groupe s'élève ainsi en 2021 à 351,9 millions d'€, soit un taux d'impôt sur les sociétés consolidé de 28%, lequel est assez proche du taux en vigueur en France, qui est pour rappel, l'un des plus élevés de l'OCDE.

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

Ces données clés témoignent de l'absence de pratiques d'optimisation fiscale agressive au sein du Groupe, et de son engagement à contribuer à l'économie des pays dans lesquels il est implanté.

9. Publiez-vous une charte de lobbying* responsable ? Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ? Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?

** « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)*

Le Groupe a mis en place un « Guide des bonnes pratiques des affaires », à destination de ses collaborateurs, qui couvre les questions relatives au conflit d'intérêt, au lobbying, aux contributions politiques ou au respect des règles de commerce international (respect des embargos, lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme).

Legrand est membre de plusieurs associations professionnelles et prend part à des démarches conjointes avec les autres acteurs du marché au sein de ces organismes (GIMELEC, IGNES, ASEC, ORGALIM, etc.). Aucune de ces associations professionnelles n'a fait l'objet de controverse au regard de l'intérêt général.

Le Groupe contribue également à travers ses experts, à des comités techniques de normalisation, par exemple au sein de l'IEC (*International ElectroTechnical Commission*).

Aucun moyen humain n'est dédié à la représentation d'intérêt chez Legrand.

10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance. Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

Legrand élabore un plan de vigilance depuis 2017, conformément à la loi française de 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres.

Ce plan, animé par la Direction RSE avec un groupe pluridisciplinaire comprend :

- La cartographie des risques couvrant les sujets Droits Humains (DH) et libertés fondamentales, Santé et Sécurité au Travail (SST) des personnes et l'Environnement, pour Legrand et ses collaborateurs et les fournisseurs du Groupe ;
- Les procédures d'évaluation régulières pour Legrand et ses fournisseurs ;
- Les actions de prévention des atteintes graves ou d'atténuation des risques ;
- Le mécanisme d'alerte ou de recueil des signalements ;
- Les dispositifs de suivi des mesures et d'évaluation de leur efficacité.

Legrand a mis en place un dispositif d'alerte éthique, accessible à tous, qui permet le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires aux chartes et guides du groupe.

La plateforme de signalement du Groupe intègre les exigences légales de la loi Sapin 2 et celles de la loi relative au devoir de vigilance. Elle permet à tous les collaborateurs et parties prenantes du Groupe de signaler des manquements éthiques. Les déclarations se font via le lien URL legrand.signalement.net, disponible dans différentes langues. Ce dispositif est complémentaire aux autres voies de signalement du Groupe (la hiérarchie ; la Direction des ressources humaines ; les correspondants éthiques ; les *compliance officers* ; l'audit interne Groupe ; le contrôle de gestion Groupe...).

Les catégories suivantes d'alerte sont couvertes :

- Corruption et trafic d'influence ;
- Travail des enfants ;
- Discrimination et harcèlement au travail ;
- Droit de la concurrence ;
- Blanchiment d'argent ;
- Fraude ;
- Travail forcé ;
- Liberté d'association et libertés syndicales ;
- Conditions de travail décentes ;
- Santé, Hygiène et Sécurité au travail ;
- Protection de l'environnement.

Le régime légal des lanceurs d'alerte couvre l'ensemble des signalements.

Concernant la question sur les organisations syndicales représentatives, le plan de vigilance a été présenté aux représentants syndicaux au niveau français et européen. Il est noté dans les perspectives d'évolution du plan de vigilance, qu'il faudrait élargir la consultation des instances représentatives du personnel au-delà du périmètre européen. Cette consultation devrait avoir lieu courant 2022 ou 2023.

Question écrite de Monsieur Christophe Zeller du 18 mai 2022 (extrait du courrier reçu)

Ne serait-il pas possible que NETATMO publie périodiquement les marques de chaudière compatible avec sa technologie et que cette liste devienne chaque année toujours plus longue. Ce serait un pas de plus vers la démarche RSE qui est la vôtre.

L'approche du Groupe Legrand concernant ses objets connectés est d'assurer qu'ils communiquent avec l'ensemble des écosystèmes du marché (approche « *open source* »). Ceci n'est pas possible dans le cadre des écosystèmes « propriétaires » pour lesquels les protocoles de communication sont fermés par les fabricants.

Netatmo met régulièrement à jour son outil de compatibilité <https://check.netatmo.com/> qui liste les marques et modèles de chaudières compatibles et non compatibles avec son offre de Thermostat.

Nous y retrouvons toutes les grandes marques y compris celles avec lesquelles le thermostat Netatmo n'est pas compatible en raison d'un système de communication propriétaire « fermé » qui n'accepte que

les interfaces de la même marque. Legrand et Netatmo développent en continue des partenariats avec l'ensemble des grands acteurs du marché.

*
* *
*

AGENDA FINANCIER :

- Détachement du dividende : **30 mai 2022**
- Paiement du dividende : **1^{er} juin 2022**
- Résultats du premier semestre 2022 : **29 juillet 2022**
Début de la « *quiet period*¹ » le 29 juin 2022
- Résultats des neuf premiers mois 2022 : **3 novembre 2022**
Début de la « *quiet period*¹ » le 4 octobre 2022

A PROPOS DE LEGRAND

Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment. Son offre complète, adaptée aux marchés tertiaire, industriel et résidentiel en fait une référence à l'échelle mondiale. Capitalisant sur des évolutions technologiques et sociétales qui ont un impact durable sur les bâtiments, Legrand a pour raison d'être d'améliorer les vies en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent avec des infrastructures électriques et numériques et des solutions connectées qui sont simples, innovantes et durables. Dans une démarche impliquant l'ensemble de ses équipes et de ses parties prenantes, le Groupe poursuit sa stratégie de croissance rentable et responsable, tirée par les acquisitions et l'innovation avec le lancement régulier de nouvelles offres – dont notamment des produits à plus forte valeur d'usage (segments à plus forte croissance : datacenters, offres connectées, programmes d'efficacité énergétique). Legrand a réalisé en 2021 un chiffre d'affaires de 7,0 milliards d'euros. Le Groupe est coté sur Euronext Paris et intégré notamment au CAC 40 et au CAC 40 ESG. (code ISIN FR0010307819).

<https://www.legrandgroup.com>

Communication financière

Legrand
Ronan Marc
Tél : +33 (0)1 49 72 53 53
ronan.marc@legrand.fr

Contact presse

TBWA Corporate
Tiphaine Raffray
Mob: +33 (0)6 58 27 78 98
tiphaine.raffray@tbwa-corporate.com

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