

Information relative à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux-2017

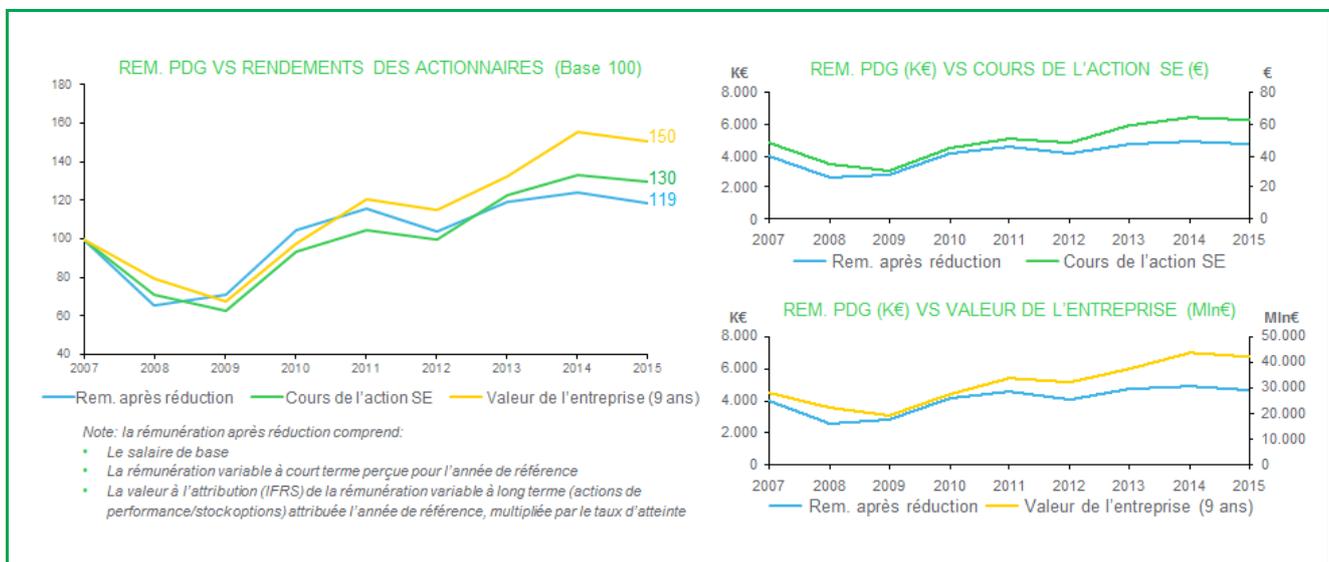
En application du code AFEP/MEDEF

En application des dispositions de l'article L. 225-37-2 du code de commerce, le conseil d'administration a fixé, sous réserve de l'approbation des actionnaires qui se réuniront en assemblée générale le 25 avril 2017, les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature attribuables aux mandataires sociaux, à savoir le Président-Directeur général M. Jean-Pascal Tricoire et le Directeur général délégué M. Emmanuel Babeau au titre de l'ensemble de leurs mandats dans le Groupe Schneider Electric en 2017.

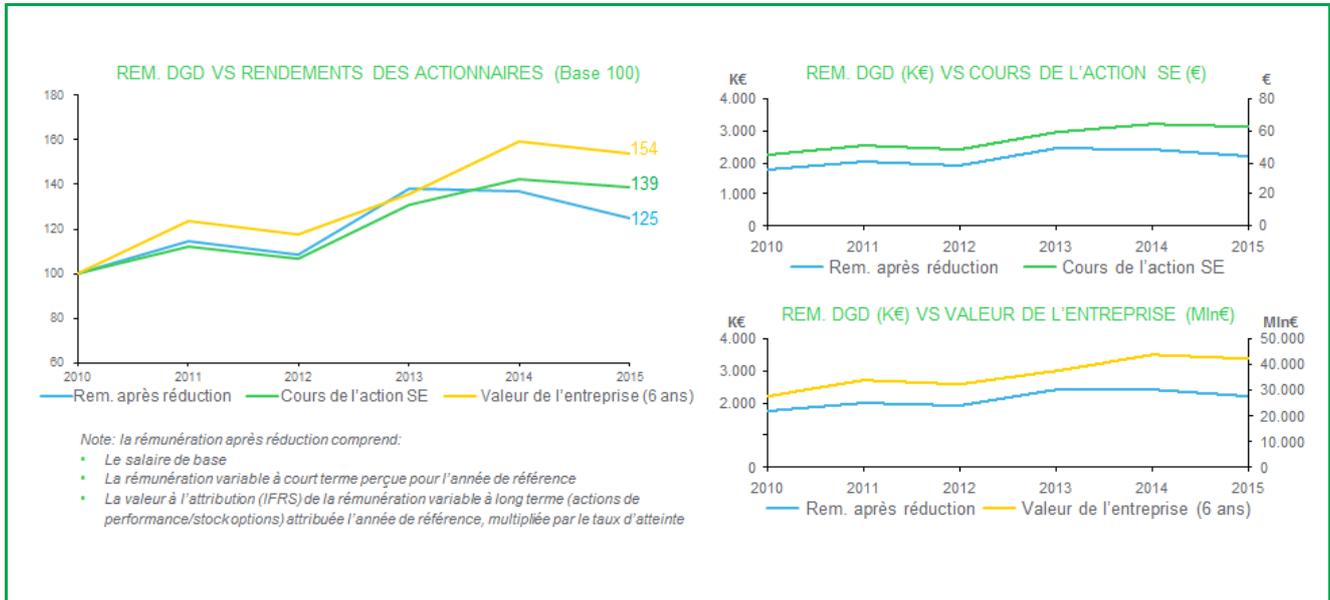
POSITIONNEMENT PAR RAPPORT A LA PERFORMANCE DE LA SOCIETE

Afin de permettre aux actionnaires d'apprécier l'alignement de la performance de l'entreprise avec celle de la rémunération des dirigeants, les graphes ci-après reflètent, en base 100, l'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de Schneider Electric à celle de la valeur d'entreprise et du cours de bourse, sur la base d'une hypothèse d'atteinte des objectifs à 100%.

