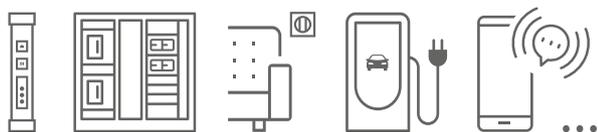


ENSEMBLE AMÉLIORER LES VIES

2022 Rapport
intégré



Sommaire

Message de Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand	2
Le profil de notre Groupe	4
Notre raison d'être	4
Nos valeurs	4
Notre histoire	5
Legrand aujourd'hui	6
Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme	8
Notre modèle de création de valeur	12
Notre stratégie	14
Un spécialiste dans une industrie porteuse	14
Nos atouts dans ce marché porteur	16
Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique	20
La Responsabilité Sociétale et Environnementale chez Legrand	22
Notre politique RH intégrée à la stratégie de l'entreprise	23
Notre ambition à moyen terme	24
Notre performance intégrée	25
Notre performance historique	25
Notre performance financière et extra-financière en 2022	26
La reconnaissance de notre performance extra-financière	28
Notre stratégie en matière de gestion des risques	29
Une gouvernance dédiée	30
À propos de ce rapport	30

Message de Benoît Coquart, Directeur Général de Legrand

2022 signe une nouvelle année de performances financières et extra-financières de premier plan, en ligne avec nos objectifs moyen terme, et ce malgré les défis inédits d'un environnement encore très perturbé."



Benoît Coquart, Directeur Général

Dépassant 8,3 milliards d'euros, le chiffre d'affaires de l'année est en forte hausse de +19,2 %. Cette performance traduit notamment une forte dynamique commerciale et le *pricing power* du Groupe, avec une gestion très active de la *supply chain* dans un contexte de tensions sur les approvisionnements.

Les indicateurs de rentabilité demeurent très robustes : la marge opérationnelle ajustée atteint 20,4 % des ventes, le résultat net part du Groupe ajusté⁽¹⁾ est en hausse de +26,8 % et le *cash-flow* libre normalisé représente 14,5 % du chiffre d'affaires annuel.

La performance extra-financière est aussi au rendez-vous avec un taux de réalisation pour la première année de notre cinquième feuille de route RSE de 123 %. Les avancées significatives de l'année comprennent notamment une réduction des émissions de CO₂ (*Scopes 1 & 2*) de -15 % ou encore une progression du taux de féminisation des postes de *manager* à 28,5 %.

Les performances de 2022 confirment la pertinence du modèle de développement et de création de valeur du Groupe

Nous avons poursuivi notre développement par le lancement de nouveaux produits, notamment dans les domaines très porteurs que sont l'efficacité énergétique, les *datacenters* ou encore les produits connectés. Ces trois segments à plus forte croissance représentent aujourd'hui un tiers de notre activité.

Nous continuons aussi à renforcer nos parts de marché sur des marchés prometteurs par une croissance externe ciblée, avec 7 sociétés qui ont rejoint Legrand sur un an.

(1) Pour davantage d'informations, voir le communiqué de presse du 9 février 2023

Par ailleurs, le Groupe travaille toujours activement à l'amélioration continue de sa performance opérationnelle, avec notamment le déploiement de l'industrie 4.0, désormais déployée dans 80 % de nos principaux sites.

Sur le plan extra-financier, nous avons lancé en 2022 notre nouvelle Feuille de Route RSE sur trois ans. Structurée en 4 axes et 15 priorités et répondant à 10 Objectifs de Développement Durable, elle fut l'objet d'une journée investisseurs dédiée, en mars 2022, illustrant son rôle central dans notre stratégie intégrée.

La capacité à créer de la valeur sur le long terme fait de notre Groupe une référence de son industrie

Sur un temps plus long, l'accélération de la croissance rentable et responsable de Legrand se traduit par une création de valeur financière et extra-financière de premier plan.

Ainsi, depuis fin 2017, la croissance du chiffre d'affaires a été supérieure à +50 % : résultat d'une stratégie claire portée par l'innovation, avec environ 5 % du chiffre d'affaires investi en R&D, et des acquisitions *bolt-on*.

Sur la même période, la marge opérationnelle ajustée moyenne a été de 20 % du chiffre d'affaires et le résultat net ajusté et le *cash-flow* libre ont crû respectivement de +83 % et +49 %.

Les avancées en matière de RSE se sont matérialisées par une réduction de -34 % des émissions de CO₂e (Scopes 1 & 2), et une forte progression des taux de féminisation des fonctions *managériales* (grade Hay 14+) à +6,4 points (à 28,5 %) et des postes clés (grade Hay 20+) à +9,6 points (à 24,4 %).

« Améliorer les vies » pour accompagner un monde en pleine mutation

Publiée en 2020, notre raison d'être fédère parties prenantes internes et externes autour d'un projet d'entreprise et d'une ambition commune tout en nourrissant notre stratégie rentable et responsable.

Par nos offres, nous améliorons le quotidien avec toujours plus de confort, de simplicité, d'efficacité et de durabilité, pour l'ensemble de nos utilisateurs, professionnels comme particuliers.

Le bon positionnement du Groupe, dans une industrie dynamique, avec des mégatendances porteuses, des politiques d'innovation et de croissance externe réussies, nous rendent confiants dans notre capacité à continuer le développement de nos parts de marché, notamment sur nos segments à plus forte croissance.

L'amélioration des vies passe également par une forte attention à nos parties prenantes. Un des socles de la politique RSE de Legrand tient à la priorité accordée au développement de ses collaborateurs. Ainsi, nous favorisons la diversité, l'inclusion et la formation, facteurs différenciants et attractifs pour les nouveaux talents et de fidélisation des collaborateurs, tout en veillant à garantir la santé et sécurité sur nos sites. L'adhésion à une vision RSE claire a notamment contribué au fort taux d'engagement enregistré lors de notre dernière enquête mondiale en 2021 parmi nos collaborateurs (80 %).

Aux bornes du Groupe, notre action vise parallèlement à diminuer nos externalités négatives, par exemple en alignant nos objectifs de baisse des émissions de CO₂ d'ici 2030 sur une trajectoire de 1,5°C en poursuivant notre mécénat dans le cadre de la Fondation Legrand ou aux côtés d'Electriciens Sans Frontières et nos engagements, notamment aux côtés du Pacte Mondial des Nations Unies.

Les objectifs fixés en termes de RSE, doublés d'une approche exigeante des risques, sont d'autant plus importants qu'ils renforcent Legrand dans sa capacité à anticiper et à s'adapter face à de nouveaux défis (dérèglement climatique, pandémies, instabilité géopolitique, cybercriminalité, etc.).

Ainsi, des piliers stratégiques éprouvés, une vision claire de nos objectifs à moyen terme, et l'engagement constant et déterminé des équipes, constituent plus que jamais des atouts différenciants pour un développement réussi et vertueux dans un monde en pleine mutation. »

Notre raison d'être

La raison d'être de Legrand exprime l'ambition du Groupe en faisant un lien explicite entre son métier et son rôle central dans l'équipement des bâtiments. Elle est le fruit de 150 ans d'histoire ; elle indique le sens fondamental de l'action de Legrand au quotidien et guide le Groupe dans ses choix stratégiques. Elle porte une vision et fédère les équipes autour d'un projet commun. Elle a été rendue publique en 2020 et est exprimée ainsi :

« 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 simples, innovantes et durables. »

Nos valeurs

1 Nous dessinons l'avenir

- En créant aujourd'hui les bâtiments de demain
- En positionnant la responsabilité sociétale et environnementale au cœur de notre croissance
- En faisant grandir les talents qui changeront le monde de demain

2 Nous célébrons l'inclusion

- En respectant les autres tels qu'ils sont
- En faisant de la diversité de nos équipes une opportunité pour être une meilleure entreprise
- En considérant la diversité de nos parties prenantes comme une force et un moteur

3 Nous jouons collectif

- En apportant en permanence de la valeur ajoutée à l'ensemble de notre filière
- En assurant la meilleure des expériences à nos clients
- En allant de l'avant avec nos collaborateurs, animés par une stratégie et un objectif communs

4 Nous rendons les choses simples

- En favorisant des relations humaines authentiques
- En promouvant transparence et honnêteté dans tout ce que nous faisons
- En concevant des produits faciles à installer, à utiliser et à maintenir

5 Nous répondons présents

- En conjuguant qualité et durabilité dans les solutions que nous commercialisons
- En éliminant nos impacts négatifs et en ayant un impact positif partout où nous le pouvons
- En garantissant des pratiques commerciales responsables et en respectant nos engagements

Notre histoire

L'aventure entrepreneuriale et industrielle de Legrand a commencé en 1865, à Limoges, ville où le Groupe conserve son siège social aujourd'hui. Le nom de Legrand, l'un des propriétaires, est adopté en 1904. Il demeure celui du Groupe et une marque commerciale reconnue.

