

## 6.2 - Rémunération des mandataires sociaux

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la présente politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024 a été établie par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Cette section intègre notamment les éléments constituant le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur recommandations du Comité des nominations et de la gouvernance et du Comité des rémunérations.

### 6.2.1 - Objectifs, principes et règles de détermination et de mise en œuvre de la politique de rémunération 2024 applicable à l'ensemble des mandataires sociaux

#### Objectifs et principes de la politique de rémunération

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération, le Conseil d'administration prend en compte les principes suivants, issus du Code de Gouvernement d'Entreprise :

- exhaustivité,
- équilibre entre les éléments de la rémunération,
- comparabilité,
- cohérence,
- intelligibilité des règles, et
- mesure.

Il veille également à ce que la politique de rémunération respecte les principes suivants :

- être en ligne avec les pratiques de marché pour des sociétés comparables,
- être adaptée à la stratégie et au contexte de la Société, et
- promouvoir la performance de la Société et sa compétitivité sur le moyen et long termes en intégrant des critères liés à la responsabilité sociétale et environnementale, dont au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise.

La politique de rémunération est par ailleurs cohérente avec les objectifs moyen-terme du Groupe, tels que confirmé au marché le 22 septembre 2021 :

- une croissance annuelle moyenne de son chiffre d'affaires, hors effets de change, comprise entre +5 % et +10 % ;
- une marge opérationnelle ajustée moyenne<sup>(1)</sup>, d'environ 20 % du chiffre d'affaires ;
- une démarche ESG exemplaire et ambitieuse, portée par des feuilles de route exigeantes, en particulier dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique et la promotion de la diversité.

Chaque année, ces objectifs moyen-terme se déclinent en objectifs annuels communiqués au marché et encadrant la politique de rémunération annuelle.

Ces objectifs annuels reposent notamment sur :

- la croissance organique et par acquisitions du chiffre d'affaires ;
- la marge opérationnelle ajustée ;
- la Feuille de Route RSE.

Le Groupe poursuivra en 2024 son développement rentable et responsable dans le cadre de sa Feuille de Route stratégique. Pour plus d'informations sur les objectifs 2024 le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse du 15 février 2024.

Ainsi, les principes de la politique de rémunération des mandataires sociaux en 2024 restent inchangés par rapport à 2023. La croissance rentable, durable et responsable, la création de valeur dans la durée et dans le respect des parties prenantes, dans une définition « élargie » de l'entreprise, sont au cœur de la politique de rémunération de la Société :

- la rémunération totale doit être équilibrée et cohérente avec la stratégie de la Société ;
- la structure de la rémunération et, en particulier, les éléments de rémunération variable basés sur la performance financière et extra-financière doivent être alignés sur les intérêts des parties prenantes et concourir à la réalisation de la croissance rentable, durable et responsable de la Société ;
- les critères de performance doivent être exigeants et correspondre aux facteurs clés de croissance rentable, durable et responsable de la Société et plus généralement être alignés sur les objectifs à court, moyen et long termes de la Société ;
- une part importante de la rémunération variable est basée sur la performance de la Société en matière de responsabilité sociétale et environnementale ;
- enfin, conformément à l'intérêt social, la politique de rémunération est simple et transparente, et garantit une certaine attractivité pour les mandataires sociaux tout en demeurant équitable et acceptable vis-à-vis des parties prenantes.

La politique de rémunération contribue ainsi à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société dans le respect de l'intérêt social.

(1) Y compris coûts liés aux restructurations.

## Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

### Détermination de la politique de rémunération

Le Comité des rémunérations examine et formule des recommandations au Conseil d'administration sur l'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et notamment sur la part variable. Le Comité des rémunérations définit les règles de fixation de cette part variable. Il veille à la cohérence de ces règles avec l'évaluation des performances des dirigeants mandataires sociaux, faite annuellement, et la stratégie à moyen terme de l'entreprise. Pour plus de détails concernant les objectifs moyen-terme de l'entreprise, le lecteur est invité à se référer au communiqué de presse de la Société du 22 septembre 2021 ainsi qu'au chapitre 2.4 du présent document d'enregistrement universel.

Concernant la rémunération des administrateurs, le Comité des rémunérations émet une recommandation sur l'enveloppe et le mode de répartition de cette rémunération. Le mode de répartition tient compte, conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, de la participation effective des administrateurs au Conseil d'administration et aux comités. Il comporte une part variable prépondérante.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est établie conformément aux pratiques de place notamment sur la base de *benchmarks* au sein des sociétés du CAC 40. Elle est évaluée annuellement par le Comité des rémunérations.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient également compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société. En particulier, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, s'assure que la structure de rémunération des mandataires sociaux, et notamment celle du Directeur Général, soit cohérente avec celle applicable aux principaux cadres du Groupe. Elle doit être composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable (annuelle et de long terme).

En ce qui concerne les critères de performance de la rémunération de long terme, les trois premiers critères de performance sont les mêmes pour l'ensemble des bénéficiaires.

Près de 20 % des *managers* Groupe en 2023 bénéficient d'intéressement à long terme, dont une majeure partie sous forme d'actions de performance. La croissance organique, la marge opérationnelle ajustée et l'atteinte des objectifs RSE à l'échelle du Groupe comptent chacune pour un tiers des critères d'attribution des plans d'intéressement à 4 ans.

