

# Information relative à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux- 2016

## En application du code AFEP/MEDEF

Sur le rapport du Comité de gouvernance et des rémunérations, le conseil d'administration du 15 février 2017, après avoir arrêté les comptes pour l'exercice 2016 dont les principaux indicateurs sont présentés ci-dessous, a calculé les éléments de la rémunération et le montant des avantages octroyés au titre de l'exercice écoulé à 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.

Par souci d'exhaustivité et de transparence, sont présentés ci-après les éléments de rémunération et avantages octroyés à MM. Tricoire et Babeau tant au titre de leurs fonctions de mandataire social de Schneider Electric SE qu'au titre des mandats sociaux qu'ils ont exercés dans d'autres entités du Groupe.

### **LES PERFORMANCES FINANCIERES DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC EN 2016**

*Bonne performance en 2016, portée par une mise en œuvre réussie des priorités stratégiques :*

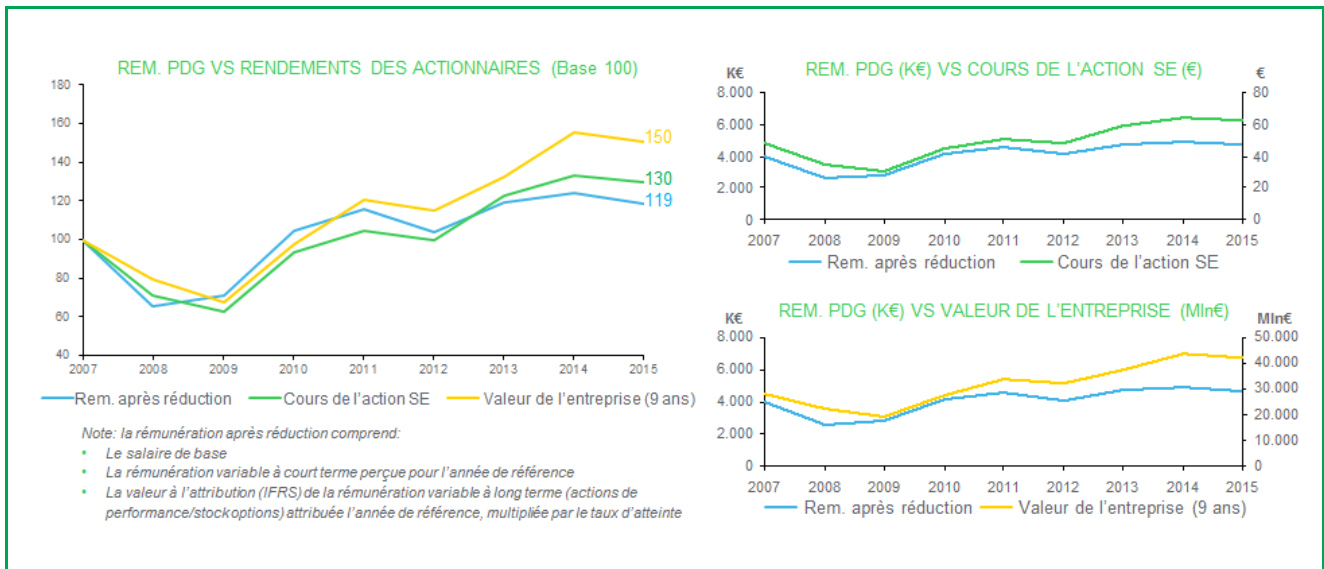
- ◆ Chiffre d'affaires 2016 de 24,7 Mrds d'Euros, croissance organique de -0,9% et croissance organique sous-jacente légèrement positive ;
- ◆ Marge d'EBITA ajusté de 14,1%, en amélioration de +40 points de base, soit ~+90 points de base avant impact de change ;
- ◆ Résultat net de 1,8 Mrds d'Euros, en hausse de +24%, et +26% pour le bénéfice par action ;
- ◆ Génération de cash record, avec un cash-flow libre de 2,2 Mrds d'Euros, conduisant à un taux de conversion du résultat net en cash-flow libre de 118% ;
- ◆ Dividende proposé à 2,04 Euros/action, en hausse de +2%

*Le Groupe est bien positionné pour poursuivre la croissance organique de son chiffre d'affaires et l'amélioration de sa marge.*

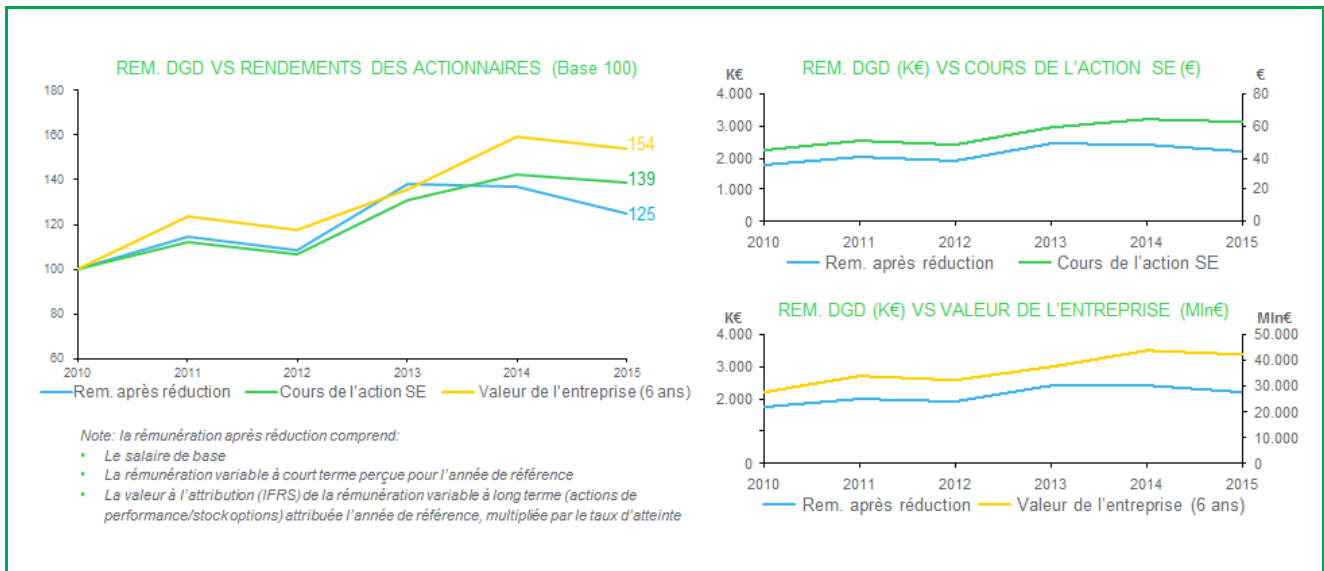
## EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS PAR RAPPORT A LA PERFORMANCE DE LA SOCIETE

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

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 :



Note : les données 2016 seront disponibles en février 2019 lorsque le taux de réalisation du plan d'intéressement long-terme attribué en 2016 aura été arrêté.

