

**ACCORD D'INTERESSEMENT  
DES SALARIES DE LA SOCIETE  
SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES**

**Période 2021 – 2022 – 2023**

**Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries****PREAMBULE**

Le précédent Accord d'Intéressement de la société Schneider Electric Industries ayant pris fin avec l'exercice 2020, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies pour définir un nouveau système d'Intéressement pour les exercices 2021, 2022 et 2023.

La société Schneider Electric Industries ont souhaité poursuivre leur politique visant à associer son personnel aux résultats économiques de leur activité, par le biais des dispositifs relatifs à l'Intéressement et à la Participation.

Dans le cadre de ces négociations, les parties ont entendu construire un système d'Intéressement plus homogène, lisible et compréhensible pour l'ensemble des salariés de la société

Sur la base des principes et engagements pris dans le cadre de l'Accord d'orientation relatif à l'Intéressement et la Participation au sein du Groupe Schneider Electric en France et ses avenants subséquents, elles ont également réaffirmé leur volonté de s'inscrire dans le cadre de la politique globale de Schneider Electric en matière de parts variables collectives, en associant tous les salariés aux résultats et à la performance du Groupe.

Le présent Accord constitue, par application de l'Accord de Participation Groupe du 29 juin 2006 modifié et de l'Accord d'Intéressement Groupe du 14 juin 2021, la déclinaison au niveau de la société Schneider Electric Industries (SEI) de la Part dite Locale d'Intéressement telle que définie dans cet Accord d'Intéressement Groupe.

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 - 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 au sein du Groupe et de l'Entreprise.

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.

La conclusion du présent Accord emporte également adhésion des parties au dispositif prévu dans l'Accord d'orientation relatif à l'Intéressement et la Participation au sein du Groupe Schneider Electric, ainsi qu'aux Accords qui l'accompagnent, relatifs d'une part à la mise en place d'une Participation mutualisée, et d'autre part à l'Intéressement de Groupe.

**Article 2 - Durée d'application**

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

- du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021 ;
- du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022 ;
- du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.

A l'issue, il expirera de plein droit et sans autre formalité conformément à la réglementation en vigueur.

**Article 3 - Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent Accord est applicable au sein de la société Schneider Electric Industries (SEI).

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

## Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries

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.

Une reprise d'ancienneté dont bénéficierait le salarié est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté nécessaire de trois mois précitée. Il est toutefois précisé que cette période de reprise d'ancienneté 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.

## **Article 4 - Calcul et modalités de l'Intéressement**

Il est rappelé que le montant de l'Intéressement versé résulte d'un système comportant un double niveau :

- Au niveau du Groupe, dans la limite de 5%, selon les critères définis dans l'Accord d'Intéressement de Groupe du 14 juin 2021 et repris, à titre informatif, dans l'article 4.1 ci-après.
- Au niveau de la Société, dans la limite de 5%, selon les critères définis à l'article 4.2 du présent Accord, avec les objectifs ainsi fixés pour l'exercice 2021.

### **4.1 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.

#### **4.1.1 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%.

## Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries

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.

### 4.1.2 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 4.1

## 4.2 Définition, mode de calcul et montant maximum de la part d'Intéressement consacrée aux résultats et performances de l'Entreprise, dite PART LOCALE

## Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries

### 4.2.1 Critères retenus

L'application des critères propres à la Société Schneider Electric Industries vise à favoriser l'appropriation, par les salariés, des objectifs de performance de l'Entreprise afin d'encourager leur participation à la réalisation de ceux-ci.

Il est donc souhaitable que l'Intéressement soit fondé sur des critères :

- simples et compréhensibles par les salariés ;
- communs, garantissant ainsi un taux d'Intéressement, sans disparité ni distinction entre les salariés ;
- et motivants pour l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit leur entité organisationnelle d'appartenance.

Sur la base de ces principes, les parties au présent Accord ont donc retenu, pour la part locale, des critères économiques d'une part et un critère qualitatif d'autre part.

Pour chaque exercice, le montant maximum d'Intéressement consacré à la Part Locale pourra atteindre au maximum 5% du salaire de référence des bénéficiaires de l'Intéressement.

### Critères locaux économiques ou financiers (maximum 4%)

Les critères locaux économiques et financiers sont fondés sur deux indicateurs de référence :

- Le premier indicateur retenu est l'**indice de Performance Business France**.

L'indice de Performance Business Pays est un indicateur composite défini par le Groupe et décliné pour tous les pays et toutes les zones.

L'indice de Performance Business France est destiné à mesurer la performance économique de Schneider Electric en France.

Pour 2021, il est composé de 3 critères déclinés comme suit :

| Poids de la composante (en %) | Composante  | Minimum 2021 | Cible 2021 | Maximum 2021 |
|-------------------------------|---|--------------|------------|--------------|
| 50%                           | Croissance organique des ventes France              | +9.00%       | +14.75%    | +18.75%      |
| 30%                           | Evolution Marge Commerciale France                  | +0.50 pt     | +1.40 pt   | +1.90pt      |
| 20%                           | Croissance organique des ventes des services France | +6.25%       | +8.25%     | +12.25%      |

La définition des composantes de cet indicateur figure en annexe 5.

