

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 2023 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 15 mars 2023, sur recommandation 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 2023 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.

Les principes de la politique de rémunération des mandataires sociaux en 2023 restent inchangés par rapport à 2022. 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 à 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.

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. 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.

En ce qui concerne 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 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. Autrement dit, 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.

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, au Directeur Général et aux administrateurs.

Le Conseil d'administration du 15 mars 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations (i) a ajusté la pondération des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle du Directeur Général et, (ii) a fait évoluer certains critères de la partie qualitative de la rémunération variable annuelle du Directeur Général, afin d'aligner encore plus la politique de rémunération avec la stratégie moyen et long terme du Groupe, en cohérence avec les meilleures pratiques de gouvernance. Ces évolutions sont détaillées au paragraphe 6.2.2.2 du présent document d'enregistrement universel. Les autres éléments de la rémunération du Directeur Général demeurent inchangés.

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.

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 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. Pour plus de détails sur la feuille de route RSE du Groupe, et notamment sur les engagements climatiques et environnementaux de Legrand, le lecteur est invité à se référer aux chapitres 4.2, 4.3 et 4.4 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 la moyenne 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. Ce taux est audité par des organismes tiers indépendants.

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 et mesurables.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

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 2023, les principes et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération applicable pour 2023, 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 et serait ensuite soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires. Elle devrait être dûment motivée 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 2023

6.2.2.1 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023

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^{er} juillet 2020, en remplacement de Gilles Schnepf. Le renouvellement de son mandat d'administrateur est proposé lors de la prochaine Assemblée Générale du 31 mai 2023. Il est par ailleurs envisagé qu'elle soit reconduite dans ses fonctions de Présidente du Conseil d'administration. Pour plus d'information, le lecteur est invité à se référer à la présentation de l'ordre du jour et des projets de résolutions disponibles sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 2023 ». 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 2023

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations. Elle est déterminée conformément aux principes rappelés au paragraphe 6.2.1. du présent chapitre 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 15 mars 2023, 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 2023, consistait à lui verser, pour seul élément de rémunération, une rémunération fixe, sans aucune autre composante. Cette décision a été prise en tenant compte des pratiques de marché et conformément

aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise. Le Conseil d'administration du 15 mars 2023 a décidé que le montant de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration, pour l'exercice 2023, s'élèverait, comme pour les exercices précédents, à 625 000 euros.

En outre, le Conseil d'administration du 15 mars 2023, 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 d'Angeles Garcia-Poveda représenterait pour une année complète (2023) un montant de 7 118 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, 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 un montant de 2 640 euros pour une année complète (2023). Ce montant est donné à titre indicatif.

6.2.2.2 Politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2023

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 en qualité d'administrateur de la Société lors de l'Assemblée Générale du 27 mai 2020. Le renouvellement de son mandat d'administrateur est proposé lors de la prochaine Assemblée Générale du 31 mai 2023. Pour plus d'information, le lecteur est invité à se référer à la présentation de l'ordre du jour et des projets de résolutions disponibles sur le site internet de la Société www.legrandgroup.com, dans la section « INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES / Assemblées Générales / Assemblée Générale Mixte 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 2023

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 ;

Le Conseil d'administration a ainsi arrêté la structure de rémunération suivante applicable au Directeur Général pour l'exercice 2023 :

- 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. Elle peut prendre, selon les années, la forme d'un ou plusieurs des instruments suivants (liste non limitative) :
 - des actions de performance,
 - des options de souscription ou d'achat d'actions (*stock options*),
 - des unités de performance future versées en numéraire.

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.

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

Mise en œuvre de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de 2023

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 2023.

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

Ce montant, identique à celui de 2022, a été fixé par le Conseil d'administration du 15 mars 2023.

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

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé d'augmenter de 5% la partie quantifiable de la rémunération variable annuelle et corrélativement de diminuer de 5% la partie qualitative. Conformément aux meilleures pratiques de gouvernance, le poids du taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE a été augmenté de 5% dans la partie quantitative de la rémunération variable annuelle.

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 2023

Rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre de l'exercice 2023

Les principes de calcul de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 incluent les critères applicables et leur pondération figurant dans le tableau ci-après. Ils ont été déterminés par le Conseil d'administration du 15 mars 2023, sur proposition 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* »). La politique de rémunération ne prévoit pas la possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable.

Le Conseil d'administration du 15 mars 2023 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.