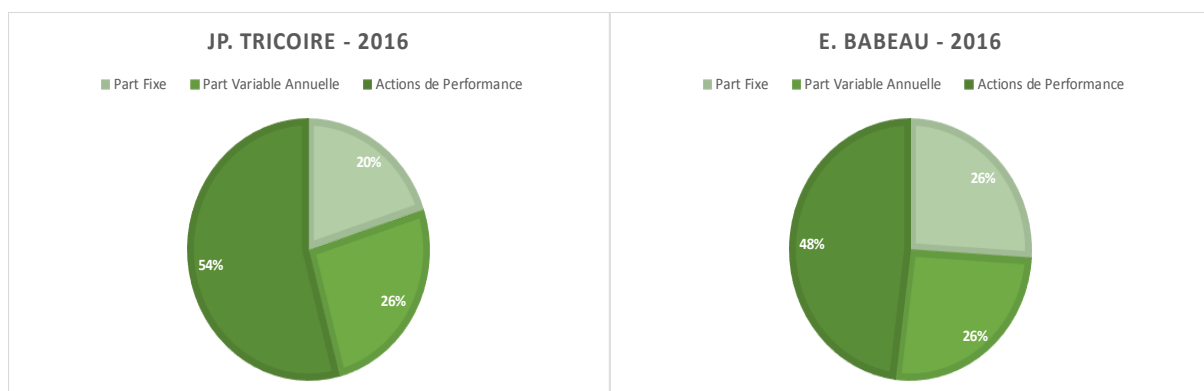
## I. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de la rémunération et des avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux au titre de 2016

Dans sa séance du 16 février 2016, le conseil d'administration de Schneider Electric a décidé de maintenir la structure et les montants de rémunération et avantages de toute nature octroyés ou attribués à MM. Tricoire et Babeau en 2015, en adaptant les critères d'évaluation aux priorités stratégiques du Groupe pour 2016 et aux observations des investisseurs.

Après en avoir réexaminé la pertinence et le caractère équitable, le conseil d'administration a en particulier, réitéré les principes de la politique de rémunération des dirigeants tels que présentés dans le Document de Référence de 2015 (p. 151 & s.) et qui ont pour ambition de :

- ♦ Motiver et retenir les dirigeants dans un marché international fortement concurrentiel en veillant à la **compétitivité** de leur package de rémunération au regard de la médiane d'un panel européen et international pertinent au regard du secteur et de la taille du Groupe, tout en veillant à ne pas s'écarter du troisième quartile du CAC40 et de la médiane du Stoxx Europe 50 (le détail du panel est communiqué dans le Document de Référence 2016, section 3.7) ;
- ♦ **Reconnaître la performance** individuelle et collective en adaptant les niveaux de rémunération aux résultats de l'entreprise. La politique de Schneider Electric est de réserver une place prépondérante aux éléments **variables** qui représentent environ 80% du package à la cible, la performance étant mesurée selon des critères principalement **économiques** (60% de la part variable en numéraire et 80% des actions de performance pluriannuelles) et **mesurables** (80% de la part variable en numéraire et 100% des actions de performance), reposant sur des chiffres publiés et pour la plupart, audités. Certains critères prépondérants – rentabilité et RSE – sont 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. Les critères ont été définis sur la base (i) des indicateurs clefs utilisés dans la communication au marché et (ii) les indicateurs de la stratégie du Groupe ;
- ♦ **D'aligner leur rémunération avec les intérêts des actionnaires sur le long terme**, les avantages octroyés en actions représentant environ 50% du package cible.

La structure cible du package se décompose ainsi de la façon suivante :



Les critères de performance sont choisis parmi les indicateurs financiers les plus représentatifs de la performance du Groupe et y ajoutent les facteurs permettant 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 avaient été fixés en début d'année 2016 en ligne avec les prévisions communiquées au marché en même temps que les résultats de l'exercice écoulé.

Les objectifs individuels qualitatifs et/ou quantitatifs avaient également été définis par le conseil en début d'année, conformément aux orientations du plan stratégique et de la contribution demandée au dirigeant social concerné. Selon le contexte et les priorités, ils couvrent aussi les risques soulevés par le Comité d'Audit ainsi que 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 le Groupe Schneider Electric, il serait préjudiciable au Groupe d'en dévoiler les détails, même a posteriori car il s'agit d'objectifs s'échelonnant sur plusieurs années. Toutefois, cette politique sera réexaminée par le Comité de Gouvernance et des Rémunération 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.

## II. Rémunération et avantages octroyés aux dirigeants mandataires sociaux en 2016

### II.1 Président-Directeur général – M. Jean-Pascal TRICOIRE

Les tableaux ci-après récapitulent les rémunérations dues ou octroyées à M. Tricoire au titre de l'exercice 2016 conformément à l'autorisation du conseil du 16 février 2016, 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 dus à raison de l'exercice 2016		Montants dus à raison de l'exercice 2015	
<b>Président-Directeur général (en euros)</b>				
<b>A- NUMERAIRE</b>				
Rémunération annuelle fixe	950.000	17%	950.000	15%
Rémunération annuelle variable	1.598.090	28%	1.213.182	20%
Jetons de présence	0		0	
<b>SOUS TOTAL (A) (ELEMENTS DE REMUNERATION EN NUMERAIRE)</b>	<b>2.548.090</b>		<b>2.163.182</b>	
<b>B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE</b>				
Valorisation des actions de performance attribuées au titre de l'exercice <sup>(1)</sup>	2.575.800 <sup>(2)</sup>	46%	3.567.060 <sup>(3)</sup>	58%
Avantages en nature (voiture)	13.408 <sup>(4)</sup>		0	
<b>SOUS TOTAL (B) (AVANTAGES DE TOUTE NATURE)</b>	<b>2.589.208</b>		<b>3.567.060</b>	
<b>TOTAL (A)+(B) (PACKAGE HORS RETRAITE)</b>	<b>5.137.298</b>		<b>5.730.242</b>	
<b>C- RETRAITE</b>				
Versement complémentaire (part fixe) pour la retraite	182.000		182.000	
Versement complémentaire (part variable) pour la retraite	306.160		232.420	
<b>SOUS TOTAL (C) (RETRAITE)</b>	<b>488.160</b>	<b>9%</b>	<b>414.420</b>	<b>7%</b>
<b>TOTAL (A)+(B)+(C) (REMUNERATION EN NUMERAIRE, AVANTAGES DE TOUTE NATURE Y.C. RETRAITE)</b>	<b>5.625.458</b>	<b>100%</b>	<b>6.144.662</b>	<b>100%</b>
<b>Pour rappel – capital d'amorçage pour la constitution d'une retraite <sup>(5)</sup></b>				
	N/A		<b>4.300.000</b>	
En numéraire			2.150.000	
En actions gratuites <sup>(6)</sup>			2.150.000	

(1) 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.