Les plans d'intéressement des membres du Comité de Direction intègrent un critère complémentaire lié à la performance du cours de bourse de Legrand par rapport à l'indice CAC 40. Cette politique encourage directement la création de valeur financière et extra-financière dans la durée tout en fidélisant l'encadrement (voir paragraphes 4.1.1, 7.2 et 7.3 du présent document d'enregistrement universel).

Enfin, chaque année les *ratios* d'équité entre la rémunération du Directeur Général et celle des salariés de la Société, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, sont présentés au Conseil d'administration. Ils figurent par ailleurs au paragraphe 6.2.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

### Révision de la politique de rémunération

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, la rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux n'est revue qu'à intervalle de temps relativement long, et prend en compte l'évolution des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société.

La politique de rémunération fixe des mandataires sociaux peut toutefois être réévaluée par le Conseil d'administration de manière anticipée, notamment en cas d'évolution significative du périmètre de responsabilité des mandataires sociaux ou de décalage du positionnement de la rémunération des mandataires sociaux par rapport à d'autres sociétés comparables.

La dernière réévaluation de la politique de rémunération du Directeur Général et des administrateurs a été réalisée en 2021, afin de positionner la rémunération de ces derniers à un niveau cohérent et raisonnable par rapport au marché.

La dernière réévaluation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration a été réalisée lors de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général, en 2018.

### Modification de la politique de rémunération

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la politique de rémunération applicable pour 2023 au Président du Conseil d'administration et au Directeur Général.

Le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de proposer une augmentation du montant de l'enveloppe globale de rémunération des administrateurs à 1 300 000 euros, notamment suite à la proposition d'introduction d'une indemnité complémentaire d'un montant de 2 500 euros par déplacement au bénéfice des administrateurs résidant en dehors d'Europe, lorsque ces derniers assistent physiquement aux réunions du Conseil d'administration et/ou des comités.

### Mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil d'administration conformément aux résolutions votées par l'Assemblée Générale. Le Conseil d'administration fixe annuellement les objectifs des critères de performance de la rémunération variable (annuelle et de long terme).

### Gestion des conflits d'intérêts

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise et au Règlement Intérieur, le Conseil d'administration délibère sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ces derniers.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

En cas de situation de conflit d'intérêts potentiel pour la détermination de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux par le Comité des rémunérations, le Conseil d'administration peut décider de confier ces travaux à un Comité *ad hoc*.

#### Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération variable annuelle

Les deux premiers critères de **la partie quantitative** de la rémunération variable annuelle sont :

- la croissance organique du chiffre d'affaires, et
- la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions.

Ils sont alignés avec les objectifs publics de la Société. Ces objectifs sont habituellement communiqués au marché chaque année en février. Les critères sont donc transparents, simples et mesurables.

Le troisième critère de la partie quantitative de la rémunération variable annuelle est lié à la croissance externe de Legrand. Il est mesuré par la croissance du chiffre d'affaires par effet de périmètre.

Le quatrième critère de la partie quantitative de la rémunération variable annuelle correspond au taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE. Ce taux est audité par des organismes tiers indépendants et communiqué au marché. Le critère de taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE, et notamment l'atteinte des critères climatiques et environnementaux reposent donc uniquement sur des critères quantitatifs. La Feuille de Route RSE du Groupe agit sur 4 piliers : (i) favoriser la diversité et l'inclusion, (ii) réduire notre impact carbone, (iii) promouvoir l'économie circulaire et (iv) être un acteur responsable. Pour plus de détails sur les objectifs 2022-2024 de la Feuille de Route RSE du Groupe, le lecteur est invité à se référer notamment au chapitre 4.2 du présent document d'enregistrement universel.

L'atteinte des critères de **la partie qualitative** de la rémunération variable annuelle relève de l'appréciation du Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations. À ce titre, le Comité des rémunérations se base sur des éléments d'appréciation transmis par le *management*.

#### Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération de long terme

Les deux premiers critères de la rémunération de long terme sont les moyennes sur trois ans de la croissance organique du chiffre d'affaires et de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions. Ils sont alignés avec les objectifs publics de la Société, communiqués habituellement au marché chaque année en février.

Le troisième critère de la rémunération de long terme correspond au taux d'atteinte sur trois ans de la Feuille de Route RSE.

Le quatrième critère de la rémunération de long terme est basé sur la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40.

Ces quatre critères sont transparents, quantifiables et mesurables.

#### Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs

Les critères de répartition de la rémunération des administrateurs sont décrits au paragraphe 6.2.2.3 du présent document d'enregistrement universel.

#### Modalités d'application de la politique de rémunération en cas de changement de gouvernance

En cas de changement de gouvernance, et notamment en cas de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2024, les principes et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération applicable pour 2024, lui seraient également applicables. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, se réserve la possibilité d'adapter le niveau ainsi que la structure de rémunération (notamment s'agissant de la rémunération fixe) pour tenir compte de la situation du nouveau dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités conférées par sa fonction.

#### Modalités d'application de la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, conformément à l'article L. 22-10-8 III. alinéa 2 du Code de commerce, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application des éléments de la politique de rémunération si les conditions légales sont remplies. La dérogation doit être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Il pourrait notamment s'agir d'une modification sensible du périmètre du Groupe, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative ou d'un événement extérieur majeur affectant (i) l'atteinte d'un ou plusieurs critères de performance ou (ii) les marchés et/ou les grands concurrents de Legrand.

