

Schneider Electric

ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE
PART GLOBALE D'INTERESSEMENT DES
SALARIES DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC

^{DS} MNF	^{DS} TT	^{DS} MRS	^{DS} AAL	^{DS} TJ
^{DS} DL	^{DS} PB	^{DS} DCE	^{DS} MLC	^{DS} MMY

Paraphes.

PREAMBULE

Les parties au présent Accord rappellent l'existence de l'Accord de Groupe dit « d'orientation » du 29 juin 2006, modifié par avenant du 28 juin 2008, par lequel il a été défini un certain nombre de principes et pris des engagements réciproques, relatifs aux modalités de mise en place et de calcul de la Participation et de l'Intéressement au sein du Groupe Schneider Electric en France.

Souhaitant développer davantage la part consacrée à la prise en compte des résultats du Groupe dans le calcul de l'Intéressement des salariés de Schneider Electric, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe se sont réunies, dans le passé, afin de modifier une nouvelle fois cet accord d'orientation.

Par la suite, dans un avenant du 30 juin 2015 et un accord de 2018 relatif aux exercices 2018-2019-2020 elles ont ainsi :

- réaffirmé les grands axes qui ont guidé la politique d'Intéressement et de Participation au sein du Groupe depuis 2006 ;
- redéfini la clé de répartition entre la part d'Intéressement calculée au niveau du Groupe et celle calculée au niveau de chaque entité concernée afin de renforcer l'équité entre les salariés de Schneider Electric.

C'est sur la base de ces principes que le présent Accord d'Intéressement a été conçu.

L'Accord, relatif aux exercices 2021-2022-2023, s'inscrit dans la continuité des Accords précédents et donc dans la poursuite de la politique sociale que le Groupe a entendu développer en matière de parts variables collectives de rémunération, intéressant les salariés aux résultats. Il a pour objectif de renforcer l'appartenance au Groupe tout en associant les salariés également à la performance de l'Entreprise ou de l'Entité dans laquelle ils exercent leur activité.

Les parties signataires ont ainsi convenu que l'Intéressement serait calculé :

- D'une part, en fonction des résultats et performances du Groupe et selon les modalités définies au présent Accord,
- D'autre part, en fonction des résultats et des performances de chaque Entreprise adhérente au présent Accord.

En conséquence, il reviendra à chaque Entreprise adhérente au présent Accord de conclure un Accord d'entreprise aux fins de déterminer les modalités de calcul de la Part dite Locale d'Intéressement.

Pour la Part Groupe d'Intéressement, chaque Entreprise adhérente devra respecter les règles fixées dans le présent Accord, lesquelles seront reprises, à titre informatif, dans les Accords d'Intéressement locaux.

Il est enfin rappelé que l'enveloppe globale réservée à ces parts variables collectives est limitée à un plafond de 10 % représentant le niveau d'Intéressement sur lequel est imputée la Participation Légale, ce plafond ne pouvant être dépassé que dans l'hypothèse où la Participation est elle-même supérieure à 10%, compte tenu du caractère obligatoire de celle-ci.

Cet Intéressement peut favoriser la constitution, par les salariés, d'une épargne par l'intermédiaire du Plan d'Epargne Groupe qui fait l'objet d'un règlement spécifique ou tout autre Plan d'Epargne qui viendrait à être négocié. La part individuelle d'Intéressement, le cas échéant versée aux salariés du fait de l'application du présent Accord, bénéficie du régime social et fiscal en vigueur spécifique à l'Intéressement.

Article 1 – Champ d'application

1.1 Champ d'application

Le présent Accord est applicable au sein de toutes les Sociétés composant le Groupe Schneider Electric en France.

Sont ainsi concernées, toutes les Sociétés comprises dans le périmètre du Groupe, tel que défini par l'article L.2331-1 du Code du Travail, et reprises en l'annexe du présent accord.

1.2 Modalités d'adhésion

➤ Sociétés appartenant au périmètre du Groupe au jour du présent Accord

Chacune des Sociétés appartenant au périmètre du Groupe tel que visé ci-dessus peut ainsi adhérer par simple accord entre les Représentants Employeur et Salariés de cette Société. Cet Accord devra intervenir dans les délais et selon les modalités prévus à l'article L.3312-5 du Code du Travail et sera signifié aux parties signataires du présent Accord.