(2) Valorisation de 18 000 actions attribuées au titre du Plan 25 et de 42 000 actions au titre du Plan 26, soit 18 000 actions \* 42,3€ + 42 000 actions \* 43,2€ = 2 575 800 Euros, cf. infra para. II.1.b).

(3) Valorisation de 18 000 actions attribuées au titre du Plan 21 et de 42 000 actions au titre du Plan 22, soit 18 000 actions \* 60,76€ + 42 000 actions \* 58,89€ = 3 567 060 Euros.

(4) En 2016, M. Tricoire a bénéficié d'une voiture de fonction dont l'avantage en nature est valorisé à 13,408 Euros.

(5) Le conseil d'administration du 18 février 2015, en supprimant le droit à retraite supplémentaire à prestations définies (« article 39 ») dont bénéficiaient les dirigeants mandataires sociaux et en leur laissant le soin de la constitution de leur retraite, a autorisé le versement exceptionnel, en une seule fois, d'un capital d'amorçage libéré pour moitié en numéraire et pour moitié en actions gratuites assorties de période de conservation des actions. Le détail du dispositif de remplacement et l'impact pour l'entreprise des décisions du conseil d'administration sont détaillés dans le Document de Référence 2015 (p. 293 & s.). Ce montant est isolé afin de ne pas fausser les analyses comparatives.

(6) Attribution de 11 700 actions gratuites au titre des Plans 19 a et b et 27 300 actions gratuites au titre des Plans 20 a, b et c, qui jusqu'à leur livraison, sont valorisées selon la méthode statistique prescrite par la norme IFRS2 et les données reprises dans le Document de Référence de 2015 (p. 162).

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, qui n'est plus soumise à conditions de performance. Au sein des avantages de toute nature, les actions de performance présentées sous ce format sont celles dont le taux d'atteinte a été mesuré et arrêté. Elles sont, le cas échéant, valorisées au cours du dernier jour de la période de performance.

Jean-Pascal TRICOIRE	Montants dus à raison de l'exercice 2016		Montants dus à raison de l'exercice 2015	
<b>Président-Directeur général (en euros)</b>				
<b>A- NUMERAIRE</b>				
Rémunération annuelle fixe	950.000	16%	950.000	19%
Rémunération annuelle variable	1.598.090	28%	1.213.182	24%
Jetons de présence	0		0	
<b>SOUS TOTAL (A) (ELEMENTS DE REMUNERATION EN NUMERAIRE)</b>	<b>2.548.090</b>		<b>2.163.182</b>	
<b>B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE</b>				
Valorisation des actions de performance réputées acquises au titre de l'exercice	2.816.286 <sup>(1)</sup>	48%	2.459.808 <sup>(2)</sup>	49%
Avantages en nature (voiture)	13.408 <sup>(3)</sup>		0	
<b>SOUS TOTAL (B) (AVANTAGES DE TOUTE NATURE)</b>	<b>2.829.694</b>		<b>2.459.808</b>	
<b>TOTAL (A)+(B+ (REMUNERATION EN NUMERAIRE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE) HORS RETRAITE)</b>	<b>5.377.784</b>		<b>4.622.990</b>	
<b>C- RETRAITE</b>				
Versement complémentaire (part fixe) pour la retraite	182.000		182.000	
Versement complémentaire (part variable) pour la retraite	306.160		232.420	
<b>SOUS TOTAL (C) (RETRAITE)</b>	<b>488.160</b>	<b>8%</b>	<b>414.420</b>	<b>8%</b>
<b>TOTAL (A)+(B)+(C) (REMUNERATION EN NUMERAIRE, AVANTAGES DE TOUTE NATURE Y.C. RETRAITE)</b>	<b>5.865.944</b>	<b>100%</b>	<b>5.037.410</b>	<b>100%</b>
<b>Pour rappel – capital d'amorçage pour la constitution d'une retraite <sup>(4)</sup></b>				
	N/A		<b>4.880.390</b>	
En numéraire			2.150.000	
En actions gratuites <sup>(5)</sup>			2.730.390	

(1) 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 attribué. Ces actions sont valorisées au cours constaté à la clôture de l'exercice 2016 de 66,11 Euros, donc 60 000 actions \* taux d'atteinte 71% \* 66,11 € = 2 816 286 Euros (Cf. infra para. II.1.b).

(2) Valorisation des actions des Plans No. 17 et 18 attribués en 2014 et dont la mesure de la performance sur les exercices 2014-2015 a conduit à l'application d'une décote de 22% par rapport au nombre d'actions initialement attribuées. Ces actions sont valorisées au cours constaté à la clôture de l'exercice 2015 de 52,56 Euros, soit 60 000 actions \* taux d'atteinte 78% \* 52,56 € = 2 459 808 Euros.

(3) En 2016, M. Tricoire a bénéficié d'une voiture de fonction dont l'avantage en nature est valorisé à 13.408 Euros.

(4) Le conseil d'administration du 18 février 2015, en supprimant le droit à retraite supplémentaire à prestations définies (« article 39 ») dont bénéficiaient les dirigeants mandataires sociaux et en leur laissant le soin de la constitution de leur retraite, a autorisé le versement exceptionnel, en une seule fois, d'un capital d'amorçage libéré pour moitié en numéraire et pour moitié en actions gratuites assorties de période de conservation des actions. Le détail du dispositif de remplacement et l'impact pour l'entreprise des décisions du conseil d'administration sont détaillés dans le Document de Référence 2015 (p. 293 & s.). Ce montant est isolé afin de ne pas fausser les analyses comparatives.

(5) Attribution de 11 700 actions gratuites au titre des plans 19 a et b et 27 300 actions gratuites au titre du plan 20 a, b et c. Ces actions sont valorisées au cours à la date d'attribution le 18 février 2015 de 70,01 Euros, soit 39 000 actions \* 70,01€ = 2 730 390 Euros.

## a) Rémunération fixe et variable

### ♦ Rémunération fixe

Conformément à la décision du conseil d'administration du 16 février 2016, M. Tricoire a perçu une rémunération fixe de **950.000 Euros**, inchangée depuis sa désignation en qualité de Président-Directeur général en avril 2013.

### ♦ Rémunération variable annuelle

Après examen de la réalisation des objectifs qui lui avaient été assignés par le Conseil d'administration lors de sa séance du 16 février 2016 sur proposition du Comité de Gouvernance et des Rémunérations et en fonction des prévisions annoncées au marché, il ressort que la part variable de M. Tricoire pour 2016 s'établit à 129,40% du montant cible, soit **1.598.090 Euros**.

