

Information relative à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux-2018

En application du code AFEP/MEDEF

Lors de sa réunion du 13 février 2019, après réexamen de la pertinence et du caractère équitable des résultats de la politique de rémunération 2018 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 2018 conformément aux principes et critères préalablement approuvés par les actionnaires.

Les tableaux suivants récapitulent les rémunérations et avantages dus ou octroyés à MM. Tricoire et Babeau au titre des exercices 2017 et 2018, 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 Euros	Rémunération et avantages dus		Rémunération et avantages réalisés	
	Rémunération due au titre de l'exercice		Rémunération réalisée lors de l'exercice	
	2018	2017	2018	2017
A- RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE				
Rémunération annuelle fixe	1 000 000	950 000	1 000 000	950 000
Rémunération annuelle variable	1 489 800	1 882 140	1 489 800	1 882 140
Jetons de présence	0	0	0	0
SOUS-TOTAL (A) (rémunération en numéraire)	2 489 800	2 832 140	2 489 800	2 832 140
B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE				
Valorisation des actions de performance	3 281 280 ⁽¹⁾	3 219 240 ⁽¹⁾	3 277 254 ⁽²⁾	S/O ⁽³⁾
Avantages en nature (voiture)	11 772	13 089	11 772	13 089
SOUS-TOTAL (B) (avantages de toute nature)	3 293 052	3 232 329	3 289 026	13 089
C- RETRAITE				
Versement complémentaire pour la retraite (part fixe)	191 600	182 000	191 600	182 000
Versement complémentaire pour la retraite (part variable)	285 446	360 578	285 446	360 578
SOUS-TOTAL (C) (retraite)	477 046	542 578	477 046	542 578
TOTAL RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES (A)+(B)+(C)	6 259 898	6 607 047	6 255 872	3 387 807

Emmanuel Babeau Directeur général délégué Euros	Rémunération et avantages dus		Rémunération et avantages réalisés	
	Rémunération due au titre de l'exercice		Rémunération réalisée lors de l'exercice	
	2018	2017	2018	2017
A- RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE				
Rémunération annuelle fixe	680 000	605 000	680 000	605 000
Rémunération annuelle variable	779 280	922 020	779 280	922 020
Jetons de présence	0	0	0	0
SOUS-TOTAL (A) (rémunération en numéraire)	1 459 280	1 527 020	1 459 280	1 527 020
B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE				
Valorisation des actions de performance	1 421 888 ⁽¹⁾	1 395 000 ⁽¹⁾	1 420 118 ⁽²⁾	S/O ⁽³⁾
Avantages en nature (voiture)	8 598	12 330	8 598	12 330
SOUS-TOTAL (B) (avantages de toute nature)	1 430 486	1 407 330	1 428 716	12 330
C- RETRAITE				
Versement complémentaire pour la retraite (part fixe)	153 300	136 400	153 300	136 400
Versement complémentaire pour la retraite (part variable)	175 682	207 873	175 682	207 873
SOUS-TOTAL (C) (retraite)	328 982	344 273	328 982	344 273
TOTAL RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES (A)+(B)+(C)	3 218 748	3 278 623	3 216 978	1 883 623

- (1) **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.
- (2) **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.
- (3) Suite à l'allongement de la période de performance du plan d'attribution d'actions de performance de deux à trois ans à compter de 2016, aucune valeur n'a été réalisée en 2017, aucune action n'ayant été réputée acquise cette année-là.

Rémunération fixe annuelle

Conformément à la politique de rémunération approuvée pour 2018, le salaire de M. Tricoire a été augmenté de 5 %, passant de 950 000 euros à 1 000 000 euros, et celui de M. Babeau de 12 %, passant de 605 000 euros à 680 000 euros. M. Tricoire n'avait bénéficié d'aucune augmentation de salaire depuis 2013.

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 24 avril 2018.