Il a décidé d'ajuster la pondération des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle. Conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, le poids des critères quantifiables a été augmenté de 5%, et le poids des critères qualitatifs a été corrélativement diminué de 5%. Le poids du critère du taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe a été augmenté, pour passer de 10% à 15% de la rémunération fixe cible annuelle. 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.

Les ajustements suivants ont également été opérés :

- Le critère qualitatif « Développement durable et lutte contre le réchauffement climatique » a été supprimé.
- Le critère qualitatif « Critères Généraux » a été remplacé par le critère « Développement des talents », incluant le « Développement des talents et plans de succession des *managers* clés » et « l'attraction des talents et les initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur ». La pondération est restée inchangée.
- Au sein du critère qualitatif « Innovation et position concurrentielle », « Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et process industriels) » a été remplacé par « Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et transformation des process industriels) ».
- Au sein du critère qualitatif « Qualité de la croissance externe », « Cohérence stratégique des acquisitions réalisées » a été supprimé et des ajustements mineurs de forme ont été opérés sur les critères restants.

Ces changements simplifient la rémunération variable annuelle, en portant les critères qualitatifs de la rémunération variable à trois critères en 2023, contre quatre en 2022 et entraînent une diminution du poids de la part qualitative de la rémunération variable annuelle dans la rémunération variable annuelle totale.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

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 basés sur 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 2023

| | | | | Min | Cible | Max | | | |
|---|---|---|--|--|---------------------------|---|--------------|--------------|-------------|
| Quantifiable : 80 % de la rémunération fixe en cible | Croissance organique du chiffre d'affaires | Croissance organique du chiffre d'affaires 2023 | En % de la rémunération fixe | 0 % | 15 % | 22,5 % | | | |
| | | | Valeur de l'indicateur | -1 % | 1 % | 3 % | | | |
| | Marge opérationnelle | Marge opérationnelle ajustée 2023 (à périmètre 2022) | En % de la rémunération fixe | 0 % | 40 % | 60 % | | | |
| | | | Valeur de l'indicateur | 19,6 % | 20,0 % | 20,4 % | | | |
| | Croissance externe | Croissance du chiffre d'affaires 2023 par effet de périmètre | En % de la rémunération fixe | 0 % | 10 % | 15 % | | | |
| | | | Valeur de l'indicateur | 0 % | 5 % | 10 % | | | |
| | Responsabilité Sociétale et Environnementale | Taux d'atteinte de la Feuille de Route RSE du Groupe ⁽¹⁾ | En % de la rémunération fixe | 0 % | 15 % | 22,5 % | | | |
| | | | Valeur de l'indicateur | 70 % | 100 % | 130 % | | | |
| | TOTAL QUANTIFIABLE | | | | 0 % | 80 % | 120 % | | |
| | Qualitatif : 20 % de la rémunération fixe en cible | Innovation et position concurrentielle | <ul style="list-style-type: none"> ■ Innovation et Recherche & Développement (nouveaux produits et transformation des process industriels). ■ Évolution du chiffre d'affaires réalisé avec les produits dans les segments à plus forte croissance. ■ Évolution des parts de marché. | | 0 % | 10 % | 15 % | | |
| Qualité de la croissance externe | | | | <ul style="list-style-type: none"> ■ Qualité du <i>pipeline</i> d'acquisitions. ■ Attention portée aux multiples payés. ■ Qualité de l'arrimage (à court et moyen terme). | | 0 % | 5 % | 7,5 % | |
| | | | | | Développement des talents | <ul style="list-style-type: none"> ■ Développement des talents et plans de succession des <i>managers</i> clés. ■ Attraction des talents et initiatives visant à promouvoir l'image de la marque employeur. | | 0 % | 5 % |
| | | TOTAL QUALITATIF | | | | | 0 % | 20 % | 30 % |
| TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE | | | | 0 % | | | 100 % | 150 % | |

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

- (i) favoriser la diversité et l'inclusion ;
- (ii) 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 CO₂, en réduisant chaque année de 10 % les émissions de CO₂ 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 CO₂ de 30 % en moyenne d'ici 2030 ;
- (iii) 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,
- (iv) 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 2023

Au titre de l'exercice 2023, le Directeur Général bénéficie d'un plan d'actions de performance (le « **Plan Actions de Performance 2023** »).

L'attribution initiale sera convertie en actions lors du Conseil d'administration devant se tenir le 31 mai 2023, 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 2022.