● 1^{re} moitié du XX^e siècle

De l'atelier de porcelaine à la production d'appareillage électrique

1919

établissement d'un partenariat entre les dirigeants de Legrand et un artisan local producteur de matériel électrique en porcelaine

1949

spécialisation de Legrand dans l'appareillage et le matériel électriques

● 2^e moitié du XX^e siècle

Acquisitions et internationalisation

Années 50

essor de nouvelles techniques de production et de nouveaux matériaux comme les thermodurcissables et thermoplastiques

1970

Legrand entre en Bourse puis rejoint le CAC 40 en 1987

Années 1990

le Groupe développe son offre avec la domotique

Années 60 et 70

Legrand ne cesse de croître et ouvre des filiales hors de France (Belgique, 1966) puis d'Europe (Brésil, 1977)

● Depuis 2010

Accélération de la création de valeur responsable

2011

Legrand devient le numéro 2 européen de l'assistance à l'autonomie

Legrand réintègre le CAC 40 après son retour en bourse en 2006

2015

lancement du programme Eliot pour développer l'offre connectée du Groupe et améliorer et simplifier l'expérience utilisateur des bâtiments connectés

2018

acquisition de Netatmo, spécialiste français de la maison connectée

2020

la raison d'être du Groupe est dévoilée, « Legrand améliore les vies »

2021

Legrand définit 3 segments à forte croissance, les offres connectées, l'efficacité énergétique et les *datacenters*

● Années 2000

Un retour en bourse et développement de l'engagement RSE

Années 2000

les grandes tendances sociétales et technologiques appuient la stratégie du Groupe qui continue son internationalisation et accélère sa stratégie d'acquisitions

2001

Schneider Electric lance une Offre Publique d'Échange amicale (OPE) sur la totalité du capital de Legrand mais la Commission européenne

s'oppose au projet de rapprochement

2004

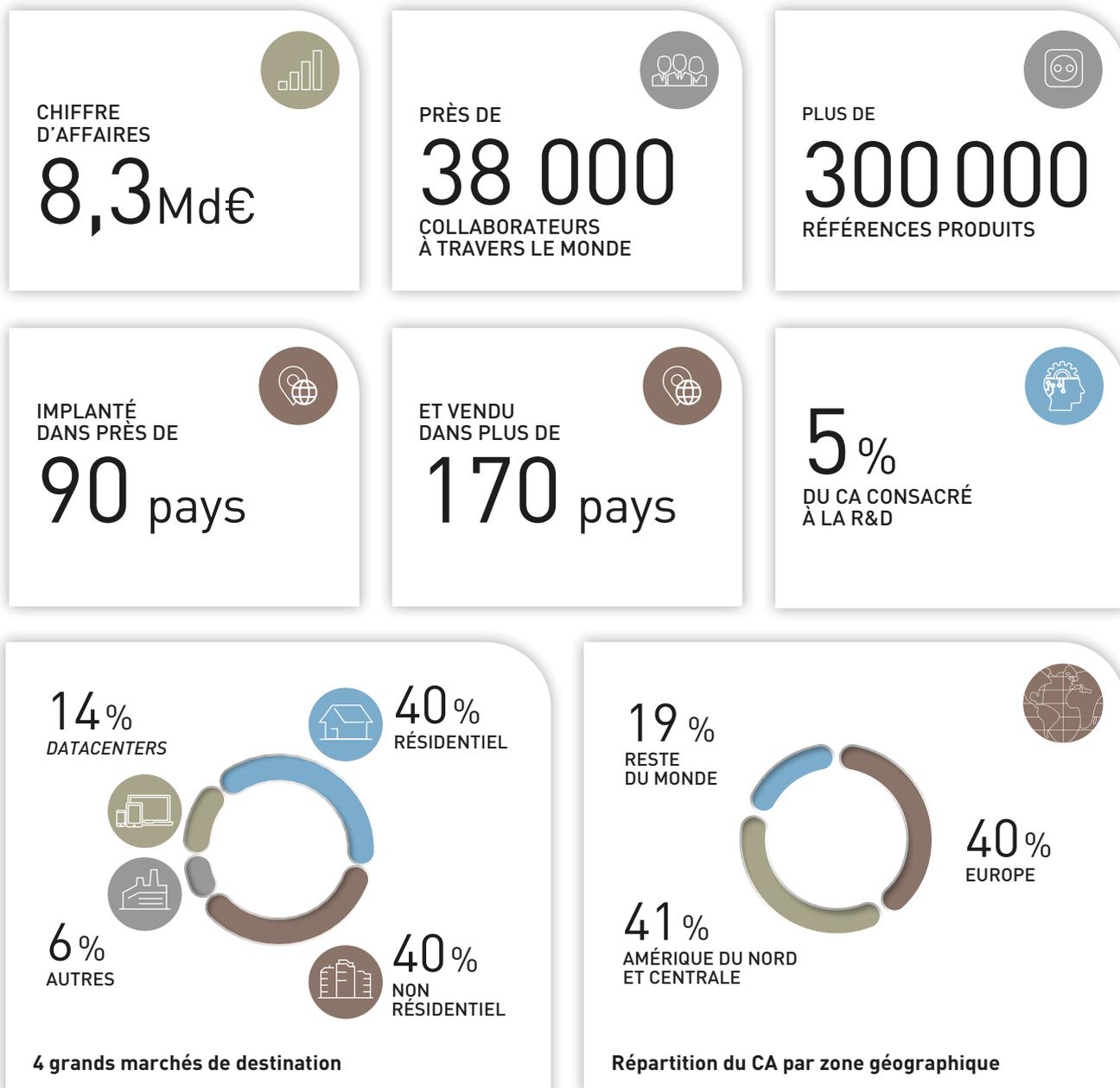
création de la fonction développement durable chez Legrand

2007

1^{re} Feuille de Route RSE. En 2022 Legrand a dévoilé sa 5^e Feuille de Route RSE

Legrand aujourd'hui

Chiffres clés du Groupe



Legrand aujourd'hui

Événements et faits marquants 2022



Lancement de la 5^e Feuille de Route RSE 2022-2024.



Labellisations GEEIS-Diversité

(Gender Equality European & International Standard-Diversity) de 8 nouveaux périmètres (Émirats Arabes Unis, Italie, Allemagne et Autriche, Inde, Pérou, Zone Sud Est Asiatique, Ibérie et Hongrie) portant à une trentaine de pays labellisés depuis 2020.



Incara

Ensemble de solutions d'alimentation intégrées pour le mobilier de bureau, Incara répond à l'évolution des besoins et des espaces de vie et de travail. La gamme a obtenu un *Red Dot Design Award*.



Classé parmi les « *world's best employers* » par Forbes et Statista pour la troisième année consécutive.



Objectif de réduction de -15 % (objectif doublé) de la consommation énergétique du Groupe d'ici fin 2023 tout en facilitant les économies d'énergie de ses clients.



UPSaver 600-2600kVA

Solution pour *datacenters* et applications informatiques critiques. Intégrant des technologies de pointe, UPSaver est l'un des systèmes de protection de l'alimentation les plus compacts, efficaces et entièrement adaptables.



Signature des normes de conduite de l'ONU pour lutter contre les discriminations à l'égard des personnes LGBT+ et obtention du prix « *Allié-es Leaders* » lors de la 4^e édition des Rôles Modèles LGBT+ et Allié-es de l'Autre Cercle.



15 ans de partenariat avec Électriciens sans frontières. Depuis 2007, 265 projets d'accès à l'électricité ou d'aide d'urgence dans 44 pays, plus de 3 millions de bénéficiaires.



DLN Wireless – Luminaire Level Lighting Control (LLLC)

Solutions d'éclairage en réseau avec contrôle individuel pour les grands espaces. Offre configurable et pilotable qui répond aux besoins des utilisateurs et intégrateurs.



PowerControl



ENCELIUM



7 acquisitions renforçant les positions de Legrand sur des segments porteurs. Chiffre d'affaires acquis d'environ 200 M€ sur un an.

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

En tant que Présidente du Conseil, je suis attachée à nos valeurs de transparence, d'intégrité et de responsabilité. La gouvernance est un des piliers de notre réussite à long terme."

Angeles GARCIA-POVEDA,
Présidente du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de Legrand compte 14 administrateurs, qui apportent leurs expertises variées et complémentaires afin de promouvoir la création de valeur en intégrant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités.

Pour prendre ses décisions, le Conseil d'administration s'appuie sur les travaux et les recommandations de ses 4 comités. Chaque comité est présidé par un administrateur indépendant.

Legrand porte une attention particulière à sa gouvernance afin qu'elle réponde aux critères les plus exigeants, dans le cadre du respect de la loi et de l'application des meilleures pratiques de place, dans l'intérêt de l'ensemble de ses parties prenantes. La Société applique les principes de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées du Code de Gouvernement d'Entreprise de l'Afep et du Medef consultable sur le site internet du Medef à l'adresse suivante : www.medef.com.

Reconnu pour la performance de ses résultats et de sa gouvernance, Legrand est coté sur Euronext Paris et notamment intégré au CAC 40, au CAC 40 ESG et au CAC SBT 1.5⁽¹⁾.

Chiffres clés 2022



5 NATIONALITÉS
REPRÉSENTÉES
AU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

83 %
D'ADMINISTRATEURS
INDÉPENDANTS⁽²⁾

8 RÉUNIONS
DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

94 % TAUX
DE PRÉSENCE DES
ADMINISTRATEURS AUX
RÉUNIONS DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

1 ÉVALUATION
ANNUELLE DU
FONCTIONNEMENT DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION
ET DE SES COMITÉS

2 RÉUNIONS DES
ADMINISTRATEURS
HORS ADMINISTRATEURS
INTERNES OU EXÉCUTIFS

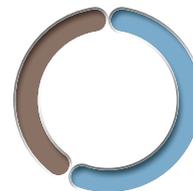
(1) À la date de dépôt du document d'enregistrement universel.

(2) Ces ratios n'intègrent pas les 2 administrateurs représentant les salariés.