La Commission de suivi visée à l'article 8.1 est informée de la liste des filiales adhérentes au présent Accord notamment à l'occasion de la réunion relative au calcul de l'Intéressement.

➤ Sociétés intégrant le Groupe postérieurement à l'entrée en vigueur du présent Accord

L'adhésion de ces entités devra être précédée de la reconnaissance de l'appartenance au Groupe.

Il est rappelé que l'adhésion à l'Accord relatif à la mise en place d'une Part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric ne peut se faire que si l'entité adhère également, selon l'une des modalités prévues par l'article L.3312-5 du Code du Travail, à l'Accord de Groupe relatif à la mutualisation de la Participation Légale entre les Sociétés du Groupe Schneider Electric.

Article 2 – Objet

Le présent Accord a pour objet de définir les conditions et les règles propres à la mise en œuvre d'un Intéressement collectif et aléatoire variable, selon la réalisation d'objectifs de performances et de résultats fixés :

- D'une part, au niveau du Groupe et tels que définis ci-après,
- D'autre part au niveau de chaque Entreprise adhérente au présent Accord tels que définis dans les accords locaux au sein de ces dernières.

Cet Accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L 3311-1 et R 3311-1 et suivants du Code du Travail et des textes pris pour leur application.

Article 3 - Durée d'application

Le présent Accord est conclu pour la période couvrant les trois exercices suivants :

- du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 ;
- du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 ;
- du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

A l'issue, il expirera de plein droit et sans autre formalité conformément à l'article L 2222-4 du code du Travail.

Article 4 - Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent Accord sont les salariés des Sociétés adhérant au présent Accord dans les conditions strictement prévues ci-après.

Les bénéficiaires de l'Intéressement sont les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté.

Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, pas déduites pour l'appréciation de cette condition.

Article 5 - Calcul et modalités de l'Intéressement

Le montant de l'Intéressement versé résulte, d'une part, de l'application des critères globaux définis au présent Accord au niveau du Groupe et d'autre part, de critères locaux qui auront été définis par Accord conclu au sein des Entreprises adhérentes, en fonction d'objectifs propres.

5.1. Définition, mode de calcul et montant maximum de la part d'Intéressement consacrée à la performance du Groupe, dite PART GROUPE

Pour chaque exercice, le montant d'Intéressement correspondant à la part Groupe pourra atteindre un maximum de 5 % du salaire de référence des bénéficiaires de l'Intéressement.

Les critères Groupe sont fondés sur deux indicateurs de référence :

- Le premier indicateur est celui du **Schneider Sustainability Impact**.

Le Schneider Sustainability Impact est l'outil de mesure de la performance de Schneider Electric en matière de développement durable et responsable.

Il est composé de 6 engagements long terme en développement durable et 11+1 indicateurs pour mesurer les progrès. Des objectifs précis ont été définis et pour lesquels les résultats sont mesurés et communiqués trimestriellement. Les outils de mesure et de consolidation des informations sont audités chaque année par une société externe et indépendante.
Les engagements et les indicateurs sont définis en Annexe 1.

- Le deuxième indicateur retenu est **l'évolution du taux d'EBITA organique Ajusté / CA Groupe** :
Il s'agit du Résultat d'Exploitation hors amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions et avant coûts de restructuration et autres charges et produits d'exploitation (éléments non récurrents comme les plus/moins values, gains/pertes liés aux retraites, coûts d'acquisition, dépréciation) divisé par le Chiffre d'Affaires consolidé de Schneider Electric.
Cet indicateur est calculé au niveau du Groupe, sur le périmètre consolidé mondial.

5.1.1 Performance attendue

Fixation annuelle des objectifs :

Un objectif annuel, un objectif minimal annuel et un objectif maximal annuel sont fixés chaque année par avenant au présent accord. Les objectifs relatifs à l'année 2021 se trouvent en annexe 2 du présent accord.

