

## Schneider Electric France

# AVENANT N°1 A L'ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALARIES DE LA SOCIETE SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE

**Avenant n°1 à l'accord d'intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France****PREAMBULE**

La Direction et les Organisations Syndicales signataires ont procédé au suivi de l'application de l'accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France du 24 juin 2021 applicable aux exercices 2021, 2022, 2023, conformément aux dispositions de l'article 7.1 dudit accord.

En application de l'article 4.1 et 4.2 de ce même accord, un objectif cible annuel, un objectif minimal annuel et un objectif maximum annuel pour l'ensemble des critères fondés sur les indicateurs de référence sont fixés chaque année :

- Par voie d'avenant à l'accord d'intéressement de groupe pour la part groupe ;
- Par voie d'avenant à l'accord d'intéressement de chaque filiale pour la part locale.

C'est ainsi que les parties se sont rencontrées afin d'adapter les valeurs des objectifs précités pour chaque critère, permettant la détermination de la part locale de l'intéressement au titre de l'exercice 2022.

A l'issue des réunions des 31 mai et 23 juin 2022, auxquelles ont été invitées et ont participé l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives, la Direction et les Organisations Syndicales signataires ont déterminé par le présent les valeurs des objectifs à atteindre pour l'exercice 2022 concernant la Part Locale.

C'est dans ce contexte que les parties ont conclu le présent avenant.

Dans le cadre du présent avenant, il est par ailleurs fait mention, à titre informatif, les valeurs des objectifs (minimum, cible et maximum) négociés au niveau du groupe pour l'atteinte de la Part Groupe pour l'exercice 2022 (avenant n°2 du 24 juin 2022 à l'accord relatif à la mise en place d'une part globale d'intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric du 14 juin 2021).

**Article 1 – Objet de l'avenant**

Par le présent avenant, les parties déterminent les valeurs des objectifs (minimum, cible et maximum) de chaque critère permettant de déterminer l'intéressement au titre de l'exercice 2022 pour la part locale.

Le présent avenant rappelle également, à titre informatif, la valeur des objectifs permettant la détermination de l'intéressement au titre de la part Groupe pour l'exercice 2022.

**Article 2 - Nouvelles dispositions relatives à la détermination des objectifs pour l'exercice 2022**

Pour l'exercice du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, l'article 4 et les annexes 1 à 10 de l'accord d'Intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France sont modifiés comme suit par le présent avenant :

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

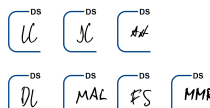
Il est rappelé que le montant de l'Intéressement versé résulte d'un système comportant un double niveau :

- 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 2022.

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

Parap. 2/19

Internal



## Avenant n°1 à l'accord d'intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France

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 2022 se trouvent en annexe 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 à l'exercice 2022 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%.

**Avenant n°1 à l'accord d'intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France**

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 à l'exercice 2022 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 à l'exercice 2022 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

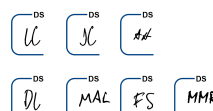
**4.2 Définition, mode de calcul et montant maximum de la part d'Intéressement consacrée aux résultats et performances de l'Entreprise, dite PART LOCALE****4.2.1 Critères retenus**

L'application des critères propres à la Société Schneider Electric France 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 :

Parap. 4/19

Internal



**Avenant n°1 à l'accord d'intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France**

- 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 qualitatifs d'une part et des critères économiques 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 2022**, il est composé de 3 critères déclinés comme suit :

| Poids de la composante (en %) | Composante  | Minimum 2022 | Cible 2022 | Maximum 2022 |
|-------------------------------|---|--------------|------------|--------------|
| 50%                           | Croissance organique des ventes France              | +5.00%       | +10.00%    | +15.00%      |
| 30%                           | Evolution Marge Commerciale France                  | +1.00 pt     | +1.20 pt   | +1.40pt      |
| 20%                           | Croissance organique des ventes des services France | +6.30%       | +10.30%    | +11.30%      |

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.

## Avenant n°1 à l'accord d'intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France

Pour 2022, il est composé de 3 critères déclinés comme suit :

| Poids de la composante (en %) | Composante                                 | Minimum 2022 | Cible 2022 | Maximum 2022 |
|-------------------------------|--|--------------|------------|--------------|
| 50%                           | Productivité DVC du périmètre GSC Europe   | -8,50%       | -6,50%     | -4,50%       |
| 20%                           | Productivité DVC du périmètre E&T          | -5,30%       | -4,80%     | -4,30%       |
| 30%                           | Variance des coûts fixes E&T et GSC Europe | 3,70%        | 3,20%      | 2,70%        |

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 2022, il est composé de 2 critères déclinés comme suit :

| Poids de la composante (en %) | Composante                        | Minimum 2022 | Cible 2022 | Maximum 2022 |
|-------------------------------|-----------------------------------|--------------|------------|--------------|
| 70%                           | Taux d'Observation Sécurité (SOR) | 0,80         | 1,00       | 1,25         |
| 30%                           | Medical Incident Rate (MIR)       | 0,76         | 0,70       | 0,64         |

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

**Avenant n°1 à l'accord d'intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France**

L'indice Sécurité Composite 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 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 à l'exercice 2022 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 à l'exercice 2022 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 à l'exercice 2022 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.



