

Information relative à la rémunération du dirigeant mandataire social - 2020

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

Lors de sa réunion du 10 février 2021, après réexamen de la pertinence et du caractère équitable des résultats de la politique de rémunération 2020 pour le dirigeant mandataire social et son alignement avec la performance du Groupe, et sur rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration de Schneider Electric a arrêté la rémunération de Jean-Pascal Tricoire pour 2020 conformément aux principes et critères préalablement approuvés par les actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 23 avril 2020.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants	Description										
Rémunération fixe	875 000 € (montant dû au titre de 2020 payé en 2020) <i>Rappel :</i> 1 000 000 € (montant dû au titre de 2019 payé en 2019)	Rappel de la politique de rémunération 2020 La rémunération fixe annuelle brute théorique de 1 000 000 € au titre de l'exercice 2020 conformément à la politique de rémunération a été fixée par le Conseil d'administration le 19 février 2020 sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations et approuvée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020. Pour 2020, le Conseil a décidé de ne pas accorder d'augmentation de salaire au dirigeant mandataire social. Le niveau de la rémunération fixe annuelle fait l'objet d'une revue à intervalle de temps relativement long par le Conseil d'administration conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF. Il reflète l'ampleur et la complexité de l'activité et des responsabilités attachées à la fonction et est établi à des niveaux raisonnables au regard du marché. Cette composante représente 20 à 25 % de la rémunération totale à la cible du dirigeant mandataire social. Hausses de la rémunération fixe annuelle au cours des cinq derniers exercices <table><tbody><tr><td>2020</td><td>Néant</td></tr><tr><td>2019</td><td>Néant</td></tr><tr><td>2018</td><td>5%</td></tr><tr><td>2017</td><td>Néant</td></tr><tr><td>2016</td><td>Néant</td></tr></tbody></table> Application de la politique de rémunération 2020 Comme annoncé le 8 avril 2020 et à titre d'expression concrète de solidarité avec les salariés du Groupe touchés par la crise de la COVID-19, M. Jean-Pascal Tricoire s'est porté volontaire pour verser 25 % de sa rémunération fixe pendant six mois au <i>Tomorrow Rising Fund</i> , dont l'objet est décrit au chapitre 2, section 5 du Document d'enregistrement universel. Ainsi, sa rémunération fixe versée au cours et au titre de l'exercice 2020 s'élève à 875 000 € au lieu de 1 000 000 €.	2020	Néant	2019	Néant	2018	5%	2017	Néant	2016	Néant
2020	Néant											
2019	Néant											
2018	5%											
2017	Néant											
2016	Néant											
Rémunération variable annuelle	1 048 775 € (montant dû au titre de 2020 à payer en 2021) <i>Rappel :</i> 1 717 300 € (montant dû au titre de 2019 payé en 2020)	Rappel de la politique de rémunération 2020 La rémunération variable annuelle récompense la réalisation des objectifs financiers et de développement durable (responsabilité sociale et sociétale) à court terme du Groupe. Le montant de la rémunération variable varie de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none">• au minimum de l'objectif de performance : 0 % de la rémunération fixe ;• à la cible : 130 % de la rémunération fixe ;• au maximum de l'objectif de performance (surperformance) : 260 % de la rémunération fixe. Le versement de la rémunération variable annuelle en numéraire est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération accordée au dirigeant mandataire social concerné.										

La structure de la rémunération variable annuelle 2020 met l'accent sur ce qui est déterminant pour Schneider Electric dans la création de valeur pour les actionnaires. 100 % de la rémunération variable dépend d'objectifs mesurables. Pour rappel, la structure de la rémunération variable annuelle a été simplifiée en 2019 avec la réduction de huit à quatre du nombre de critères de performance, comprenant désormais 80 % de critères financiers et 20 % de critères liés au développement durable. La part reposant sur l'évaluation individuelle du Conseil a été complètement supprimée.