Mixité au sein du Conseil d'administration⁽²⁾



42 %
DE FEMMES



58 %
D'HOMMES

3/4 COMITÉS DU CONSEIL
PRÉSIDÉS PAR DES FEMMES

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

Le Conseil d'administration⁽¹⁾

Angeles GARCIA-POVEDA

Présidente indépendante
du Conseil d'administration
Nationalité espagnole
Membre du Comité des
engagements et de la RSE



Olivier BAZIL

Administrateur
Nationalité française
Membre du Comité
des nominations et de
la gouvernance et du
Comité des engagements
et de la RSE



Isabelle BOCCON-GIBOD

Administratrice
indépendante
Nationalité française
Membre du Comité des
engagements et de la RSE
et du Comité d'audit



Christel BORIES

Administratrice
indépendante
Nationalité française
Présidente du Comité
des engagements et
de la RSE et membre
du Comité d'audit



Sophie BOURDAIS

Administratrice
représentant les salariés
Nationalité française
Membre du Comité
des rémunérations



Daniel BUISSON

Administrateur représentant
les salariés
Nationalité française



Jean-Marc CHÉRY

Administrateur indépendant
Nationalité française



Benoît COQUART

Administrateur
Nationalité française



Edward A. GILHULY

Administrateur indépendant
Nationalité américaine
Membre du Comité des
engagements et de la RSE



Patrick KOLLER

Administrateur indépendant
Nationalité franco-allemande
Membre du Comité des
nominations et de la
gouvernance et du Comité
des rémunérations



Michel LANDEL

Administrateur référent
Nationalité française
Président du Comité
des nominations et de la
gouvernance et membre du
Comité des rémunérations



Annalisa LOUSTAU ELIA

Administratrice
indépendante
Nationalité italienne
Présidente du Comité
des rémunérations



Florent MENEGAUX

Administrateur indépendant
Nationalité française



Éliane ROUYER-CHEVALIER

Administratrice
indépendante
Nationalité française
Présidente du Comité
d'audit et membre du
Comité des rémunérations

(1) Composition du Conseil d'administration à la date de dépôt du document d'enregistrement universel.

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

Rôle et responsabilités des comités⁽¹⁾



98,5% TAUX DE PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS AUX COMITÉS SPÉCIALISÉS

■ Comité des nominations et de la gouvernance

Ce Comité est en particulier chargé de formuler des propositions au Conseil d'administration concernant la composition du Conseil et des comités spécialisés. Il a également pour mission :

- d'évaluer périodiquement, sous la supervision de l'Administrateur Référent, le bon fonctionnement du Conseil et des comités ;
- d'examiner l'évolution des règles de gouvernement d'entreprise, et de suivre leur application par la Société ;
- d'établir le plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.

3 Réunions du Comité des nominations et de la gouvernance
Taux de présence : 100 %

■ Comité des rémunérations

Ce Comité est amené à se prononcer notamment sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société. Il veille également à ce que la Société respecte ses obligations en matière de transparence des rémunérations. Les dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être membres du Comité des Rémunérations.

4 Réunions du Comité des rémunérations
Taux de présence : 100 %

■ Comité des engagements et de la RSE

Ce Comité a pour mission d'assister le Conseil d'administration dans les grands engagements du Groupe (budget annuel, acquisitions) et la stratégie RSE, et en particulier :

- d'examiner l'ensemble des projets majeurs liés au développement du Groupe, et en particulier les projets de partenariats stratégiques et les opérations majeures d'investissement et de désinvestissement ;
- d'examiner les projets de budgets annuels soumis au Conseil d'administration ;
- de vérifier la cohérence entre la stratégie du Groupe et la démarche RSE et la prise en compte des enjeux RSE et en particulier celle des risques et opportunités liés au climat ;
- d'apprécier l'adéquation des moyens dont dispose le Groupe pour mener à bien sa stratégie RSE, en lien avec les objectifs poursuivis.

3 Réunions du Comité des engagements et de la RSE
Taux de présence : 94,4 %

■ Comité d'audit

Ce Comité assiste le Conseil d'administration dans ses missions en matière d'arrêtés des comptes annuels sociaux et consolidés et de préparation de l'information délivrée aux actionnaires et au marché. Il s'assure de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. Il est également chargé d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières et du contrôle légal des comptes.

6 Réunions du Comité d'audit
Taux de présence : 100 %

Politique de rémunération des dirigeants

Rémunération du Directeur Général en 2022 - Répartition des parts fixes et variables

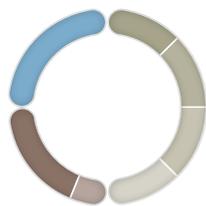
25%

RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE

25%

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE (EN CIBLE)

- **75%** Quantifiable
 - Croissance organique du CA
 - Marge opérationnelle ajustée avant acquisitions
 - Croissance externe
 - Taux d'atteinte de la FdR RSE
- **25%** Qualitatif
 - Innovation et position concurrentielle
 - Qualité de la croissance externe
 - Développement Durable et lutte contre le réchauffement climatique
 - Critères généraux



50%

RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME (EN CIBLE)

- **25%** Moyenne sur 3 ans de la croissance organique du chiffre d'affaires
- **25%** Moyenne sur 3 ans de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions
- **25%** Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe
- **25%** Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40

Rémunération des *managers*

La rémunération des *managers* est en ligne avec les objectifs du Groupe. Ainsi environ 20 % des *managers* bénéficient de rémunération à long terme (LTIs). De plus, 20 % du bonus annuel des directeurs de pays est indexé sur la performance de leur périmètre sur le déploiement de la Feuille de Route RSE.

1/3

CROISSANCE ORGANIQUE

1/3

MARGE D'EBIT AJUSTÉ

1/3

RÉALISATIONS RSE



Structure du plan d'intéressement long terme (LTI) pour les postes clés du Groupe

(1) Chiffres 2022.

Une gouvernance exemplaire au service d'une vision long terme

Le Comité de Direction

Rôle et composition de notre Comité de Direction

Responsable de la définition et du pilotage de la stratégie de Legrand, dans le cadre des orientations fixées par le Conseil d'administration, au sein de l'entreprise, le Comité de Direction est une équipe resserrée de 9 membres aux

compétences complémentaires et variées, avec en plus de la nationalité française, deux autres nationalités représentées, américaine et allemande. Il réunit à la fois des directions opérationnelles et des fonctions support.



Benoît COQUART (1)

Directeur Général
dans le Groupe depuis 1997

Bénédicte BAHIER (2)

Directrice des Ressources Humaines
dans le Groupe depuis 2007

Antoine BUREL (3)

Directeur Général Adjoint,
Directeur des Opérations
dans le Groupe depuis 1993

Jean-Luc CARTET (4)

Directeur Asie, Pacifique, Afrique,
Moyen-Orient, Amérique du Sud
dans le Groupe depuis 1992

Virginie Gatin (5)

Directrice de la Responsabilité
Sociétale et Environnementale
dans le Groupe depuis 2021

Gloria GLANG (6)

Directrice de la Stratégie
et du Développement
dans le Groupe depuis 2019

Franck LEMERY (7)

Directeur Financier
dans le Groupe depuis 1994

John SELLDORFF (8)

Président-Directeur
Général de Legrand
North & Central America
dans le Groupe depuis 2002

Frédéric XERRI (9)

Directeur Europe
dans le Groupe depuis 1993

Notre modèle de création de valeur

Nos ressources



Notre capital humain

- Près de 38 000 collaborateurs (38 % de femmes)
- Près de 2 700 personnes en R&D dans plus de 20 pays
- Des équipes engagées : 80 % de taux d'engagement (2021)



Notre capital industriel et intellectuel

- Offre produit étendue : plus de 300 000 références
- 115 sites industriels dans 32 pays
- 86 % des sites certifiés ISO 9001
- 87,5 % des sites certifiés ISO 14001
- Environ 3 700 brevets
- Près de 80 marques
- Près de 19 % des équipes R&D dédiées au *software* et *firmware*



Notre capital financier

- 69,1 % du capital détenu par des investisseurs *long only*
- Endettement financier net de 1,2 fois l'Ebitda



Notre capital sociétal

- Des clients dans plus de 170 pays
- 68 % des achats à des fournisseurs partageant les principes du Pacte Mondial
- Partenariats de mécénat : Électriciens sans frontières, Fondation Agir contre l'Exclusion ; alliances technologiques ; partenariats commerciaux



Notre capital naturel et environnemental

- Activité peu énergivore et apportant des solutions d'efficacité énergétique pour les bâtiments
- Recours limité à l'eau

Notre raison d'être

« 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 simples, innovantes et durables. »

Notre positionnement équilibré

■ Industrie à faible risque

Plus résistante aux cycles économiques, avec de fortes barrières à l'entrée

■ Secteur d'activité stratégique

Industrie stratégique et à faible intensité énergétique, soutenue par les autorités et faisant partie des plans de relance mondiaux et régionaux

■ Répartition du chiffre d'affaires équilibrée



CA par marché de destination

- 40 % Résidentiel
- 40 % Non-résidentiel
- 14 % *Datacenters*
- 6 % Autres



CA par zone géographique

- 40 % Europe
- 41 % Amérique du Nord et centrale
- 19 % Reste du Monde

Nos tendances porteuses



■ Tendances séculaires

Électrification, démographie, pénurie de bâtiments, développement des nouvelles économies



■ Nouvelles tendances

Efficacité et sobriété énergétique, digitalisation, aide à l'autonomie, télétravail, bien-être