L'indice de Performance Business France est exprimé en % d'atteinte du résultat :

- Sur chacune des composantes de l'indice, on mesure le % d'atteinte du résultat de la manière suivante : à l'atteinte du minimum et en-deça, l'atteinte du résultat est de 0%, à l'atteinte de l'objectif cible, l'atteinte du résultat est de 100%, à l'atteinte du maximum et au-delà, l'atteinte du résultat est de 200%. Le % d'atteinte du résultat est linéaire entre le minimum et la cible et entre la cible et le maximum.

- L'indice de Performance Business France est la moyenne pondérée des % d'atteinte du résultat de chacune des composantes.

L'indice de Performance Business France est donc exprimé en % d'atteinte du résultat global du Business France ; il est compris entre 0% (si toutes les composantes sont au minimum ou en dessous du minimum) et 200% (si toutes les composantes sont au maximum ou au-delà).

- Le second indicateur retenu est relatif à la **Performance Industrielle**

Cet indicateur composite prend en compte la Performance Industrielle de GSC Europe et de GSC E&T.

**Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries**

Pour 2021, il est composé de 3 critères déclinés comme suit :

| Poids de la composante (en %) | Composante                                 | Minimum 2021 | Cible 2021 | Maximum 2021 |
|-------------------------------|--|--------------|------------|--------------|
| 50%                           | Productivité DVC du périmètre GSC Europe   | +2,9%        | +3,2%      | +3,5%        |
| 20%                           | Productivité DVC du périmètre E&T          | +3,0%        | +3,3%      | +3,6%        |
| 30%                           | Variance des coûts fixes E&T et GSC Europe | -1,5%        | -1,9%      | -2,3%        |

La définition des composantes de cet indicateur figure en annexe 9.

L'indicateur de Performance Industrielle est exprimé en % d'atteinte du résultat :

- Sur chacune des composantes de l'indicateur, on mesure le % d'atteinte du résultat de la manière suivante : à l'atteinte du minimum et en-deçà, l'atteinte du résultat est de 0%, à l'atteinte de l'objectif cible, l'atteinte du résultat est de 100%, à l'atteinte du maximum et au-delà, l'atteinte du résultat est de 200%. Le % d'atteinte du résultat est linéaire entre le minimum et la cible et entre la cible et le maximum.
- L'indicateur de Performance Industrielle est la moyenne pondérée des % d'atteinte du résultat de chacune des composantes : il est compris entre 0% (si toutes les composantes sont au minimum ou en dessous du minimum) et 200% (si toutes les composantes sont au maximum ou au-delà).

➤ **Critère local qualitatif (maximum 1%)**

Le critère local qualitatif est fondé sur un indicateur composé à la fois du Taux d'Observation Sécurité (SOR) et du Medical Incident Rate (MIR).

Le SOR a pour objectif d'améliorer la Culture Sécurité en impliquant les collaborateurs et, en conduisant, par conséquent à une diminution du MIR.

Ces deux composantes de l'Indicateur Sécurité Composite sont définies par le Groupe et déclinées pour tous les pays et toutes les zones.

Cet indice est composé du :

- **Taux d'Observation Sécurité** destiné à mesurer le nombre de déclarations par collaborateur ayant donné lieu à un Plan d'Actions validé par le préventeur, suite au constat de situation ou incident, où personne n'a été blessé, mais qui dans d'autres conditions légèrement différentes aurait pu générer des blessures.  
Les déclarations sont comptabilisées dans le système GlobES et les Plans d'Actions font l'objet d'un suivi et d'une traçabilité.
- **Medical Incident Rate** destiné à mesurer le nombre d'incidents médicaux liés au travail tels que définis mondialement au niveau du groupe et constatés au niveau de l'entité juridique multiplié par million d'heures travaillées.  
Les déclarations d'Incidents Médicaux sont comptabilisées dans le système GlobES.

Pour 2021, il est composé de 2 critères déclinés comme suit :

| Poids de la composante (en %) | Composante                        | Minimum 2021 | Cible 2021 | Maximum 2021 |
|-------------------------------|-----------------------------------|--------------|------------|--------------|
| 70%                           | Taux d'Observation Sécurité (SOR) | 0,80         | 1,00       | 1,25         |
| 30%                           | Medical Incident Rate (MIR)       | 0,60         | 0,54       | 0,48         |

La définition des composantes de cet indicateur figure en annexe 10.

L'indice Sécurité Composite est exprimé en % d'atteinte du résultat :

**Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries**

- Sur chacune des composantes de l'indice, on mesure le % d'atteinte du résultat de la manière suivante : à l'atteinte du minimum et en-deça, l'atteinte du résultat est de 0%, à l'atteinte de l'objectif cible, l'atteinte du résultat est de 100%, à l'atteinte du maximum et au-delà, l'atteinte du résultat est de 200%. Le % d'atteinte du résultat est linéaire entre le minimum et la cible et entre la cible et le maximum.

- L'indice Sécurité Composite est la moyenne pondérée des % d'atteinte du résultat de chacune des composantes.