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

(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 de l'objectif annuel communiqué au marché.

(3) BH (Borne Haute) 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 2023

| | Borne Basse établie sur la base de l'objectif annuel | Borne Haute établie sur la base de l'objectif annuel |
|--|--|--|
| Année 1 : 2023 | Égale à -1 % | Égale à 3 % |
| Année 2 : 2024 | Communiqué au marché en février 2024 | Communiqué au marché en février 2024 |
| Année 3 : 2025 | Communiqué au marché en février 2025 | Communiqué au marché en février 2025 |
| Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels | BB ⁽¹⁾ | BH ⁽²⁾ |

(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.

2) Critère de marge opérationnelle ajustée avant acquisitions

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

(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 2023

| | Borne Basse établie sur la base de l'objectif annuel | Borne Haute établie sur la base de l'objectif annuel |
|--|--|--|
| Année 1 : 2023 | Égale à 19,6 % | Égale à 20,4 % |
| Année 2 : 2024 | Communiquée au marché en février 2024 | Communiquée au marché en février 2024 |
| Année 3 : 2025 | Communiquée au marché en février 2025 | Communiquée au marché en février 2025 |
| Objectif à 3 ans : Moyenne des objectifs annuels | BB ⁽¹⁾ | BH ⁽²⁾ |

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

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

4) Performance du cours de bourse de Legrand

| Taux de paiement ⁽¹⁾ | 0 % | 30 % | Entre 30 % et 150 % | 150 % |
|--|----------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|
| Différence de performance entre le cours de bourse de Legrand et celui de l'indice CAC 40 ⁽²⁾ | 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 2023, la performance sur 3 ans se mesurera sur la période 2023-2025 avec la méthode de calcul suivante :

- performance du cours de bourse de Legrand : comparaison de la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de la 3^e année du plan (2nd semestre 2025) à la moyenne des cours de bourse journaliers de clôture du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2022), soit 75,18 € ;
- performance de l'indice CAC 40 : comparaison de la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de la 3^e année du plan (2nd semestre 2025) à la moyenne des indices journaliers de clôture du CAC 40 du 2nd semestre de l'année précédant la 1^{ère} année du plan (2nd semestre 2022), soit 6 291,6 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 2023, 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 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° 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 Code général des impôts (le « **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 2023 un montant de 2 640 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 mise en place 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

01

02

03

04

05

06

07

08

09

T

A

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.

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 2023 un montant de 6 135 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 2023 un montant de 7 118 euros. Ce montant est donné à titre indicatif.

Primes et indemnités accordées à l'occasion de la prise de fonction

Le Directeur Général n'a bénéficié d'aucune indemnité de prise de fonction, destinée à compenser la perte des avantages, à l'occasion de sa nomination.

6.2.2.3 Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2023

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.

B – Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2023

Le Conseil d'administration effectue une répartition de la rémunération entre les administrateurs sur proposition 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.

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 15 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de reconduire la politique de rémunération appliquée depuis 2021 au titre de l'exercice 2023, à savoir :

- 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 ; et
- 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.

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 et conforme aux pratiques de marché.

En ce qui concerne l'Administrateur Référent et compte tenu des missions particulières exercées par ce dernier, 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.

6.2.3 - Rémunération totale et avantages versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux

6.2.3.1 Rémunération totale et avantages d'Angeles Garcia-Poveda versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice

Les tableaux récapitulatifs des éléments de rémunération et des avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ou attribués au titre du même exercice à Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration sont présentés ci-après.

Synthèse des rémunérations, des options et actions attribuées à Angeles Garcia-Poveda en sa qualité de Présidente du Conseil d'administration en 2022 (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'Entreprise)

| Angeles Garcia-Poveda, Présidente du Conseil d'administration | 2021 | 2022 |
|---|----------------|----------------|
| Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2 ci-après) | | |
| <i>(en euros)</i> | 625 000 | 625 000 |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (tableau 4 – non applicable) | | |
| Nombre d'options | Néant | Néant |
| <i>(en euros)</i> | Néant | Néant |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (tableau 6 – non applicable) | | |
| Nombre d'actions | Néant | Néant |
| Valorisation <i>(en euros)</i> | Néant | Néant |
| Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice | | |
| Nombre d'actions | Néant | Néant |
| Valorisation <i>(en euros)</i> | Néant | Néant |
| TOTAL <i>(en euros)</i> | 625 000 | 625 000 |