Notre modèle de création de valeur

Notre stratégie

- **Pure player** du bâtiment
- Positions de **leadership** pour 2/3 des ventes
- **Axée sur une double croissance** :
 - **Croissance organique** : ~ 5% du chiffre d'affaires investi en R&D entre 2010 et 2022 conduisant à de nombreuses innovations produits
 - **Croissance externe** : 60 acquisitions entre 2010 et début 2023
- **Accélération sur les segments à plus forte croissance**
- **Poursuite de notre politique RSE** : 5^e Feuille de Route RSE lancée en 2022
- **Organisation efficace**, avec des équipes tournées vers la performance
- **Au service de nos clients** :
 - **Distributeurs** : généralistes, spécialistes, bricolage, détail, « pure player » internet
 - **Maîtres d'œuvre** : installateurs, intégrateurs systèmes, tableautiers
 - **Prescripteurs** : architectes, *leaders* d'opinion, bureaux d'études & ingénierie, investisseurs
 - **Utilisateurs finaux** : particuliers, entreprises, gestionnaires d'immeubles

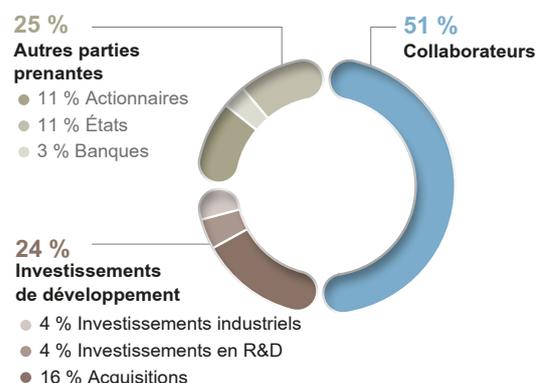
Notre ambition à moyen terme

- **Croissance annuelle** moyenne de notre chiffre d'affaires, hors effets de change, comprise entre +5 % et +10 %
- **Marge opérationnelle** ajustée moyenne d'environ 20 % du chiffre d'affaires
- **Poursuite de la croissance** des segments à plus forte croissance : objectif de 50 % de chiffre d'affaires à moyen terme
- **2030**
 - **Réaliser 80 %** de notre chiffre d'affaires avec **des solutions éco-responsables**
 - **Baisser de 50 % les émissions carbone** liées à nos propres activités (*Scopes 1 & 2*) et de 15 % celles provenant de notre chaîne de valeur (*Scope 3*) – en données courantes sur une base 2019
 - **1/3 des postes clés féminisés** et la **parité de genre** sur l'ensemble des effectifs du Groupe

Notre création de valeur en 2022

- **8,3 Md€** de chiffre d'affaires
- **20,4 %** de marge opérationnelle ajustée
- **1,2 Md€** de *cash flow* libre normalisé

Répartition équilibrée de la valeur ajoutée auprès des parties prenantes (2022)



- **Réduction de 15 %** de nos émissions *Scopes 1 & 2* entre 2021 et 2022
- **55 % d'énergie renouvelable** utilisée par le Groupe
- **4,5 GWh produits sur nos sites** par nos installations d'énergie renouvelable
- **4,2 millions de tonnes de CO₂ évitées** par nos clients grâce à nos solutions d'efficacité énergétique
- **111 fournisseurs engagés** en 2022 à baisser leurs émissions de 127 284 tCO₂e d'ici 2030
- **90 % des ventes** réalisées auprès de clients satisfaits
- **28,5 % des positions** de *management* (Hay 14+) occupées par des femmes
- **96 % de collaborateurs** Legrand ayant reçu au moins 5 h de formation
- **Réduction de 54 %** du taux de fréquence des accidents du travail (TF2) entre 2018 et 2022
- **77 % des collaborateurs** Legrand couverts par le programme « *Serenity On* » étendu
- **Legrand sélectionné** dans les « World's Best Employers » par Forbes et Statista

Un spécialiste dans une industrie porteuse

Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques des bâtiments, au sein d'une industrie stratégique, soutenu par des tendances porteuses, avec :

- un vaste marché accessible d'environ 120 Md€ ;
- un domaine peu risqué car plus résistant aux cycles économiques, notamment du fait des travaux de rénovation (plus de 40 % de l'activité) ;
- plus de 300 000 références de produits pour l'ensemble des géographies et types de bâtiments.

Tendances séculaires



Démographie

La croissance démographique entraîne une augmentation de la consommation et des dépenses d'infrastructure



Urbanisation

De meilleures conditions de vie, des opportunités de travail et des revenus accrus stimulent la demande pour des applications intelligentes et pour l'Internet des objets



Classe moyenne émergente

Les classes moyennes émergentes investissent dans des produits, services et technologies numériques de qualité

Un spécialiste dans une industrie porteuse

Tendances prioritaires

**Bâtiments de demain**

Les produits et applications « *Smart-Connected-Simple-Safe* » deviennent incontournables

**Urgence climatique**

Des bâtiments plus efficaces et intelligents sont indispensables pour limiter le réchauffement climatique (attente des clients et des régulateurs, notamment par les plans de relance)

**Santé et bien-être**

Les sociétés évoluent vers une recherche accrue de bien-être et d'assistance à l'autonomie

Évolution des usages

**Modes de vie numériques**

La digitalisation combinée à l'évolution des modes de vie crée des tendances structurelles pour les bâtiments en termes de connectivité et de confort

**Lieux de travail hybrides**

Les aménagements des bureaux permettent de plus en plus de modularité notamment par la connectivité (bureaux pouvant devenir des salles de réunion, *vidéo-conferencing*)

**Online**

La digitalisation se traduit par des achats en ligne croissants ainsi qu'un besoin augmenté en infrastructures numériques du bâtiment

Nos atouts dans ce marché porteur

Notre offre produits complète pour tous les bâtiments

Legrand propose une offre inégalée de plus de 300 000 références, permettant d'équiper tous les bâtiments. Le Groupe accompagne également la digitalisation des bâtiments et contribue à diminuer leur empreinte carbone grâce à ses produits et services d'efficacité énergétique.

Les solutions du Groupe sont installées dans les lieux de vie (logements individuels et collectifs, hôtels, etc.), de travail (bureaux, *datacenters*, sites industriels) et de rencontre (commerces, hôpitaux, écoles, universités, etc.).