Calcul de la part Groupe d'intéressement :

La part Groupe d'intéressement est calculée en multipliant le **taux de versement de l'indicateur Schneider Sustainability Impact** par le **coefficient multiplicateur de l'indicateur Evolution du taux d'EBITA organique Ajusté / CA Groupe**.

- Détermination du taux de versement de l'indicateur **Schneider Sustainability Impact**.

Le taux de versement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible), sera équivalent à 2,5%.

Le taux de versement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint, sera équivalent à 80% de l'objectif cible, soit 2,0%.

Le taux de versement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé, sera équivalent à 120% de l'objectif cible, soit 3,0%.

A noter que le taux de versement calculé sur ce critère sera nul si l'objectif minimum annuel n'est pas atteint.

La droite relative au premier exercice 2021 figure en annexe 2.

- Détermination du **coefficient multiplicateur de l'indicateur Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA Groupe**.

Le coefficient multiplicateur de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible), sera égal à 100%.

Le coefficient multiplicateur de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint, sera égal à 50%.

Le coefficient multiplicateur de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé, sera égal à 190%.

La droite relative au premier exercice 2021 figure en annexe 3.

- Taux de paiement de la part Groupe

Ce dernier sera calculé selon la formule suivante : **taux de versement de l'indicateur Schneider Sustainability Impact** multiplié par le **coefficient multiplicateur de l'indicateur Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA Groupe**.

Le taux de paiement de la part Groupe, lorsque l'objectif annuel des 2 indicateurs aura été atteint (objectif cible), sera égal à 2,5%.

Le taux de paiement de la part Groupe, lorsque l'objectif minimum annuel des 2 indicateurs aura été atteint, sera égal à 1,0%.

Le taux de paiement de la part Groupe sera au maximum de 5,0%.

En cas de non atteinte de la borne minimum de l'indicateur **Schneider Sustainability Impact**, le taux de paiement de la part Groupe sera garanti :

- à 0.5% si la borne minimum de l'indicateur **Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA Groupe** est atteinte.
- à 1.0% si la cible de l'indicateur **Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA Groupe** est atteinte.
- à 1.9% si la borne maximum de l'indicateur **Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA Groupe** est atteinte ou dépassée.

En cas de non atteinte de la borne minimum de l'indicateur **Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA Groupe**, le taux de paiement de la part Groupe sera garanti

- à 0.5% si la borne minimum de l'indicateur **Schneider Sustainability Impact** est atteinte.
- à 0.75% si la cible de l'indicateur **Schneider Sustainability Impact** est atteinte.
- à 1% si la borne maximum de l'indicateur **Schneider Sustainability Impact** est atteinte ou dépassée.

La matrice de taux de paiement de la Part Groupe relative au premier exercice 2021 figure en annexe 4.

La définition et la valeur relative de l'Intéressement liées à chacun des critères sont précisées en annexes. Ces objectifs sont basés sur des éléments objectivement mesurables.

5.1.2 MODE DE CALCUL INDIVIDUEL

La part de l'Intéressement issue des critères ci-dessus est calculée en pourcentage du salaire de référence des bénéficiaires.

Ce pourcentage correspond à la somme des pourcentages issus de chaque indicateur défini à l'article 5.1.

5.2 MONTANT DE LA PART LOCALE D'INTERESSEMENT

Pour chaque exercice, le montant maximum d'Intéressement consacré à ce critère pourra atteindre un maximum de 5 % du salaire de référence des bénéficiaires de l'Intéressement.

L'adhésion des filiales au présent Accord implique la définition dans l'accord d'Intéressement d'Entreprise qu'elles conclueront d'un Intéressement fondé sur des critères locaux qui leur sont propres.

La somme de ces critères locaux ne pourra pas dépasser ce plafond de 5%.

5.3 MONTANT TOTAL D'INTERESSEMENT (PART GROUPE ET PART LOCALE)

Le montant total de l'Intéressement sera donc déterminé pour chaque salarié bénéficiaire à partir du pourcentage cumulé des résultats obtenus au cours de l'exercice considéré au titre de l'Intéressement de Groupe défini au présent Accord et de l'Intéressement défini par accord local.