**Avenant n°1 à l'accord d'intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France**

- 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.
- 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 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).

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 3 – Durée d'application**

Le présent avenant est à durée déterminée et s'applique exclusivement pour l'exercice 2022, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022.

**Article 4 – Dispositions générales**

Le présent avenant sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L. 3314-4 du Code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail, la partie la plus diligente remet également un exemplaire de cet avenant au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de la Société.

Il comporte 19 pages, numérotées de 1 à 19 dont 10 annexes comprenant 10 pages.



**Avenant n°1 à l'accord d'intéressement des salariés de la Société Schneider Electric France**

Sa signature est intervenue le 29 juin 2022 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric France et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par leurs Délégués Syndicaux.

**Pour la Société Schneider Electric France**

**M. Dominique LAURENT**  
Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:  
*Dominique LAURENT*  
57572881EBF5426...

**M. Christian LAMBERT**  
Directeur des Affaires Sociales France

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

**Pour les Organisations Syndicales représentatives**

**CFDT**

Mme ROBERT Marylène

DocuSigned by:  
*Mme. Marylene ROBERT*  
1E80FE1642C642F...

**CFE-CGC**

Mme HALBERT Annabelle

DocuSigned by:  
*Annabelle HALBERT*  
483AA251FA9A4E6...

**CFTC**

M. SOENEN François

DocuSigned by:  
*François SOENEN*  
35AE9DF3F89C4E0...

**FO**

M. CHARTIER Jonathan

DocuSigned by:  
*CHARTIER Jonathan*  
3D5F6AB5EE364AF...

M. AUBE Lilian

DocuSigned by:  
*M. 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 <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



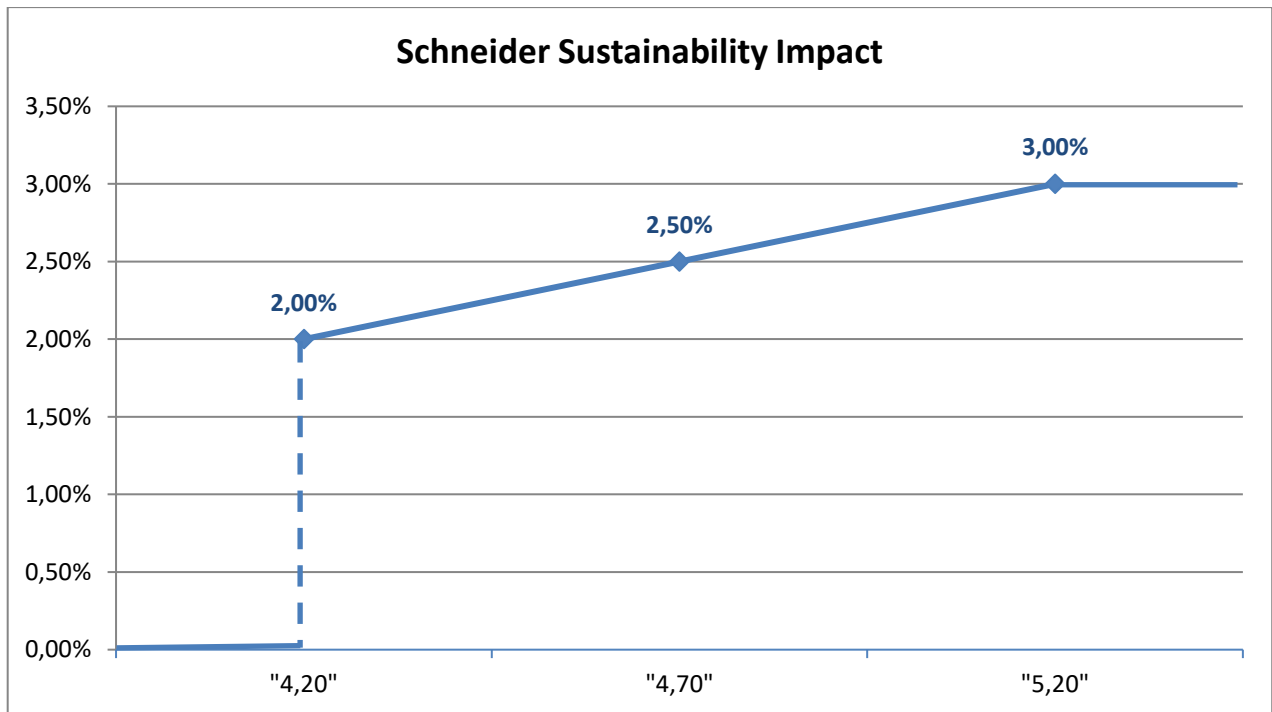
- |  |     |
|--|-----|
| +1. Engager nos Présidents de pays et de zones à définir des programmes locaux impactant leurs communautés | 0 % |
|--|-----|

