

Information relative à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux-2019

En application de l'article 26.1 du code AFEP/MEDEF

Lors de sa réunion du 19 février 2020, après réexamen de la pertinence et du caractère équitable des résultats de la politique de rémunération 2019 pour les dirigeants mandataires sociaux et son alignement avec la performance du Groupe, et sur rapport du comité de gouvernance et des rémunérations, le conseil d'administration de Schneider Electric a arrêté la rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour 2019 conformément aux principes et critères approuvés par les actionnaires à l'assemblée générale annuelle du 25 avril 2019.

Les tableaux suivants récapitulent les rémunérations et avantages dus ou attribués à MM. Tricoire et Babeau au titre des exercices 2018 et 2019, présentés conformément aux recommandations du Code AFEP/MEDEF (rémunérations et avantages dus au titre de l'exercice) et sur une base effective (rémunération et avantages réalisés), c'est-à-dire lorsque la période d'évaluation de la performance a pris fin au cours de l'exercice :

Jean-Pascal Tricoire Président-Directeur général Euro	Rémunération et avantages attribués au titre de l'exercice		Rémunération et avantages réalisés lors de l'exercice	
	2019	2018	2019	2018
A- REMUNERATION EN NUMERAIRE				
Rémunération annuelle fixe	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 717 300	1 489 800	1 717 300	1 489 800
Jetons de présence	0	0	0	0
SOUS-TOTAL (A) Rémunération en numéraire	2 717 300	2 489 800	2 717 300	2 489 800
B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE				
Valorisation des actions de performance	3 230 340 ⁽³⁾	3,281,280 ⁽³⁾	5 464 838 ⁽⁴⁾	3 277 254 ⁽⁴⁾
Autres avantages ⁽⁵⁾	36 218	11,772	36 218	11 772
SOUS-TOTAL (B) Avantages de toute nature	3 266 558	3,293,052	5 501 056	3 289 026
C- RETRAITE				
Versement complémentaire pour la retraite (part fixe)	191 600	191,600	191 600	191 600
Versement complémentaire pour la retraite (part variable)	329 035	285,446	329 035	285 446
SOUS-TOTAL (C) Retraite	520 635	477,046	520 635	520 635
D- REMUNERATION EXCEPTIONNELLE	0	0	0	0
TOTAL REMUNERATION ET AVANTAGES (A)+(B)+(C)+(D)	6 504 493	6 259 898	8 738 991	6 255 872

Emmanuel Babeau Directeur général délégué <i>Euro</i>	Rémunération et avantages attribués au titre de l'exercice		Rémunération et avantages réalisés lors de l'exercice	
	2019	2018	2019	2018
A- REMUNERATION EN NUMERAIRE				
Rémunération annuelle fixe	680 000	680 000	680 000	680 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	898 280	779 280	898 280	779 280
Jetons de présence	0	0	0	0
SOUS-TOTAL (A) Rémunération en numéraire	1 578 280	1 459 280	1 578 280	1 459 280
B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE				
Valorisation des actions de performance	1 399 814 ⁽³⁾	1 421 888 ⁽³⁾	2 368 203 ⁽⁴⁾	1 420 118 ⁽⁴⁾
Autres avantages ⁽⁵⁾	13 944	8 598	13 944	8 598
SOUS-TOTAL (B) Avantages de toute nature	1 413 758	1 430 486	2 382 147	1 428 716
C- RETRAITE				
Versement complémentaire pour la retraite (part fixe)	153 300	153 300	153 300	153 300
Versement complémentaire pour la retraite (part variable)	202 509	175 682	202 509	175 682
SOUS-TOTAL (C) Retraite	355 809	328 982	355 809	328 982
D- REMUNERATION EXCEPTIONNELLE	0	0	0	0
TOTAL REMUNERATION ET AVANTAGES (A)+(B)+(C)+(D)	3 347 847	3 218 748	4 316 236	3 216 978