Le tableau ci-dessous détaille le calcul de la part variable 2016 selon les méthodes et critères définis par le conseil d'administration et dont le taux de réalisation a été arrêté par le conseil d'administration du 15 février 2017 :

		Part variable cible	Part variable réalisée - base 100	Taux de réalisation en % du salaire	Montant (€)
<b>60%</b>	<b>Critères économiques</b>				
	40% <b>Groupe</b>				
	13.33% Croissance organique	17,33%	155%	26,90%	255 233
	13.33% EBITA Ajusté	17,33%	200%	34,70%	329 333
	13.33% Génération de cash	17,33%	200%	34,70%	329 333
	20% <b>Priorités du programme d'entreprise</b>				
	6.67% Chiffre d'affaires des Produits Transactionnels	8,67%	135%	11,70%	111 150
	6.67% Chiffre d'affaires sur les Services	8,67%	0%	0%	0
	6.67% Marge Brute sur les Systèmes	8,67%	0%	0%	0
<b>20%</b>	<b>Critères non économiques mesurables</b>				
	10% Indice de satisfaction client	13%	64%	8,30%	79 040
	10% Résultats du Baromètre Planète & Société	13%	200%	26%	247 000
<b>20%</b>	<b>Critères managériaux</b>				
	20% Objectifs individuels fixés par le Conseil en application du Plan Stratégique	26%	100%	26%	247 000
<b>100%</b>	<b>Total</b>	130%	129,40%	168,22%	1 598 090

Rappelons que la part variable pouvait varier de 0% à 260% de la part fixe, 0% correspondant à l'atteinte d'objectifs minimum en deçà desquels la part correspondante de la part variable est nulle, 130% correspondant à l'atteinte des objectifs fixés et 260% correspondant au plafond attribué en cas de dépassement d'objectifs, l'évolution du montant entre ces deux bornes étant linéaire.

## COMMENTAIRES SUR LE TAUX DE REALISATION DES OBJECTIFS 2016

Comme indiqué ci-dessus, les critères économiques et mesurables ont déterminé 60% de la rémunération variable allouée à MM. Tricoire et Babeau pour 2016. Au total, la performance réalisée par le Groupe a conduit à constater un taux de réalisation global de 129,40% sur une base 100, représentant 168,22% du salaire de base de M. Tricoire. Ce chiffre, qui dépasse l'objectif cible, reflète les solides résultats délivrés par Schneider Electric en 2016. Le Groupe a substantiellement excédé les objectifs initialement fixés pour l'exercice et partagés avec le marché et des progrès ont été réalisés sur l'ensemble des dimensions clefs de la feuille de route stratégique du Groupe.

### ♦ Croissance organique

Le taux de réalisation de 155% sur le critère de Croissance organique correspond à une performance élevée par rapport à la fourchette de l'objectif initial. Celle-ci avait été fixée en ligne avec les perspectives annoncées au marché en février 2016 et correspondait à une évolution organique de nos ventes en légère baisse ou proche de la stabilité avant impact de la sélectivité. Le Groupe a finalement réalisé une évolution du chiffre

d'affaires de -0,9% en 2016, équivalent à une croissance organique légèrement positive après neutralisation de la sélectivité (dont l'impact négatif est supérieur à -1% sur 2016), ce qui la place dans le haut de la fourchette de l'objectif initial.

- ◆ Marge d'EBITA Ajusté

Le taux de réalisation de 200% constaté sur l'objectif de marge d'EBITA ajusté correspond à un dépassement d'objectif de la marge d'EBITA dont la valeur cible avait été fixée dans la fourchette de la guidance initiale publiée en février 2016, à savoir, une progression de la marge d'EBITA ajusté comprise entre +20 et +60 points de base avant effet de change. La marge d'EBITA ajusté a atteint 14,1% en 2016, en progrès de +90 points de base avant effet de change, surpassant la borne haute de la fourchette initiale de + 30 points de base.

- ◆ Génération de cash

En 2016 le Groupe a réalisé une performance exceptionnelle de génération de trésorerie disponible de 2,2 milliards d'Euros, ce qui marque par rapport à l'exercice précédent une croissance soutenue à un chiffre et représente 118% du résultat net normalisé, substantiellement supérieur à l'objectif long-terme de 100% de conversion du résultat net en trésorerie disponible. Cette solide surperformance au regard de l'objectif explique le taux de performance constaté de 200%.

- ◆ Chiffre d'affaires des Produits transactionnels

L'une des priorités centrales du Groupe est la croissance des Produits au sein de l'ensemble du portefeuille de Schneider Electric et c'est pourquoi un objectif spécifique avait été consacré aux Produits, positionné à la borne supérieure de la perspective globale de croissance du Groupe pour 2016 (stable à légèrement négative).

Le Groupe a finalement réalisé une croissance positive de +0,3% sur le business des Produits, en dépassement de l'objectif initial, ce qui explique le taux de réalisation de 135% sur ce critère.

- ◆ Croissance des Services

L'objectif en matière de croissance des Services pour 2016 avait été fixé à un niveau de croissance soutenue à un chiffre, en ligne avec l'ambition prioritaire du Groupe de développer le business de Services de Schneider Electric. Avec une croissance constatée dans les Services d'environ +5% en organique, inférieur à l'objectif fixé, le taux de réalisation est de 0.

- ◆ Marge brute sur les Systèmes

Améliorer la marge brute sur les Systèmes est une autre priorité essentielle du Groupe, qui vise à rapprocher le taux de retour sur capitaux employés dans les Systèmes de celui constaté dans les Produits ou les Services. Un objectif très ambitieux avait été fixé sur ce critère et même avec un taux de progression non négligeable de 0,4 points, l'objectif n'était pas atteint, ce qui explique le taux de réalisation constaté de 0%.

- ◆ Objectifs individuels

Parmi les objectifs individuels pour 2016 fixés à M. Tricoire par le conseil d'administration, figuraient des contributions spécifiques en lien avec les projets suivants :

- ◆ L'accompagnement du comité exécutif dans la réorganisation ;
- ◆ Le lancement d'EcoStruxure ;
- ◆ Le développement de zones de croissance spécifiquement identifiées dont le détail, s'il était communiqué, pourrait être utilisé par la concurrence ou au détriment de la société. Ces zones de croissance déclinent sous forme d'objectifs mesurables extrêmement ciblés les priorités stratégiques définies par le conseil.



- ◆ Coefficient multiplicateur

Le conseil d'administration avait exceptionnellement assorti le montant de la rémunération variable en numéraire des dirigeants d'un coefficient multiplicateur lié à la mise en place d'une stratégie de croissance (cf. Document de Référence 2015, p. 156). Le conseil a considéré que l'objectif a été atteint et en conséquence, a fixé le coefficient multiplicateur à 1, ce qui est sans impact sur la rémunération de M. Tricoire. Le mécanisme n'est pas reconduit.