Les critères financiers (croissance organique du chiffre d'affaires (40 %), progression de la marge d'EBITA ajusté (30 %) et conversion de cash (10 %)) établissent une étroite corrélation entre la rémunération du dirigeant mandataire social et les performances financières de Schneider Electric. La part significative accordée au Schneider Sustainability Impact (20 %) souligne l'importance du développement durable dans l'agenda de Schneider Electric.

Le Conseil a également veillé à fixer des objectifs de rémunération variable annuelle plus exigeants, c'est-à-dire que le montant maximal ne sera versé qu'en cas de performance exceptionnelle au titre de chaque critère de performance.

Application de la politique de rémunération 2020

En raison de la crise mondiale de la COVID-19, M. Jean-Pascal Tricoire a délibérément fait don de 25 % de sa rémunération fixe pendant 6 mois au *Tomorrow Rising Fund*. En concertation avec M. Jean-Pascal Tricoire, le Conseil d'administration a considéré que la réduction de sa rémunération fixe en 2020 (en raison de la donation de 25 % de sa rémunération fixe sur une période de 6 mois au *Tomorrow Rising Fund*) devrait être aussi reflétée dans la base du calcul de sa rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2020. Par conséquent, le montant de la rémunération variable est calculé sur sa rémunération annuelle fixe de 875 000€ au lieu de sa rémunération annuelle théorique de 1 000 000 €.

La rémunération annuelle variable due au titre de l'exercice 2020 a été arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 10 février 2021, à partir du taux d'atteinte des objectifs fixés pour l'exercice 2020 tel que revus par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 28 juillet 2020.

En effet, les objectifs financiers annoncés début 2020 ont été abandonnés en mars 2020 en raison de la crise de la COVID-19. En juillet 2020, après avoir évalué les résultats du premier semestre 2020, le Conseil a publié de nouveaux objectifs pour 2020 démontrant la bonne résilience du Groupe pendant une année difficile. À cette date, en ce qui concerne la rémunération variable annuelle de l'exercice 2020 du Président-Directeur général, le Conseil a décidé d'utiliser la clause de discrétion prévue dans la politique de rémunération existante aux motifs que :

- la crise de la COVID-19 constitue une circonstance exceptionnelle externe au Groupe ;
- les collaborateurs et le Président-Directeur général ont dû travailler dans un environnement particulièrement difficile, leur demandant un engagement sans faille et une adaptation constante à une situation évoluant chaque jour ;
- il est dans l'intérêt du Groupe de continuer à intéresser, dans les limites du raisonnable, le dirigeant mandataire social et tous les salariés à la réalisation des performances de la Société et de garder intacte la motivation de toutes les équipes pour atteindre les nouveaux objectifs publiés.

Le Conseil a donc décidé en juillet 2020 que :

- le recours à la clause de discrétion devrait garantir que le montant de la rémunération variable du dirigeant mandataire social soit aligné avec l'expérience des actionnaires et cohérent avec l'approche appliquée aux ~58 000 collaborateurs du Groupe qui participent à un plan de rémunération variable annuelle similaire, dont les critères sont identiques à ceux retenus pour le Président-Directeur général ;
- le recours à la clause de discrétion aura une incidence sur la rémunération variable annuelle du Président-Directeur général pour les deux critères liés à la croissance organique du chiffre d'affaires (40 %) et à la progression de la marge d'EBITA ajusté (30 %) fixés en début d'année et alignés sur les nouveaux objectifs publiés en juillet 2020 (chiffre d'affaires compris entre -7 % et -10 % en croissance organique, marge d'EBITA ajusté entre -0,5 pts et -0,8 pts en croissance organique) ;
- le recours à la clause de discrétion sera rendu public dans le Document d'enregistrement universel 2020 et soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle 2021 ;

- le montant de la rémunération variable sera revu afin de s'assurer que rémunération et performance sont alignés en tenant compte de la situation économique globale et des résultats de la Société par rapport au marché et à ses pairs.

Il est important de noter que la clause de discrétion n'a pas été appliquée aux Plans d'intéressement à long terme, par conséquent, il n'y a pas eu de modifications des objectifs et des plans qui demeurent inchangés.

