

Information relative à la rémunération du dirigeant mandataire social - 2021

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

Lors de sa réunion du 16 février 2022, après réexamen de la pertinence et du caractère équitable des résultats de la politique de rémunération 2021 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 2021 conformément aux principes et critères préalablement approuvés par les actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants	Description												
Rémunération annuelle fixe	1 000 000 € (montant dû au titre de 2021 payé en 2021) <i>Rappel : 875 000 € (montant dû au titre de 2020 payé en 2020)</i>	Rappel de la politique de rémunération 2021 En 2020, 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 2020 payée pendant six mois au <i>Tomorrow Rising Fund</i> . Ainsi, sa rémunération fixe versée au cours et au titre de l'exercice 2020 s'élève à 875 000 €. Pour l'exercice 2021, sa rémunération fixe annuelle brute théorique a été fixée par le Conseil d'administration à 1 000 000 € sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations. Pour 2021, 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. Cette composante représente environ 20 % de la rémunération totale à la cible du dirigeant mandataire social. Hausses de la rémunération fixe annuelle au cours des cinq derniers exercices <table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Hausses de la rémunération fixe annuelle au cours des cinq derniers exercices</th></tr></thead><tbody><tr><td>2021</td><td>Nil</td></tr><tr><td>2020</td><td>Nil</td></tr><tr><td>2019</td><td>Nil</td></tr><tr><td>2018</td><td>5 %</td></tr><tr><td>2017</td><td>Nil</td></tr></tbody></table>	Année	Hausses de la rémunération fixe annuelle au cours des cinq derniers exercices	2021	Nil	2020	Nil	2019	Nil	2018	5 %	2017	Nil
Année	Hausses de la rémunération fixe annuelle au cours des cinq derniers exercices													
2021	Nil													
2020	Nil													
2019	Nil													
2018	5 %													
2017	Nil													
Rémunération variable annuelle	1 990 300 € (montant dû au titre de 2021 à payer en 2022) <i>Rappel : 1 048 775 € (montant dû au titre de 2020 payé en 2021)</i>	Rappel de la politique de rémunération 2021 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 2021 met l'accent sur ce qui est déterminant pour Schneider Electric dans la création de valeur pour les actionnaires. 100 % de la rémunération variable dépendent d'objectifs mesurables :

- 80 % dépendent de critères financiers qui établissent une étroite corrélation entre la rémunération du dirigeant mandataire social et les performances financières de Schneider Electric :
 - croissance organique du CA (40 %),
 - progression de la marge d'EBITA ajusté (30 %), et
 - taux de génération de cash (10 %) ; et
- 20 % dépendent du *Schneider Sustainability Impact* (SSI), soulignant 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 2021

La rémunération annuelle variable due au titre de l'exercice 2021 a été arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 16 février 2022, à partir du taux d'atteinte des objectifs fixés pour l'exercice 2021 comme suit :

Critères de performance 2021	Poids (%)			Réalisation		
	Minimum	Cible	Maximum	Résultats 2021	Taux de réalisation (non-pondéré)	Taux de réalisation (pondéré)
Indicateurs financiers du Groupe (80 %)						
Croissance organique du CA	40 %	8 %	10 %	12 %	12,7 %	200,0 %
Progression de la marge d'EBITA ajusté (org.)	30 %	0,9 pts	1,3 pts	1,5 pts	+1,4 pts	150,0 %
Taux de génération de cash	10 %	85 %	100 %	115 %	87 %	13,3 %
Développement durable (20 %)						
<i>Schneider Sustainability Impact</i> (score)	20 %	3,25	3,75	4,25	3,92	134,0 %
Total	100 %					153,1 %

Dans l'ensemble, la rémunération variable annuelle 2021 s'est traduite par un taux de réalisation total de 153,1 %, au-dessus de la cible, reflétant les niveaux record du chiffre d'affaires et de l'EBITA ajusté, et de solides flux de trésorerie disponibles atteints par Schneider Electric en 2021, ainsi que la réalisation exceptionnelle d'objectifs ambitieux.