Dans le cas où les résultats des Entreprises adhérentes aboutiraient au versement de Participation Légale en application de l'Accord mutualisant la Participation des Sociétés du Groupe Schneider Electric en France, le montant de cette Participation viendrait s'imputer sur le montant de l'Intéressement, ceci pouvant aboutir à l'absence de versement d'un Intéressement dans l'hypothèse où le taux de la Participation Légale serait supérieur ou égal au taux de l'Intéressement (part Groupe et part locale).

Article 6 – Détermination de la part individuelle d'Intéressement

6.1 Définition du salaire de référence

La part individuelle de l'Intéressement revenant aux salariés bénéficiaires est calculée selon les règles indiquées ci-après sur la base du salaire brut perçu sur l'exercice, dénommé salaire de référence, dans les limites d'un salaire minimum plancher et d'un salaire plafond.

Le salaire de référence est égal au total des salaires bruts perçus sur l'exercice par chaque bénéficiaire entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale, au cours de l'exercice considéré.

Par exception, seront également prises en compte dans la détermination de ce salaire de référence, les allocations versées à l'occasion d'un congé de mobilité ou d'un congé de reclassement, et ce pendant toute la durée du congé concerné (hors périodes de suspension pour périodes travaillées et rémunérées au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric).

Il est précisé que les frais professionnels, qu'ils entrent ou non dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale, sont exclus du salaire de référence précité.

En cas d'absence consécutive à un accident du travail, une maladie professionnelle ou à un congé légal de maternité, de paternité, d'adoption ou de deuil d'enfant, le salaire brut est reconstitué comme si le bénéficiaire de l'Intéressement avait travaillé normalement pour la période d'absence considérée.

Le salaire de référence retenu ne peut être inférieur à une valeur plancher correspondant au plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur pour l'exercice.

Ce salaire plancher de référence s'applique à condition que l'intéressé ait travaillé sur l'ensemble de l'exercice considéré, sans autres interruptions que celles résultant de congés payés et

assimilés, ou d'absences consécutives à un accident de travail (y compris mi temps thérapeutique consécutif à un accident), à une maladie professionnelle ou à un congé légal de maternité, de paternité, d'adoption ou de deuil d'enfant.

Toutes les autres absences entraînent une réduction de ce minimum à raison de 1/360^{ème} par journée d'absence pour la totalité de l'exercice de référence.

En cas de travail à temps partiel au cours de l'exercice ou de la période de versement, le salaire plancher prévu ci-dessus est calculé au prorata de l'horaire à temps partiel du salarié bénéficiaire concerné.

Pour les aménagements d'horaires et les modes d'organisation du travail collectifs particuliers, il est tenu compte, en application des accords collectifs concernés, de leur objectif par rapport à l'horaire collectif de référence de l'Entreprise. Si l'horaire collectif concerné est rémunéré ou assimilé à un horaire collectif à temps complet, l'Intéressement sera alors calculé par référence au salaire plancher temps plein.

Dans tous les cas, le salaire de référence retenu sera limité à un maximum correspondant à trois fois le plafond de la Sécurité Sociale en vigueur pour l'exercice considéré.

Il est précisé qu'une reprise d'ancienneté dont bénéficierait le salarié ne saurait ouvrir des droits à l'intéressement pour ce salarié. Elle n'aura donc aucune incidence sur le calcul du montant de l'intéressement ».

6.2 Détermination du montant de l'Intéressement

Une fois le taux d'Intéressement calculé en application des dispositions de l'article 5 ci-dessus et une fois le salaire de référence déterminé par application des règles prévues au paragraphe 6.1, le montant de l'Intéressement individuel est déterminé par application du pourcentage d'Intéressement retenu au salaire de référence pour l'exercice, en appliquant les règles et modalités de versement prévues ci-après à l'article 7.

Dans tous les cas, le montant individuel de l'Intéressement perçu au titre d'un exercice est limité légalement à une somme égale à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Article 7 - Epoque et nature des versements individuels

7.1 Epoque et modalités de versements

L'Intéressement donnera lieu à une détermination annuelle. Il est déterminé à la clôture des comptes et pour la totalité de l'exercice considéré et sera versé au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

7.2 Nature des versements

Les sommes versées en application du présent Accord, n'ont pas le caractère d'élément de salaire et ne supportent, en l'état actuel de la législation, pas les cotisations sociales. Elles sont cependant soumises à la Contribution Sociale Généralisée, à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale sans abattement d'assiette et au forfait social.