Pilotage des installations électriques



Mise à disposition d'énergie



Distribution d'électricité



Suivi et pilotage à distance de toute l'infrastructure



Mise à disposition d'une alimentation électrique sécurisée, stable et optimisée



Protection des installations électriques

NOTRE STRATÉGIE

Nos atouts dans ce marché porteur



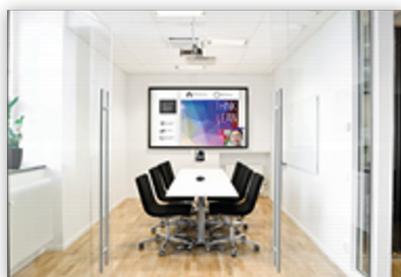
Recharge de véhicules électriques



Mesure et maîtrise de la consommation d'énergie



Installation de systèmes de câblage structuré



Distribution de signaux audio et vidéo



Organisation de l'infrastructure « white space » de datacenters



Alimentation électrique des postes de travail



Gestion et optimisation de l'éclairage



Régulation de la température et prise en compte de l'ensoleillement



Sécurisation des bâtiments et garantie de la sécurité des mouvements

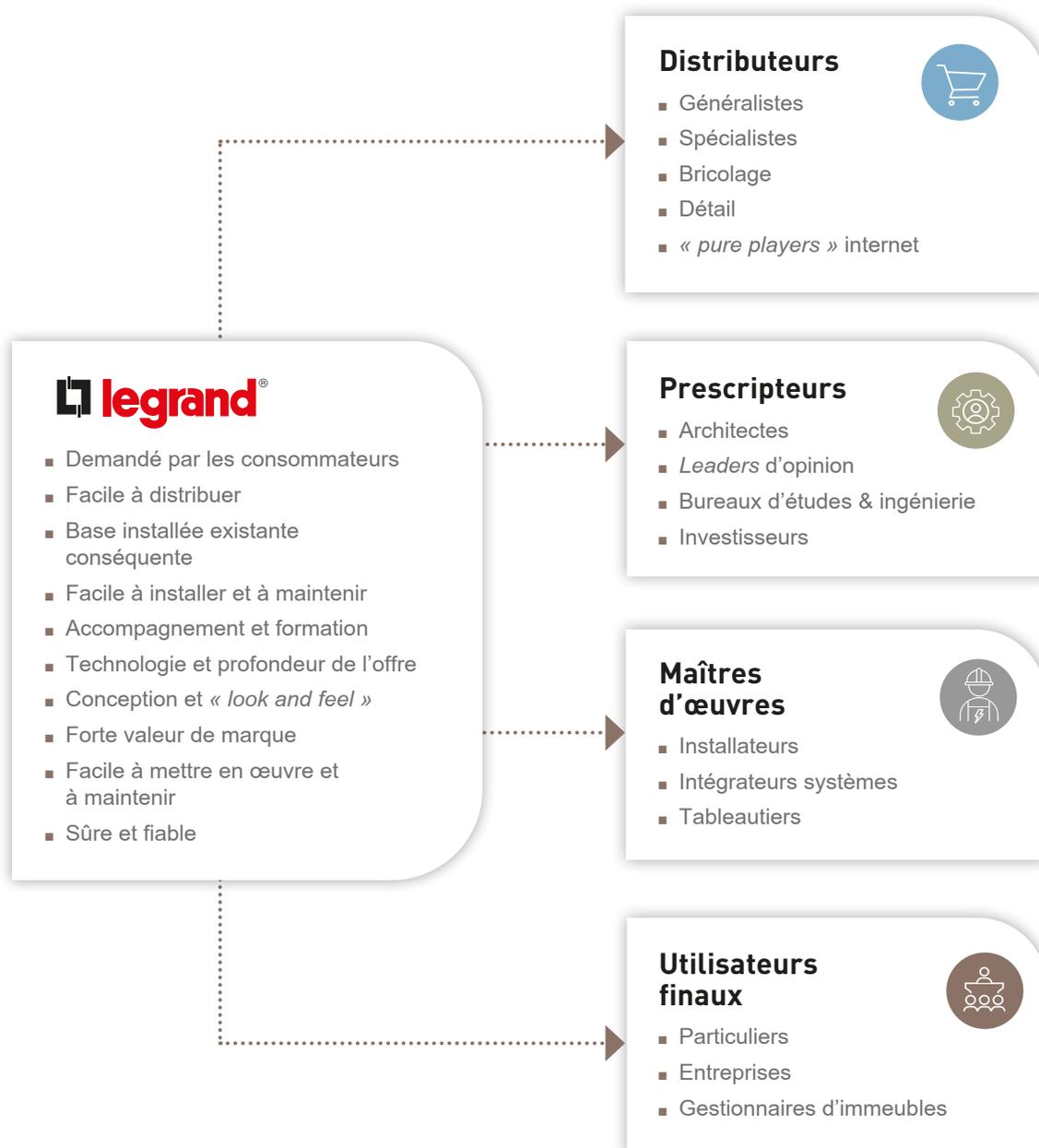


Accueil et filtrage de visiteurs

Nos atouts dans ce marché porteur

Notre proximité avec la chaîne de valeur

Grâce à son offre produit très large, Legrand apporte des solutions simples à ses clients. Avec des offres prescrites, vendues et installées par les différents acteurs de sa chaîne économique, le Groupe interagit avec l'ensemble de son écosystème, tant les distributeurs professionnels que les installateurs, les prescripteurs et les utilisateurs finaux.

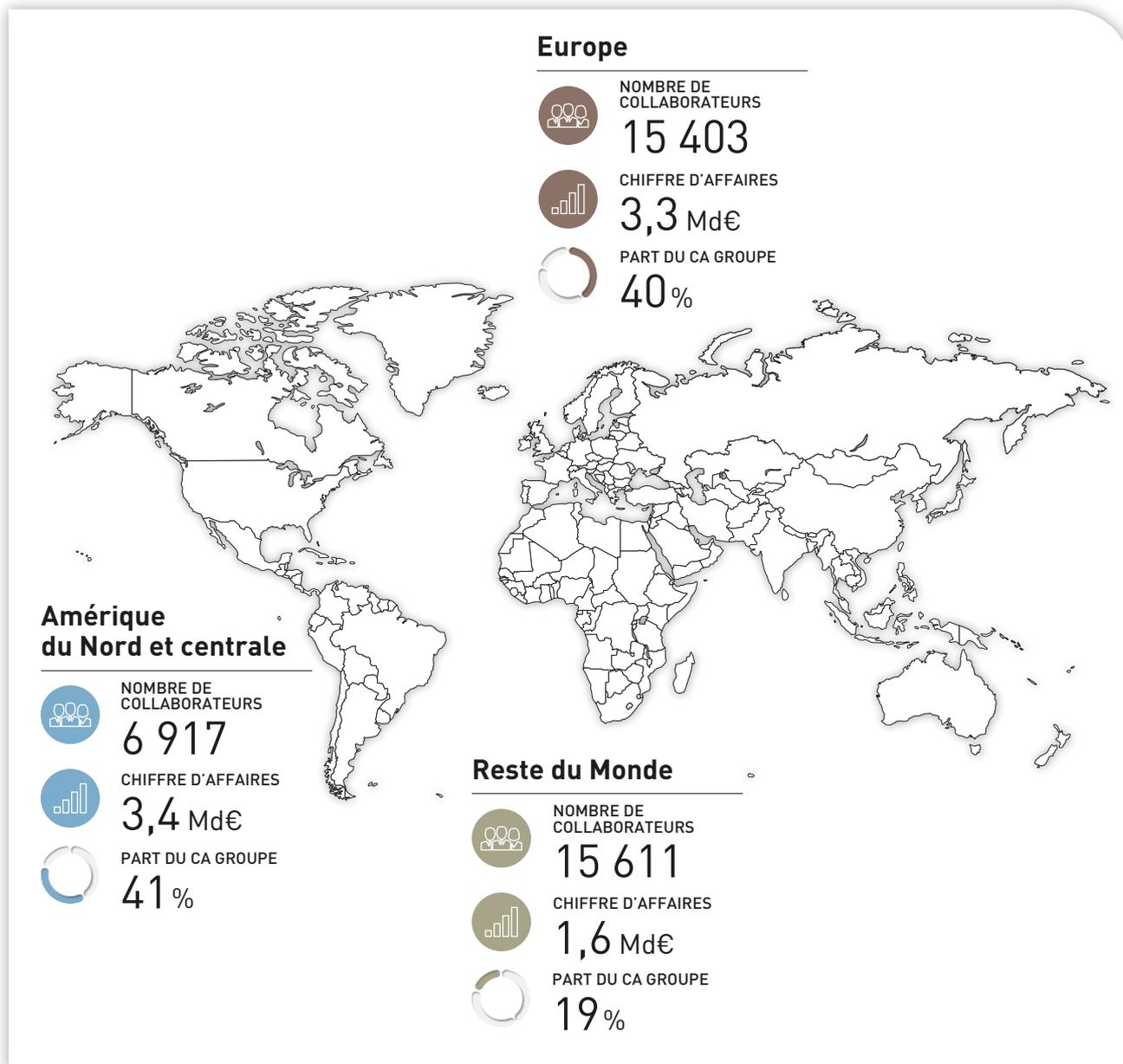


NOTRE STRATÉGIE

Nos atouts dans ce marché porteur

Notre présence dans 90 pays⁽¹⁾

(1) Donnée 2022



Une organisation réactive et proche des marchés

Le Groupe est organisé autour de deux responsabilités distinctes : le *Back Office* mondial qui travaille sur l'optimisation des ressources et le *Front Office* local, au plus proche des clients. Fonctionnant sur la base de processus responsabilisants et tournés vers la performance, portée par des équipes engagées et tournées vers le service au client, cette organisation est un élément clé de la réussite du Groupe.

Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique

La stratégie de Legrand s'appuie sur deux moteurs de croissance : d'une part, la croissance organique, nourrie par l'innovation grâce à un investissement constant dans la R&D, d'autre part, la croissance par acquisitions ciblées.

Cette stratégie vise un développement à la fois sur des offres d'infrastructure essentielle et sur les segments à plus forte croissance que constituent les *datacenters*, les offres connectées et les solutions d'efficacité

énergétique. Notre ambition sur l'ensemble de ces segments est de continuellement renforcer les positions de *leadership* du Groupe. Conjugée à une politique d'excellence opérationnelle, cette stratégie se traduit par une rentabilité et une génération de trésorerie de premier plan. Unique, ce modèle de développement repose également sur une démarche RSE, pleinement intégrée à la stratégie du Groupe.

Une croissance organique nourrie par l'innovation et les initiatives commerciales

Au cœur de la culture de Legrand, l'innovation est un des moteurs de la croissance du Groupe. Elle met le savoir-faire historique du Groupe en termes de technologie et de *design* au service de la sécurité, de la fiabilité et du confort. Portée par l'ensemble des équipes Legrand, la dynamique d'innovation du Groupe se traduit par le lancement régulier de produits nouveaux et par des initiatives *marketing* et commerciales permanentes.

ENVIRON **5%** DES VENTES
CONSACRÉES CHAQUE ANNÉE À LA R&D

ENVIRON **3 700** BREVETS
ACTIFS DANS PLUS DE 60 PAYS

PRÈS DE **2 700**
PERSONNES TRAVAILLENT À LA R&D

Une croissance externe basée sur une stratégie d'acquisitions ciblées

La croissance externe permet à Legrand de poursuivre le développement de ses parts de marché. Ciblées, les acquisitions du Groupe concernent des sociétés bénéficiant de positions de premier plan.

Les sociétés rachetées sont aussi bien actives dans nos métiers traditionnels, que dans des activités complémentaires et dans les domaines technologiques les plus prometteurs, notamment liés aux segments à plus forte croissance. Ces derniers ont représenté plus de 40 % du chiffre d'affaires annuel acquis de 2010 à 2022.

Legrand entretient des contacts étroits avec environ 300 entreprises représentant un fort potentiel pour le Groupe et offre aux entreprises nouvellement acquises un processus d'arrimage performant.