La rémunération réelle du PDG a suivi sur la période étudiée la même évolution que le rendement pour les actionnaires en termes de cours de l'action et de valeur d'entreprise :



La même analyse s'applique au Directeur général délégué qui a rejoint le Groupe en 2010 :



I. Principes de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux au titre de 2017 (« Package »)

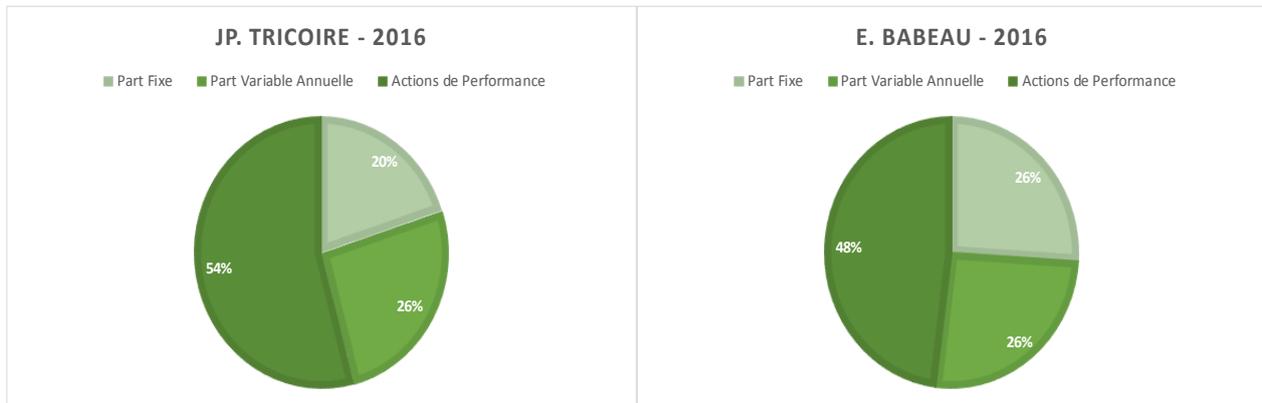
Sur proposition du Comité de gouvernance et des rémunérations, le conseil d'administration de Schneider Electric dans sa séance du 15 février 2017 a décidé de reconduire la politique de rémunération appliquée aux dirigeants mandataires sociaux du Groupe en 2016 dont ressortent quatre lignes directrices :

- ◆ Environ 80% du Package à la cible est variable
- ◆ 50% du Package à la cible est alloué en instruments de rémunération à long terme sous forme d'actions de performance
- ◆ Le nombre d'actions de performance allouées au titre du plan d'intéressement long terme est plafonné
- ◆ Les critères de performance sont majoritairement économiques, avec une composante sociale et environnementale mesurable, publiée et auditée, et une composante liée à l'exécution du Plan Stratégique.

Après en avoir réexaminé la pertinence et le caractère équitable, le conseil d'administration a en particulier réitéré les principes suivants :

- ◆ Package **compétitif** au regard de la médiane d'un panel de 24 entreprises françaises et internationales comparables à Schneider Electric ou représentant une source potentielle de recrutement ou d'attrition, revu à intervalle pluriannuel (panel de 2012 revu en 2016 et présenté en détails dans le Document de Référence 2016 à la section 3.7). Afin de s'assurer qu'il ne s'éloigne pas du marché, le conseil procède également à une évaluation du positionnement de Schneider Electric par rapport aux indices de référence, avec pour niveau de comparaison le quartile supérieur du CAC40 et la médiane du Stoxx Europe 50, en ligne avec le positionnement du Groupe au sein de ces indices.
- ◆ Package structuré de façon à **rémunérer la performance** des dirigeants :
 - ◆ Grâce à la prédominance des éléments **variables** qui représentent environ 80% du Package à la cible ;
 - ◆ Mesurée selon des critères principalement **économiques** (au moins 70% de la part variable en numéraire et 80% des actions de performance pluriannuelles) et **mesurables** (au moins 80% de la part variable en numéraire et 100% des actions de performance), choisis en fonction des indicateurs clefs utilisés dans la communication financière et les facteurs déterminants de la stratégie du Groupe ;
 - ◆ Assurant un juste équilibre entre objectifs financiers d'une part, et objectifs de développement durable et de transformation d'autre part, déclinés dans les composantes court terme (variable annuel) et long terme (variable pluriannuel en actions) de la rémunération, afin que les orientations prises par les dirigeants du Groupe prennent en compte les deux dimensions.
- ◆ **Alignement avec les intérêts des actionnaires sur le long terme**, les avantages octroyés en actions représentant plus de 50% du Package cible.

La structure cible du Package se décompose ainsi de la façon suivante (sur la base du Package cible 2016) :



La nature des critères de performance et le niveau de réalisation demandé reflètent les ambitions à court et moyen termes partagées avec les actionnaires et exprimées en indicateurs financiers. Les facteurs de performance définis par le conseil permettent au Groupe d'offrir des perspectives de développement pérenne et satisfaisant pour l'ensemble des parties prenantes au succès de l'entreprise [« *stakeholders* »].