## b) Actions de performance

- ◆ Rémunération et avantages réalisables : Actions de performance attribuées en 2016 présentées conformément à la recommandation AFEP MEDEF

Dans le cadre du plan d'intéressement long terme octroyé aux dirigeants et employés clés du Groupe pour 2016, M. Tricoire s'est vu attribuer 60.000 actions de performance dont le détail des critères de performance est rappelé ci-après :

Plan No.25	Poids	Taux de réalisation constaté
EBITA Ajusté 2016-2018	40%	2016-2018
Conversion de cash	25%	2016-2018
Baromètre Planète & Société au 31/12/2018	20%	31/12/2018
TSR relatif <sup>(3)</sup>	15%	2016-2018
<b>Total</b>	<b>100%</b>	
Nombre d'actions livrées : 18.000 actions (plan 25) et 42.000 actions (plan 26)		
Date de livraison <sup>(1)</sup> : 27 mars 2019      Date de disponibilité <sup>(1)</sup> : 27 mars 2021		

Plan No.26	Poids	Taux de réalisation constaté
EBITA Ajusté 2016-2018	40%	2016-2018
Conversion de cash	25%	2016-2018
Baromètre Planète & Société au 31/12/2018	20%	31/12/2018
TSR relatif <sup>(3)</sup>	15%	2016-2018
<b>Total</b>	<b>100%</b>	
Nombre d'actions livrées : 18.000 actions (plan 25) et 42.000 actions (plan 26)		
Date de livraison et de disponibilité <sup>(2)</sup> : 27 mars 2020		

(1) Plan soumis à période d'acquisition de trois ans suivie d'une période de conservation de deux ans.

(2) Plan soumis à période d'acquisition de quatre ans (trois ans de performance + un an d'acquisition).

(3) Panel : ABB, Legrand, Schneider Electric, Siemens pour l'Europe ; Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Control, Rockwell Automation pour les Etats-Unis ; Fuji Electric, Mitsubishi Electric, Yokogawa pour l'Asie (cf. p 304 du Document de Référence 2015).

Les cibles, bornes et règles d'attribution de la performance seront détaillées dans le Document de Référence pour 2016 (chapitre 8.1, résolutions 5 et 6).

Selon la méthode prescrite par les normes IFRS2, la valorisation comptable de ces attributions potentielles et soumises à conditions de performance est la suivante :

	Nb. Actions	Valeur IFRS unitaire	Valorisation théorique globale
Plan No. 25	18.000	42,3	761.400 €
Plan No. 26	42.000	43,2	1.814.400 €
			<b>2.575.800 €</b>

Le nombre d'actions attribués à M. Tricoire au titre des plans No. 25 et 26 représente 2% du total des plans précités.

Ces actions étant soumises à l'atteinte d'objectifs de performance au terme d'une période pluriannuelle, rien ne permet de préjuger, ni le nombre d'actions finalement acquis qui dépendra des performances du Groupe, ni la valeur correspondante, qui sera fonction de l'évolution du cours du titre. En toute hypothèse et quelle que soit la performance réalisée, M. Tricoire ne peut recevoir plus du nombre d'actions alloué.

- ♦ Rémunération et avantages effectifs : Actions de performance réputées acquises dont le niveau de réalisation des critères d'acquisition est constaté au 31 décembre 2016

Dans sa séance du 15 février 2017, le conseil d'administration a constaté, sur proposition du Comité Ressources Humaines et RSE et avis du Comité de Gouvernance et des Rémunérations, le niveau d'atteinte des conditions de performance des plans 21 et 22 attribués en 2015 dont la période de performance était arrêtée au 31 décembre 2016. M. Tricoire s'était vu attribuer potentiellement 18.000 actions au titre du plan 21 et 42.000 actions au titre du plan 22.

Le niveau d'atteinte des objectifs a été arrêté par le conseil à **71%**, soit un taux de réduction de **29%** par rapport au nombre d'actions attribuées initialement.

En ligne avec le principe de variabilité exposé ci-dessus, il en ressort que M. Tricoire a droit à recevoir, sous réserve du respect des autres conditions des plans, notamment au regard de l'appartenance au Groupe et de la conservation des actions, 12.780 actions Schneider Electric au titre du plan No. 21 et 29.820 actions Schneider Electric au titre du plan No. 22, représentant 2,1% du total des plans concernés. Ces actions sont valorisées au cours constaté à la clôture de l'exercice 2016, soit 66,11 Euros.

Plan No. 21	Poids	Taux de réalisation constaté
EBITA Ajusté 2015-2016	70%	80%
Baromètre Planète & Société au 31/12/2016	15%	100%
ROCE 2015-2016	15%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71%</b>
Nombre d'actions livrées : 18.000 actions * 71% =		12.780 actions
Date de livraison <sup>(1)</sup> : 27 mars 2017      Date de disponibilité <sup>(1)</sup> : 27 mars 2019		

Plan No. 22	Poids	Taux de réalisation constaté
EBITA Ajusté 2015-2016	70%	80%
Baromètre Planète & Société au 31/12/2016	15%	100%
ROCE 2015-2016	15%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71%</b>
Nombre d'actions livrées : 42.000 actions * 71% =		29.820 actions
Date de livraison et de disponibilité <sup>(2)</sup> : 27 mars 2019		

(1) Plan soumis à période d'acquisition de deux ans suivie d'une période de conservation de deux ans.

(2) Plan soumis à période d'acquisition de quatre ans.

Le taux d'atteinte du critère d'Adj. EBITA, est de 80% reflétant une marge moyenne de 13,8% en 2015-2016, en dessous de la cible de 14,0% sur la période. Cette marge a été calculée à périmètre constant et après un impact des devises sur la marge de -0.3pt en moyenne sur la période.

Concernant le plan d'intéressement long terme attribué en 2016, le mode de calcul de la marge d'EBITA ajusté est une moyenne du taux annuel d'atteinte de l'objectif de marge d'EBITA ajusté sur une période de trois ans (2016-2018), étant précisé que le conseil d'administration de Schneider Electric fixera, pour chaque année, cet objectif de marge d'EBITA lequel s'inscrira dans les objectifs habituellement communiqués en début d'année aux investisseurs.

Aucune action n'a été attribuée dans le cadre de la performance du ROCE, reflétant un ROCE moyen de 10,9% sur la période 2015-2016, en deçà de l'objectif de 11,5%.

Le baromètre Planète & Société qui mesure les progrès du Groupe en matière de durabilité environnementale et de responsabilité sociale à travers 14 indicateurs a atteint un niveau de 8,48. Cette forte performance due à la pleine mobilisation de l'organisation a permis de réaliser l'objectif fixé à 100% à un indice de 6. Le détail des indicateurs ainsi que le taux de performance réalisé pour chacun d'eux ainsi que le rapport des auditeurs sont communiqués dans les sections 2.6 et 2.7 du Document de Référence pour 2016.