L'adaptation de la politique de rémunération à des circonstances exceptionnelles serait décidée, sur proposition du Comité des rémunérations, par le Conseil d'administration. Dans ce cadre, le Conseil d'administration pourrait, après avis du Comité des rémunérations, adapter les critères de performance (objectifs, cibles, poids, seuil de déclenchement...) des rémunérations variables annuelle et de long terme, tant à la hausse qu'à la baisse, étant précisé que le plafond global de ces rémunérations ne pourra, en aucun cas, être modifié.

En cas de modifications, le Conseil veillerait à refléter la performance du dirigeant et à maintenir la corrélation entre la rémunération et la performance de la Société.

Le Conseil d'administration devrait continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ces ajustements seraient ensuite soumis au vote *ex post* contraignant de l'Assemblée Générale des actionnaires et devraient être dûment motivés par le Conseil d'administration (le cas échéant, après avis, en tant que de besoin, d'un cabinet de conseil indépendant).

## 6.2.2 - Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024

### 6.2.2.1 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2024

#### A – Mandat du Président du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration élit parmi ses membres un Président qui doit être une personne physique âgée, lors de sa nomination, de moins de 65 ans. Le Président du Conseil d'administration est rééligible. Le Président du Conseil d'administration peut démissionner de ses fonctions à tout moment sans préavis. Le Conseil d'administration peut le révoquer à tout moment sans préavis. La durée du mandat de Président du Conseil d'administration est équivalente à la durée de son mandat d'administrateur, soit actuellement trois ans.

Angeles Garcia-Poveda a été nommée Présidente du Conseil d'administration le 1<sup>er</sup> juillet 2020, en remplacement de Gilles Schnepf. Le renouvellement de son mandat d'administrateur est intervenu lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023. Le Conseil d'administration l'a également reconduite dans ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration. La Présidente du Conseil d'administration en fonction n'est liée par aucun contrat de travail ou de prestations de services avec la Société ou toute autre société du Groupe.

#### B – Rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2024

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations. Elle est déterminée conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1. et en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par le Président du Conseil d'administration. Les éléments principaux pris en compte pour déterminer cette rémunération sont :

- le rôle du Président du Conseil d'administration dans le cadre de l'organisation et de la direction des travaux du Conseil d'administration ;
- l'analyse, *via* des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations des présidents non-exécutifs des sociétés du CAC 40 ; et
- les compétences et l'expérience du Président du Conseil d'administration.

À ce titre, le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des rémunérations, a considéré que, comme pour les exercices précédents, la structure de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2024, consistait à lui verser, pour seul élément de rémunération, une rémunération fixe, d'un montant de 625 000 euros. Cette décision a été prise en tenant compte des pratiques de marché et conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise.

En outre, le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé que le Président du Conseil d'administration pourrait bénéficier du régime complémentaire « frais de santé » et du régime de « prévoyance : décès, incapacité, invalidité », applicable aux cadres français du Groupe, dans la mesure où il serait assimilé, pour son statut social et fiscal, à un cadre et ce, dans les mêmes conditions que le reste du personnel de la catégorie à laquelle il est assimilé.

La cotisation de la Société au bénéfice du Président du Conseil d'administration représenterait pour l'année 2024 un montant de 7 484 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Le Président du Conseil d'administration pourrait par ailleurs bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du Code général des impôts (CGI), dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.

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

La cotisation de la Société au bénéfice du Président du Conseil d'administration représenterait pour l'année 2024 un montant de 2 782 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

### 6.2.2.2 Politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2024

#### A – Mandat du Directeur Général

Le Directeur Général est nommé par le Conseil d'administration, qui détermine sa rémunération et la durée de ses fonctions. Le Directeur Général doit toujours être une personne physique âgée, lors de sa nomination, de moins de 65 ans. Le Directeur Général peut démissionner de ses fonctions à tout moment sans préavis. Le Conseil d'administration peut le révoquer à tout moment sans préavis.

Benoît Coquart a été nommé Directeur Général à compter du 8 février 2018 pour une durée indéterminée. Il a également été nommé administrateur de la Société lors de l'Assemblée Générale du 27 mai 2020 et renouvelé lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023. Le Directeur Général n'est lié par aucun contrat de travail ou de prestations de services avec la Société ou toute autre société du Groupe.

#### B – Structure globale de la rémunération attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2024

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, définit la politique de rémunération du Directeur Général, en se basant sur l'ensemble des critères et principes rappelés au paragraphe 6.2.1. du présent chapitre.

Afin de garantir la compétitivité de la rémunération du Directeur Général, les éléments principaux pris en compte (liste non limitative) pour déterminer la structure globale de sa rémunération sont les suivants :

- le rôle clé du Directeur Général dans la conduite des affaires du Groupe ;

- l'analyse, *via* des études de marché, des pratiques en matière de rémunérations des mandataires sociaux exécutifs des sociétés du CAC 40 ; et
- les compétences et l'expérience du Directeur Général.

La rémunération est constituée de trois composantes :

- la rémunération fixe annuelle ;
- la rémunération variable annuelle, liée à la performance financière et extra-financière annuelle ; et
- la rémunération de long terme, liée à la performance financière et extra-financière sur le long terme.

La rémunération fixe annuelle du Directeur Général est déterminée en cohérence avec les responsabilités et missions assumées par ce dernier.

Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil d'administration veille à ce que les mécanismes de rémunération de long terme aient pour objectif d'inciter les dirigeants à inscrire leur action dans le long terme. Il veille également à ce que ces mécanismes aient pour objectifs de les fidéliser et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et de l'ensemble des parties prenantes.

Le Conseil d'administration souhaite ainsi favoriser la rémunération variable annuelle et la rémunération de long terme afin d'agir comme un outil de rétention et inciter à la performance financière et extra-financière.

Le Conseil d'administration a ainsi arrêté la structure de rémunération suivante applicable au Directeur Général pour l'exercice 2024 :

Composante	Objet et lien avec la stratégie	Fonctionnement	Montant / Pondération en % de la rémunération fixe
<b>Fixe</b>	<b>Rémunérer l'étendue et le niveau de responsabilité</b>	Déterminée par le Conseil d'administration, de manière équitable et compétitive sur recommandation du Comité des rémunérations en fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ du niveau de responsabilité ;</li> <li>■ des compétences et de l'expérience ;</li> <li>■ des pratiques de marché des sociétés du CAC 40.</li> </ul>	900 000 euros
<b>Variable annuelle</b>	<b>Encourager la réalisation des objectifs financiers et extra-financiers annuels de la Société</b>	Fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ordre de grandeur de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe ;</li> <li>■ objectifs annuels à atteindre ;</li> <li>■ nature et pondération des critères de performance ;</li> <li>■ proportion entre quantifiable et qualitatif.</li> </ul> <p><b>Dont quantifiable (80 %) :</b></p> <p>structuré pour motiver l'atteinte de critères de performance précis et ambitieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ financiers (croissance organique, marge opérationnelle ajustée avant acquisitions, croissance externe) ;</li> <li>■ extra-financiers (taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe, avec 4 piliers : favoriser la diversité et l'inclusion, réduire l'empreinte carbone, promouvoir l'économie circulaire, être un acteur responsable).</li> </ul> <p><b>Dont qualitatif (20 %) :</b></p> <p>structuré pour prendre en compte les initiatives de l'année mises en œuvre pour accompagner la croissance et le développement des talents.</p>	Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % de la rémunération fixe
<b>Long terme</b>	<b>Encourager la performance financière et extra-financière sur le long terme</b>  <b>Retenir et fidéliser sur le long terme</b>	Fixée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en fonction des priorités stratégiques, des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ objectifs à atteindre ;</li> <li>■ nature et pondération des critères de performance future.</li> </ul> <p>Déterminée après application d'une condition de présence et de 4 critères de performance exigeants (chacun comptant pour 1/4) mesurés sur 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ objectif de croissance organique du chiffre d'affaires (moyenne sur 3 ans des réalisations) ;</li> <li>■ objectif de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions (moyenne sur 3 ans des réalisations) ;</li> <li>■ taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe (moyenne sur 3 ans des réalisations) ;</li> <li>■ 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).</li> </ul>	Valeur minimum : 0 % Valeur attribuée (valeur cible) : 200 % de la rémunération fixe Valeur maximum : 150 % du nombre d'actions initialement attribuées en fonction des réalisations des critères de performance future

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

### Mise en œuvre de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de 2024

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé des principes ci-dessous, concernant la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2024.

- **Une rémunération fixe annuelle dont le montant s'élève à 900 000 euros.**

Ce montant, identique à celui de 2023, a été fixé par le Conseil d'administration du 20 mars 2024.

- **Une rémunération variable annuelle dont la valeur cible a été fixée à 100 % de la rémunération fixe annuelle (80 % quantifiable et 20 % qualitatif).**

Elle peut varier entre 0 % et 150 % de la rémunération fixe en fonction du niveau d'atteinte de critères quantifiables et qualitatifs détaillés au paragraphe « Choix des critères de performance quantifiable de la rémunération variable annuelle et méthode de fixation des objectifs » du paragraphe 6.2.2.2, C du présent chapitre.

- **Une rémunération de long terme sous forme de plans d'actions de performance dont la valeur cible a été fixée à 200 % de la rémunération fixe annuelle.**

Elle donnera droit, le cas échéant, à l'attribution d'actions. Le nombre d'actions pourra ensuite varier entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale, en fonction du niveau d'atteinte de quatre critères financiers et extra-financiers mesurés sur une moyenne de trois ans. Ces critères sont détaillés au paragraphe 6.2.2.2, C, « Choix des critères de performance de la rémunération variable de long terme et méthode de fixation des objectifs » du présent chapitre.

### C – Détermination des principes de calcul, critères et pondérations applicables aux éléments variables annuels et long terme de la rémunération attribuable au Directeur Général au titre de l'exercice 2024

Le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des rémunérations et en adéquation avec les meilleures pratiques de gouvernance, a décidé d'introduire un mécanisme de restitution (dit « *clawback* ») qui permet au Conseil d'administration, sur avis du Comité des rémunérations, de ne pas verser ou de demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable annuelle et de long terme en cas (i) de fraude du

Directeur Général et/ou (ii) de faute lourde du Directeur Général ayant un impact négatif significatif pour le Groupe.

### Rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre de l'exercice 2024

Les principes de calcul de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2024 incluent les critères applicables et leur pondération figurant dans le tableau ci-après. Ils ont été déterminés par le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des rémunérations.