L'indice Sécurité Composite est donc exprimé en % d'atteinte du résultat global ; il est compris entre 0% (si toutes les composantes sont au minimum ou en dessous du minimum) et 200% (si toutes les composantes sont au maximum ou au-delà).

Pour chaque exercice, sur les 5% dévolus à la part locale :

- L'indicateur relatif à l'indice de Performance Business France représente au maximum 2% ;
- L'indicateur relatif à la Performance Industrielle représente au maximum 2% ;
- L'indicateur relatif à l'Indice Sécurité Composite représente au maximum 1%.

**4.2.2 Performance attendue**

La détermination du taux d'Intéressement interviendra au regard des performances suivantes:

➤ Pour l'indicateur relatif à l'indice de Performance Business France

La part d'Intéressement calculée au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible) sera équivalente à 80% de la valeur maximale d'Intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 1,60%.

La droite relative au premier exercice 2021 figure en annexe 5.

➤ Pour l'indicateur relatif à la Performance Industrielle

La part d'Intéressement calculée au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible) sera équivalente à 80% de la valeur maximale d'Intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 1,60%.

La droite relative au premier exercice 2021 figure en annexe 6.

➤ Pour l'indicateur Sécurité Composite

La part d'Intéressement calculée au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible) sera équivalente à 80% de la valeur maximale d'Intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,80%.

La droite relative au premier exercice 2021 figure en annexe 7.

Par ailleurs, un seuil minimum est instauré pour chacun de ces critères :

- lorsque le point minimum de l'indicateur relatif à l'indice de Performance Business France aura été atteint, la part d'Intéressement calculée au titre de ce critère sera équivalente à 0,40%. Si le pourcentage d'atteinte du résultat est de 0%, le point minimum de l'indice de Performance Business France est considéré comme atteint dès lors que le minimum a été réalisé sur plusieurs composantes représentant, en poids cumulé, au moins 50% de l'indicateur.
- lorsque le point minimum de l'indicateur relatif à la Performance Industrielle aura été atteint, la part d'Intéressement calculée au titre de ce critère sera équivalente à 0,40%. Si le pourcentage d'atteinte du résultat est de 0%, le point minimum de ce critère est considéré comme atteint dès lors que le minimum a été réalisé sur une ou plusieurs composantes représentant, en poids total, au moins 30% de l'indicateur.



## Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries

- lorsque le point minimum de l'indicateur relatif à la Sécurité Composite aura été atteint, la part d'Intéressement calculée au titre de ce critère sera équivalente à 0,20%. Si le pourcentage d'atteinte du résultat est de 0%, le point minimum de ce critère est considéré comme atteint dès lors que le minimum a été réalisé au moins sur un des deux critères.

Entre les valeurs minimum et cible d'une part, cible et maximum d'autre part, la part d'Intéressement sera calculée de manière progressive.

Au titre de chacun des critères, le taux d'Intéressement sera nul si le point minimum n'est pas atteint.

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.

### 4.2.3 Mode de calcul individuel

La part de l'Intéressement, résultant de l'application de ces critères locaux, 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 4.2.

### 4.3 Montant de la prime d'Intéressement (PART GROUPE et PART LOCALE)

Le montant total de la prime d'Intéressement versée sera donc déterminé pour chaque salarié bénéficiaire en additionnant le taux de paiement de la Part Groupe (*Taux de versement critère SSI x Coef. Multiplicateur critère EBITA*) et le taux de paiement de la Part Locale (pourcentage cumulé des résultats obtenus pour les trois critères de la Part Locale) au cours de l'exercice considéré.

Dans le cas où les résultats de l'Entreprise 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).

En cas de dénonciation de l'accord Groupe signé le 14 juin 2021, le montant de la prime d'Intéressement versé pour ces exercices correspondra uniquement à la Part Locale telle que définie à l'article 4.2 ».

### 4.3 Montant de la prime d'Intéressement (PART GROUPE et PART LOCALE)

Le montant total de la prime d'Intéressement versée sera donc déterminé pour chaque salarié bénéficiaire à partir du pourcentage cumulé des résultats obtenus pour les neuf critères (Part Groupe et Part Locale) au cours de l'exercice considéré.

Dans le cas où les résultats de l'Entreprise 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).

Les parties ont pris acte que l'Accord relatif à la mise en place d'une Part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric est arrivé à échéance à la fin de l'année 2020 et que des négociations ont été initiées au niveau du Groupe afin d'aboutir à la conclusion d'un nouvel Accord à compter de l'année 2021. Ces négociations ont abouti à un accord Groupe en date du 14 juin 2021.

En cas de dénonciation de cet accord Groupe, le montant de la prime d'Intéressement versé pour ces exercices correspondra uniquement à la Part Locale telle que définie à l'article 4.2.



## **Article 5 – Détermination de la part individuelle d'Intéressement**

### **5.1 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<sup>ème</sup> 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 ».

### **5.2 Détermination du montant de l'Intéressement**

Une fois le taux d'Intéressement calculé en application des dispositions de l'article 4 ci-dessus et une fois le salaire de référence déterminé par application des règles prévues au paragraphe 5.1, le montant de l'Intéressement individuel est déterminé par application de ce pourcentage retenu au salaire de référence pour l'exercice.