Les niveaux de réalisation requis par le Conseil pour l'atteinte de chacun des objectifs sont fixés en début d'année ou de période pluriannuelle le cas échéant, et ne sont pas ajustés ultérieurement.

Les objectifs individuels qualitatifs et/ou quantitatifs sont également définis par le conseil en début d'année, en fonction des orientations du plan stratégique et de la contribution demandée au dirigeant social à celles-ci. Selon le contexte et les priorités, ils couvrent aussi les risques qui ont été soulevés par le Comité d'Audit et les recommandations du Comité de Gouvernance et des Rémunérations et du Comité des Ressources Humaines et RSE. Dans l'environnement extrêmement compétitif dans lequel évolue Schneider Electric, il peut être préjudiciable au Groupe de tous les dévoiler en détail. Toutefois, cette politique sera réexaminée par le Comité de Gouvernance et des Rémunérations chaque année et les objectifs qui pourront être communiqués seront dûment commentés. Il sera donc simplement rappelé ici que le conseil d'administration est composé à plus de 75% d'administrateurs indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF et réunit des expertises aussi diverses que pointues dans leurs domaines respectifs. Le Comité de Gouvernance et des Rémunérations est en outre composé de 75% d'administrateurs indépendants, dont son président.

Conformément aux nouvelles dispositions législatives résultant de l'entrée en vigueur des dispositions de l'article L225-31-2 du code de commerce, ces principes et les critères détaillés ci-dessous seront soumis à l'approbation des actionnaires réunis en assemblée générale le 25 avril 2017.

II. Critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature attribuables aux mandataires sociaux au titre de 2017

En conséquence des principes exposés ci-dessus, le conseil d'administration de Schneider Electric a décidé de maintenir à la fois la structure et les montants de rémunération et avantages de toute nature octroyés ou attribués aux dirigeants mandataires sociaux en 2016, en adaptant les critères d'évaluation aux priorités stratégiques du Groupe pour 2017 et aux observations des investisseurs.

II.1 Président-Directeur général – M. Jean-Pascal Tricoire

Les tableaux ci-après récapitulent les éléments de rémunération et avantages de toute nature attribuables à M. Tricoire au titre de l'exercice 2017, chaque composante étant détaillée dans les sections ci-après.

Tableau 1 : Rémunération et avantages dus (présentés en application de la recommandation AFEP-MEDEF)

Jean-Pascal TRICOIRE	Montants attribuables à raison de l'exercice 2017	Montants dus à raison de l'exercice 2016	Poids du Composant
Président-Directeur général (en euros)			
A- NUMERAIRE			
Rémunération annuelle fixe	950.000	950.000	17%
Rémunération annuelle variable	1.235.000 ⁽¹⁾	1.598.090	28%
Jetons de présence	0	0	
SOUS TOTAL (A) (ELEMENTS DE REMUNERATION EN NUMERAIRE)	2.185.000	2.548.090	
B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE			
Valorisation des actions de performance attribuées au titre de l'exercice	[60.000 actions] ⁽²⁾	2.575.800 ⁽³⁾	46%
Avantages en nature (voiture)	13.408	13.408	
SOUS TOTAL (B) (AVANTAGES DE TOUTE NATURE)	13.408 + [60 000 actions]	2.589.208	
TOTAL (A)+(B) (PACKAGE HORS RETRAITE)	2.198.408 + [60 000 actions]	5.137.298	
C- RETRAITE			
Versement complémentaire (part fixe) pour la retraite	182.000	182.000	
Versement complémentaire (part variable) pour la retraite	236.600 ⁽⁴⁾	306.160	
SOUS TOTAL (C) (RETRAITE)	418.600	488.160	9%
TOTAL (A)+(B)+(C) (REMUNERATION EN NUMERAIRE, AVANTAGES DE TOUTE NATURE Y.C. RETRAITE)	2.617.008 + [60.000 actions]	5.625.458	100%

(1) Montant à la cible, soit 130% de la part fixe.

(2) Le bénéfice de ces actions étant soumis à l'atteinte de conditions de performance, il ne s'agit ni d'une rémunération réellement perçue au cours de l'exercice, ni d'une rémunération certaine dans son principe ou son montant. Leur attribution sera valorisée selon la méthode prescrite par la norme IFRS2, valorisation qui ne sera disponible qu'à l'attribution du plan par le conseil d'administration du 24 mars 2017, et portera sur 18 000 actions attribuées au titre du Plan 28 et de 42 000 actions au titre du Plan 29 (cf. infra para. II.1.2.a).

(3) Le bénéfice de ces actions étant soumis à l'atteinte de conditions de performance, il ne s'agit ni d'une rémunération réellement perçue au cours de l'exercice, ni d'une rémunération certaine dans son principe ou son montant. Leur attribution est valorisée selon la méthode prescrite par la norme IFRS2 : 18 000 actions attribuées au titre du Plan 25 et 42 000 actions au titre du Plan 26, soit 18 000 actions * 42,3€ + 42 000 actions * 43,2€ = 2 575 800 €.

(4) Montant à la cible, soit 130% de la part fixe.

Tableau 2 : Rémunération et avantages effectifs (selon la présentation communément utilisée aux USA)

Le tableau ci-dessous présente la rémunération effective des dirigeants mandataires sociaux. Au sein des avantages de toute nature, la composante en actions de performance s'entend des actions attribuées dans le passé et dont le taux d'atteinte a été mesuré et arrêté au titre de l'exercice clos. Elles sont, le cas échéant, valorisées au cours du dernier jour de la période de performance (en l'espèce, cours au 30 décembre 2016).