En application de l'article L. 22-10-34 II. du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à son approbation préalable par l'Assemblée Générale (vote « *ex post* »).

Le Conseil d'administration du 20 mars 2024 a décidé de reconduire la nature des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle établis depuis l'exercice 2021, ainsi que leur valeur cible et leur valeur maximum.

En effet, le Conseil d'administration a estimé que les critères de la rémunération variable sont au cœur du modèle de croissance et de création de valeur de Legrand. En effet, le modèle de développement de Legrand s'appuie sur deux moteurs de croissance pour renforcer continuellement ses positions de *leadership*. Le premier moteur : la croissance organique est nourrie notamment par l'innovation (lancements réguliers de produits nouveaux à plus forte valeur d'usage), et les initiatives commerciales. Le second moteur : la croissance par acquisitions ciblées est une composante clé du modèle de développement de Legrand, avec depuis 1954, 188 sociétés acquises. Le modèle de développement de Legrand se caractérise par une forte capacité d'adaptation aux évolutions des environnements économiques, géopolitiques et sociaux de ses marchés. Cette aptitude se traduit par le maintien dans le temps d'une rentabilité de premier plan. Ainsi, le Groupe a enregistré une marge opérationnelle ajustée ayant représenté près de 20 % de ses ventes de 2010 à 2023, avec un minimum de 19,0 % en 2020 lié à la crise sanitaire, et un maximum de 21 % en 2023.

La stratégie est portée par une organisation réactive et proche de ses marchés avec :

- des équipes fortement engagées, avec près de 38 000 collaborateurs en 2023 dans environ 90 pays ; et
- une culture d'entreprise tournée vers la performance (financière et extra-financière).

Choix des critères de performance quantifiable de la rémunération variable annuelle et méthode de fixation des objectifs

Critère de performance	Raisons du choix de critère	Méthode de fixation des objectifs
Croissance organique du chiffre d'affaires	Alignement avec les objectifs annuels publics	Les bornes des objectifs de performance à atteindre sont cohérentes avec les objectifs de l'année de la Société, communiqués au marché lors de la publication des comptes annuels de l'année précédente (février)
Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions	Alignement avec les objectifs annuels publics	
Croissance externe	Cohérence avec le modèle de croissance du Groupe	Cohérence avec le modèle de croissance du Groupe (mesurée par la croissance sur l'année du chiffre d'affaires par effet de périmètre)
Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE	La Feuille de Route RSE est au cœur du modèle de développement du Groupe. Elle vise à assurer une croissance rentable, durable et responsable	Cohérence avec les engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité sociétale et environnementale dans le cadre de la Feuille de Route RSE du Groupe

Critères et objectifs de la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2024

				Min	Cible	Max			
<b>Quantifiable : 80 % de la rémunération fixe en cible</b>	Croissance organique du chiffre d'affaires	Croissance organique du chiffre d'affaires 2024	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>15 %</b>	22,5 %			
			Valeur de l'indicateur	-2 %	0 %	2 %			
	Marge opérationnelle	Marge opérationnelle ajustée 2024 (à périmètre 2023)	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>40 %</b>	60 %			
			Valeur de l'indicateur	20 %	20,4 %	20,8 %			
	Croissance externe	Croissance du chiffre d'affaires 2024 par effet de périmètre	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>10 %</b>	15 %			
			Valeur de l'indicateur	0 %	5 %	10 %			
	Responsabilité Sociétale et Environnementale	Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe <sup>(1)</sup>	En % de la rémunération fixe	0 %	<b>15 %</b>	22,5 %			
			Valeur de l'indicateur	70 %	100 %	130 %			
<b>TOTAL QUANTIFIABLE</b>				<b>0 %</b>	<b>80 %</b>	<b>120 %</b>			
<b>Qualitatif : 20 % de la rémunération fixe en cible</b>	Innovation et position concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Innovation et Recherche &amp; Développement (nouveaux produits et transformation des <i>process</i> industriels).</li> <li>■ Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits dans les segments à plus forte croissance.</li> <li>■ Évolution des parts de marché.</li> </ul>		0 %	<b>10 %</b>	15 %			
			Qualité de la croissance externe	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions.</li> <li>■ Attention portée aux multiples payés.</li> <li>■ Qualité de l'arrimage (à court et moyen terme).</li> </ul>		0 %	<b>5 %</b>	7,5 %	
					Développement des talents	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés.</li> <li>■ Attraction des talents et initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur.</li> </ul>		0 %	<b>5 %</b>
	<b>TOTAL QUALITATIF</b>						<b>0 %</b>	<b>20 %</b>	<b>30 %</b>
	<b>TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE</b>						<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>150 %</b>

(1) La Feuille de Route RSE du Groupe repose sur 4 piliers :

- favoriser la diversité et l'inclusion ;
- réduire notre impact carbone : grâce notamment aux offres d'efficacité énergétique du Groupe, en permettant à nos clients d'éviter l'émission de 12 millions de tonnes de CO<sub>2</sub>, en réduisant chaque année de 10 % les émissions de CO<sub>2</sub> des Scopes 1 et 2 du Groupe en améliorant l'efficacité énergétique de nos usines et via le déploiement des énergies renouvelables et en encourageant au moins 250 fournisseurs clés de Legrand à avoir un objectif officiel de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de 30 % en moyenne d'ici 2030 ;
- promouvoir l'économie circulaire en atteignant un taux d'utilisation de 15 % de plastiques recyclés et de 40 % de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe, en éliminant 100 % du plastique à usage unique dans les emballages flow pack et polystyrène expansé et en couvrant 72 % du chiffre d'affaires annuel du Groupe par des product sustainable profiles (Profil de durabilité des produits) ; et
- être un acteur responsable.