- ⁽¹⁾ La rémunération variable annuelle pour l'exercice 2018 a été versée en 2019 après l'approbation par les actionnaires à l'assemblée générale annuelle du 25 avril 2019 de la 5e résolution relative aux éléments de rémunération versés, dus ou attribués à Jean-Pascal Tricoire au titre de l'exercice 2018. De ce fait, **la rémunération totale effectivement versée en numéraire à Jean-Pascal Tricoire au cours de l'exercice 2019** s'élève à 2 966 846 € (rémunération annuelle fixe 2019 + variable annuel 2018 + part fixe retraite 2019 + part variable retraite 2018). De la même manière et en application de l'article L. 225-100 III du Code de commerce, les éléments de rémunération variable en numéraire attribués à Jean-Pascal Tricoire pour l'exercice 2019 lui seront seulement versés en 2020, sous réserve de l'approbation par les actionnaires à l'assemblée générale annuelle du 23 avril 2020 de la 7^{ème} résolution.
- ⁽²⁾ La rémunération variable annuelle pour l'exercice 2018 a été versée en 2019 après l'approbation par les actionnaires à l'assemblée générale annuelle du 25 avril 2019 de la 6e résolution relative aux éléments de rémunération versés, dus ou attribués à Emmanuel Babeau au titre de l'exercice 2018. De ce fait, **la rémunération totale effectivement versée en numéraire à Emmanuel Babeau au cours de l'exercice 2019** s'élève à 1 788 262 € (rémunération annuelle fixe 2019 + variable annuel 2018 + part fixe retraite 2019 + part variable retraite 2018). De la même manière, en application de l'article L. 225-100 III du Code de commerce, les éléments de rémunération variable en numéraire attribués à Emmanuel Babeau pour l'exercice 2019 lui seront seulement versés en 2020, sous réserve de l'approbation par les actionnaires à l'assemblée générale annuelle du 23 avril 2020 de la 8^{ème} résolution.
- ⁽³⁾ **Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice** – conformément à la méthodologie préconisée par le Code AFEP/MEDEF, la rémunération est présentée sur une base « due », autrement dit attribuée. Les avantages de toute nature attribués 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. Leur valeur totale correspond au nombre total d'actions attribuées, avant décote de performance, multipliée par la valeur unitaire de l'action telle que déterminée selon les normes comptables IFRS 2.
- ⁽⁴⁾ **Valeur des actions de performance réputées acquises au cours de l'exercice** – Afin de faciliter les analyses, les avantages de toute nature sont également présentés à leur valeur réalisée, où la valeur des actions de performance correspond au nombre réel d'actions (attribuées les années précédentes) réputées acquises à la fin de l'exercice, après réduction au titre des conditions de performance, multipliée par le cours de l'action au 31 décembre 2018 ou au 31 décembre 2019, selon le cas.
- ⁽⁵⁾ **Les autres avantages** comprennent l'avantage en nature lié au véhicule de fonction, la participation et l'intéressement, l'abondement de l'entreprise aux souscriptions au Plan d'Epargne Groupe et au Plan d'Epargne Retraite Collective (PERCO).

Rémunération fixe annuelle

Pour 2019, le conseil a décidé de n'accorder aucune augmentation de salaire aux dirigeants mandataires sociaux.

Dirigeant mandataire social	FY 2019 (à compter du 01/01/2019)	FY 2018 (à compter du 01/01/2018)	Évol. (%)
Jean-Pascal Tricoire, Président-directeur général	1 000 000 €	1 000 000 €	0 %
Emmanuel Babeau, Directeur général délégué	680 000 €	680 000 €	0 %

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle a été déterminée conformément aux principes et critères de détermination approuvés à l'assemblée générale des actionnaires du 25 avril 2019.

Pour M. Tricoire, la rémunération variable annuelle cible s'élève à 130 % de la rémunération fixe. Elle peut varier de 0 à 260 % en fonction du degré d'atteinte des objectifs. Pour M. Babeau, la rémunération variable annuelle cible s'élève à 100 % de la rémunération fixe et peut varier de 0 à 200 % en fonction de l'atteinte des objectifs.