En effet, après avoir fixé les objectifs de rémunération le 10 février 2021, alignés sur les objectifs communiqués au marché publiés à cette époque, le Conseil a décidé le 27 avril 2021 d'utiliser la clause de discrétion prévue dans la Politique de rémunération 2021 approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle. Les objectifs fixés début 2021 sont apparus inadaptés compte tenu de la croissance du marché qui était plus élevée que prévue par la Société. Par conséquent, le Conseil a décidé de revoir et relever les objectifs liés à la croissance du chiffre d'affaires et à la progression de la marge d'EBITA ajusté afin de les aligner sur les objectifs communiqués au marché à cette époque :

- Croissance organique du chiffre d'affaires de +8 % à +11 % ;
- Marge d'EBITA ajusté en hausse de +90 bps à +130 bps en organique.

Cette décision a été prise pour assurer un meilleur alignement avec l'expérience des actionnaires.

Les résultats réalisés en 2021 ayant dépassé les objectifs communiqués au marché en avril 2021, le taux de réalisation total de la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social a été fixé par le Conseil à 153,1 %, reflétant la solide performance de Schneider Electric en 2021 ainsi que l'excellent TSR de Schneider Electric.

Lorsque les objectifs communiqués au marché ont été, une fois de plus, mis à jour en juillet 2021, le Conseil a décidé de ne pas revoir les objectifs de rémunération car il a été considéré que ces nouvelles orientations ne pouvaient plus être attribuées à des facteurs externes, telles que l'amélioration des conditions de marché, mais qu'elles étaient plutôt liées à la performance de la Société elle-même.

Atteinte détaillée de chaque critère :

- **Croissance organique du CA** : Le Groupe a enregistré une croissance organique du chiffre d'affaires de +12,7 %, un niveau supérieur à l'objectif communiqué au marché en avril 2021 de +8 % à +11 %. Par conséquent, cette bonne performance se traduit par un taux de réalisation maximum de ce critère, c'est-à-dire 80 %, sur une échelle de 0 % à 80 %.
- **Progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe** : En 2021, le taux de la marge d'EBITA ajusté a connu une progression de +140 points de base pour atteindre 17,3 %, sous l'effet conjugué de bonnes performances, de gains de productivité et des mesures sur les prix. Cette performance est largement supérieure à l'objectif annoncé au marché en avril 2021 de +90 points de base à +130 points de base. En conséquence, le taux de réalisation de ce critère est fixé à 45 %, sur une échelle de 0 % à 60 %.
- **Génération de cash** : La *cash-flow* était de 2,8 Md€ avec un *cash-flow* opérationnel impacté par le besoin en fonds de roulement en raison des créances clients qui ont rebondi et des stocks qui ont augmenté à la fois du fait de la forte demande extérieure et de la pression sur la chaîne logistique (les pénuries de certains composants conduisant à des stocks de sécurité plus élevés). Par conséquent, la conversion en *cash* n'était que de 87 % en 2021, ce qui représentait un taux de réalisation de 1,3 % sur ce critère, sur une échelle de 0 % à 20 %.
- **Schneider Sustainability Impact** : Le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) traduit nos six engagements à long terme dans une série de 11 programmes de développement durable hautement transformateurs et innovants. Il s'agit du plan de transformation sur cinq ans (2021-2025) du Groupe, dont les programmes font l'objet d'un suivi et d'une publication trimestriels, et d'un audit annuel. En 2021, le SSI a obtenu un score de 3,92/10, dépassant l'objectif de 3,75/10 défini pour l'année, ce qui représente un taux de réalisation de 26,8 % sur une échelle de 0 % à 40 %.

En conséquence, la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2021 au dirigeant mandataire social a été calculée sur la base de sa rémunération fixe comme suit :

Versement à la cible		Taux de réalisation	Versement effectif 2021	
en % du fixe	Montant (euros)	en % de la cible	en % du fixe	Montant (euros)
130 %	1 300 000 €	153,1 %	199 %	1 990 300 €

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 2021 (cf. 8^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale du 5 mai 2022).

Pour rappel, un montant de 1 048 775 € a été versé en 2021 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2020 après approbation de la 6^{ème} résolution par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 (cf. page 269 du Document d'Enregistrement Universel 2020).