Pour plus de détails sur les objectifs 2022-2024 de la Feuille de Route RSE du Groupe et notamment sur les objectifs climatiques et environnementaux, le lecteur est invité à se référer notamment au chapitre 4.2 du présent document d'enregistrement universel.

### Rémunération de long terme du Directeur Général au titre de l'exercice 2024

Au titre de l'exercice 2024, le Directeur Général bénéficie d'un plan d'actions de performance (le « **Plan Actions de Performance 2024** »).

L'attribution initiale sera convertie en actions lors du Conseil d'administration devant se tenir le 29 mai 2024, à l'issue de l'Assemblée Générale. Elle correspond à 200 % de la rémunération fixe annuelle en valeur cible, avec une variation possible comprise entre 0 % et 150 % de l'attribution initiale en fonction des critères de performance future.

La nature des critères de performance n'a pas été modifiée par rapport à la politique de rémunération 2023. En effet, le Conseil d'administration a estimé que les critères de performance au titre de la rémunération long terme étaient alignés avec la stratégie de la Société à long terme et les objectifs de création de valeur à moyen terme.

*Choix des critères de performance de la rémunération variable de long terme et méthode de fixation des objectifs*

**Les deux premiers critères** de performance sont alignés avec les objectifs publics de la Société communiqués

habituellement en février. 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 et environnementale dans le cadre de sa Feuille de Route RSE. Cette dernière est au cœur du modèle de Legrand et vise à assurer une croissance durable et responsable dans le respect de l'ensemble des parties prenantes.

**Le quatrième critère** est basé sur la performance du cours de bourse de l'action Legrand par rapport à celle de l'indice CAC 40. 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'applique 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 de l'ensemble des parties prenantes. Ils sont transparents.

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

Les critères de performance sont mesurés sur une période de trois ans. Le calcul du nombre d'actions de performance fait l'objet d'une attribution définitive en faveur du Directeur Général selon la méthode suivante :

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

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	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 <sup>(2)</sup> - 2 points)	Entre (BB <sup>(2)</sup> - 2 points) et BB <sup>(2)</sup>	Égale à BB <sup>(2)</sup>	Entre BB <sup>(2)</sup> et BH <sup>(3)</sup>	Égale à BH <sup>(3)</sup>	Entre BH <sup>(3)</sup> et (BH <sup>(3)</sup> + 2 points)	Supérieure à (BH <sup>(3)</sup> + 2 points)

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

(2) BB (Borne Basse) correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses, établies en cohérence avec l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH (Borne Haute) correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes, établies en cohérence avec l'objectif annuel communiqué au marché.

#### Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du Plan Actions de Performance 2024

	Borne Basse établie sur la base de l'objectif annuel	Borne Haute établie sur la base de l'objectif annuel
Année 1 : 2024	Égale à -2 %	Égale à 2 %
Année 2 : 2025	Alignée avec les objectifs annuels communiqués au marché en février 2025	Alignée avec les objectifs annuels communiqués au marché en février 2025
Année 3 : 2026	Alignée avec les objectifs annuels communiqués au marché en février 2026	Alignée avec les objectifs annuels communiqués au marché en février 2026
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB <sup>(1)</sup>	BH <sup>(2)</sup>

(1) BB correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes basses, établies en cohérence avec l'objectif annuel communiqué au marché.

(2) BH correspondant à la moyenne sur 3 ans des bornes hautes, établies en cohérence avec l'objectif annuel communiqué au marché.

### 2) Critère de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	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 <sup>(2)</sup> - 50 bps)	Entre (BB <sup>(2)</sup> - 50 bps) et BB <sup>(2)</sup>	Égale à BB <sup>(2)</sup>	Entre BB <sup>(2)</sup> et BH <sup>(3)</sup>	Égale à BH <sup>(3)</sup>	Entre BH <sup>(3)</sup> et (BH <sup>(3)</sup> + 50 bps)	Supérieure à (BH <sup>(3)</sup> + 50 bps)

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

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

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

#### Illustration de la détermination de l'objectif sur 3 ans sur la base du Plan Actions de Performance 2024

	Borne Basse établie sur la base de l'objectif annuel	Borne Haute établie sur la base de l'objectif annuel
Année 1 : 2024	Égale à 20,0 %	Égale à 20,8 %
Année 2 : 2025	Communiquée au marché en février 2025	Communiquée au marché en février 2025
Année 3 : 2026	Communiquée au marché en février 2026	Communiquée au marché en février 2026
Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels	BB <sup>(1)</sup>	BH <sup>(2)</sup>

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

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

### 3) Taux d'atteinte annuels de la Feuille de Route RSE du Groupe

Taux de paiement <sup>(1)</sup>	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 <sup>(1)</sup>	0 %	30 %	Entre 30 % et 150 %	150 %
Différence de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 <sup>(2)</sup>	Inférieure à 0 point	Égale à 0 point	Entre 0 point et 15 points	Supérieure à 15 points

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

(2) Pour le Plan Actions de Performance 2024, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2024-2026 avec la méthode de calcul suivante :

- performance du cours de bourse de Legrand : comparaison de la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2<sup>nd</sup> semestre de la 3<sup>e</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2026) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2<sup>nd</sup> semestre de l'année précédant la 1<sup>ère</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2023), soit 88,72 € ;
- performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2<sup>nd</sup> semestre de la 3<sup>e</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2026) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2<sup>nd</sup> semestre de l'année précédant la 1<sup>ère</sup> année du plan (2<sup>nd</sup> semestre 2023), soit 7 243,24 points.