Jean-Pascal TRICOIRE	Montants attribuables à raison de l'exercice 2017	Montants dus à raison de l'exercice 2016	Poids du Composant
Président-Directeur général (en euros)			
A- NUMERAIRE			
Rémunération annuelle fixe	950.000	950.000	16%
Rémunération annuelle variable	1.235.000 ⁽¹⁾	1.598.090	28%
Jetons de présence	0	0	
SOUS TOTAL (A) (ELEMENTS DE REMUNERATION EN NUMERAIRE)	2.185.000	2.548.090	
B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE			
Valorisation des actions de performance réputées acquises au titre de l'exercice	N/A ⁽²⁾	2.816.286 ⁽³⁾	48%
Avantages en nature (voiture)	13.408	13.408	
SOUS TOTAL (B) (AVANTAGES DE TOUTE NATURE)	13.408	2.829.694	
TOTAL (A)+(B) (REMUNERATION EN NUMERAIRE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE) HORS RETRAITE	2.198.408	5.377.784	
C- RETRAITE			
Versement complémentaire (part fixe) pour la retraite	182.000	182.000	
Versement complémentaire (part variable) pour la retraite	236.600 ⁽⁴⁾	306.160	
SOUS TOTAL (C) (RETRAITE)	418.600	488.160	8%
TOTAL (A)+(B)+(C) (REMUNERATION EN NUMERAIRE, AVANTAGES DE TOUTE NATURE Y.C. RETRAITE)	2.617.008	5.865.944	100%

(1) Montant à la cible, soit 130% de la part fixe.

(2) À la suite de l'allongement en 2016 de la période de performance de deux à trois ans, il n'y a pas de conditions de performance à constater en 2017 et la ligne consacrée aux actions de performance réputées acquises en 2017 est sans objet.

(3) Valorisation des actions des Plans No. 21 et 22 attribués en 2015 et dont la mesure de la performance sur les exercices 2015-2016 a conduit à l'application d'une décote de 29% par rapport au nombre initialement attribuées. Ces actions sont valorisées au cours constaté à la clôture de l'exercice 2016 de 66,11 Euros, soit 60 000 actions * taux d'atteinte 71% * 66,11 € = 2 816 286 € (Cf. infra para. II.1.2.a).

(4) Montant à la cible, soit 130% de la part fixe.

II.1.1 Critères d'attribution de la rémunération en numéraire

a) Rémunération fixe

M. Tricoire percevra une rémunération fixe de **950.000 Euros**, inchangée depuis la date de sa prise de fonctions en qualité de Président-Directeur général en 2013.

b) Rémunération variable

Sans changement depuis 2015, la part variable cible est fixée à **130% de la part fixe** – soit 1.235.000 Euros - pour des objectifs atteints à 100% **sans pouvoir excéder 260%** de celle-ci et pourra donc varier de 0 à 260% ; 0% correspondant à l'atteinte d'objectifs minimum en deçà desquels la part correspondante de la part variable est nulle et 260% correspondant au plafond attribué en cas de dépassement d'objectifs, l'évolution du montant entre ces deux bornes étant linéaire.

Le tableau ci-dessous détaille les différents critères de performance avec leurs poids respectifs :

		Poids du composant
75%	Critères économiques	
60%	Groupe	
	Croissance organique	30%
	EBITA Ajusté	20%
	Génération de cash	10%
15%	Priorités du programme d'entreprise	
	Chiffre d'affaires des Produits Transactionnels	5%
	Chiffre d'affaires sur les Services	5%
	Marge Brute sur les Systèmes	5%
5%	Critères non économiques mesurables	
	Baromètre Planète & Société	5%
20%	Critères managériaux	
	Objectifs individuels fixés par le Conseil en application du Plan Stratégique	20%
100%	Total	100%

* La nature précise de ce critère n'est pas divulguée en raison du secret des affaires

Pour tout objectif communiqué au marché sur l'un des critères ci-dessus, le niveau d'atteinte sera cohérent avec l'objectif publié.

c) Jetons de présence

M. Tricoire a renoncé aux jetons de présence auxquels il a droit en sa qualité de Président du conseil d'administration en application des règles de répartition arrêtées par le Conseil.

II.1.2 Critères d'attribution des avantages de toute nature (hors versements complémentaires au titre de la constitution d'une retraite)

a) Actions de performance

Afin d'aligner les intérêts des dirigeants du Groupe sur ceux des actionnaires, le conseil d'administration attribue à plus de 2000 bénéficiaires dirigeants du Groupe des actions de performance soumises à un ensemble de critères de performance mesurés sur le long terme et combinant indicateurs financiers (65%-70%), retour sur investissement avec le TSR relatif ou le ROCE (15%), et développement durable (15%-20%).

Pour les dirigeants mandataires sociaux et autres membres du comité exécutif, l'attribution des actions est intégralement soumise à l'atteinte de ces conditions de performance, de telle sorte que les actions de performance représentent environ la moitié du Package qui leur est attribué.

Ces actions de performance sont acquises au terme d'une période de performance suivie éventuellement d'une période de conservation applicable aux mandataires sociaux.

Se conformant aux principes édictés ci-dessus, le conseil d'administration, dans sa séance du 15 février 2017, a arrêté le principe d'une attribution d'actions de performance dans le cadre du plan d'intéressement long terme pour 2017 qui sera définitivement mis en place par le conseil d'administration en mars 2017.