Ces versements au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Pour le salarié, elles sont assujetties à l'impôt sur le revenu et sont immédiatement disponibles.

Toutefois, sur décision individuelle, chaque salarié pourra placer tout ou partie des sommes distribuées dans le Plan d'Epargne Groupe dans les conditions définies par le règlement de ce plan, afin de pouvoir bénéficier des conditions d'exonération fiscale prévues pour ce type d'épargne. Dans ce cas, les sommes épargnées doivent rester bloquées cinq ans.

Il pourrait en être de même dans tout autre Plan qui viendrait à être instauré, à condition que son règlement le prévoie.

Article 8 - Information du Personnel - Modalités de contrôle

8.1 Suivi de l'application de l'Accord

Un suivi de l'application du présent Accord sera réalisé avec les Organisations Syndicales signataires et les résultats du calcul de l'Intéressement seront arrêtés par l'employeur après leur avoir été communiqués.

8.2 Information collective

➤ Comités Sociaux et Economiques

Les résultats annuels de l'Intéressement font l'objet d'un rapport établi pour la réunion du Comité Social et Economique Central d'Entreprise ou Comité Social et Economique des entreprises adhérentes, consacrée à l'examen des résultats de la Société.

Les Comités concernés, conformément aux dispositions légales en vigueur, recevront les informations leur permettant de suivre les conditions d'application de l'Intéressement.

➤ Commission de suivi du présent Accord : Délégation syndicale de Groupe

- Il est, par le présent Accord, instauré une Commission de suivi, composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent Accord. Cette Commission sera réunie sur initiative de la Direction, au minimum deux fois par an, après publication des résultats et communication de ces résultats à la Commission de suivi. Les réunions des commission se tiendront au deuxième et quatrième trimestre.
- Par ailleurs, la Direction convient de mettre en place les outils nécessaires au suivi des critères d'Intéressement définis au présent texte et de remettre périodiquement une information (selon le rythme de la communication financière du Groupe) afin de disposer de précisions sur l'évolution des indicateurs.

S'agissant d'informations financières ou comptables qui pourraient présenter un caractère confidentiel et donc ne pas pouvoir être diffusées, cette nature particulière sera précisée aux participants à la Commission et une tendance globale sera alors communiquée.

8.3 Information individuelle

Les salariés sont informés du texte du présent Accord qui fait l'objet d'une note d'information, à diffusion générale, sur le régime de l'intéressement. Tout nouvel embauché se verra remettre un livret d'épargne salariale dans lequel figure le présent dispositif d'intéressement.

A titre individuel, lors du versement de l'Intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire :

- lui rappelant les règles de calcul et de répartition de l'Intéressement,
- lui indiquant le montant global de l'intéressement versé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant de la part qui lui revient, le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS, ainsi que les possibilités et les conditions de placements dans le ou les Plan(s) d'Epargne en vue de bénéficier de l'exonération fiscale actuellement en vigueur.

Cette fiche distincte informera également le bénéficiaire de sa possibilité de demander le versement immédiat de ses droits ou l'affectation au plan d'épargne Groupe.

Il lui sera expressément précisé qu'à défaut de réponse dans un délai de quinze jours courant à compter du surlendemain de son expédition par l'entreprise, le cachet de la Poste faisant foi, les primes d'intéressement seront affectées par défaut au plan d'épargne Groupe sur le fonds le plus sécurisé conformément à l'article R.3332-13-1 du Code du travail.

Les bénéficiaires ont la possibilité de verser tout ou partie de ces sommes dans le cadre du Plan d'Epargne Groupe dans les 15 jours suivant leur date d'attribution. Dans ce cas, les sommes seront alors bloquées 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi), et les sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, et lui demandera de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

En application de l'article D. 3313-11 alinéa 1 du Code du travail, lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9 du code du Travail.