Le conseil d'administration réuni le 19 février 2020 a fixé le taux d'atteinte des critères de performance à 132,1% sur une base 100, soit une rémunération variable annuelle de 171,7% de la part fixe pour M. Tricoire et de 132,1% de la part fixe pour M. Babeau. Cette rémunération variable sera versée après l'assemblée générale des actionnaires qui l'aura approuvée, le cas échéant.

En conséquence, le versement de la rémunération variable annuelle pour 2019 aux mandataires sociaux se présente comme suit :

	A la cible		Taux de réalisation	Dû au titre de 2019	
	en % du fixe	Montant (euros)	en % de la cible	en % du fixe	Montant (euros)
Dirigeant mandataire social					
Jean-Pascal Tricoire	130 %	1 300 000	132,1 %	171,7 %	1 717 300
Emmanuel Babeau	100 %	680 000	132,1 %	132,1 %	898 280

Les taux de réalisation par objectifs seront détaillés et commentés dans la partie consacrée à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Conformément à l'article L. 225-100 III du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération attribuée aux dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2019 (cf. 7^{ème} et 8^{ème} résolutions soumises à l'assemblée générale du 23 avril 2020).

Rémunération variable pluriannuelle

- **Plan d'attribution d'actions de performance 2019 - 2021**

En application de la politique de rémunération pour 2019 approuvée par les actionnaires, le PDG, M. Tricoire, s'est vu attribuer 60 000 actions et le DGD, M. Babeau, 26 000 actions.

Les actions attribuées sont soumises à une période de performance de trois ans, assortie d'une période de conservation supplémentaire obligatoire d'un an pour 30 % des actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux en rémunération de leur mandat social chez Schneider Electric SE.

Le plan d'attribution d'actions 2019-2021 a été attribué conformément à l'autorisation accordée en 2016. Toutefois, dans le cadre de la révision de la future structure générale du plan d'attribution d'actions, le conseil a joué de la flexibilité accordée par l'autorisation en vigueur pour mettre en œuvre une méthode de fixation de mesures de la performance plus ambitieuse.

L'atteinte du seuil minimum de performance ne donne droit à aucune action (0%). L'atteinte du niveau maximum de performance donne droit à 100% des actions octroyées. La distribution est linéaire entre chaque point.

100 % des actions de performance attribuées aux PDG M. Tricoire et au DGD M. Babeau sont soumises à des critères de performance mesurés sur une période de trois ans :

- ◆ 40 % des actions sont subordonnées au niveau de réalisation d'un objectif de marge opérationnelle d'EBITA ajusté sur les exercices 2019 à 2021 ;
- ◆ 25 % des actions sont conditionnées au taux de génération de cash du Groupe sur les exercices 2019 à 2021 ;
- ◆ 20 % des actions sont conditionnées à la moyenne des taux d'atteinte des objectifs de progression de l'indice *Schneider Sustainability Impact* sur les exercices 2019 à 2021 ;

- ◆ 15 % des actions sont conditionnées aux objectifs de *Total Shareholder Return* (TSR) entre 2019 et 2021. L'objectif de TSR est défini sur la base du classement de Schneider Electric en termes de TSR au sein du panel de sociétés suivant : ABB, Legrand, Siemens, Schneider Electric, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa.

La valeur IFRS des actions de performance attribuées au cours de l'exercice est calculée en multipliant le nombre d'actions attribuées par le cours IFRS, calculé par des actuaires-experts externes appliquant les normes comptables IFRS 2.

- **Plan d'attribution d'actions de performance 2017 - 2019 - Valeur réalisée en 2019**

La période de performance des actions attribuées en 2017 s'est achevée le 31 décembre 2019 et les actions des plans 28 et 29 sont donc réputées acquises. Leur acquisition finale est toutefois toujours subordonnée à la satisfaction de la condition de présence à la date de livraison.