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

## **Article 6 - Epoque et nature des versements individuels**

### **6.1 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.

### **6.2 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.

### **6.3 Abondement des sommes versées dans le cadre du Plan d'Epargne Groupe**

Les sommes versées au titre de l'Intéressement donneront lieu au versement d'un abondement selon les modalités arrêtées dans l'Accord d'adhésion au Plan Epargne Groupe modifié par avenants.

## **Article 7 - Information du Personnel - Modalités de contrôle**

### **7.1 Suivi de l'application de l'accord**

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, à savoir au deuxième et quatrième trimestre .

### **7.2 Information collective**

Les résultats annuels de l'Intéressement font l'objet d'une présentation au Comité Social et Economique s'il a été mis en place.

### **7.3 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.

Lors du versement de l'Intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire indiquant le montant global de l'intéressement versé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant de la part qui lui revient. Cette fiche doit préciser le montant des droits attribués à l'intéressé, ainsi que les montants de la CSG et de la CRDS. Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

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 ou au plan d'épargne pour la retraite collectif.

**Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries**

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 d'entreprise 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 prévu 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.

Tout salarié quittant le Groupe recevra un avis lui indiquant de devoir faire connaître l'adresse à laquelle devra lui être adressé le montant de l'Intéressement lui revenant, une fois celui-ci calculé.

Ils recevront à la date de leur départ de l'entreprise un état récapitulatif, dans les conditions prévues à l'article D.3313-19 du Code du Travail.

S'il ne peut être atteint à cette dernière adresse indiquée, le montant d'Intéressement lui revenant sera tenu à sa disposition pendant une durée d'un an, à compter de la date limite de versement.

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 8 - Dénonciation - Révision - Différends - Publicité****8.1 Dénonciation**

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

L'éventuelle dénonciation sera notifiée au Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et au Conseil des Prud'hommes.

**8.2 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 de l'Entreprise.

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

**8.3 Différends**

Les parties s'efforceront de résoudre, dans le cadre de l'Entreprise, 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.

**Accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric Industries****8.4 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 DREETS 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.

**8.5 Notification**

Une copie du présent accord sera notifiée aux parties signataires de l'Accord relatif à la mise en place d'une Part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric.

Le présent accord comporte 22 pages numérotées de 1 à 22 dont 10 annexes comprenant 10 pages.

Sa signature est intervenue le 24 juin 2021 à Rueil Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric Industries et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par leurs Délégués syndicaux.


**Pour la Société Schneider Electric Industries****Pour les Organisations Syndicales représentatives****M. Dominique LAURENT**

Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:  
  
 8355A96E02C04CA...

**M. Christian LAMBERT**

Directeur des Affaires Sociales France

DocuSigned by:  
  
 2B63D675FCB64EB...

**CFDT**

Mme ROBERT Marylene

DocuSigned by:  
  
 1E80FE1642C642F...

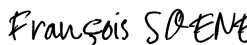
**CFE-CGC**

Annabelle Halbert

DocuSigned by:  
  
 483AA251FA9A4E6...


**CFTC**

François SOENEN


DocuSigned by:  
  
 35AE9DF3F89C4E0...

**FO**

M. AUBE Lilian

DocuSigned by:  
  
 0C91C14179314B2...

M. LESAGE Olivier

DocuSigned by:  
  
 F6E806E0BC3049B...

# 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 <sup>2</sup>                            | 70 %  |
| 2. Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO <sub>2</sub> <sup>3</sup>          | 263 M |
| 3. S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO <sub>2</sub> <sup>4</sup> | 0 %   |

### RESSOURCES



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

### CONFIANCE



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

### EGALITÉ



- |  |          |
|--|----------|
| 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 <sup>5</sup>             | 281 737 |