Sans changement par rapport aux plans précédents, le conseil a arrêté le principe de l'attribution à son Président-Directeur général M. Jean-Pascal Tricoire de **18 000 actions** de performance dans le cadre du plan No. 28 (à venir), et de **42 000 actions** de performance dans le cadre du plan No. 29 (à venir). La volumétrie de l'attribution a été fixée en tenant compte :

- ◆ Des volumes globaux des plans précédents, dans une perspective de continuité de la politique de motivation des dirigeants ;
- ◆ Du nombre d'actions allouées aux autres dirigeants du Groupe bénéficiant du même plan d'intéressement pluriannuel : pour 2017, le nombre d'actions attribuables à M. Tricoire au titre des plans No. 28 et 29 représenterait ainsi 2,4% du total des plans précités, et
- ◆ Du coût induit pour la société.

Afin de renforcer l'alignement de la rémunération des bénéficiaires des actions avec les intérêts fondamentaux des actionnaires sur le long terme, l'attribution définitive des actions de performance est conditionnée à l'atteinte d'objectifs appréciés sur une période de trois années Depuis 2016. En outre, les actions du plan No. 28 (à venir), attribuées aux seuls dirigeants mandataires sociaux, seront soumises à une période de conservation d'un an qui vient s'ajouter à la période d'acquisition de trois années.

Ces objectifs sont :

- ◆ Pour 40%, à un objectif de marge opérationnelle d'EBITA Ajusté sur la période 2017/2019,
- ◆ Pour 25%, à un objectif de génération de cash (cash conversion) sur la période 2017/2019,
- ◆ Pour 15%, à un objectif de Total Shareholder Return (TSR), lié au classement du TSR de Schneider Electric au sein d'un panier de 12 sociétés à fin 2019,
- ◆ Pour 20%, à un niveau d'atteinte du Baromètre Planète & Société sur la période 2017/2019.

Les valeurs cibles et les règles d'attribution pour chacun de ces objectifs sont fixées par le conseil en fonction des prévisions communiquées au marché et seront détaillées dans le rapport du conseil à l'assemblée générale.

Selon la méthodologie préconisée par le Code AFEP-MEDEF (dont les résultats sont présentés dans le **Tableau 1** ci-dessus), les avantages en nature attribuables au titre de l'exercice comprennent les actions de performance attribuées au cours de ce même exercice, dont par définition la période de performance n'est pas écoulée. La valeur totale sera connue à l'issue du conseil d'administration du 24 mars 2017 et correspondra au nombre total d'actions attribuées, avant décote de performance, multipliée par la valeur unitaire de l'action telle que déterminée par des actuaires-experts selon les normes IFRS.

Afin de faciliter les analyses, les avantages de toute nature sont également présentés et évalués selon la méthode de la rémunération effective, où la composante en actions de performance s'entend des actions réputées acquises en vertu des plans précédemment octroyés dont le niveau d'atteinte des conditions de performance a été mesuré au titre de l'exercice clos (cf. **Tableau 2** ci-dessus). A la suite de l'allongement en 2016 de la période de performance de deux à trois ans, il n'y a pas de conditions de performance à constater en 2017 et la ligne consacrée aux actions de performance réputées acquises en 2017 est dès lors sans objet.

b) Autres avantages de toute nature attribués à M. Tricoire en qualité de Président-Directeur général

- ♦ M. Tricoire bénéficie de l'abondement versé aux souscripteurs à l'augmentation de capital réservée aux salariés. Pour information, ce montant s'est élevé à 1.404 Euros en 2016.
- ♦ M. Tricoire bénéficie de l'intéressement. Pour information, ce montant s'est élevé en 2016 à 8.388 Euros.
- ♦ M. Tricoire bénéficie de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO) pour la retraite des collaborateurs en France. Pour information, ce montant s'est élevé en 2016 à 800 Euros.
- ♦ Les frais de représentation et de déplacement de M. Tricoire sont pris en charge par le Groupe. M. Tricoire peut utiliser les voitures de la Direction Générale avec ou sans les services d'un chauffeur. Il bénéficie d'une voiture de fonction dont l'équivalent en valeur a été estimé à 13.408 Euros. Il ne bénéficie pas d'autres remboursements de frais.

c) Avantages complémentaires au titre de la constitution d'une retraite

Le conseil d'administration a maintenu les principes et montants de détermination des versements complémentaires établis lors de sa décision du 18 février 2015 pour tenir compte du fait que M. Tricoire doit faire son affaire personnelle de la constitution de sa retraite, à savoir :

- ♦ Un montant fixe de **182.000 Euros**,
- ♦ Un montant variable de **236.600 Euros**, calculé en appliquant à la part fixe ci-dessus le pourcentage de réalisation de ses objectifs déterminé pour le calcul de sa rémunération variable.

L'abandon du régime de retraite « article 39 » et la mise en place de ces versements complémentaires a représenté une division par trois du coût total pour le Groupe de la retraite des dirigeants mandataires sociaux, ce coût passant de 48 à 15 millions d'Euros, en intégrant les taxes et avantages accessoires en vigueur à l'époque de la prise de décision.

Il est rappelé que les mandataires sociaux se sont engagés à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de leur retraite.