Au-delà de ce délai, ce montant sera remis à la caisse des dépôts et consignations où les droits pourront être réclamés jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Au-delà, ils seront affectés au fond de solidarité vieillesse.

Article 9 - Dénonciation - Révision - Différends - Publicité

9.1 Dénonciation

Le présent Accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

La dénonciation sera notifiée au Direction Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

9.2 Révision ou modification

Sous réserve des éventuelles modifications de mise en conformité demandées par la DREETS, le présent Accord pourra être révisé pendant sa période d'application ou pour un exercice, à la demande de l'une des parties signataires, par voie d'avenant signé au moins six mois avant la fin de l'exercice considéré par les mêmes parties et dans les mêmes formes que l'Accord initial et cela notamment en cas d'évolutions juridiques ou fiscales ayant une incidence sur le présent Accord.

Il est par ailleurs entendu que la négociation d'un tel avenant devra s'engager dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande et sera effectuée avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe.

Cet avenant sera déposé à la DREETS du lieu où a été déposé l'accord initial.

Les parties signataires se rencontreront dans les meilleurs délais, en cas d'évolution majeure des périmètres juridiques ou hiérarchiques du Groupe, afin d'examiner les adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

9.3 Différends

Les parties signataires du présent Accord s'efforceront de résoudre, dans le cadre du Groupe, les litiges pouvant surgir à l'occasion de l'application du présent Accord ou lors de son éventuelle révision.

A défaut d'accord, ces litiges seront déférés aux tribunaux judiciaires compétents dont relève le siège de la Société.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

9.4 Publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de quinze jours à compter de la date limite prévue à l'article L3314-4 du Code du travail.

La Direccte dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Conformément à l'article D2231-2 du Code du travail, la partie la plus diligente remet également un exemplaire de cet Accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Il comporte 16 pages, numérotées de 1 à 16 dont huit annexes comprenant 5 pages.

Sa signature est intervenue le 14 juin 2021 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction des Sociétés du Groupe Schneider Electric et les Délégations Syndicales de Groupe soussignées.

Pour la Direction des Sociétés du Groupe **Pour les Délégations Syndicales de Groupe**
adhérentes

M. Dominique LAURENT

Directeur des Ressources Humaines France

CFE-CGC

M. BORDAS Philippe

DocuSigned by:
Dominique LAURENT
8355A96E02C04CA...

DocuSigned by:
Philippe BORDAS
A06CB266C9984C9...

CFDT

M. MORY Yvon

DocuSigned by:
M. MORY Yvon
B56F54C5444749F...

M. JACQUET Thierry

DocuSigned by:
Thierry JACQUET
743EF6284BB84FF...

CFTC

Mme RESTANI Sylvie

DocuSigned by:
Mme RESTANI Sylvie
5A282C41E82F4CA...

M. TOMASIK Thierry

DocuSigned by:
M. TOMASIK Thierry
0C32D28445924C7...

M. Christian LAMBERT
Directeur des Affaires Sociales France

CGT

M. NAUD Fabrice

DocuSigned by:
M. LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

DocuSigned by:
M. NAUD Fabrice
2D3EBE2061474ED...

FO

M./DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

M.AUBE Lilian

DocuSigned by:
Ms. AUBE Lilian
0C91C14179314B2...

Annexe 1

Indicateurs de progrès du Schneider Sustainability Impact



6 engagements à long terme 11+1 programmes SSI 2021-2025

Point de départ

CLIMAT



- | | |
|---|-------|
| 1. Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ² | 70 % |
| 2. Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂ ³ | 263 M |
| 3. S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂ ⁴ | 0 % |

RESSOURCES



- | | |
|--|----|
| 4. Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits ⁴ | -- |
| 5. Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser carton recyclé ⁴ | -- |

CONFIANCE



- | | |
|---|----|
| 6. Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés ⁴ | -- |
| 7. Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques ⁴ | -- |

ÉGALITÉ



- | | |
|--|----------|
| 8. Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %) | 41/25/24 |
| 9. Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 M de personnes | 30 M |