### LOCAL



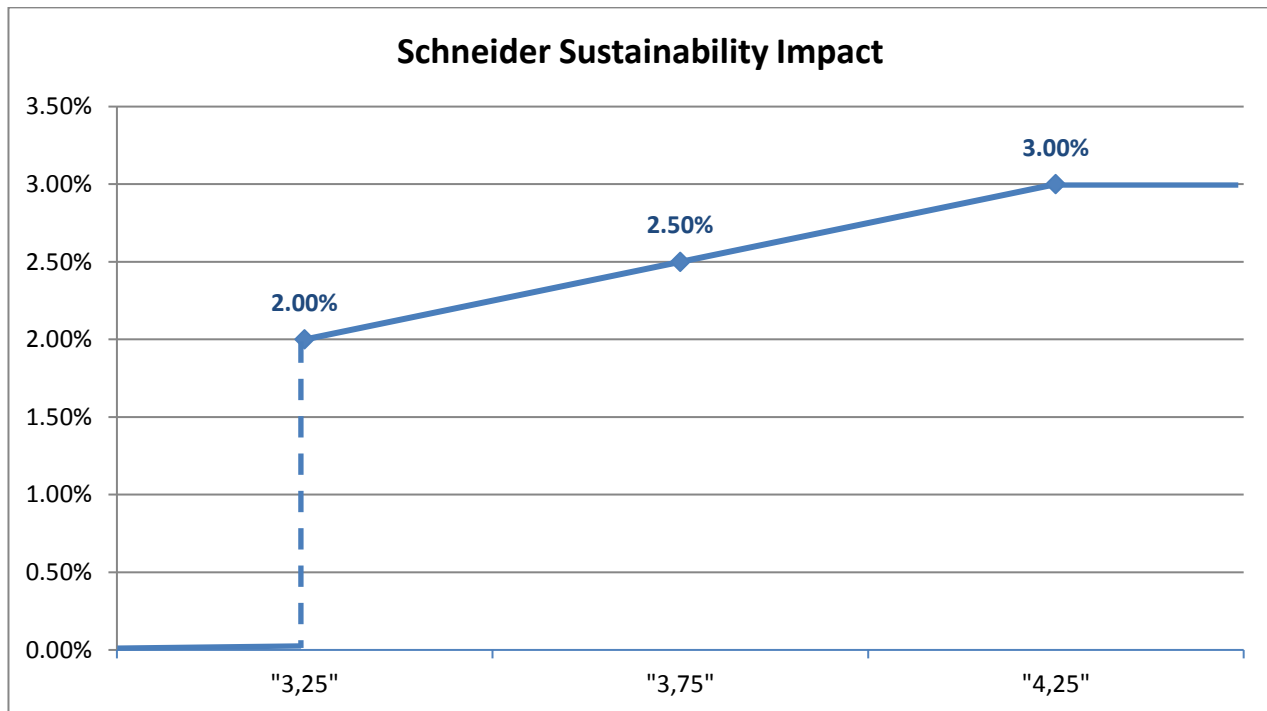
- |  |     |
|--|-----|
| +1. Engager nos Présidents de pays et de zones à définir des programmes locaux impactant leurs communautés | 0 % |
|--|-----|

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

## ANNEXE 2

### Taux de versement de l'indicateur Schneider Sustainability Impact

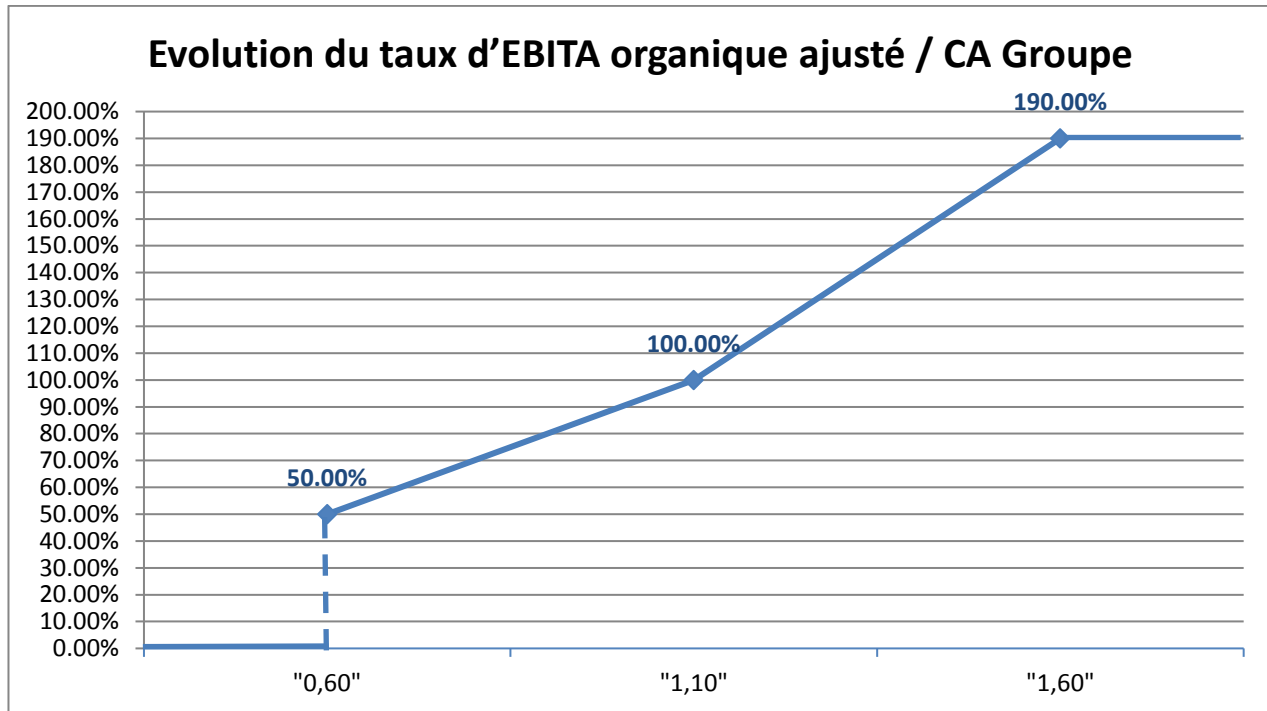
|                             | Schneider Sustainability Impact |        |        |
|-----------------------------|---------------------------------|--------|--------|
|                             | min                             | cible  | max    |
| Atteinte de l'objectif 2021 | "3,25"                          | "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