### c) Autres avantages de toute nature

- ♦ M. Tricoire a bénéficié de l'abondement versé aux souscripteurs à l'augmentation de capital réservée aux salariés, pour un montant de 1.404 Euros en 2016.
- ♦ M. Tricoire a bénéficié de l'intéressement d'un montant de 8.388 Euros en 2016.
- ♦ M. Tricoire a bénéficié de l'abondement versés aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO) pour la retraite des collaborateurs en France d'un montant de 800 Euros en 2016.
- ♦ 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 de l'avantage octroyé est estimé à 13.408 Euros. Il ne bénéficie pas d'autres remboursements de frais.

### d) Avantage complémentaire en numéraire au titre de la constitution d'une retraite

Rappelons qu'en ce qui concerne l'avantage retraite des dirigeants mandataires sociaux, le conseil d'administration du 18 février 2015 avait décidé, pour en limiter le coût pour la société, de supprimer le bénéfice du régime de retraite à prestations définies accordé aux dirigeants français du Groupe « article 39 », et d'y substituer un versement complémentaire pour tenir compte du fait qu'ils doivent faire leur affaire personnelle de la constitution de leur retraite.

Dans un but de cohérence et de comparabilité historique ou avec d'autres sociétés françaises ou internationales, ces versements ne sont pas considérés comme éléments de rémunération mais comme avantages en numéraire.

Au titre du versement complémentaire pour 2016 en vue de la constitution de sa retraite et en application de la décision du conseil d'administration du 16 février 2015, M. Tricoire a perçu :

- ♦ Un montant fixe de **182.000 Euros**,
- ♦ Un montant variable de **306.160 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 (182.000 Euros \* 130% \* 129,40%).

Selon les calculs effectués par un actuair-conseil mandaté à cet effet, le maintien du régime de retraite dit « article 39 » aurait représenté une charge pour le Groupe de 643.299 Euros sur l'exercice 2016. L'adoption du nouveau régime a donc permis au Groupe de réaliser une économie de **155.138 Euros** en 2016 au titre de l'avantage retraite de son Président-Directeur général.

Il est précisé que M. Tricoire s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite supplémentaire

## II.2 Directeur général délégué – M. Emmanuel Babeau

Les tableaux ci-après récapitulent les rémunérations dues ou octroyées à M. Babeau au titre de l'exercice 2016 conformément à l'autorisation du conseil du 16 février 2016, chaque composante étant détaillée dans les sections ci-après.

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

<b>Emmanuel BABEAU</b>	<b>Montants dus à raison de l'exercice 2016</b>		<b>Montants dus à raison de l'exercice 2015</b>	
<b>Directeur général délégué (en euros)</b>				
<b>A- NUMERAIRE</b>				
Rémunération annuelle fixe	605.000	21%	550.000	19%
Rémunération annuelle variable	782.870	28%	542.208	19%
Jetons de présence	-		-	
<b>SOUS TOTAL (A) (ELEMENTS DE REMUNERATION EN NUMERAIRE)</b>	<b>1.387.870</b>		<b>1.092.208</b>	
<b>B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE</b>				
Valorisation des actions de performance attribuées au titre de l'exercice <sup>(1)</sup>	<b>1.116.180</b> <sup>(2)</sup>	40%	1.545.726 <sup>(3)</sup>	53%
Avantages en nature (voiture)	13.197		14.881	
<b>SOUS TOTAL (B) (AVANTAGES DE TOUTE NATURE)</b>	<b>1.129.377</b>		<b>1.560.607</b>	
<b>TOTAL (A)+(B) (PACKAGE HORS RETRAITE)</b>	<b>2.517.247</b>		<b>2.652.815</b>	
<b>C- RETRAITE</b>				
Versement complémentaire (part fixe) pour la retraite	136.400		124.000	
Versement complémentaire (part variable) pour la retraite	176.502		122.243	
<b>SOUS TOTAL (C) (RETRAITE)</b>	<b>312.902</b>	11%	<b>246.243</b>	8%
<b>TOTAL (A)+(B)+(C) (REMUNERATION EN NUMERAIRE, AVANTAGES DE TOUTE NATURE Y.C. RETRAITE)</b>	<b>2.830.149</b>	100%	<b>2.899.058</b>	100%
<b>Pour rappel – capital d'amorçage pour la constitution d'une retraite <sup>(4)</sup></b>				
En numéraire	N/A		1.300.000	
En actions gratuites <sup>(5)</sup>			430.000	

(1) 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.

(2) Valorisation de 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 Euros, cf. infra para. II.2.b).

(3) Valorisation de 7 800 actions attribuées au titre du Plan 21 et de 18 200 actions au titre du Plan 22 soit 7 800 actions \* 60,76€ + 18 200 actions \* 58,89€ = 1 545 726 Euros.

(4) Le conseil d'administration du 18 février 2015, en supprimant le droit à retraite supplémentaire à prestations définies (« article 39 ») dont bénéficiaient les dirigeants mandataires sociaux et en leur laissant le soin de la constitution de leur retraite, a autorisé le versement exceptionnel, en une seule fois, d'un capital d'amorçage libéré pour 60% en numéraire et pour 40% en actions gratuites assorties de période de conservation des actions. Le détail du dispositif de remplacement et l'impact pour l'entreprise des décisions du conseil d'administration sont détaillés dans le Document de Référence 2015 (p. 293 & s.). Ce montant est isolé afin de ne pas fausser les analyses comparatives.

(5) Attribution de 2 325 actions gratuites au titre des Plans 19 a et b et 5 425 actions gratuites au titre des Plans 20 a et b, qui jusqu'à leur livraison, sont valorisées selon la méthode statistique prescrite par la norme IFRS2 et les données reprises dans le Document de Référence de 2015 (p. 162).

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

Emmanuel BABEAU	Montants dus à raison de l'exercice 2016		Montants dus à raison de l'exercice 2015	
<b>Directeur général délégué (en euros)</b>				
<b>A- NUMERAIRE</b>				
Rémunération annuelle fixe	605.000	21%	550.000	23%
Rémunération annuelle variable	782.870	26%	542.208	22%
Jetons de présence	-		-	
<b>SOUS TOTAL (A) (ELEMENTS DE REMUNERATION EN NUMERAIRE)</b>	<b>1.387.870</b>		<b>1.092.208</b>	
<b>B- AVANTAGES DE TOUTE NATURE</b>				
Valorisation des actions de performance réputées acquises au titre de l'exercice	1.220.391 <sup>(1)</sup>	41%	1.065.916 <sup>(2)</sup>	44%
Avantages en nature (voiture)	13.197		14.881	
<b>SOUS TOTAL (B) (AVANTAGES DE TOUTE NATURE)</b>	<b>1.233.588</b>		<b>1.080.797</b>	
<b>TOTAL (A)+(B) (REMUNERATION EN NUMERAIRE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE) HORS RETRAITE</b>	<b>2.621.458</b>		<b>2.173.005</b>	
<b>C- RETRAITE</b>				
Versement complémentaire (part fixe) pour la retraite	136.400		124.000	
Versement complémentaire (part variable) pour la retraite	176.502		122.243	
<b>SOUS TOTAL (C) (RETRAITE)</b>	<b>312.902</b>	11%	<b>246.243</b>	10%
<b>TOTAL (A)+(B)+(C) (REMUNERATION EN NUMERAIRE, AVANTAGES DE TOUTE NATURE Y.C. RETRAITE)</b>	<b>2.934.359</b>	<b>100%</b>	<b>2.419.248</b>	<b>100%</b>
<b>Pour rappel – capital d'amorçage pour la constitution d'une retraite <sup>(3)</sup></b>				
	N/A		<b>1.412.576</b>	
En numéraire			870.000	
En actions gratuites <sup>(4)</sup>			542.576	