II.1.3 Éléments du statut qui seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale au titre des conventions réglementées

Les avantages présentés ci-dessous ont été accordés à M. Tricoire à l'occasion de sa désignation en qualité de Président-Directeur général à l'issue de l'assemblée générale du 25 avril 2013 et approuvés à l'assemblée

générale suivante dans le cadre des conventions réglementées. Son mandat étant proposé au renouvellement à la prochaine assemblée générale du 25 avril 2017, les éléments de son statut feront l'objet d'une nouvelle convention réglementée dont les termes seront fixés par le conseil d'administration et soumise à l'approbation de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2017. En ligne avec le principe de reconduction du régime applicable en 2016, le conseil d'administration prévoit de réitérer en substance les éléments ci-dessous dans le nouveau statut du Président-Directeur général.

a) Indemnité de départ contraint

M. Tricoire bénéficie d'une indemnité de départ contraint en cas de changement de contrôle ou de stratégie.

Le bénéfice de l'indemnité de départ contraint est subordonné, et son montant modulé, en fonction du niveau d'atteinte des objectifs Groupe (à distinguer des objectifs individuels) qui déterminent la part variable de la rémunération de l'intéressé, des 3 derniers exercices clos au jour où le conseil d'administration statue, calculé sur la base de leur moyenne arithmétique.

L'indemnité de départ contraint ne sera pas due si le départ de M. Tricoire intervient à la suite d'une faute grave ou lourde.

b) Indemnité de non-concurrence

En cas de départ de son Président-Directeur général et sauf dans le cas de démission volontaire exposé ci-dessous, le conseil d'administration décidera de l'application de l'accord de non-concurrence précédemment conclu et, partant, de l'attribution à M. Tricoire d'une indemnité de non-concurrence pendant une durée d'un an, plafonnée à 6/10 de la moyenne de sa rémunération brute (moyenne mensuelle de la rémunération brute totale en numéraire - versements complémentaires inclus - fixe et variable cible) au cours des douze derniers mois de présence.

En cas de démission à son initiative (hors cas de départ contraint), M. Tricoire est tenu à une obligation de non-concurrence et le bénéfice de l'indemnité est soumis aux mêmes conditions de performance que celles qui subordonnent le versement de l'indemnité de départ contraint et à la condition supplémentaire que M. Tricoire ne soit pas ou ne sera pas en droit ou en situation de cumuler l'indemnité de non-concurrence avec une indemnité de retraite.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le montant maximal global de l'indemnité de départ contraint et de l'indemnité de non-concurrence, le cas échéant, est plafonné à deux fois la moyenne arithmétique de la rémunération fixe et variable annuelle effective en numéraire des trois dernières années (versements complémentaires annuels inclus) autorisée par le conseil d'administration.

c) Conservation des actions et stock-options

En cas de départ contraint pendant la période d'acquisition des actions de performance ou avant d'avoir exercé les stock-options qui lui auraient été attribuées, M. Tricoire pourrait conserver les actions gratuites et de performance et options d'actions dont il aurait bénéficié, à la double condition que (i) la moyenne arithmétique du taux d'atteinte des objectifs Groupe (à distinguer des objectifs individuels), qui déterminent la part variable de la rémunération de M. Tricoire des 3 derniers exercices clos au moment de son départ, soit au moins égale aux deux tiers de l'objectif, et que (ii) le départ de M. Tricoire n'intervienne pas à la suite d'une faute grave ou lourde.

d) Régime de couverture et de prévoyance

M. Tricoire bénéficie dans ses fonctions de mandataire social :

- (i) Du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de Schneider Electric SE et de Schneider Electric Industries SAS couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité et décès ;
- (ii) De la couverture complémentaire des dirigeants français du Groupe sur les risques maladie, incapacité, invalidité et décès. Cette couverture a les principales caractéristiques suivantes :
 - 1) en cas de maladie ou d'accident entraînant une interruption temporaire ou une invalidité (quelle que soit la catégorie), M. Tricoire aura droit pendant 18 mois au maintien de sa rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le conseil ;
 - 2) en cas de décès, les ayants droit du titulaire auront droit à la rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le conseil d'administration pour le mois en cours, ainsi que d'un capital-décès égal à six mois de la rémunération moyenne autorisée par le conseil d'administration (moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable versée au cours des douze derniers mois de présence) ;
- (iii) Du droit à une rente viagère au profit du conjoint survivant en cas de décès avant sa retraite ou s'il a quitté l'entreprise après 55 ans sans reprise d'activité, égale à 60% de 25% de la moyenne des rémunérations versées au cours des trois années précédant la date du décès, déduction faite de la rente théorique qui pourrait être obtenue aux conditions assurantielles à partir des versements complémentaires qui auront été effectués ;
- (iv) En cas d'invalidité entraînant la cessation de toute activité professionnelle, du droit à une rente (réversible au conjoint survivant à 60%) à compter de sa retraite égale à 25% de la moyenne des rémunérations totales en numéraire versées au cours des trois années précédant la date d'invalidité, minorée de 1,25% par trimestre manquant pour obtenir une retraite à taux plein et déduction faite de la rente théorique qui pourrait être obtenue aux conditions assurantielles au moment de l'invalidité ;
- (v) En cas d'accident, de l'assurance Groupe couvrant le risque accident des dirigeants, prévoyant le versement d'un capital dont le montant peut aller jusqu'à quatre fois la rémunération annuelle selon le type et les circonstances de l'accident.

Le bénéfice des avantages (ii) à (v) ci-dessus est subordonné à l'atteinte de l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- ♦ La moyenne du résultat net des cinq derniers exercices précédant l'évènement est positive,
- ♦ La moyenne du montant du cash-flow libre des cinq derniers exercices précédant l'évènement, est positive.

II.2 Directeur général délégué – M. Emmanuel Babeau

Les tableaux ci-après récapitulent les éléments de rémunération et avantages de toute nature attribuables à M. Babeau au titre de l'exercice 2017, chaque composante étant détaillée dans les sections ci-après.

