

Information relative à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

En application du code AFEP/MEDEF

Sur le rapport du Comité de gouvernance et des rémunérations, le conseil d'administration du 18 février 2015 a arrêté les éléments de la rémunération de MM. Jean-Pascal Tricoire, Président Directeur général, et Emmanuel Babeau, Directeur général délégué en charge des Finances et des Affaires juridiques, hors la présence de ces derniers.

Le Conseil a ainsi :

- arrêté la part variable autorisée de leurs rémunérations pour 2014,
- apporté des modifications dans le statut des dirigeants mandataires sociaux (suppression du bénéfice du régime de retraite chapeau article 39),
- arrêté la part fixe de leurs rémunérations pour 2015,
- fixé les critères et objectifs de la part variable de leurs rémunérations pour 2015,
- autorisé une rémunération complémentaire pour permettre aux intéressés de se constituer une retraite supplémentaire, compte tenu du fait que le conseil d'administration a décidé de supprimer aux dirigeants mandataires sociaux le bénéfice d'une retraite supplémentaire article 39,
- arrêté le principe de l'attribution d'actions de performance au titre du plan d'intéressement long terme 2015.

I – Part variable 2014

- La part variable de M. Jean-Pascal Tricoire s'élève à 1 500 000 euros, soit 157,9 % de la part fixe qui est de 950.000 € pour 2014.
- La part variable de M. Emmanuel Babeau s'élève à 726 000 euros, soit 132 % de la part fixe, qui est de 550.000 € pour 2014.

II – Conventions et engagements réglementés concernant les dirigeants mandataires sociaux

Le conseil d'administration a relevé, en ce qui concerne, les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39) ou retraite chapeau, la charge devenue extrêmement élevée de ces régimes, liée à la volonté du législateur français d'accroître significativement leur coût du financement afin de dissuader leur mise en place et d'inciter à leur suppression.

En conséquence, le conseil d'administration a décidé de supprimer cet avantage consenti aux dirigeants mandataires sociaux. Pour les autres dirigeants français qui en bénéficient, il a demandé à la direction générale du Groupe d'étudier les modalités d'une réforme ou d'une suppression.

Cette décision de mettre fin au bénéfice de l'article 39 pour les dirigeants mandataires sociaux, se traduira par une reprise de provision de 17 millions d'euros dans les comptes consolidés de l'exercice 2015.

Cependant, les régimes article 39 contenant des dispositions de prévoyance en cas d'invalidité et de décès des intéressés avant l'âge de la retraite, le conseil d'administration a décidé de les maintenir toutes choses égales par ailleurs. En conséquence, il a prévu :

- qu'en cas de décès des intéressés avant leur retraite, ou s'ils ont quitté l'entreprise, pour cause d'invalidité ou de révocation de mandat après 55 ans sans reprise d'activité, le conjoint survivant aura droit à une rente viagère 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 à partir des rémunérations complémentaires qui auront été versées ;
- qu'en cas d'invalidité des intéressés, entraînant la cessation de toute activité professionnelle, ils auront droit à une rente (réversible au conjoint survivant à 60%) à compter de leur retraite égale à 25% de la moyenne des rémunérations 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.

En outre, M. Emmanuel Babeau tenant ses droits à retraite supplémentaire article 39 au titre de son contrat de travail a, pour rendre exécutoire à son égard la décision du conseil d'administration de supprimer cet avantage aux dirigeants mandataires sociaux, démissionné de son contrat de travail.

En conséquence, le conseil d'administration a décidé de réitérer les autres éléments de son statut (régime de prévoyance, indemnité de départ contraint, indemnité de non-concurrence), qu'il tenait de son contrat de travail avec Schneider Electric Industries SAS (« SEISAS »), qui étaient à la charge de SEISAS, comme étant désormais à la charge de Schneider Electric SE, sous réserve des ajustements mentionnés ci-après.