(1) 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 attribué. Ces actions sont valorisées au cours constaté à la clôture de l'exercice 2016, soit 66,11 Euros, donc 26 000 actions \* taux d'atteinte 71% \* 66,11 € = 1 220 391 Euros (Cf. infra para. II.2.b).

(2) Valorisation des actions du Plan No. 17 attribué en 2014 et dont la mesure de la performance sur les exercices 2014-2015 a conduit à l'application d'une décote de 22% par rapport au nombre d'actions initialement attribuées. Ces actions sont valorisées au cours constaté à la clôture de l'exercice 2015, soit 52,56 Euros, soit 26 000 actions \* taux d'atteinte 78% \* 52,56 € = 1 065 916 Euros

(3) Le conseil d'administration du 18 février 2015, en supprimant le droit à retraite supplémentaire à prestations définies (« article 39 ») dont bénéficiaient les dirigeants mandataires sociaux et en leur laissant le soin de la constitution de leur retraite, a autorisé le versement exceptionnel, en une seule fois, d'un capital d'amorçage libéré pour 60% en numéraire et pour 40% en actions gratuites assorties de période de conservation des actions. Le détail du dispositif de remplacement et l'impact pour l'entreprise des décisions du conseil d'administration sont détaillés dans le Document de Référence 2015 (p. 293 & s.). Ce montant est isolé afin de ne pas fausser les analyses comparatives.

(4) Attribution de 2 325 actions gratuites au titre des Plan 19 a et b et 5 425 actions gratuites au titre des Plans 20 a et b, Ces actions sont valorisées au cours à la date d'attribution le 18 février 2015, soit 70,01 Euros soit 7 750 actions \* 70,01€ = 542 576 Euros.

## a) Rémunération fixe et variable

### ♦ Rémunération fixe

Conformément à la décision du conseil d'administration du 16 février 2016, M. Babeau a perçu une rémunération fixe de **605.000 Euros**.

En 2016, la rémunération annuelle fixe d'Emmanuel Babeau, qui n'avait pas été augmentée depuis 2013, a été portée de 550.000 Euros à 605.000 Euros. Cette augmentation de 10%, qui correspond à une progression moyenne de 3% par an environ sur les trois dernières années, reflète la hausse sur la période des responsabilités qui lui ont été confiées, avec notamment un rôle accru pour piloter l'intégration de certaines acquisitions clés pour le Groupe tel Invensys et la supervision des opérations sur certaines zones géographiques. Le versement complémentaire pour la retraite a été ajusté pour tenir compte de cette évolution.

### ♦ Rémunération variable annuelle

Après examen de la réalisation des objectifs qui lui avaient été assignés par le Conseil d'administration lors de sa séance du 16 février 2016 sur proposition du Comité de Gouvernance et des Rémunérations et en fonction des prévisions annoncées au marché, il ressort que la part variable de M. Babeau s'établit à 129,40% du montant cible, soit **782.870 Euros**.

Le tableau ci-dessous détaille le calcul de la part variable 2016 selon les méthodes et critères définis par le conseil d'administration et dont le taux de réalisation a été constaté par le conseil d'administration du 15 février 2017 :

		Part variable cible	Part variable réalisée - base 100	Taux de réalisation en % du salaire	Montant (€)
<b>60%</b>	<b>Critères économiques</b>				
	40% <b>Groupe</b>				
	13.33% Croissance organique	13,33%	155%	20,70%	125 033
	13.33% EBITA Ajusté	13,33%	200%	26,70%	161 333
	13.33% Génération de cash	13,33%	200%	26,70%	161 333
	20% <b>Priorités du programme d'entreprise</b>				
	6.67% Chiffre d'affaires des Produits Transactionnels	6,67%	135%	9%	54 450
	6.67% Chiffre d'affaires sur les Services	6,67%	0%	0%	0
	6.67% Marge Brute sur les Systèmes	6,67%	0%	0%	0
<b>20%</b>	<b>Critères non économiques mesurables</b>				
	10% Indice de satisfaction client	10%	64%	6,40%	38 720
	10% Résultats du Baromètre Planète & Société	10%	200%	20%	121 000
<b>20%</b>	<b>Critères managériaux</b>				
	20% Objectifs individuels fixés par le Conseil en application du Plan Stratégique	20%	100%	20%	121 000
<b>100%</b>	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>129,40%</b>	<b>129,40%</b>	<b>782 870</b>

Rappelons que la part variable pouvait varier de 0% à 200% de la part fixe, 0% correspondant à l'atteinte d'objectifs minimum en deçà desquels la part correspondante de la part variable est nulle, 100% correspondant à l'atteinte des objectifs fixés et 200% correspondant au plafond attribué en cas de dépassement d'objectifs, l'évolution du montant entre ces deux bornes étant linéaire.

## COMMENTAIRES SUR LE TAUX DE REALISATION DES OBJECTIFS 2016

Le taux de réalisation par objectif est commenté dans la section consacrée à la rémunération de M. Tricoire au paragraphe II.1.a) ci-dessus.

Parmi les objectifs individuels pour 2016 fixés à M. Babeau par le conseil d'administration, figuraient des contributions spécifiques en lien avec les projets suivants :

- ♦ La modélisation de la transition digitale ;
- ♦ La mise en œuvre d'un programme de ressources humaines spécifique.

La divulgation des autres objectifs n'est pas jugée souhaitable par le conseil car elle pourrait nuire aux intérêts de la société.

- ♦ Coefficient multiplicateur

Pour les raisons déjà exposées au paragraphe II.1.a) ci-dessus, l'application du coefficient multiplicateur est sans impact sur la rémunération de M. Babeau et son usage ne sera pas reconduit.