Lors de sa réunion du 10 février 2021, le Conseil d'administration a apprécié le résultat des deux critères non affectés par la décision de recourir à la clause de discrétion. Ces deux critères, taux de génération de cash et Schneider Sustainability Impact, s'élevaient à un taux de réalisation de 46,4 %.

Critères de performance 2020	Poids (%)	Fourchette de performance			Réalisation	
		Minimum 0 %	Cible 100	Maximum 200 %	Résultats 2020	Taux de réalisation (pondéré)
Taux de génération de cash	10 %	85 %	100 %	115 %	159 %	20,0 %
Schneider Sustainability Impact (score)	20 %	8	9	10	9,32	26,4 %
Total	30 %					46,4 %

- Les efforts sur la gestion de trésorerie ont généré des résultats remarquables. Le cash-flow disponible s'élève à 3,67 Md€. Le taux de conversion a atteint 159 % (ex. IFRS 16) en 2020 sur une base normalisée ce qui représente un taux de réalisation maximum au titre de ce critère de 20 %.
- Le Schneider Sustainability Impact (SSI), le plan de transformation sur trois ans (2018-2020) du Groupe qui mesure les progrès de Schneider Electric dans la concrétisation de ses engagements ambitieux en matière de développement durable, a atteint un excellent résultat de 9,32/10, dépassant l'objectif fixé pour ce critère, représentant un taux de réalisation de 26,4 %.

Pour les deux autres critères (croissance organique du chiffre d'affaires et marge d'EBITA ajusté), compte tenu de l'excellente résilience dont la Société a fait preuve en 2020 lors de la crise de la COVID-19 et du TSR exceptionnel réalisé (Schneider Electric a été classé 2^{ème} du CAC 40 et 1^{er} de son groupe de pairs en 2020), le Conseil d'administration a confirmé sa décision de recourir à la clause de discrétion.

Le Conseil d'administration a apprécié les résultats obtenus par le Groupe au regard de ces deux critères :

- Malgré des circonstances difficiles, le Groupe a réussi à limiter sa réduction organique de chiffre d'affaires à seulement -4,7 %, soit un niveau qui dépasse l'objectif de juillet de -10 % à -7 %, voire même l'objectif révisé de -7 % à -5 % communiqué en octobre 2020 ;
- Le taux de marge d'EBITA ajusté a connu une progression organique de +0,2 pts, grâce aux effets combinés d'économies tactiques et de mesures de productivité, une très bonne performance qui dépasse les objectifs de juillet de -0,8 pts à -0,5 pts, ainsi que ceux d'octobre 2020 de -0,2 pts à +0,1 pts.

Cependant, après un examen attentif des résultats potentiels de la rémunération variable du Président-Directeur général, le Conseil d'administration a pris la décision de ne pas appliquer ces objectifs révisés comme référence pour l'appréciation de la rémunération variable annuelle dans la mesure où ceux-ci auraient abouti à un taux de réalisation proche de 140 % pour ces deux seuls critères de performance (croissance organique du chiffre d'affaires et marge d'EBITA ajusté).

Compte tenu de cela et des circonstances sans précédent de l'exercice 2020, le Conseil d'administration a soigneusement examiné les options. Une attention particulière a été mise sur la forte corrélation entre rémunération et performance, en tenant compte des défis de cette année et des réalisations du Groupe par rapport au marché et à ses pairs. Le Conseil d'administration a également reconnu le leadership remarquable dont a fait preuve le Président-Directeur général au cours d'une période exceptionnelle et les résultats résilients réalisés par le Groupe.

Le Conseil d'administration a décidé d'attribuer 45,8 % au titre de la réalisation de ces deux critères. Cela représente un niveau moindre comparé à la cible (70 %) et au maximum (140 %) qui reflète les diverses considérations évoquées. Il en résulte un taux de réalisation total pour la rémunération variable de 92,2 %, légèrement en deçà de la cible (en prenant en compte les effets de la réduction de salaire mentionnée ci-dessus, le taux de réalisation est de 80,7 % versus 132,1 % en 2019).