GÉNÉRATIONS



- | | |
|--|---------|
| 10. Doubler les opportunités de recrutement de stagiaires, alternants et jeunes diplômés | 4 939 |
| 11. Former des personnes défavorisées à la gestion de l'énergie ⁵ | 281 737 |

LOCAL



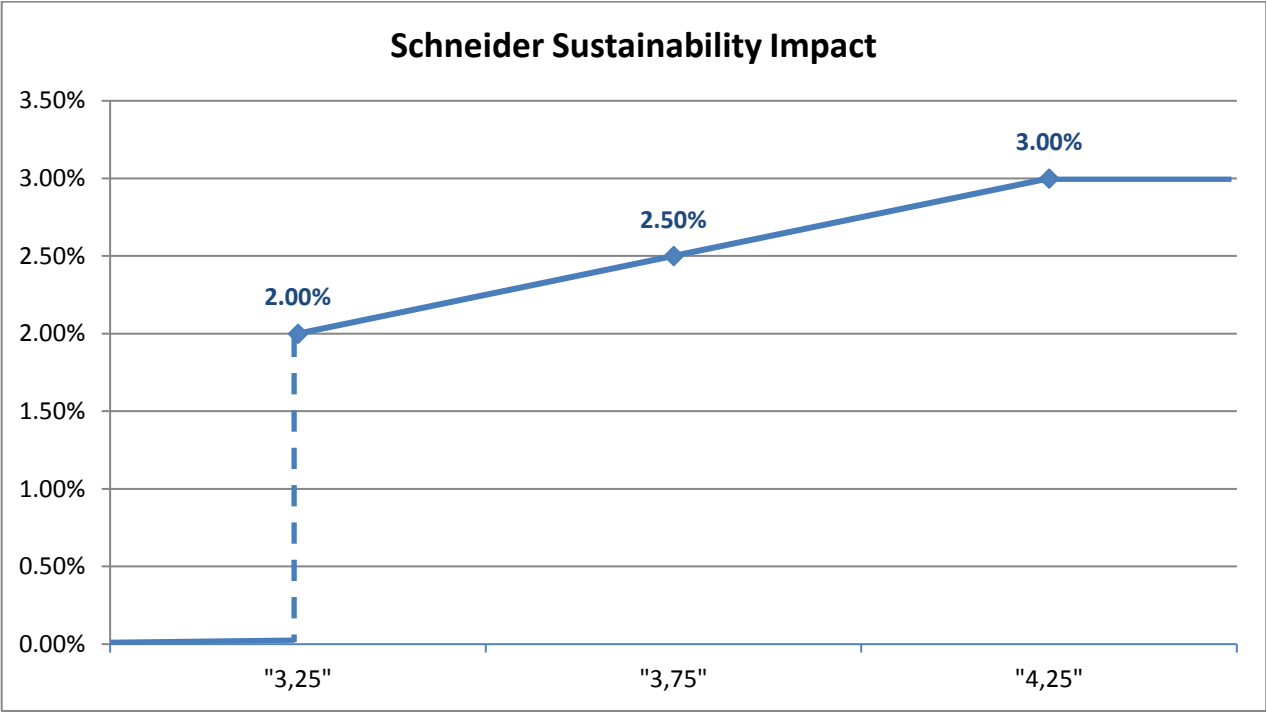
- | | |
|--|-----|
| +1. Engager nos Présidents de pays et de zones à définir des programmes locaux impactant leurs communautés | 0 % |
|--|-----|

¹ Point de départ à 3/10, la cible 2025 étant à 10/10 ² 2019 comme année de référence ³ Chiffres cumulés depuis 2018 ⁴ Programme en cours de développement
⁵ Chiffres cumulés depuis 2009