**b) Actions de performance**

- ♦ Rémunération et avantages réalisables : Actions de performance attribuées en 2016 présentées conformément à la recommandation AFEP MEDEF

Dans le cadre du plan d'intéressement long terme octroyé aux dirigeants pour 2016, M. Babeau s'est vu attribuer 26.000 actions de performance dont le détail des critères de performance est indiqué ci-après :

Plan No.25	Poids	Taux de réalisation constaté
EBITA Ajusté 2016-2018	40%	2016-2018
Conversion de cash	25%	2016-2018
Baromètre Planète & Société au 31/12/2018	20%	31/12/2018
TSR relatif <sup>(3)</sup>	15%	2016-2018
<b>Total</b>	<b>100%</b>	
Nombre d'actions livrées : 7.800 actions (plan 25) et 18.200 actions (plan 26)		
Date de livraison <sup>(1)</sup> : 27 mars 2019      Date de disponibilité <sup>(1)</sup> : 27 mars 2021		

Plan No.26	Poids	Taux de réalisation constaté
EBITA Ajusté 2016-2018	40%	2016-2018
Conversion de cash	25%	2016-2018
Baromètre Planète & Société au 31/12/2018	20%	31/12/2018
TSR relatif <sup>(3)</sup>	15%	2016-2018
<b>Total</b>	<b>100%</b>	
Nombre d'actions livrées : 7.800 actions (plan 25) et 18.200 actions (plan 26)		
Date de livraison et de disponibilité <sup>(2)</sup> : 27 mars 2020		

(1) Plan soumis à période d'acquisition de trois ans suivie d'une période de conservation de deux ans.

(2) Plan soumis à période d'acquisition de quatre ans (trois ans de performance + un an d'acquisition).

(3) Panel : ABB, Legrand, Schneider Electric, Siemens pour l'Europe ; Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Control, Rockwell Automation pour les Etats-Unis ; Fuji Electric, Mitsubishi Electric, Yokogawa pour l'Asie (cf. p 304 du Document de Référence 2015).

Les cibles, bornes et formule d'évaluation de la performance seront détaillées dans le Document de Référence (chapitre 8.1, résolutions 5 et 6).

Selon la méthode prescrite par les normes IFRS2, la valorisation comptable de ces attributions potentielles et soumises à conditions de performance est la suivante :

	Nb. Actions	Valeur IFRS unitaire €	Valorisation théorique globale
Plan No. 25	7.800	42,3	329.940 €
Plan No. 26	18.200	43,2	786.240 €
			<b>1.116.180 €</b>

Le nombre d'actions attribuées à M. Babeau au titre des plans No. 25 et 26 représente 0.8% du total des plans précités.

Ces actions étant soumises à l'atteinte d'objectifs de performance au terme d'une période pluriannuelle, rien ne permet de préjuger, ni le nombre d'actions finalement acquis qui dépendra des performances du Groupe, ni la valeur correspondante, qui sera fonction de l'évolution du cours du titre. En toute hypothèse et quelle que soit la performance réalisée, M. Babeau ne peut recevoir plus du nombre d'actions alloué.

- ♦ Rémunération et avantages effectifs : Actions de performance réputées acquises dont le niveau de réalisation des critères d'acquisition est constaté au 31 décembre 2016

Dans sa séance du 15 février 2017, le conseil d'administration a constaté, sur proposition du Comité Ressources Humaines et RSE et avis du Comité de Gouvernance et des Rémunérations, le niveau d'atteinte des conditions de performance des plans 21 et 22 attribués en 2015 dont la période de performance était arrêtée au 31 décembre 2016. M. Babeau s'était vu attribuer potentiellement 7.800 actions au titre du plan 21 et 18.200 actions au titre du plan 22.

Le niveau d'atteinte des objectifs a été arrêté par le conseil à **71%**, soit un taux de réduction de **29%** par rapport au nombre d'actions attribuées initialement.

En ligne avec le principe de variabilité exposé ci-dessus, il en ressort que M. Babeau a droit à recevoir, sous réserve du respect des autres conditions des plans, notamment au regard de l'appartenance au Groupe et de la conservation des actions, 5.538 actions Schneider Electric au titre du plan No. 21 et 12.922 actions Schneider Electric au titre du plan No. 22, représentant 0,9% du total des plans concernés. Ces actions sont valorisées au cours constaté à la clôture de l'exercice 2016, soit 66,11 Euros.

Plan No. 21	Poids	Taux de réalisation constaté
EBITA Ajusté 2015-2016	70%	80%
Baromètre Planète & Société au 31/12/2016	15%	100%
ROCE 2015-2016	15%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71%</b>
Nombre d'actions livrées : 7.800 actions * 71% =		5.538 actions
Date de livraison <sup>(1)</sup> : 27 mars 2017      Date de disponibilité <sup>(1)</sup> : 27 mars 2019		

Plan No. 22	Poids	Taux de réalisation constaté
EBITA Ajusté 2015-2016	70%	80%
Baromètre Planète & Société au 31/12/2016	15%	100%
ROCE 2015-2016	15%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71%</b>
Nombre d'actions livrées : 18.000 actions * 71% =		12.922 actions
Date de livraison et de disponibilité <sup>(2)</sup> : 27 mars 2019		

(1) Plan soumis à période d'acquisition de deux ans suivie d'une période de conservation de deux ans.

(2) Plan soumis à période d'acquisition de quatre ans.

Les performances constatées ont fait l'objet de commentaires au paragraphe II.1.b) ci-dessus.



### c) Autres avantages de toute nature

- ♦ M. Babeau a bénéficié de l'intéressement d'un montant de 7.246 Euros en 2016.
- ♦ M. Babeau a bénéficié de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PEE) des collaborateurs en France d'un montant de 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.

### d) Avantage complémentaire en numéraire au titre de la constitution d'une retraite

Rappelons qu'en ce qui concerne l'avantage retraite des dirigeants mandataires sociaux, le conseil d'administration du 18 février 2015 avait décidé, pour en limiter le coût pour la société, de supprimer le bénéfice du régime de retraite à prestations définies accordé aux dirigeants français du Groupe « article 39 », et d'y substituer un versement complémentaire pour tenir compte du fait qu'ils doivent faire leur affaire personnelle de la constitution de leur retraite.

Dans un but de cohérence et de comparabilité historique ou avec d'autres sociétés françaises ou internationales, ces versements ne sont pas considérés comme éléments de rémunération mais comme avantages en numéraire.

Au titre du versement complémentaire pour 2016 en vue de la constitution de sa retraite et en application de la décision du conseil d'administration du 16 février 2016, M. Babeau a perçu :

- ♦ Un montant fixe de **136.400 Euros**,
- ♦ Un montant variable de **176.502 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 (136.400 Euros \* 100 \* 129,40%).

Selon les calculs effectués par un actuair-conseil mandaté à cet effet, le maintien du régime de retraite dit « article 39 » aurait représenté une charge pour le Groupe de 582.511 Euros sur l'exercice 2016. L'adoption du nouveau régime a donc permis au Groupe de réaliser une économie de **269.609 Euros** au titre de 2016 sur la constitution de la retraite de son Directeur général délégué.

Il est précisé que M. Babeau s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite supplémentaire.