Lors de sa réunion du 19 février 2020, le conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour les plans 28 et 29 octroyés en 2017 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2017 à 2019. Il a fixé le taux de réalisation final à 99,54%, soit une réduction de 0,46% par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Messieurs Tricoire et Babeau s'étaient vu respectivement attribuer conditionnellement 18 000 actions et 7 800 actions au titre du plan n° 28 et 42 000 actions et 18 200 actions au titre du plan n° 29. Après application de la réduction pour non atteinte des conditions de performance, les résultats sont les suivants :

	Actions attribuées (Plan n° 28) ⁽¹⁾	Actions attribuées (Plan n° 29)	Nombre d'actions réputées acquises	Nombre d'actions caduques	Valeur des actions réputées acquises ⁽²⁾
Dirigeant mandataire social					
Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	59 725	275	5 464 838
Emmanuel Babeau	7 800	18 200	25 882	118	2 368 203
Date d'acquisition	24 mars 2020	24 mars 2020			

⁽¹⁾ Les actions du plan n°28 sont soumises à une période d'acquisition supplémentaire d'un an après la période de performance ; par conséquent, les actions définitivement acquises seront libres de toute restriction à partir de mars 2020.

⁽²⁾ Le cours de l'action utilisé pour évaluer les actions acquises est le cours de clôture au 31 décembre 2019, soit 91,50€.

Les taux de réalisation par objectifs seront détaillés et commentés dans la partie consacrée à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Retraite

Les dirigeants mandataires sociaux doivent faire leur affaire personnelle de la constitution de leur retraite et, à cet effet, perçoivent un versement complémentaire composé d'un élément fixe et d'un élément variable. Dans un but de cohérence et de comparabilité avec d'autres sociétés françaises ou internationales, ces versements ne sont pas considérés comme éléments de rémunération mais comme avantages en numéraire. L'élément variable est soumis à conditions de performance et calculé de la même manière que la rémunération variable annuelle. Les dirigeants mandataires sociaux se sont engagés à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de leur retraite.

Pour 2019, il a été attribué à MM. Tricoire et Babeau :

Dirigeant mandataire social	Part fixe	Part variable ⁽¹⁾
Jean-Pascal Tricoire	191 600 €	329 035 €
Emmanuel Babeau	153 300 €	202 509 €

⁽¹⁾ Calculée par application à la part fixe ci-dessus le pourcentage de réalisation de ses objectifs déterminé pour le calcul de la rémunération variable annuelle du dirigeant concerné.

Conformément à la législation en vigueur, le versement de la partie variable sera effectué seulement après obtention de l'approbation des actionnaires.

Autres avantages de toute nature**Abondement et intéressement**

Pour l'exercice 2019, les deux dirigeants mandataires sociaux ont bénéficié de l'intéressement et de l'abondement versé aux souscripteurs à l'augmentation de capital réservée aux salariés, ainsi que de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO) pour la retraite des collaborateurs en France.

Dirigeant mandataire social	Abondement versé aux souscripteurs à l'augmentation de capital réservée	Abondement versé aux souscripteurs du PERCO	Intéressement	Total
Jean-Pascal Tricoire	1 404 €	800 €	7 970 €	10 174 €
Emmanuel Babeau	1 404 €	0 €	7 970 €	9 374 €

Voiture de fonction

Les montants équivalents des avantages au titre des voitures de fonction dont ont bénéficié MM. Tricoire et Babeau en 2019 se sont élevés, respectivement, à 26 044 euros et 4 569 euros.

Modifications des principes et critères de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2020

Le Comité a réexaminé la politique de rémunération existante et en a conclu que les piliers et les principes formulés en 2018 offrent toujours un niveau de rémunération compétitif, tout en assurant l'existence d'une corrélation étroite entre rémunération et performance, un alignement fort sur les intérêts des actionnaires et une vision à long terme. Par conséquent, après avoir entendu les analyses et recommandations du Comité, le conseil a décidé, lors de sa réunion du 13 décembre 2019, de réitérer les piliers de la rémunération des dirigeants, à savoir la rémunération de la performance, l'alignement sur les intérêts des actionnaires et la compétitivité, ainsi que les sept principes qui en découlent.

En se fondant sur les travaux et les recommandations du comité de gouvernance et des rémunérations, le conseil, lors de sa réunion du 19 février 2020, a décidé que la structure de rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux devait rester pour l'essentiel la même qu'en 2019 car elle sert les objectifs de rémunération à la performance et d'alignement sur les intérêts des actionnaires.