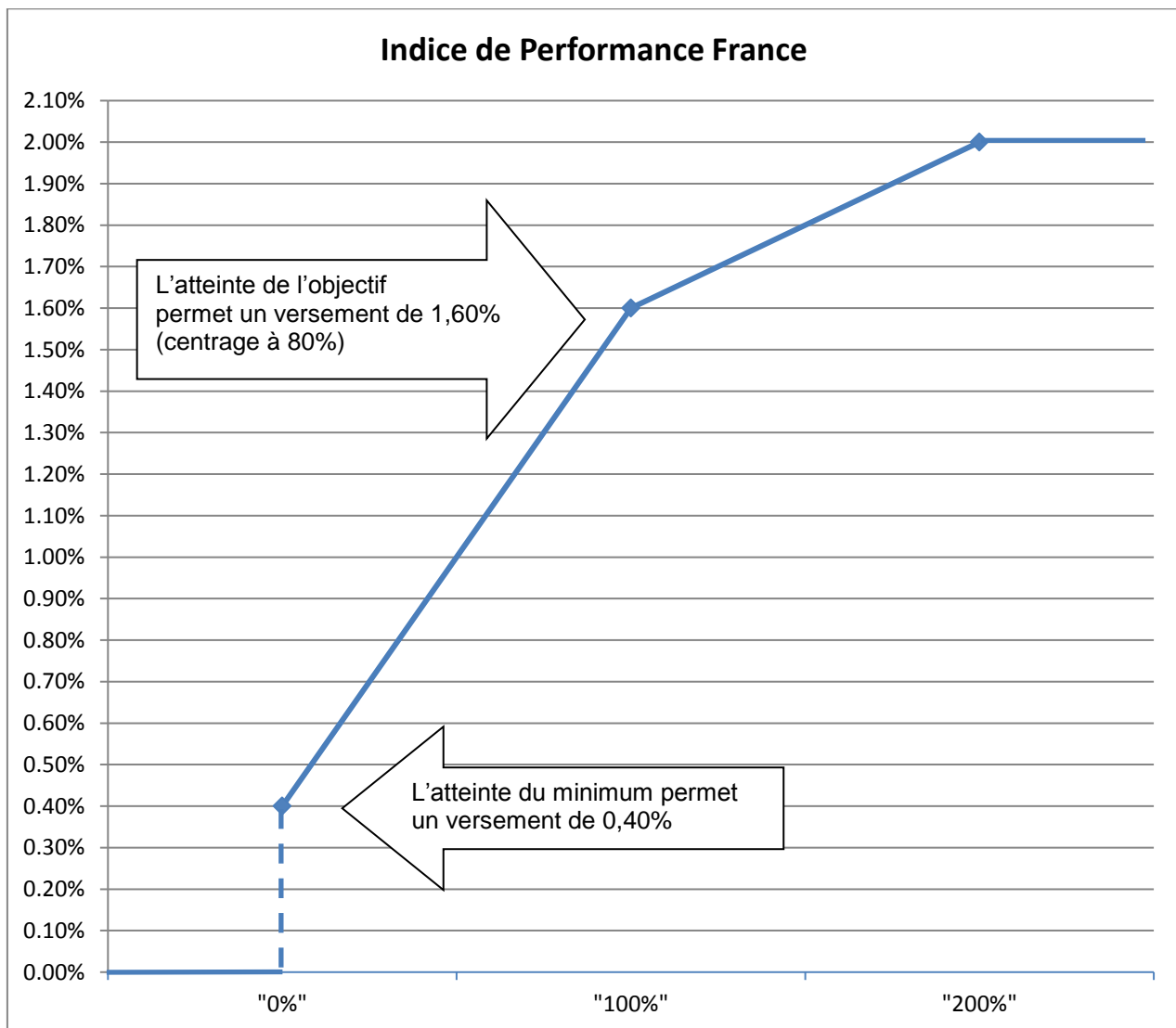
### Matrice taux de paiement de la part Groupe