Plan d'intéressement long terme (LTIP - actions de performance)

37 903 Actions de Performance attribuées en mars 2021 (3 326 329 € selon la valorisation IFRS)

*Rappel :
60 000
Actions de performance*

Rappel de la politique de rémunération 2021

La politique de rémunération 2021 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 :

attribuées en
mars 2020
(2 897 700 €
selon la
valorisation
IFRS)

40 %	Progression du bénéfice par action ajusté (BPA)	Moyenne des taux annuels de réalisation des objectifs de progression du BPA ajusté pour les exercices 2021 à 2023. La performance mesurée en termes de BPA ajusté est publiée dans les communiqués financiers. La variation annuelle sera calculée à partir de la variation d'EBITA ajusté à taux de change constant entre 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	<p>17,5 % par rapport aux sociétés du CAC 40</p> <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* <p><i>L'acquisition est linéaire entre ces points</i></p> <hr/> <p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 % au rang 8 et inférieur 100 % au rang 4 150 % aux rangs 1 à 3* <p><i>L'acquisition est linéaire entre ces points</i></p>
25 %	Schneider Sustainability External & Relative Index (SSERI)	<p>6,25 % DJSIW</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 % : absent de l'indice Monde 50 % : présent dans l'indice Monde 100 % : leader du secteur <hr/> <p>6,25 % Euronext Vigeo</p> <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 <hr/> <p>6,25 % Ecovadis</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 % : Médaille d'argent ou moins 50 % : Médaille d'or 100 % : Médaille de platine <hr/> <p>6,25 % CDP Climate Change</p> <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 2021

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.

Compte tenu de l'augmentation continue du prix de l'action et de la volonté de maintenir un esprit de modération dans un environnement économique incertain, le Conseil a décidé de réduire le nombre d'actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire nettement en dessous du maximum autorisé par la politique de rémunération, qui représente 60 000 actions.

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 25 mars 2021, a décidé d'attribuer à M. Jean-Pascal Tricoire un total de 37 903 actions de performance (représentant 0,006 % du capital social de Schneider Electric) sous réserve des critères de performance décrits ci-dessus et mesurés sur une période de trois ans :

- 11 371 actions de performance au titre du Plan n° 38 en sa qualité de Président-Directeur général de Schneider Electric SE ;
- 26 532 actions de performance au titre du Plan n° 39 en sa qualité de Président de la région Asie et de Président de Schneider Electric Asie-Pacifique.

Régimes de retraite

572 941 €

(montant dû au titre de l'exercice 2021 (part fixe de 191 600 € versée en 2021 et part variable de 381 341 € à payer en 2022))

Rappel :
421 252 €
(montant dû au titre de 2020 (part fixe de 191 600 € versée en 2020 et part variable de 229 652 € versés en 2021))

Rappel de la politique de rémunération 2021

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 œuvre 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)	Part variable			Total à la cible
		Minimum	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 2021

Lors de la réunion du 16 février 2022, le Conseil d'administration a constaté que le montant de la part variable du versement complémentaire pour la retraite au titre de l'exercice 2021 qui sera versée après approbation de l'Assemblée générale annuelle était de 199 % de la part fixe du versement complémentaire annuel, soit un taux de réalisation de 153,1 %.

Pour 2021, M. Jean-Pascal Tricoire pourra recevoir :

Part fixe	Taux de réalisation des objectifs	Part variable ⁽¹⁾	Total dû au titre de 2021
191 600 €	130 %	381 341 €	572 941 €

(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 2021, soit 153,1 %.

Conformément à la législation applicable, le paiement de la part variable sera soumis à l'approbation des actionnaires (cf. 8^{ème} résolution présentée à l'Assemblée générale annuelle du 5 mai 2022).

Rappel: un montant de 229 652 € a été versé en 2021 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la part variable de sa retraite due au titre de l'exercice 2020 après approbation par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 (cf. page 273 du Document d'enregistrement universel 2020).

Autres avantages

56 637 €
reçus en 2021

Rappel :
36 124 €
reçus en 2020

Rappel de la politique de rémunération 2021

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 2021

Pour l'exercice 2021, 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 2021 à 44 931 €.

Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe	Abondement versé aux souscripteurs du collectif d'épargne volontaire (PERCO)	Participation	Voiture de fonction	Total avantages 2021
1 404 €	800 €	9 502 €	44 931 €	56 637 €

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 4, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

Indemnités de départ

Pas d'indemnité

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 4, 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 6/10^{ème} 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 4, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

En 2021, 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.