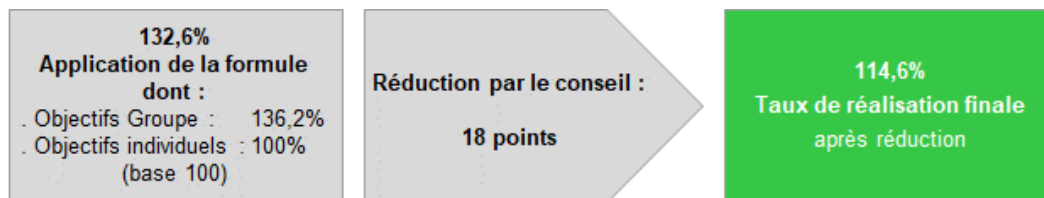
Pour M. Tricoire, la rémunération variable annuelle cible s'élève à 130 % de la rémunération fixe. Elle peut varier de 0 à 260 % en fonction du degré d'atteinte des objectifs. Pour M. Babeau, la rémunération variable annuelle cible s'élève à 100 % de la rémunération fixe et peut varier de 0 à 200 % en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

Le conseil d'administration réuni le 13 février 2019 a fixé le taux d'atteinte des critères de performance à 114,6% sur une base 100, soit une rémunération variable annuelle de 149% de la part fixe pour M. Tricoire et de 114,6% 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 2018 aux mandataires sociaux se présente comme suit :

Dirigeant mandataire social	A la cible		Taux de réalisation	Dû au titre de 2018	
	en % du fixe	Montant (euros)	en % de la cible	en % du fixe	Montant (euros)
Jean-Pascal Tricoire	130 %	1 300 000 euros	114,6 %	149 %	1 489 800 euros
Emmanuel Babeau	100 %	680 000 euros	114,6 %	114,6 %	779 280 euros

Le conseil d'administration a constaté qu'il résultait de l'application de la formule de détermination ainsi approuvée un taux de réalisation des conditions de performance de 136,2% sur les objectifs Groupe, représentant 90% à la cible de la rémunération variable annuelle. Tenant compte des objectifs communiqués aux investisseurs au cours de l'exercice et du contexte de l'activité en 2018, le conseil d'administration, sur recommandation du comité de gouvernance et des rémunérations, a décidé d'y appliquer une réduction de 20 points (soit 18 points sur le total) avant d'ajouter la portion de la rémunération variable annuelle résultant de l'évaluation individuelle des performances du dirigeant fixée à 100% :



Les taux de réalisation par objectifs ainsi que la motivation de la délibération du conseil sur la réduction effectuée 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 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 2018 (cf. 5^{ème} et 6^{ème} résolutions soumises à l'assemblée générale du 25 avril 2019).

Rémunération variable pluriannuelle

- **Plan d'attribution d'actions de performance 2018 - 2020**

En application de la politique de rémunération pour 2018 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.

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 ces deux points.

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 2018 à 2020 ;
- ◆ 25 % des actions sont conditionnées au taux de génération de cash du Groupe sur les exercices 2018 à 2020 ;
- ◆ 20 % des actions sont conditionnées à la progression de l'indice *Schneider Sustainability Impact* à fin 2020 ;
- ◆ 15 % des actions sont conditionnées aux objectifs de *Total Shareholder Return (TSR)* entre 2018 et 2020. 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 2016 - 2018 - Valeur réalisée en 2018**

La période de performance des actions attribuées en 2016 s'est achevée le 31 décembre 2018 et les actions des plans 25 et 26 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 13 février 2019, le conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour les plans 25 et 26 octroyés en 2016 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2016 à 2018. Il a fixé le taux de réalisation final à 91,46%, soit une réduction de 8,54% par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Messieurs Tricoire et Babeau s'étaient vus respectivement attribuer conditionnellement 18 000 actions et 7 800 actions au titre du plan n° 25 et 42 000 actions et 18 200 actions au titre du plan n° 26. Après application de la réduction pour non atteinte des conditions de performance, les résultats sont les suivants :

Dirigeant mandataire social	Actions attribuées (Plan n° 25) ⁽¹⁾	Actions attribuées (Plan n° 26) ⁽²⁾	Nombre d'actions réputées acquises	Nombre d'actions caduques	Valeur des actions réputées acquises ⁽³⁾
Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	54 877	5 123	3 277 254
Emmanuel Babeau	7 800	18 200	23 780	2 220	1 420 118
Date d'acquisition	27 mars 2019	27 mars 2020			

⁽¹⁾ Plan n°25 - Les actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux dans le cadre de ce plan sont soumises à une période de conservation de deux ans après la date d'acquisition, ces actions ne seront donc disponibles qu'à compter du 27 mars 2021.

⁽²⁾ Les actions du plan n°26 sont soumises à une période d'acquisition supplémentaire d'un an après la période de performance de 3 ans qui s'est achevée le 31 décembre 2018 ; par conséquent, les actions définitivement acquises seront livrées en mars 2021 sans autre restriction.

⁽³⁾ Le cours de l'action utilisé pour évaluer les actions acquises est le cours de clôture au 31 décembre 2018.