Compte-tenu du départ de M. Babeau le 30 avril 2020, la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour 2020 (la « politique ») n'a plus vocation à s'appliquer qu'au Président – Directeur général M. Jean-Pascal Tricoire.

Est donc présentée ci-après la politique de rémunération du Président – Directeur général. Cette politique sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 23 avril 2020 sous la 9^{ème} et, sous réserve de son approbation, restera en vigueur jusqu'à l'approbation d'une nouvelle politique par les actionnaires. Dans le cadre de la révision de la politique, le conseil d'administration a échangé avec un nombre substantiel d'actionnaires significatifs.

Élément de rémunération	Modification proposée
Rémunération fixe annuelle	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sur recommandation du Comité, le conseil a décidé que le salaire du Président – Directeur général resterait inchangé en 2020 : <ul style="list-style-type: none"> - Jean-Pascal Tricoire : 1 000 000 euros.
Rémunération variable annuelle	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Pas de changement du maximum attribuable en proportion de la rémunération fixe (260%). ◆ Pas de changement des critères de performance ni des pondérations applicables, une simplification ayant été apportée en 2019 avec la réduction de 8 à 4 du nombre de critères de performance, comprenant désormais 80 % de critères financiers et 20 % de critères liés au développement durable. ◆ Poursuite de l'application d'une approche plus rigoureuse de la fixation des objectifs : le montant maximal de la rémunération variable annuelle ne sera versé qu'en cas de performance exceptionnelle au titre de chaque critère de performance.

Élément de rémunération	Modification proposée
Rémunération variable pluriannuelle : actions de performance	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Le nombre d'actions maximum attribué au Président – Directeur général demeure identique à celui de 2019 : <ul style="list-style-type: none"> - Jean-Pascal Tricoire : 60 000 actions. ◆ À partir de 2020, en application de la nouvelle autorisation concernant les plans d'attribution d'actions de performance donnée par les actionnaires réunis en assemblée générale le 23 avril 2019, les plans d'attribution d'actions de performance sont simplifiés par la réduction de 4 à 3 du nombre de critères de performance et la suppression des critères de performance redondants entre les rémunérations variables annuelles et pluriannuelles. ◆ Introduction du BPA ajusté en tant que critère de performance. ◆ Modification du groupe de référence pour la détermination de la performance au titre du TSR relatif, afin d'y inclure également des sociétés du CAC 40, en plus du groupe actuel composé de sociétés concurrentes, et application d'un barème plus exigeant. ◆ Introduction d'un nouveau critère de développement durable, relatif et externe, qui mettra en avant les progrès de Schneider Electric en matière de développement durable tels qu'évalués en externe selon des indices rigoureux, publics et indépendants. ◆ Maintien d'une démarche plus exigeante pour la fixation des objectifs – 100 % des attributions ne seront acquises qu'en cas de performance remarquable.
Avantages post-mandat	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Si la nouvelle politique est approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale annuelle du 23 avril 2020 : <ul style="list-style-type: none"> - Les versements complémentaires pour constitution d'une retraite seront exclus du calcul des indemnités de départ contraint. - Qualification d'un départ contraint : la démission pourra être qualifiée de départ contraint à la seule condition qu'elle ait été demandée. La démission volontaire ne sera pas un départ contraint. - Droit de conserver les actions non encore acquises : la règle du prorata s'appliquera par principe.
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sans changement.

Concernant M. Babeau, Schneider Electric a conclu le 2 mars 2020 une nouvelle convention réglementée régissant les conditions de départ de M. Emmanuel Babeau, Directeur général délégué, dont le départ sera effectif au 30 avril 2020. Cette convention a fait l'objet d'une publication le 2 mars 2020 au titre des articles L.225-40-2 et R.225-30-1 du code de commerce et de l'article 26.1 du Code AFEP/MEDEF (https://www.se.com/ww/fr/Images/afep-medef-E-Babeau-compensation-2020-fr_tcm342-121778.pdf).