Le Conseil d'administration a constaté que ce taux de réalisation de 92,2 % des objectifs du Groupe est cohérent avec le résultat des objectifs de la part Groupe du plan de rémunération variable annuelle dont bénéficient ~58 000 collaborateurs de Schneider Electric et que le résultat moyen pour les participants à ce programme était supérieur à 100 % grâce aux objectifs individuels du plan qui ne s'appliquent pas au Président-Directeur général (plus de détails, voir la section 4.6. du chapitre 2 du Document d'enregistrement universel).

En prenant cette décision, le Conseil d'administration a également pris en considération les éléments suivants :

- Le Groupe n'a pas bénéficié de subvention significative mise en place par les pays impactés par la pandémie et a choisi de ne pas avoir recours aux dispositifs exceptionnels de soutien à la trésorerie proposé par l'Etat français pour surmonter la crise, ni au dispositif français spécial COVID-19 du chômage partiel ;
- Les actions de la direction pour reconnaître les efforts démontrés par tous les collaborateurs du Groupe pendant cette année difficile et complexe du fait de la COVID-19, incluent:
 - l'ajustement positif spécial appliqué au résultat du plan de rémunération variable annuelle ;
 - l'annulation de l'impact des réductions de salaire liées au COVID-19 sur le calcul du paiement au titre de la rémunération variable annuelle, et ce, contrairement à l'approche adoptée pour le Président-Directeur général ;
 - le versement d'une prime exceptionnelle reconnaissant l'effort important fourni par les salariés de Schneider Electric agissant sur le terrain

En conséquence, la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2020 au dirigeant mandataire social a été calculée sur la base de sa rémunération fixe effective (y compris la réduction de salaire liée à la crise de la COVID-19) comme suit :

Versement à la cible		Taux de réalisation	Versement effectif 2020	
en % du fixe	Montant (euros)	en % de la cible	en % du fixe	Montant (euros)
130 %	1 137 500 ⁽¹⁾	92,2 %	104,9 % ⁽²⁾	1 048 775

(1) Compte tenu de la réduction de la rémunération fixe au titre de la COVID-19 consentie par le Président-Directeur général, le versement à la cible de la rémunération variable annuelle due au titre de 2020 s'élève à 1 137 500 € au lieu de 1 300 000 € conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale du 23 avril 2020.

(2) Calculé en % de la rémunération fixe visée dans la politique 2020, avant réduction.

Critères de performance 2020	Poids (%)	Barème			Réalisation	
		Minimum 0%	Cible 100%	Maximum 200%	Résultats 2020	Taux de réalisation (pondéré)
Indicateurs financiers du Groupe (80 %)						
Croissance organique du CA	40%	BOARD'S DISCRETION			-4,7%	45,8%
Progression de la marge d'EBITA ajusté (org.)	30%				+0,2pts	
Taux de génération de cash	10%	85%	100%	115%	159%	20,0%
Développement durable (20%)						
Schneider Sustainability Impact	20%	8	9	10	9,32	26,4%
Total	100%					92,2%

Conformément à l'Article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération attribuée au dirigeant mandataire social pour l'exercice 2020 (cf. 6^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale du 28 avril 2021).

Pour rappel, un montant de 1 717 300 € a été versé en 2020 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2019 après approbation de la 7^{ème} résolution par l'assemblée générale du 23 avril 2020 (cf. page 278 du Document d'enregistrement universel 2019).

Plan d'intéressement à long terme (actions de performance)

60 000 Actions de Performance attribuées en mars 2020 (2 897 700 € selon la valorisation IFRS)

Rappel : 60 000 Actions de performance attribuées en mars 2019 (3 230 340 € selon la valorisation IFRS)

Rappel de la politique de rémunération 2020

La politique de rémunération 2020 prévoyait :

- une attribution annuelle maximale de 60 000 actions au Président-Directeur général ;
- une période de performance de trois ans, assortie d'une période de conservation supplémentaire obligatoire d'un an pour 30 % des actions attribuées au dirigeant mandataire social en rémunération de son mandat social chez Schneider Electric SE ;
- des conditions de performance comme suit :