60 ACQUISITIONS
ENTRE 2010 ET DÉBUT 2023

5,6 Md€
INVESTIS DE 2010 À 2022

+4% PAR AN :
CROISSANCE INORGANIQUE
MOYENNE DE 2010 À 2022

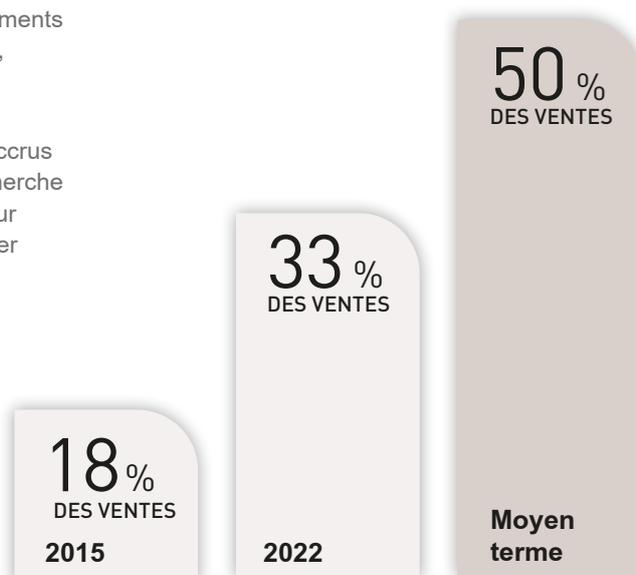
NOTRE STRATÉGIE

Une stratégie de croissance basée sur un modèle de développement unique

Focus sur les segments à plus forte croissance

Le Groupe dédie une partie significative de ses investissements aux segments à plus forte croissance (produits connectés, *datacenters* et efficacité énergétique).

Ces offres qui représentent environ 33 % des ventes du Groupe en 2022 apportent une réponse aux besoins accrus en connectivité, à l'urgence climatique ou encore à la recherche de confort et à la volonté des plus fragiles de prolonger leur autonomie. À moyen terme, Legrand ambitionne de réaliser la moitié de ses ventes sur ces segments.



Datacenters



x2
VENTES MULTIPLIÉES
PAR PLUS DE 2 DEPUIS 2017

ENVIRON **14%**
DES VENTES EN 2022

Produits connectés : Eliot



+ DE 40 FAMILLES
DE PRODUITS CONNECTÉS SUR
UN PEU PLUS DE 100 FAMILLES

ENVIRON **14%**
DES VENTES EN 2022

Efficacité énergétique



4,2 MILLIONS
DE TONNES DE CO₂E ÉVITÉES
PAR NOS CLIENTS EN 2022

ENVIRON **22%**
DES VENTES EN 2022

La Responsabilité Sociétale et Environnementale chez Legrand

La Responsabilité Sociétale et Environnementale de Legrand est au cœur de sa stratégie, elle participe à la croissance rentable et responsable du Groupe et vise à en faire bénéficier l'ensemble de ses parties prenantes.

La Direction RSE a été créée en 2004 et, depuis 2007, Legrand définit et, pilote sa stratégie RSE au travers de feuilles de route pluriannuelles, résumant

les enjeux prioritaires et les indicateurs de mesure.

En 2022, Legrand a lancé sa 5^e Feuille de Route RSE pour la période 2022 à 2024.

Cette approche a permis au Groupe de délivrer des résultats concrets sur le long terme grâce au travail des équipes opérationnelles et locales sur des sujets RSE majeurs⁽¹⁾ :



Environnement

	2011	2022		variation
Consommation d'énergie directe (GWh)	253	190	↓	-25 %
Émissions de CO ₂ - <i>Scopes 1 & 2</i> (t CO ₂ e)	187 000	118 072	↓	-37 %
Informations environnementales des produits Legrand fournies aux clients : Profil Environnemental Produits (PEP)	30 %	69 %	↗	+130 %



Social

	2011	2018	2022		variation
Positions de <i>management</i> (Hay 14+) occupées par des femmes	–	22,6 %	28,5 %	↗	+26 %
Postes clés (Hay 20+) occupées par des femmes	–	14,8 %	24,4 %	↗	+65 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)	8,64	–	1,92	↓	-78 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans arrêt (TF2)	–	6,54 ⁽²⁾	2,99	↓	-54 %



87% d'augmentation du chiffre d'affaires du Groupe entre 2011 et 2022

Une gouvernance solide

Depuis 2018, les fonctions liées à la présidence du Conseil d'administration et à la Direction Générale ont été dissociées.

Au sein du Conseil d'administration, le Comité des engagements et de la RSE supervise les résultats de la stratégie RSE, sa bonne adéquation avec la stratégie de l'entreprise et la bonne prise en compte des facteurs internes et externes liés aux enjeux RSE.

Le rapport extra-financier annuel de Legrand est audité par un Organisme Tiers Indépendant depuis 2015.

(1) Chiffres à structure courante.

(2) Le taux de TF2 de 2018 a été recalculé. Depuis 2022, les chiffres TF1 et TF2 publiés intègrent un ajustement de clôture - voir paragraphe 4.5.2.2 dans ce présent document.

Notre politique RH intégrée à la stratégie de l'entreprise

■ Nos priorités RH, le développement et le bien-être de nos collaborateurs, la promotion de la diversité et l'inclusion et l'identification et la rétention des talents participent à la réussite du Groupe. Le développement de notre capital humain est ainsi un des axes clés de la stratégie de l'entreprise et se retrouve dans nos Feuilles de Route RSE."

Bénédicte Bahier, Directrice des Ressources Humaines de Legrand

Nos priorités

- l'attractivité de Legrand pour attirer, développer et retenir les talents ;
- la promotion de la diversité et l'inclusion, notamment par la féminisation des équipes ;
- le développement des collaborateurs par la formation et la mise en œuvre de démarches adaptées d'identification, d'accompagnement des talents et de reconnaissance de la performance ;
- l'engagement des salariés en veillant à leur bien-être, à leur santé et sécurité.

Quelques initiatives emblématiques

La labellisation GEEIS-Diversity (*Gender Equality European and International Standard*)

Créé en 2010, le label GEEIS a pour objectif de doter les entreprises d'outils de pilotage performants en matière d'égalité professionnelle et leur permettre de tendre vers l'égalité des chances.

Legrand a obtenu ce label GEEIS *Diversity*, qui marque la reconnaissance des avancées réalisées par le Groupe depuis de nombreuses années en matière de diversité, d'égalité professionnelle et d'inclusion, qui sont au cœur des stratégies RH et RSE de Legrand.

À fin 2022, 44,5 % des effectifs travaillent au sein d'entités labellisées GEEIS-Diversity.

Programme *Serenity on*

Serenity On, lancé en 2017, vise à garantir aux salariés Legrand un socle de protection sociale dans tous les pays où le Groupe est implanté. Le dispositif fixe des objectifs dans trois domaines : la parentalité, la santé et la prévoyance.

À fin 2021, 97 % des collaborateurs Legrand étaient couverts par le programme *Serenity On* qui couvre les thématiques suivantes :

→ PARENTALITÉ

Pour favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, *Serenity On* fixe des standards minimum pour les congés maternité et paternité.

→ SANTÉ

Pour protéger le collaborateur, Legrand s'assure que chaque salarié bénéficie d'une prise en charge des frais et soins liés à une hospitalisation en cas d'évènement grave.

→ PRÉVOYANCE

En cas de décès ou d'invalidité totale et permanente du salarié consécutif à une maladie ou un accident, Legrand souhaite offrir à la famille du salarié une protection égale à au moins une année de salaire de base brut.

En 2022, le programme a été étendu pour inclure :

- une couverture médicale de qualité à la famille des collaborateurs et collaboratrices ;
- l'accès à des programmes ciblés sur le bien-être physique et psychologique, afin, d'une part, de favoriser une démarche de prévention et, d'autre part, d'intégrer les enjeux croissants de santé mentale au travail.

À fin 2022, l'extension du programme *Serenity On* couvrait 77 % des collaborateurs Legrand.

Enquête d'engagement

En 2021, Legrand a mené sa deuxième enquête mondiale d'engagement auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Le taux de participation s'est établi à 79 % et le score d'engagement à 80 %. En outre, 87 % des répondants se disent fiers de travailler pour Legrand.

- 82 % de nos collaborateurs recommandent Legrand comme un groupe où il fait bon travailler ;
- 86 % des répondants considèrent que l'entreprise se soucie de leur santé et leur sécurité au travail ;
- 80 % des répondants jugent la formation reçue adaptée à la fonction occupée ;
- 83 % pensent que l'entreprise fournit un environnement de travail qui accepte les différences d'identités personnelles.

À la suite de cette enquête, plus de 1 000 plans d'action ont été lancés dans les pays pour répondre aux attentes exprimées par les salariés.