Les critères et méthodes de détermination du Package étant identiques à ceux applicables à M. Tricoire et présentés en Section II.1 ci-dessus, ne seront détaillées que les modalités chiffrées qui diffèrent.

Tableau 1 : Rémunération et avantages dus (présentés en application de la recommandation AFEP-MEDEF)

Emmanuel BABEAU	Montants attribuables à raison de l'exercice 2017	Montants dus à raison de l'exercice 2016	Poids du Composant
Directeur général délégué (en euros)			
A- NUMERAIRE			
Rémunération annuelle fixe	605.000	605.000	21%
Rémunération annuelle variable	605.000 ⁽¹⁾	782.870	28%
Jetons de présence	-	-	
SOUS TOTAL (A) (ELEMENTS DE REMUNERATION EN NUMERAIRE)	1.210.000	1.387.870	
B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE			
Valorisation des actions de performance attribuées au titre de l'exercice	[26.000 actions] ⁽²⁾	1.116.180 ⁽³⁾	40%
Avantages en nature (voiture)	13.197	13.197	
	13.197		
SOUS TOTAL (B) (AVANTAGES DE TOUTE NATURE)	+ [26.000 actions]	1.129.377	
	1.223.197		
TOTAL (A)+(B) (PACKAGE HORS RETRAITE)	+ [26.000 actions]	2.517.247	
C- RETRAITE			
Versement complémentaire (part fixe) pour la retraite	136.400	136.400	
Versement complémentaire (part variable) pour la retraite	136.400 ⁽⁴⁾	176.502	
SOUS TOTAL (C) (RETRAITE)	272.800	312.902	11%
TOTAL (A)+(B)+(C) (REMUNERATION EN NUMERAIRE, AVANTAGES DE TOUTE NATURE Y.C. RETRAITE)	1.495.997 + [26.000 actions]	2.830.149	100%

(1) Montant à la cible, soit 100% de la part fixe.

(2) Le bénéfice de ces actions étant soumis à l'atteinte de conditions de performance, il ne s'agit ni d'une rémunération réellement perçue au cours de l'exercice, ni d'une rémunération certaine dans son principe ou son montant. Leur attribution sera valorisée selon la méthode prescrite par la norme IFRS2, valorisation qui ne sera disponible qu'à l'attribution du plan par le conseil d'administration du 24 mars 2017 et portera sur 7 800 actions attribuées au titre du Plan 28 et de 18 200 actions au titre du Plan 29 (cf. infra para. II.2.2.a).

(3) Le bénéfice de ces actions étant soumis à l'atteinte de conditions de performance, il ne s'agit ni d'une rémunération réellement perçue au cours de l'exercice, ni d'une rémunération certaine dans son principe ou son montant. Leur attribution est valorisée selon la méthode prescrite par la norme IFRS2 : 7 800 actions attribuées au titre du Plan 25 et de 18 200 actions au titre du Plan 26, soit 7 800 actions * 42,3€ + 18 200 actions * 43,2€ = 1 116 180 €.

(4) Montant à la cible, soit 100% de la part fixe.

Tableau 2 : Rémunération et avantages effectifs (selon la présentation communément utilisée aux USA)

Emmanuel BABEAU	Montants attribuables à raison de l'exercice 2017	Montants dus à raison de l'exercice 2016	Poids du Composant
Directeur général délégué (en euros)			
A- NUMERAIRE			
Rémunération annuelle fixe	605.000	605.000	21%
Rémunération annuelle variable	605.000 ⁽¹⁾	782.870	26%
Jetons de présence	-	-	
SOUS TOTAL (A) (ELEMENTS DE REMUNERATION EN NUMERAIRE)	1.210.000	1.387.870	
B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE			
Valorisation des actions de performance réputées acquises au titre de l'exercice	N/A ⁽²⁾	1.220.391 ⁽³⁾	41%
Avantages en nature (voiture)	13.197	13.197	
SOUS TOTAL (B) (AVANTAGES DE TOUTE NATURE)	0	1.233.588	
TOTAL (A)+(B) (REMUNERATION EN NUMERAIRE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE) HORS RETRAITE	1.223.197	2.621.458	
C- RETRAITE			
Versement complémentaire (part fixe) pour la retraite	136.400	136.400	
Versement complémentaire (part variable) pour la retraite	136.400 ⁽⁴⁾	176.502	
SOUS TOTAL (C) (RETRAITE)	272.800	312.902	11%
TOTAL (A)+(B)+(C) (REMUNERATION EN NUMERAIRE, AVANTAGES DE TOUTE NATURE Y.C. RETRAITE)	1.495.997	2.934.359	100%

(1) Montant à la cible, soit 100% de la part fixe.

(2) À la suite de l'allongement en 2016 de la période de performance de deux à trois ans, il n'y a pas de conditions de performance à constater en 2017 et la ligne consacrée aux actions de performance réputées acquises en 2017 est sans objet.

(3) Valorisation des actions des Plans No. 21 et 22 attribués en 2015 et dont la mesure de la performance sur les exercices 2015-2016 a conduit à l'application d'une décote de 29% par rapport au nombre initialement attribuées. Ces actions sont valorisées au cours constaté à la clôture de l'exercice 2016 de 66,11 Euros, soit 26 000 actions * taux d'atteinte 71% * 66,11 € = 1 220 391 € (Cf. infra para. II.2.2.a)).

(4) Montant à la cible, soit 100% de la part fixe.