40 % Progression du bénéfice par action ajusté (BPA)	Moyenne des taux annuels de réalisation des objectifs de progression du BPA ajusté pour les exercices 2020 à 2022. La performance mesurée en termes de BPA ajusté est publiée dans les communiqués financiers de la Société. La variation annuelle sera calculée à partir de la variation d'EBITA ajusté à taux de change constant entre les années N-1 et N. Les impacts de change sur les éléments venant après l'EBITA ajusté seront pris en totalité. Les changements de périmètre significatifs et non anticipés pourraient faire l'objet d'un retraitement, selon la décision du Conseil.	
35 % TSR relatif	17,5 % par rapport aux sociétés du CAC 40	<ul style="list-style-type: none">• 0 % en dessous de la médiane• 50 % à la médiane (rang 20)• 100 % au rang 10• 120 % aux rangs 1 à 4* <i>L'acquisition est linéaire entre ces points</i>
	17,5 % par rapport à un panel de 11 pairs (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa)	<ul style="list-style-type: none">• 0 % au rang 8 et inférieur• 100 % au rang 4• 150 % aux rangs 1 à 3* <i>L'acquisition est linéaire entre ces points</i>
25 % Schneider Sustainability External & Relative Index (SSERI)	6,25 % DJSIW	<ul style="list-style-type: none">• 0 % : absent de l'indice Monde• 50 % : présent dans l'indice Monde• 100 % : leader du secteur
	6,25 % Euronext Vigeo	<ul style="list-style-type: none">• 0 % : absent des indices• 50 % : référencé dans les indices World 120 ou Europe 120• 100 % : référencé dans les indices World 120 et Europe 120
	6,25 % FTSE4GOOD	<ul style="list-style-type: none">• 0 % : absent des indices• 50 % : référencé dans les indices Developed ou Environmental Leaders Europe 40• 100 % : référencé dans les indices Developed et Environmental Leaders Europe 40
	6,25 % CDP Climate Change	<ul style="list-style-type: none">• 0 % : Score C• 50 % : Score B (25 % à B-)• 100 % : Score A (75 % à A-)

* Une performance exceptionnelle au titre du critère du TSR relatif peut compenser un niveau de réalisation inférieur aux objectifs au titre de la condition de performance du BPA ajusté

Application de la politique de rémunération 2020

Le volume maximal de l'attribution annuelle a été fixé en tenant compte des éléments suivants :

- les pratiques du marché et le positionnement de la rémunération totale du Président-Directeur général par rapport à ses pairs ;
- la résiliente performance du Groupe ;
- la nouvelle structure de mesure de la performance dont dépend l'acquisition définitive des actions attribuées dans le cadre des plans d'attribution d'actions long terme ;
- la culture d'entrepreneuriat solidement ancrée dans l'ADN de Schneider Electric.

Conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa 21^{ème} résolution, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 24 mars 2020, a décidé d'attribuer à M. Jean-Pascal Tricoire un total de 60 000 actions de performance (représentant 0,01 % du capital social de Schneider Electric) sous réserve des critères de performance décrits ci-dessus et mesurés sur une période de trois ans :

- 18 000 actions de performance au titre du Plan n° 36 en sa qualité de Président-Directeur général de Schneider Electric SE ;
- 42 000 actions de performance au titre du Plan n° 37 en sa qualité de Président de Schneider Electric Asie-Pacifique.

Régimes de retraite

421 252 €

(montant dû au titre de l'exercice 2020 (part fixe de 191 600 € versée en 2020 et part variable de 229 652 € à payer en 2021))

Rappel :
520 635 €
(montant dû au titre de 2019 (part fixe de 191 600 € versés en 2019 et part variable de 329 035 € versés en 2020))

Rappel de la politique de rémunération 2020

Depuis la décision prise par le Conseil d'administration le 18 février 2015 de supprimer le régime de retraite à prestations définies (Article 39) des dirigeants mandataires sociaux, M. Jean-Pascal Tricoire doit faire son affaire personnelle de la constitution de sa retraite et, à cet effet, perçoit un versement complémentaire. Il s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite complémentaire. Afin de déterminer le montant de cette rémunération complémentaire, le Conseil d'administration a sollicité les recommandations d'un expert indépendant, la société Willis Towers Watson, et s'est assuré que le mécanisme mis en oeuvre était aligné avec les intérêts des actionnaires.