Notre ambition à moyen terme

De 5% à 10% de croissance annuelle moyenne des ventes, hors effets de change



- Soutenue par un modèle de développement renforcé
- Expansion du marché tirée par les tendances structurelles et de nouveaux segments adressables (> 30 Md€)
- Profil de croissance organique renforcé notamment avec des segments à plus forte croissance de 33 % en 2022 à 50 % des ventes à moyen terme
- Stratégie sélective d'acquisitions poursuivie avec 3 à 6 opérations par an

Environ 20% de marge opérationnelle ajustée moyenne du chiffre d'affaires



- Soutenue par une solide gestion des prix de vente et une productivité opérationnelle constante
- Absorption totale :
 - Des investissements pour la croissance organique
 - De la dilution des nouvelles acquisitions (-10 à -50 points de base par an)
 - Du financement des initiatives de restructuration

Poursuite de la progression des segments à forte croissance : Objectif de 50% de chiffre d'affaires à moyen terme



- Allocation de capital équilibrée
 - >1/2 du *cash-flow* libre investi dans des acquisitions ciblées, tout en préservant un bilan solide
 - ~50 % de taux de distribution moyen des dividendes
 - Rachat d'actions compensant la dilution liée aux programmes LTI

Nos objectifs à 2030



Diversité

Renforcer la place des femmes au sein du Groupe :

- atteindre la parité en termes d'effectifs femmes/hommes
- avoir au moins un tiers des postes de top *management* (Hay 20+) féminisés



Climat

Poursuivre la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) du Groupe, en ligne avec l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris, visant à limiter l'augmentation mondiale des températures à 1,5°C au dessus des niveaux préindustriels :

- -50 % des émissions carbone liées à nos propres activités (*Scopes 1 & 2*)
- -15 % des émissions provenant de notre chaîne de valeur (*Scope 3*)



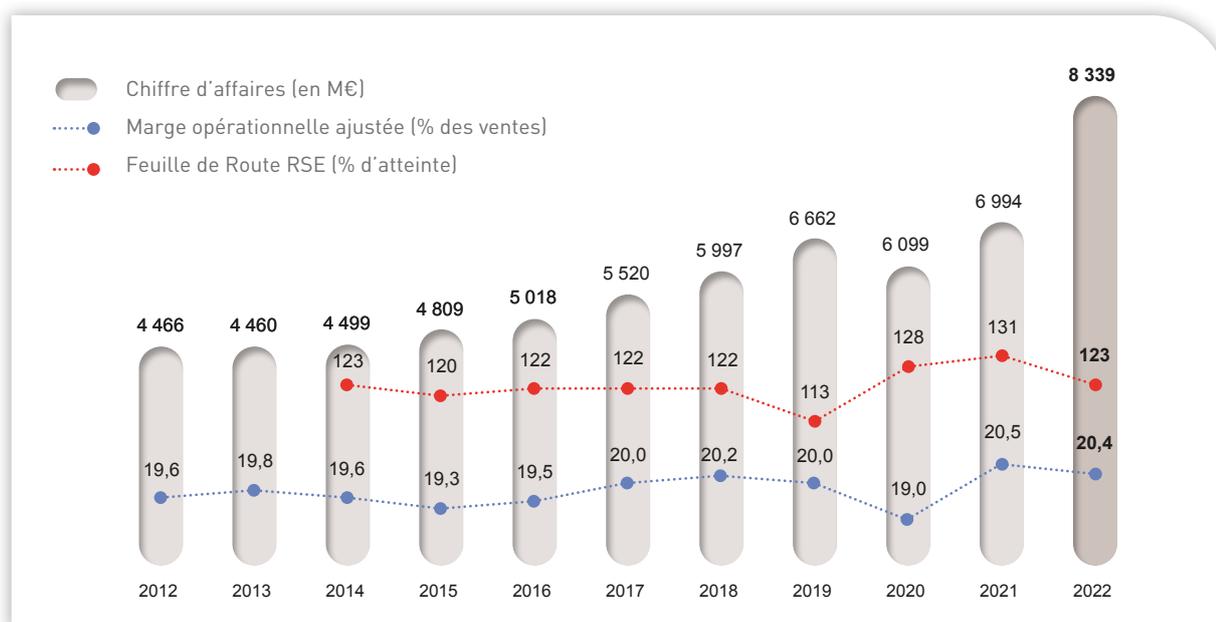
Revenus éco-responsables

Réaliser 80 % de notre chiffre d'affaires avec des solutions éco-responsables :

- améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments
- informer les clients de l'impact environnemental des offres du Groupe au travers notamment des « PEPs », Profils Environnementaux Produits

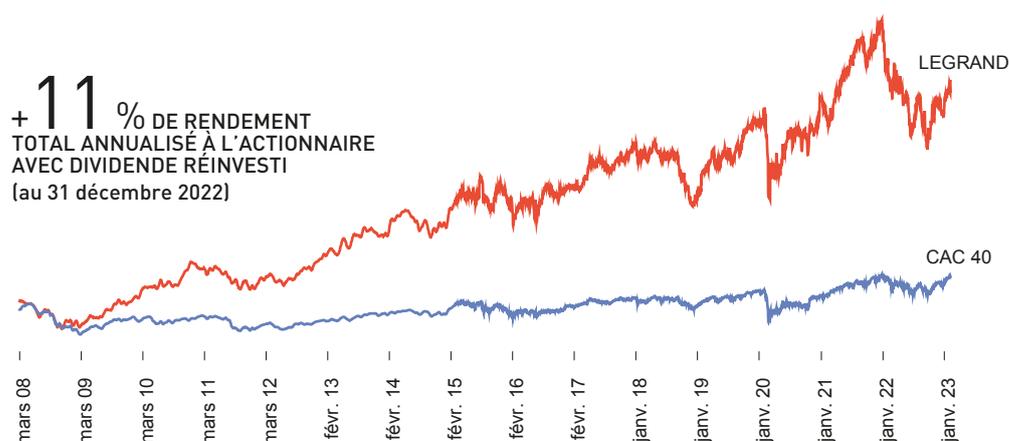
Notre performance historique

Performance financière et extra-financière historique 2012-2022



Évolution du cours de l'action

Entre le 6 avril 2008 et le 10 février 2023 (indice 100 en 2006)



Notre performance financière et extra-financière en 2022

Performance intégrée 2022 très solide

+19,2%
DE CROISSANCE DU
CHIFFRE D'AFFAIRES

20,4% DES VENTES
MARGE OPÉRATIONNELLE
AJUSTÉE

+26,8%
HAUSSE DU RÉSULTAT NET
PART DU GROUPE AJUSTÉ

1 036 M€
DE CASH-FLOW LIBRE



Favoriser la diversité et l'inclusion

■ Résultats 2022 et objectifs

Taux de réalisation 2022

Références aux chapitres du DEU

Atteindre un taux de **30 % de femmes** dans des positions managériales



102,9%

4.5.5.1

Atteindre **80 % des effectifs** travaillant dans une entité labellisée « Diversité & inclusion »



148,2%

4.5.5.2

Offrir **chaque année 4 000 nouvelles opportunités** à des personnes en début de carrière



96,9%

4.5.5.2

Développer **200 courants d'affaires** supplémentaires avec des fournisseurs œuvrant dans le domaine de la « Diversité & Inclusion » d'ici 2024



177,5%

4.7.3



Réduire notre impact carbone

■ Résultats 2022 et objectifs

Taux de réalisation 2022

Références aux chapitres du DEU

Grâce aux offres d'Efficacité Énergétique du Groupe, permettre à **nos clients d'éviter l'émission de 12 millions de tonnes de CO₂**



104,3%

4.3.4

Réduire chaque année de 10 % les émissions de CO₂ des Scopes 1&2 du Groupe **en améliorant l'efficacité énergétique de nos usines et via le déploiement des énergies renouvelables**



148,9%

4.3.2

Encourager au moins 250 fournisseurs clés de Legrand à avoir un objectif officiel de réduction des émissions de CO₂ de 30 % en moyenne d'ici 2030

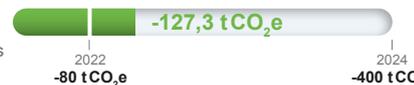
Nombre de fournisseurs



222%

4.3.3

Engagement de ces fournisseurs



159,1%

NOTRE PERFORMANCE INTÉGRÉE

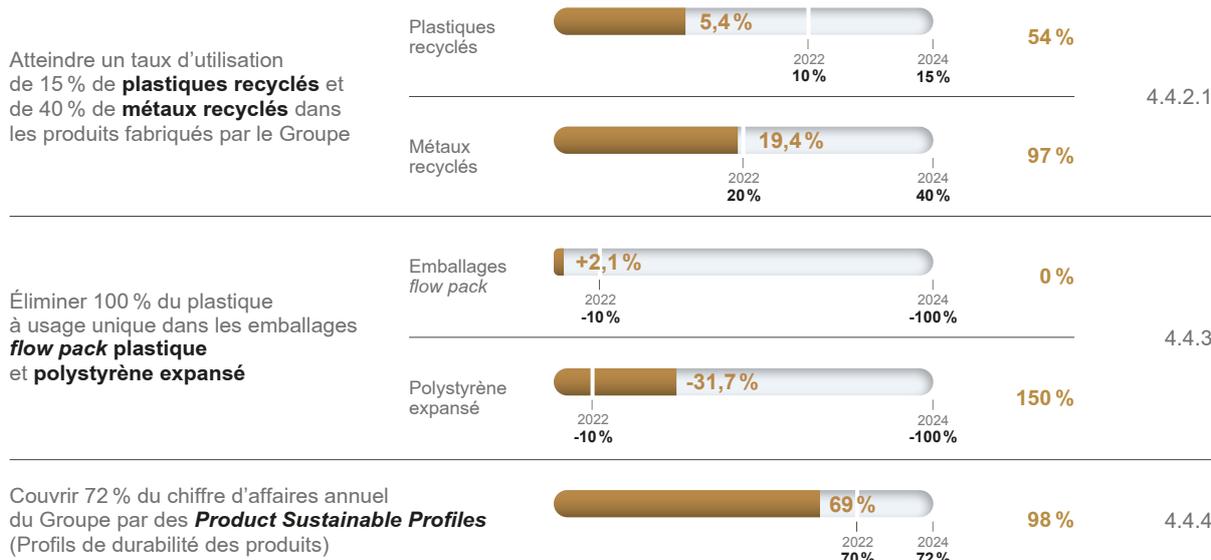
Notre performance financière et extra-financière en 2022