Le conseil d'administration a, donc, prévu que M. Babeau :

- 1) qui bénéficie du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de Schneider Electric SE couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité et décès, a droit à la couverture complémentaire des dirigeants français du Groupe sur les risques maladie, incapacité, invalidité et décès ainsi qu'à la couverture des polices individuelles accidents Groupe et bénéficie du droit à une rente au profit du conjoint survivant en cas de décès et d'une rente d'invalidité, telles que présentées ci-dessus, au cas où ces risques interviendraient avant sa retraite. Il est précisé que la base de calcul des indemnités de prévoyance complémentaire sera sa rémunération globale (fixe, variable et complément annuel). Ces droits et indemnités de prévoyance ou de couverture complémentaire sont soumis à conditions de performance. Ils sont subordonnés à l'atteinte de l'un ou l'autre des deux critères suivants : la moyenne du résultat net des cinq derniers exercices précédant l'événement est positive ou la moyenne du montant du *cash flow* libre des cinq derniers exercices précédant l'événement est positive ;
- 2) bénéficie d'une indemnité de départ contraint qui ne peut excéder, compte tenu des indemnités de non-concurrence visées ci-dessous qui pourraient lui être versées, deux fois la moyenne arithmétique de la rémunération annuelle effective (fixe et variable) des trois dernières années (ci-après "Montant Maximum").

Ce droit à indemnité est ouvert dans les seuls cas suivants :

- (i) révocation, non-renouvellement, ou démission de son mandat de Directeur général délégué intervenu dans les six mois d'un changement capitalistique significatif notamment susceptible de donner lieu à une modification de la composition du conseil d'administration,
- (ii) révocation, non-renouvellement, ou démission de son mandat de Directeur général délégué en cas d'inflexion de la stratégie portée et affichée jusqu'alors par l'intéressé, que celle-ci soit ou non consécutive à un changement capitalistique visé ci-dessus,
- (iii) révocation, non-renouvellement, ou démission sollicitée de son mandat de Directeur général délégué alors que la moyenne arithmétique du taux d'atteinte

des objectifs Groupe, qui déterminent la part variable de sa rémunération, des quatre derniers exercices clos au jour de son départ serait atteint aux deux tiers. Ce dernier cas correspond en fait à une présomption de Départ Contraint résultant d'un changement de stratégie.

En outre, l'Indemnité de Départ Contraint est soumise à conditions de performance. Elle est en effet subordonnée et son montant modulé en fonction de la moyenne arithmétique du taux d'atteinte des objectifs Groupe, qui déterminent la partie de la part variable de la rémunération cible de l'intéressé, des trois derniers exercices clos au jour où le conseil statue.

Ainsi, si l'objectif Groupe est :

- atteint à moins des deux tiers : aucune indemnité ne sera versée ;
- atteint aux deux tiers : il percevra 75 % du Montant Maximum ;
- atteint à au moins 100 % : il percevra 100 % du Montant Maximum ;
- atteint entre 66 % et 100 % : il percevra entre 75 % et 100 % du Montant Maximum calculé de manière linéaire en fonction du taux d'atteinte.

Il est également prévu que l'Indemnité Départ Contraint ne sera pas due si la révocation ou la démission sollicitée de M. Babeau est motivée par une faute pouvant être qualifiée de lourde ou de grave au regard des critères retenus par la jurisprudence ;

3) est soumis à un accord de non-concurrence, étant précisé que l'engagement de non concurrence liant l'intéressé et l'entreprise est limité à 1 an et est rémunéré à hauteur maximum de 60% de la rémunération cible autorisée. Le conseil se prononcera sur l'application ou non de l'accord lors du départ de l'intéressé, à moins que ce départ ne résulte d'une démission volontaire (hors Départ Contraint) et pour autant que l'intéressé :

- ait satisfait aux conditions de performance qui subordonnent le versement de l'Indemnité de Départ Contraint, et
- ne soit pas ou ne sera pas en droit ou en situation de cumuler l'indemnité de non concurrence avec le versement d'une retraite.

Dans tous les autres cas (Départ Contraint, démission ne remplissant pas les conditions ci-dessus, ...), le conseil se prononcera, au plus tard dans les huit jours du départ de l'intéressé, sur l'application ou non de la clause de non concurrence.

Le conseil d'administration a décidé de soumettre à l'approbation de l'assemblée générale du 21 avril 2015, la perte du droit à l'article 39 par M. Tricoire et la réitération du statut de M. Babeau sans le bénéfice de l'article 39.