En conséquence, M. Jean-Pascal Tricoire est en droit de recevoir chaque année un versement complémentaire, composé d'un élément fixe et d'un élément variable ainsi qu'il suit :

Part fixe	Cible (% de fixe)	Minimum	Part variable		Total à la cible
			A la cible	Maximum	
191 600 €	130 %	0 €	249 080 €	498 160 €	440 680 €

La part variable est fonction des mêmes critères de performance que ceux de la rémunération variable annuelle (cf. supra).

Application de la politique de rémunération 2020

Lors de la réunion du 10 février 2021, le Conseil d'administration a constaté que le montant de la part variable du versement complémentaire au titre de l'exercice 2020 qui sera versée après approbation de l'Assemblée générale annuelle était de 104,9 % de la part fixe du versement complémentaire annuel, soit un taux de réalisation de 92,2 % sur une référence de 100.

Pour 2020, M. Jean-Pascal Tricoire pourra recevoir :

Part fixe	Taux de réalisation des objectifs	Part variable ⁽¹⁾	Total dû au titre de 2020
191 600 €	130 %	229 652 €	421 252 €

(1) Calculé en appliquant à la part fixe ci-dessus le pourcentage de réalisation de ses objectifs déterminé pour le calcul de la rémunération variable annuelle 2020, soit 92,2 %.

Conformément à la législation applicable, le paiement de la part variable sera soumis à l'approbation des actionnaires (cf. 6^{ème} résolution présentée à l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021).

Rappel: un montant de 329 035 € a été versé en 2020 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la part variable de sa retraite due au titre de l'exercice 2019 après approbation par l'Assemblée générale du 23 avril 2020 (cf. page 279 du Document d'enregistrement universel 2019).

Autres avantages

36 124 €
reçus en 2020

Rappel :
36 218 €
reçus en 2019

Rappel de la politique de rémunération 2020

La politique de rémunération prévoit que le Président-Directeur général peut bénéficier des avantages suivants :

- les abondements ;
- l'intéressement ;
- une voiture de fonction ;
- les régimes de couverture et de prévoyance.

Application de la politique de rémunération 2020

Pour l'exercice 2020, le Président-Directeur général bénéficiait de l'intéressement et de l'abondement versés aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe. Il a en outre bénéficié de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO) pour la retraite des collaborateurs en France. Le montant équivalent des avantages au titre de la voiture de fonction s'est élevé pour l'exercice 2020 à 26 345 €.

Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe	Abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif volontaire (PERCO)	Participation	Voiture de fonction	Total avantages 2020
1 404 €	800 €	7 575 €	26 345 €	36 124 €

Le Président-Directeur général bénéficie (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 et (ii) de couvertures supplémentaires subordonnées à l'atteinte de certaines conditions décrites dans la politique de rémunération (cf. chapitre 3, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

Indemnités de départ

Aucun versement

Indemnité de départ contraint

Le Président-Directeur général a droit à une indemnité de départ contraint en cas de changement de contrôle ou d'inflexion de la stratégie et compte tenu de l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessous, plafonnée à deux fois la moyenne arithmétique de sa rémunération annuelle fixe et variable payée au cours des trois derniers exercices. (cf. chapitre 3, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

Indemnité de non-concurrence

Le Président-Directeur général a droit à une indemnité de non-concurrence pour une durée d'un an, plafonnée à 6/10e de sa rémunération brute moyenne (c'est-à-dire incluant les versements complémentaires annuels – fixe et variable cible) au cours des 12 derniers mois de présence. (cf. chapitre 3, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

En 2020, M. Jean-Pascal Tricoire n'a pas reçu et n'a pas bénéficié d'une rémunération variable pluriannuelle, d'une rémunération exceptionnelle, d'options sur actions, d'une prime de bienvenue ou de jetons de présence.