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

#### Période d'acquisition et sort des actions de performance en cas de départ du Directeur Général avant l'expiration de la période d'acquisition

La période d'acquisition pour le Directeur Général est de trois ans. La période de conservation (supplémentaire) est de deux ans. À l'issue de la période d'acquisition des actions de performance attribuées en 2024, il sera procédé à la vérification des critères de performance et de la condition de présence. Pour cette dernière, les règles suivantes sont applicables :

- en cas de démission du Directeur Général au cours de la période d'acquisition, celui-ci ne se verrait pas attribuer les actions attribuées initialement par le Conseil d'administration ;
- en cas de révocation, de non-renouvellement ou de départ à la retraite du Directeur Général au cours de la période d'acquisition, celui-ci se verrait attribuer définitivement un nombre final d'actions, soumis aux critères de performance à la date d'expiration de la période d'acquisition, calculé *pro rata temporis* de sa présence au cours de la période d'acquisition au sein de la Société ;
- en cas de décès pendant la période d'acquisition, les ayants droit du Directeur Général pourront demander que la propriété de la totalité des actions initialement attribuées par le Conseil d'administration au Directeur Général leur soit transférée, dans le cadre légal, sans attendre l'expiration de la période d'acquisition ;
- en cas d'invalidité absolue du Directeur Général, au sens du droit français ou du pays de résidence de ce dernier, selon les dispositions du droit français, il pourra demander le transfert de la propriété de la totalité des actions qui lui ont été initialement attribuées par le Conseil d'administration sans attendre l'expiration de la période d'acquisition.

#### Obligation de conservation

En application de l'article L. 22-10-59 du Code de commerce précisé par le Code de Gouvernement d'Entreprise, le Directeur Général devra conserver au nominatif, jusqu'à la cessation de ses fonctions, un pourcentage des actions attribuées. Le Conseil d'administration a ainsi décidé que le Directeur Général sera soumis à l'obligation de conserver au moins 30 % de toutes les actions de performances acquises dans le cadre des plans d'actions de performance jusqu'à la cessation de ses fonctions.

#### Engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture

Aucun instrument de couverture des actions de performance n'a été mis en place par la Société. En outre, le Directeur Général a pris l'engagement formel de n'utiliser aucun instrument de couverture pour les actions de performance qui lui ont été attribuées.

#### D – Autres éléments de la politique de rémunération

##### Rémunération au titre du mandat d'administrateur de la Société et de mandats au sein d'autres sociétés du Groupe

Aucune rémunération n'est allouée au Directeur Général au titre de son mandat d'administrateur de la Société ou de toute autre société du Groupe.

##### Rémunération exceptionnelle

Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu.

##### Engagements visés par les dispositions de l'article L. 22-10-9, I, 4<sup>o</sup> du Code de commerce

##### Régimes de retraite

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

Le Directeur Général continue de bénéficier du régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies relevant de l'article 83 additionnel du CGI. Le Directeur Général était affilié à ce régime avant sa nomination, et continue à en bénéficier dans les mêmes conditions que le reste du personnel concerné.

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

La cotisation de la Société au bénéfice du Directeur Général représenterait au titre de l'année 2024 un montant de 2 782 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

### Indemnités de départ

Le Directeur Général ne bénéficie d'aucun engagement correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ses fonctions, ou postérieurement à celles-ci (« parachutes dorés »). Il n'en bénéficie pas y compris en cas de changement de contrôle de la Société.

### Clause de non-concurrence

Compte tenu du profil du Directeur Général et afin de protéger les intérêts de la Société et des actionnaires, le Conseil d'administration du 20 mars 2018 a autorisé la conclusion d'un accord de non-concurrence entre la Société et le Directeur Général. Aux termes de cet accord, le Directeur Général s'engage à ne pas exercer une activité concurrente de celle de Legrand pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions.

Le Conseil d'administration de la Société se prononcera, au moment de la cessation des fonctions du Directeur Général, sur l'application ou non de cette clause de non-concurrence. Il pourra renoncer à l'application de cette clause unilatéralement.

En cas de mise en œuvre, le respect de cet engagement par le Directeur Général donnerait lieu, pendant une durée d'un an à compter de la date de la cessation de ses fonctions, au versement par la Société d'une indemnité mensuelle. Cette dernière serait égale à la moyenne mensuelle du salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois de présence dans la Société. À ce titre, le salaire de référence s'entend par le salaire fixe et la rémunération variable annuelle hors les sommes reçues au titre de la rémunération variable de long terme. Ce montant est inférieur au plafond maximum recommandé par le Code de Gouvernement d'Entreprise.

Conformément à l'article R. 22-10-14, III. du Code de commerce, le versement de l'indemnité au titre de cet engagement de non-concurrence serait exclu dans l'hypothèse où le Directeur Général ferait valoir ses droits à la retraite.