ANNEXE 2

Taux de versement de l'indicateur Schneider Sustainability Impact

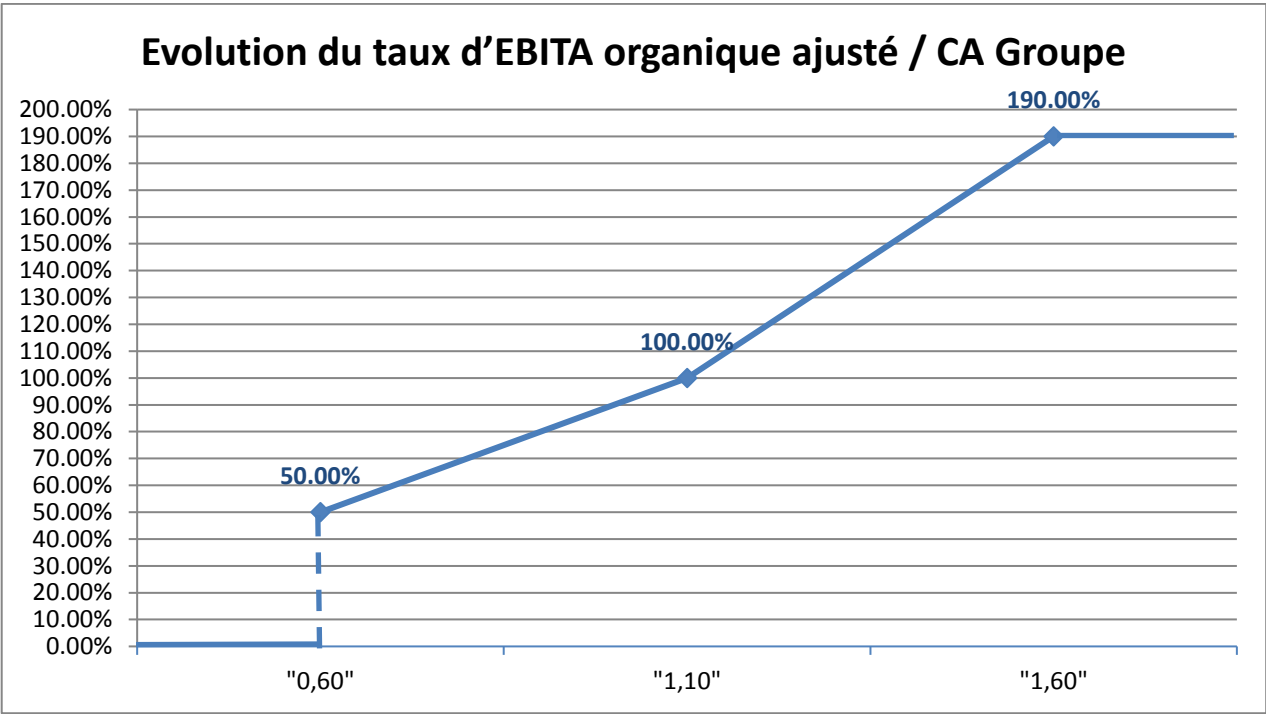
	Schneider Sustainability Impact		
	min	cible	max
Atteinte de l'objectif 2021	"3,25"	"3,75"	"4,25"
Taux de versement	2,0%	2,5%	3,0%



Annexe 3

Coefficient multiplicateur de l'indicateur Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA Groupe

	Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA Groupe		
	min	cible	Max
Atteinte de l'objectif 2021	"0,60"	"1,10"	"1,60"
Coefficient multiplicateur	50%	100%	190%



Annexe 4

Matrice taux de paiement de la part Groupe

		EBITA organique ajusté / CA Groupe				
		Minimum non atteint	Minimum atteint	Cible atteinte	Maximum atteint	Maximum dépassé
Sustainability Impact	Minimum non atteint	0,0%	0,5%	1,0%	1,9%	1,9%
	Minimum atteint	0,5%	1,0%	2,0%	3,8%	3,8%
	Cible atteinte	0,75%	1,3%	2,5%	4,8%	4,8%
	Maximum atteint	1,0%	1,5%	3,0%	5,0%	5,0%
	Maximum dépassé	1,0%	1,5%	3,0%	5,0%	5,0%

Annexe 5

Schneider Electric France
Schneider Electric Industries
MGL
MG Alès
Eurotherm
SEEF
Transfo Services
SAREL
France Transfo
SETBT
STIE
Eckardt
DINEL
SE Alpes
CEV
Newlog
SFG
SE Aubenas
SE Systems
SE SE
SA3I
SOLAR Spain
SOLAR France
SCANELEC
SEMB
SFCME
Télécontrol
SEIT