II.2.1 Critères d'attribution de la rémunération en numéraire

a) Rémunération fixe

M. Babeau percevra une rémunération fixe de **605.000 Euros**, identique à celle perçue en 2016.

b) Rémunération variable

Sans changement depuis 2014, la part variable cible est fixée à **100% de la part fixe** – soit 605.000 Euros - pour des objectifs atteints à 100% **sans pouvoir excéder 200%** de celle-ci et pourra donc varier de 0 à 200% ; 0% correspondant à l'atteinte d'objectifs minimum en deçà desquels la part correspondante de la part variable est nulle et 200% correspondant au plafond attribué en cas de dépassement d'objectifs, l'évolution du montant entre ces deux bornes étant linéaire.

Les critères de mesure de la performance de M. Babeau sont les mêmes que ceux applicables à M. Tricoire et présentés au paragraphe II.1.1.b), étant toutefois souligné que les objectifs individuels fixés par le conseil d'administration en application du Plan Stratégique sont propres à chacun des mandataires sociaux.

II.2.2 Critères d'attribution des avantages de toute nature (hors versements complémentaires au titre de la constitution d'une retraite)

a) Actions de performance

Dans le cadre de l'attribution des plans No. 28 (à venir) et No. 29 (à venir), le conseil d'administration, dans sa séance du 15 février 2017, a arrêté le principe de l'attribution à son Directeur général délégué M. Emmanuel Babeau de **7 800 actions** de performance du plan No. 28, dont la performance est mesurée sur trois ans (2016-18), et de **18 200 actions** de performance du plan No. 29, dont la performance est mesurée sur trois ans également. Les actions du plan No. 28, réservé aux seuls dirigeants mandataires sociaux, sont en outre soumises à une période de conservation d'un an à l'issue de la période d'acquisition de trois années.

Ces plans étant identiques à ceux dont bénéficie M. Tricoire, nous vous renvoyons au paragraphe II.1.2.a) pour la présentation détaillée des critères et valorisation de ces plans.

Selon la méthodologie préconisée par le Code AFEP-MEDEF (présentée dans le **Tableau 1** ci-dessus), les avantages en nature attribuables au titre de l'exercice comprennent les actions de performance attribuées au cours de ce même exercice, dont par définition la période de performance n'est pas écoulée. La valeur totale sera connue à l'issue du conseil d'administration de mars 2017 et correspondra au nombre total d'actions attribuées, avant décote de performance, multipliée par la valeur unitaire de l'action telle que déterminée par des actuaires-experts selon les normes IFRS.

L'allongement en 2016 de deux à trois ans de la période de mesure de la performance a pour conséquence qu'aucun plan n'est à reporter dans le **Tableau 2** ci-dessus qui présente les plans dont le taux de réalisation des conditions de performance a été constaté.

b) Autres avantages de toute nature attribués à M. Babeau en qualité de Directeur général délégué

- ♦ M. Babeau bénéficie de l'intéressement. Pour information, ce montant s'est élevé à 7.246 Euros en 2016.
- ♦ M. Babeau bénéficie de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif d'épargne volontaire (PEG) des collaborateurs en France, ce montant s'est élevé à 700 Euros en 2016.
- ♦ Les frais de représentation et de déplacement de M. Babeau sont pris en charge par le Groupe. M. Babeau peut utiliser les voitures de la Direction Générale avec ou sans les services d'un chauffeur. Il bénéficie d'une voiture de fonction dont l'équivalent en valeur a été estimé à 13.197 Euros.

c) Avantages complémentaires au titre de la constitution d'une retraite

Le conseil d'administration a maintenu les principes et montants de détermination des versements complémentaires établis lors de sa décision du 18 février 2015 pour tenir compte du fait que M. Babeau doit faire son affaire personnelle de la constitution de sa retraite, à savoir :

- ♦ Un montant fixe de **136.400 Euros**,
- ♦ Un montant variable de **136.400 Euros**, calculé en appliquant à la part fixe ci-dessus le pourcentage de réalisation de ses objectifs déterminé pour le calcul de sa rémunération variable.

À l'instar de M. Tricoire, M. Babeau s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite.

II.2.3 Eléments du statut soumis à l'approbation de l'assemblée générale au titre des conventions réglementées

Les avantages présentés ci-dessous ont été accordés à M. Babeau à la suite de sa désignation en qualité de Directeur général délégué à l'issue de l'assemblée générale du 25 avril 2013 et approuvés par les actionnaires aux assemblées générales concernées, la dernière à se prononcer ayant été l'AG 2015 du 21 avril 2015.

a) Indemnité de départ contraint

M. Babeau bénéficie d'une indemnité de départ contraint en cas de changement de contrôle ou de stratégie, dont le principe, les conditions de versement et les modalités de calcul sont identiques à ceux convenus pour M. Tricoire et décrits au paragraphe II.1.3.a) ci-dessus.

b) Indemnité de non-concurrence

Un accord de non-concurrence a été conclu avec M. Babeau prévoyant le versement d'une indemnité dont les principes, conditions de versement, modalités de calcul et cas d'exclusion sont identiques à ceux convenus pour M. Tricoire et décrits au paragraphe II.1.3.b) ci-dessus.

c) Conservation des actions et des stock-options

M. Babeau bénéficie du même droit que M. Tricoire à la conservation des actions gratuites et de performance qui lui auraient été attribuées (cf. paragraphe II.1.3.c) ci-dessus).

d) Régime de couverture et de prévoyance

M. Babeau bénéficie dans ses fonctions de mandataire social des mêmes droits et avantages en matière de régime de couverture et de prévoyance que ceux accordés à M. Tricoire et décrits au paragraphe II.1.3.d) ci-dessus.