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

## ANNEXE 5

## Premier Critère Local pour 2021 : Indice de Performance Business France

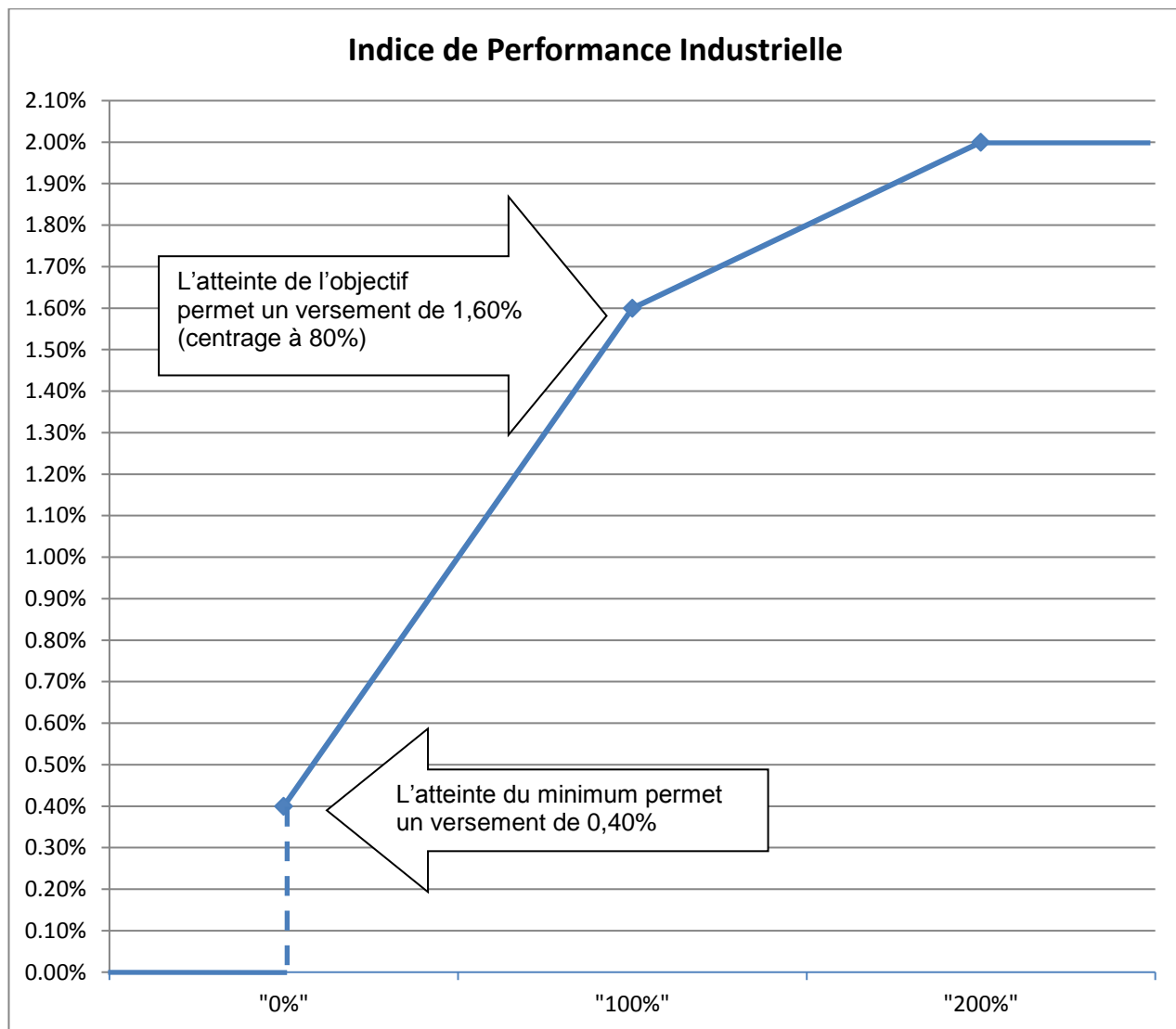
|                         | Indice de Performance France  |       |       |
|-------------------------|---|-------|-------|
|                         | min   | cible | max   |
| Atteinte de l'objectif  | 0% (avec atteinte du minimum pour plusieurs composantes représentant, en poids cumulé, au moins 50% de l'indice de performance Business France) | 100%  | 200%  |
| Pourcentage de paiement | 0,40%   | 1,60% | 2,00% |



## ANNEXE 6

### Deuxième Critère Local pour 2021 : Performance Industrielle

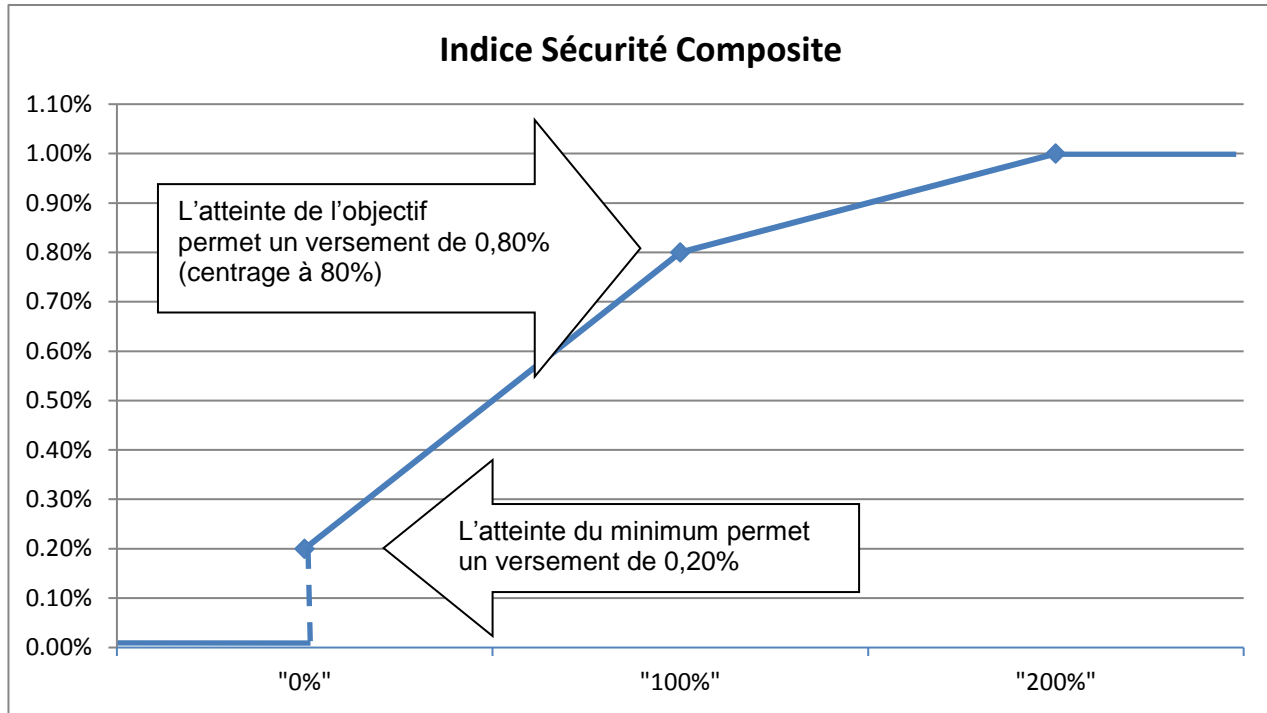
|                         | Performance Industrielle   |       |       |
|-------------------------|--|-------|-------|
|                         | min  | cible | max   |
| Atteinte de l'objectif  | 0% avec atteinte du minimum pour une ou plusieurs composantes représentant, en poids total, au moins 30% du critère de Performance Industrielle) | 100%  | 200%  |
| Pourcentage de paiement | 0,40%  | 1,60% | 2,00% |