## 6.2.2.3 Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2024

### A – Mandat des administrateurs

Les administrateurs sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de trois ans, sous réserve des dispositions statutaires concernant la limite d'âge et des dispositions légales ou issues du Code de Gouvernement d'Entreprise relatives au cumul des mandats. Ils sont rééligibles sous les mêmes réserves.

Les administrateurs peuvent démissionner à tout moment sans préavis. Les administrateurs sont révocables à tout moment par l'Assemblée Générale sans préavis. Les fonctions d'administrateur représentant les salariés prennent fin automatiquement par anticipation en cas de rupture du contrat de travail.

### Intéressement et participation

La Société a mis en place depuis de nombreuses années un accord d'intéressement et de participation dérogatoire au bénéfice de l'ensemble de ses salariés et de ceux de ses principales filiales françaises. Le Directeur Général n'en bénéficie plus depuis sa nomination en qualité de Directeur Général, le 8 février 2018.

### Autres éléments de rémunération non monétaires (voiture de fonction, régime de prévoyance, régime de complémentaire santé)

Le Directeur Général bénéficie d'un véhicule de statut. L'avantage en nature pour la mise à disposition du véhicule de statut représenterait au titre de l'année 2024 un montant de 7 097 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

En outre, le Conseil d'administration du 7 février 2018 a décidé que le Directeur Général continuerait à bénéficier du régime complémentaire « frais de santé » et du régime de « prévoyance : décès, incapacité, invalidité », applicable aux cadres français du Groupe, dans la mesure où il serait assimilé, pour son statut social et fiscal, à un cadre et ce, dans les mêmes conditions que le reste du personnel de la catégorie à laquelle il est assimilé.

La cotisation de la Société au bénéfice de Benoît Coquart représenterait au titre de l'année 2024 un montant de 7 484 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

### Clause de « clawback »

Le Conseil d'administration, sur avis du Comité des rémunérations, pourrait décider de ne pas verser ou de demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable annuelle et de long terme en cas (i) de fraude du Directeur Général et/ou (ii) de faute lourde du Directeur Général ayant un impact négatif significatif pour le Groupe.

### B – Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2024

Le Conseil d'administration effectue la répartition de la rémunération entre les administrateurs sur recommandation du Comité des rémunérations, sur la base d'un montant global autorisé par l'Assemblée Générale. Ce montant global de rémunération autorisé par l'Assemblée Générale du 27 mai 2020 est de 1 200 000 euros. Il reste valable jusqu'à l'adoption d'une nouvelle résolution par l'Assemblée Générale prévoyant un nouveau montant. Le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé de proposer de porter ce montant global à 1 300 000 euros. L'augmentation de l'enveloppe a été décidée afin d'anticiper un nombre plus important de réunions et le paiement d'une indemnité forfaitaire par déplacement aux administrateurs résidant hors du continent européen.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

Il est rappelé que ni la Présidente du Conseil d'administration, ni le Directeur Général ne perçoivent de rémunération au titre de leur mandat d'administrateur de la Société.

Par conséquent, la rémunération est répartie entre les autres administrateurs incluant les deux administrateurs représentant les salariés.

La répartition de la rémunération entre les administrateurs tient compte de leur participation effective au Conseil d'administration et aux comités spécialisés. L'exercice de missions particulières telles que celle d'Administrateur Référent peut donner lieu à l'attribution d'une rémunération supplémentaire ou au versement d'une rémunération exceptionnelle.

Le Conseil d'administration du 20 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de la politique de rémunération suivante :

- 25 000 euros annuels au titre de la partie fixe de la rémunération des administrateurs. Cette somme est majorée de 5 000 euros pour chaque présence à une séance du Conseil d'administration ;
- 3 000 euros pour chaque administrateur membre d'un comité spécialisé pour chaque présence à une réunion du comité spécialisé ;
- 20 000 euros supplémentaires sont versés au Président du Comité d'audit et 10 000 euros supplémentaires sont versés aux Présidents des autres comités spécialisés ; et
- 2 500 euros supplémentaires par déplacement pour les administrateurs résidant hors du continent européen, s'ajoutant à la rémunération variable. Cette somme ne serait

pas perçue en cas de participation par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

Ces règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont conformes au Code de Gouvernement d'Entreprise qui recommande que la part variable de la rémunération des administrateurs soit prépondérante.

En cas de décision par le Conseil d'administration de confier à tout administrateur une mission ou un mandat spécifique, celui-ci pourra recevoir une rémunération exceptionnelle. Son montant sera proportionné à cette mission ou ce mandat est conforme aux pratiques de marché.

Compte tenu des missions particulières exercées par l'Administrateur Référent, le Conseil d'administration a décidé de lui attribuer un montant supplémentaire de rémunération de 20 000 euros. Les informations relatives aux missions de l'Administrateur Référent sont mentionnées au paragraphe 6.1.2 du présent document d'enregistrement universel.

Conformément à la Charte des administrateurs intégrée au Règlement Intérieur, tout administrateur doit, en cours de mandat, faire progressivement l'acquisition d'un nombre d'actions équivalent à une année de sa rémunération.

Le nombre minimum d'actions qu'il doit détenir à titre personnel et conserver tout au long de son mandat est de 500 actions.

Enfin, chaque administrateur a droit au remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais de voyages et de déplacement qu'il aurait engagés dans l'exercice de ses fonctions, dans la limite des plafonds prévus par la politique applicable au sein de la Société.