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 2018, il a été attribué à MM. Tricoire et Babeau :

Dirigeant mandataire social	Part fixe	Part variable ⁽¹⁾
Jean-Pascal Tricoire	191 600 €	249 080 €
Emmanuel Babeau	153 300 €	175 682 €

⁽¹⁾ Calculé 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 paiement 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 2018, 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 €	8 815 €	11 019 €
Emmanuel Babeau	1 404 €	0 €	8 815 €	10 219 €

Voiture de fonction

Les montants équivalents des avantages au titre des voitures de fonction dont bénéficient MM. Tricoire et Babeau se sont élevés, respectivement, à 11 772 euros et 8 598 euros.

Modifications des principes et critères de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2019

Le comité de gouvernance et des rémunérations a réévalué l'adéquation des critères de rémunération aux principes fondamentaux de rémunération de la performance, d'alignement sur les intérêts des actionnaires et de compétitivité, en tenant compte notamment des réserves exprimées par les actionnaires en 2018 lors de l'assemblée générale et dans le cadre du processus d'engagement actionnarial conduit au cours de l'exercice.

En se fondant sur les travaux et les recommandations du comité de gouvernance et des rémunérations, le conseil, lors de sa réunion du 13 février 2019, a décidé que la structure de rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux devait rester pour l'essentiel la même qu'en 2018 car elle sert les objectifs de rémunération à la performance et d'alignement sur les intérêts des actionnaires, sous réserve toutefois de modifications structurelles des critères de performance, présentées ci-après.

Élément de rémunération	Modification proposée
Rémunération fixe annuelle	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sur recommandation du Comité, le conseil a décidé que les salaires des dirigeants mandataires sociaux resteraient inchangés en 2019 : <ul style="list-style-type: none"> - Jean-Pascal Tricoire : 1 000 000 euros - Emmanuel Babeau : 680 000 euros.
Rémunération variable annuelle	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Le nombre de critères de performance est réduit de 8 à 4, comprenant désormais 80 % de critères financiers et 20 % de critères liés au développement durable. ◆ La part basée sur l'évaluation individuelle du conseil (auparavant, 10 % du total de la rémunération variable annuelle à la cible) est supprimée. ◆ Les objectifs sont rendus plus exigeants : le montant maximal ne sera versé qu'en cas de performance exceptionnelle au titre de chaque critère de performance.
Rémunération variable pluriannuelle : actions de performance	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Le nombre d'actions maximum attribué aux deux dirigeants mandataires sociaux demeure identique à celui de 2018 : <ul style="list-style-type: none"> - Jean-Pascal Tricoire : 60 000 actions - Emmanuel Babeau : 26 000 actions ◆ Le barème d'acquisition au titre du critère de TSR est durci dès 2019 : <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition supérieure à 100% réservée aux cas de performances exceptionnelles ; - Aucun versement en cas de positionnement au rang 8 ou en deçà ; - Règle d'ajustement automatique à 3% (c'est-à-dire si les résultats du classement sont très serrés) remplacée par l'exercice par le conseil de sa faculté de jugement. ◆ L'approche en matière de fixation des objectifs est également durcie : 100% des actions ne seront acquises qu'en cas de performance remarquable : ainsi, au titre du critère d'EBITA Ajusté, l'atteinte des objectifs

Élément de rémunération	Modification proposée
	<p>communiqués au marché ne donnera-t-elle droit qu'à environ 70% des actions attribuées (contre 100% auparavant).</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ À partir de 2020, d'autres modifications seront apportées au plan d'attribution d'actions, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - réduction à 3 du nombre de critères de performance (contre 4 auparavant) et suppression des critères de performance redondants entre les rémunérations variables à court terme et à long terme ; - introduction du BPA comme critère de performance ; - modification du groupe de référence pour la détermination de la performance au titre du TSR relatif, afin d'y inclure également les sociétés du CAC40, en plus du groupe actuel composé de sociétés concurrentes ; - 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 selon des indices externes, exigeants, publics et indépendants, sélectionnés parmi les plus largement reconnus.
Versements exceptionnels	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La prohibition des paiements exceptionnels non prévus dans la politique de rémunération approuvée par les actionnaires est maintenue.
Autres éléments relevant du statut des dirigeants mandataires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Les conventions réglementées approuvées par les actionnaires lors de l'assemblée générale du 24 avril 2018 restent inchangées.

Les nouveaux principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunérations et avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux pour 2019 seront soumis à l'approbation des actionnaires réunis en assemblée générale le 25 avril 2019 (7^{ème} et 8^{ème} résolutions).