## ANNEXE 7

## Troisième Critère Local pour 2021: Indice Sécurité Composite

| Indice Sécurité Composite   |       |       |
|---|-------|-------|
| min   | cible | max   |
| 0% avec atteinte du minimum pour une des deux composantes de cet indicateur | 100%  | 200%  |
| 0,20%   | 0,80% | 1,00% |



## ANNEXE 8

### Définition des critères composant l'Indice de Performance Business France

#### Croissance Organique des Ventes France

Ce critère correspond à l'évolution Organique du Chiffre d'Affaires du Pays France à périmètre constant (mesure de la croissance organique). Cette évolution ne prend pas en compte la croissance externe liée aux acquisitions ni l'effet taux de change.

#### Evolution Marge Commerciale France

Ce critère est le Résultat d'Exploitation hors amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, avant prise en compte des coûts de restructuration, des autres produits et charges exceptionnels et avant prise en compte du coût des fonctions administratives mutualisées et globalisées divisé par le Chiffre d'Affaires du pays France.

#### Croissance Organique des Ventes de Services France

Ce critère correspond à l'évolution Organique du Chiffre d'Affaires des activités de Services du Pays France à périmètre constant (mesure de la croissance organique). Cette évolution ne prend pas en compte la croissance externe liée aux acquisitions ni l'effet taux de change.

**Services** = Global Field Services + Digital Services.

## ANNEXE 9

### Définition des critères composant l'indicateur de Performance Industrielle

#### **Productivité DVC du périmètre GSC Europe :**

Mesure de la productivité Net DVC (Direct Variable cost) déclarée selon les process et règles définies dans l'AOC handbook (Analysis of Changes), délivrée sur le scope des GSC Europe , réconciliées avec les impacts P&L du groupe. Mesure hors RMI impact.

#### **Productivité DVC du périmètre E&T :**

Mesure de la productivité Net DVC (Direct Variable cost) déclarée selon les process et règles définies dans l'AOC handbook (Analysis of Changes), délivrée sur le scope des entités Equipment and Transformers, réconciliées avec les impacts P&L du groupe. Mesure hors RMI impact.

#### **Variance des coûts fixes E&T et GSC Europe :**

Evolution des coûts fixes (MBC +SFC) comparée à l'année dernière (Prior) en pourcentage.

## ANNEXE 10

### Définition des critères composant l'indicateur Sécurité Composite

#### Medical Incident Rate (MIR)

Ce critère est un indicateur interne du Groupe utilisé mondialement pour mesurer le nombre d'incidents liés au travail par million d'heures travaillées.

Les déclarations sont collectées directement par l'outil GlobES via la déclaration du préventeur.

Une liste précise des cas existe sous forme de procédure SERE monde (GSD 007).

Les différents niveaux hiérarchiques de Schneider sont instantanément informés selon le niveau de gravité de l'incident.

#### Taux d'Observation Sécurité (SOR) :

Ce critère est un critère proactif impliquant tous les collaborateurs dans leur quotidien professionnel. Il s'agit du nombre de déclarations, faites par collaborateur et par an, de situations dangereuses où personne n'a été blessé mais qui dans d'autres conditions auraient pu générer un accident.

Les déclarations sont collectées soit directement par une application smartphone, une déclaration dans l'outil GlobES monde ou un système local.

Le préventeur valide la SO pour en garantir la pertinence.

Elles ne sont comptabilisées dans les outils que si un Plan d'actions est associé.