III – Rémunération pour 2015

- La rémunération Groupe autorisée de M. Jean-Pascal Tricoire est composée :
 - (i) d'une part fixe de 950 000 €,
 - (ii) une part variable qui peut représenter entre 0 et 260 % de la part fixe et dont le taux cible est de 130 % de la rémunération de base,
 - (iii) d'une rémunération complémentaire pour tenir compte que désormais M. Tricoire doit faire son affaire personnelle de la constitution de sa retraite supplémentaire. Cette rémunération a deux composantes :
 - une composante annuelle, ayant une part fixe de 182 K€ et une part variable qui pourra représenter entre 0 et 260 % de la part fixe de la composante annuelle et dont le taux cible est de 130 % de la part fixe de la composante annuelle, qui sera versée au titre de l'exercice 2015,
 - une composante exceptionnelle destinée à constituer un capital d'amorçage de la constitution par M. Tricoire de sa retraite supplémentaire. Cette rémunération exceptionnelle autorisée de M. Tricoire est de 2,15 millions d'euros et de 39 000 actions gratuites dont le vesting s'étalera sur la période février 2017 à février 2019 et qui seront indisponibles jusqu'en 2020 (plans n°19 et n°20). Ces actions représentent une valeur en IFRS de 2,15 millions d'euros.

Il est précisé que M. Tricoire s'est engagé à reverser la composante en numéraire de cette rémunération complémentaire qu'il viendrait à recevoir, nette d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite supplémentaire.

- La rémunération Groupe autorisée de M. Emmanuel Babeau est composée :
 - (i) d'une part fixe de 550 000 €,
 - (ii) une part variable qui peut représenter entre 0 et 200 % de la part fixe et dont le taux cible est de 100 % de la rémunération de base,

(iii) d'une rémunération complémentaire pour tenir compte que désormais M. Babeau doit faire son affaire personnelle de la constitution de sa retraite supplémentaire. Cette rémunération a deux composantes :

- une composante annuelle, ayant une part fixe de 124 K€ et une part variable qui pourra représenter entre 0 et 200 % de la part fixe de la composante annuelle et dont le taux cible est de 100 % de la part fixe de la composante annuelle, qui sera versée au titre de l'exercice 2015,
- une composante exceptionnelle destinée à constituer un capital d'amorçage de la constitution par M. Babeau de sa retraite supplémentaire. Cette rémunération exceptionnelle autorisée de M. Babeau est de 870 000 euros et de 7 750 actions gratuites dont le vesting s'étalera sur la période février 2017 à février 2018 et qui seront indisponibles jusqu'en 2020 (plans n°19 et n°20). Ces actions représentent une valeur en IFRS de 430 000 euros.

Il est précisé que M. Babeau s'est engagé à reverser la composante en numéraire de cette rémunération complémentaire qu'il viendrait à recevoir, nette d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite supplémentaire.

Le Conseil a défini la structure de la part variable pour 2015 ainsi que le poids de chacun des critères de MM Tricoire et Babeau comme suit :

1) Critères Groupe pour 75%, incluant :

- pour 45 %, une composante critères économiques Groupe. Ces critères prévoient des objectifs de croissance organique du chiffre d'affaires, d'EBITA ajusté et de génération de cash ;
- pour 30 %, une composante critères alignés sur le programme d'entreprise Schneider is On et sur la responsabilité sociale et environnementale, appréciés à travers notamment l'évolution du Baromètre Planète & Société.

2) Objectifs Individuels pour 25 % : ces objectifs demeurent confidentiels dans la mesure où ils pourraient apporter à la concurrence des informations stratégiques.

Le conseil d'administration a arrêté le principe d'une attribution d'actions de performance, dans le cadre du plan d'intéressement long terme pour 2015 qui sera mis en place par le Conseil d'Administration le 27 mars 2015 :

Pour M. Jean-Pascal Tricoire : 18 000 actions de performance dans le cadre du plan n°21(à venir).

42 000 actions de performance dans le cadre du plan n°22 (à venir).

Pour M. Emmanuel Babeau : 7 800 actions de performance dans le cadre du plan n°21 (à venir).

18 200 actions de performance dans le cadre du plan n°22 (à venir).

L'attribution définitive des actions de performance est conditionnée :

- pour 70%, à un objectif de marge opérationnelle d'EBITA Ajusté sur la période 2015/2016,
- pour 15%, à un niveau d'atteinte du Baromètre Planète & Société à fin 2016.
- pour 15%, à un niveau d'atteinte du critère du ROCE sur la période 2015/2016.