Promouvoir l'économie circulaire

■ Résultats 2022 et objectifs

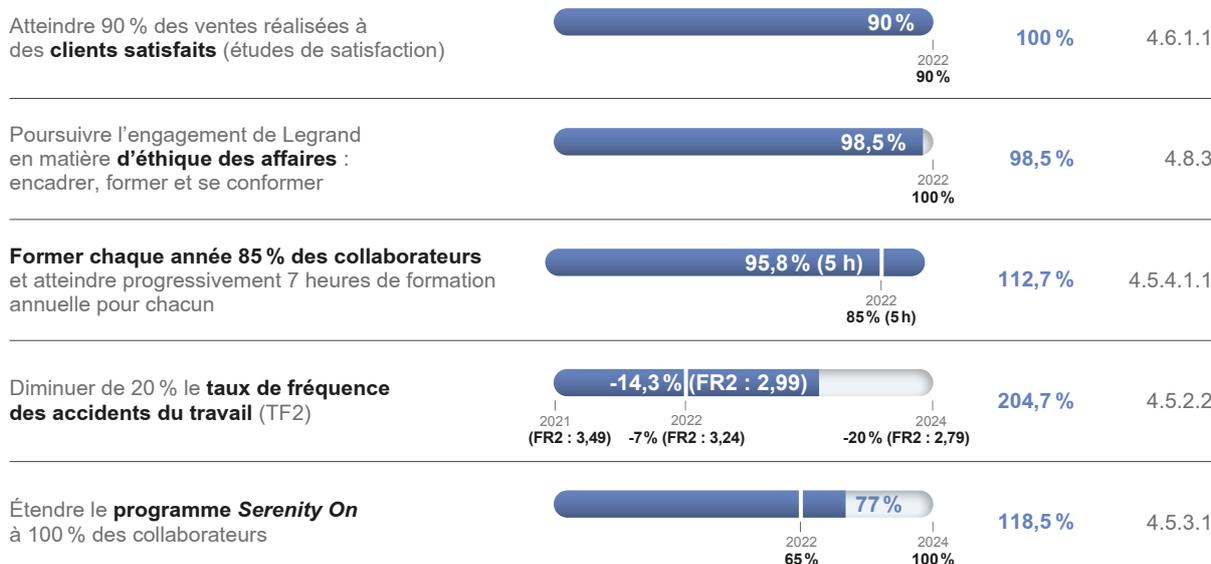
Taux de réalisation 2022 Références aux chapitres du DEU



Être un acteur responsable

■ Résultats 2022 et objectifs

Taux de réalisation 2022 Références aux chapitres du DEU



La reconnaissance de notre performance extra-financière

En 2022, Legrand a été évalué de la manière suivante :

 <p>CDP Climate Change Liste B</p>	 <p>MSCI score RSE AA</p>	 <p>Sustainalytics Low risk</p>	 <p>DJSI Score de 81</p>
 <p>Ecovadis Statut Platinum</p>	 <p>ISS Oekom Corporate rating Statut Prime</p>	 <p>Moody's Vigeo Eiris 67/100 Eurozone 120, Europe 120</p>	

Le Groupe fait partie des indices suivants à la date de dépôt du document d'enregistrement universel :

 <p>EURONEXT CAC 40 ESG – CAC SBT 1.5 Euronext Equileap Gender Equality Eurozone 100 et France 40</p>	 <p>FTSE4Good FTSE4Good</p>
--	--

La contribution aux Objectifs de Développement Durable

La Feuille de Route RSE 2022-2024 de Legrand contribue à 10 des 17 Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU pour un avenir meilleur et plus durable pour tous.



Notre stratégie en matière de gestion des risques

La démarche repose sur l'identification et la hiérarchisation des risques, en fonction de leur impact, de leur probabilité d'occurrence et de leur niveau de maîtrise estimé.

Notre cartographie des risques Groupe

Legrand identifie les risques et opportunités susceptibles d'affecter de manière significative la stratégie, l'activité, la situation financière ou la réputation du Groupe.

Les facteurs de risque peuvent être externes (évolution réglementaire, cybercriminalité, évolution technologique, tendances des marchés, changement climatique, catastrophe naturelle, etc.) ou internes (défaillance matérielle ou humaine, fraude, non-respect des réglementations, etc.).

La gestion des risques est un exercice permanent, dont la responsabilité incombe à l'ensemble des *managers* du Groupe.

L'infographie ci-dessous récapitule les principaux risques de Legrand à fin 2022, sous 3 catégories :

- 1) Risques stratégiques et opérationnels
- 2) Risques exogènes
- 3) Risques extra-financiers et les interconnexions entre les facteurs financiers et extra-financiers

Risques exogènes

- Inflation
- Volatilité et disponibilité des matières premières
- Évolutions réglementaires
- Crise du secteur du bâtiment dans certains pays

Risques stratégiques et opérationnels

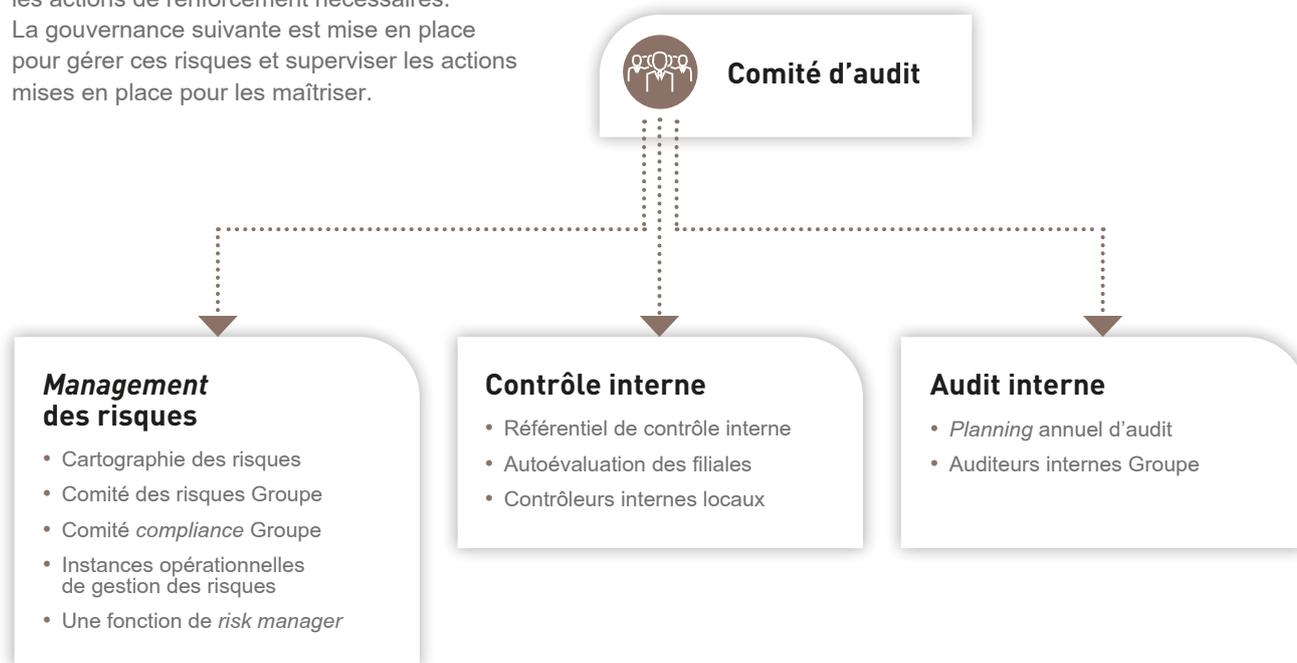
- Accélération digitale
- Offres déconnectées de l'évolution des attentes du marché
- Positionnement des marques
- Cybersécurité et protection des données personnelles
- Alignement des systèmes d'informations aux besoins de l'entreprise
- Compétitivité globale des opérations
- Adéquation des ressources humaines
- Qualité des produits

Risques extra-financiers

- Impacts sur l'environnement et risques liés au changement climatique
- Éthique des affaires
- Expérience client
- Produits et services contribuant à l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments
- Santé, sécurité et bien-être au travail
- Droits humains
- Protection des données personnelles

Une gouvernance dédiée

Pour gérer nos risques, nous les identifions en mesurant les impacts et les niveaux de maîtrise actuels pour mettre en œuvre les actions de renforcement nécessaires. La gouvernance suivante est mise en place pour gérer ces risques et superviser les actions mises en place pour les maîtriser.



À propos de ce rapport

Le présent rapport intégré présente une vision globale et synthétique de Legrand et de ses activités. Il a été préparé en respectant les normes internationales établies par l'*International Integrated Reporting Council* (IIRC). Il illustre la mise en œuvre d'une stratégie axée sur la croissance, la démarche RSE et la gouvernance et présente les ambitions à court et long termes du Groupe afin d'améliorer les vies de l'ensemble de ses parties prenantes. Le rapport décrit également comment Legrand s'adapte aux conditions économiques et sociales et aux exigences en constante évolution. Il souligne la contribution de la démarche RSE aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

La préparation de ce rapport intégré est pilotée par la Direction RSE de Legrand. Elle est le résultat d'un travail collectif avec les Directions des Ressources Humaines, des Relations Investisseurs, Juridique et une partie de l'équipe de Direction.

Crédits photos : © Legrand

Conception et réalisation  +33 (0)1 40 55 16 66

Siège social

128, avenue de Lattre de Tassigny

87045 Limoges Cedex, France

+33 (0) 5 55 06 87 87

@ www.legrandgroup.com

🐦 @legrand