<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 paiement de l'indicateur Schneider Sustainability Impact

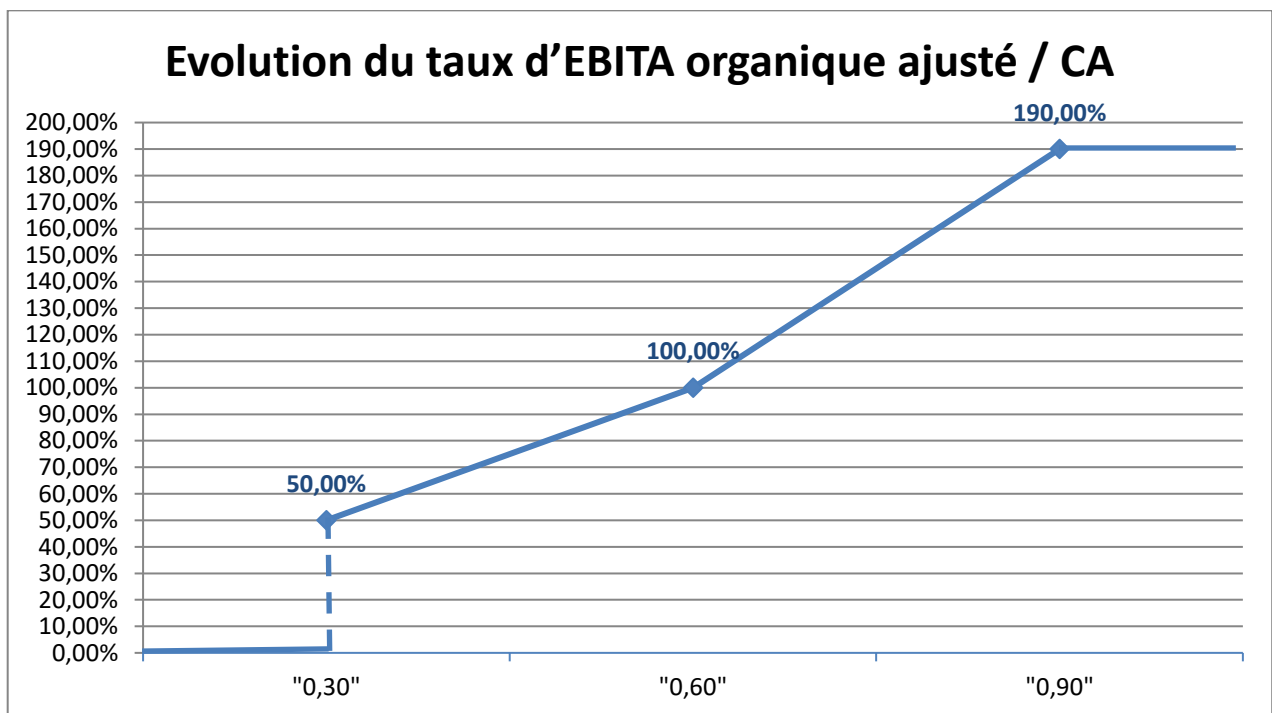
|                             | Schneider Sustainability Impact |        |        |
|-----------------------------|---------------------------------|--------|--------|
|                             | min                             | cible  | max    |
| Atteinte de l'objectif 2022 | "4,20"                          | "4,70" | "5,20" |
| Taux de versement           | 2,0%                            | 2,5%   | 3,0%   |



## Annexe 3

### Taux d'atteinte de l'indicateur Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA

|                             | Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA |        |        |
|-----------------------------|---|--------|--------|
|                             | min   | cible  | Max    |
| Atteinte de l'objectif 2022 | "0,30"  | "0,60" | "0,90" |
| Coefficient multiplicateur  | 50%   | 100%   | 190%   |



## Annexe 4

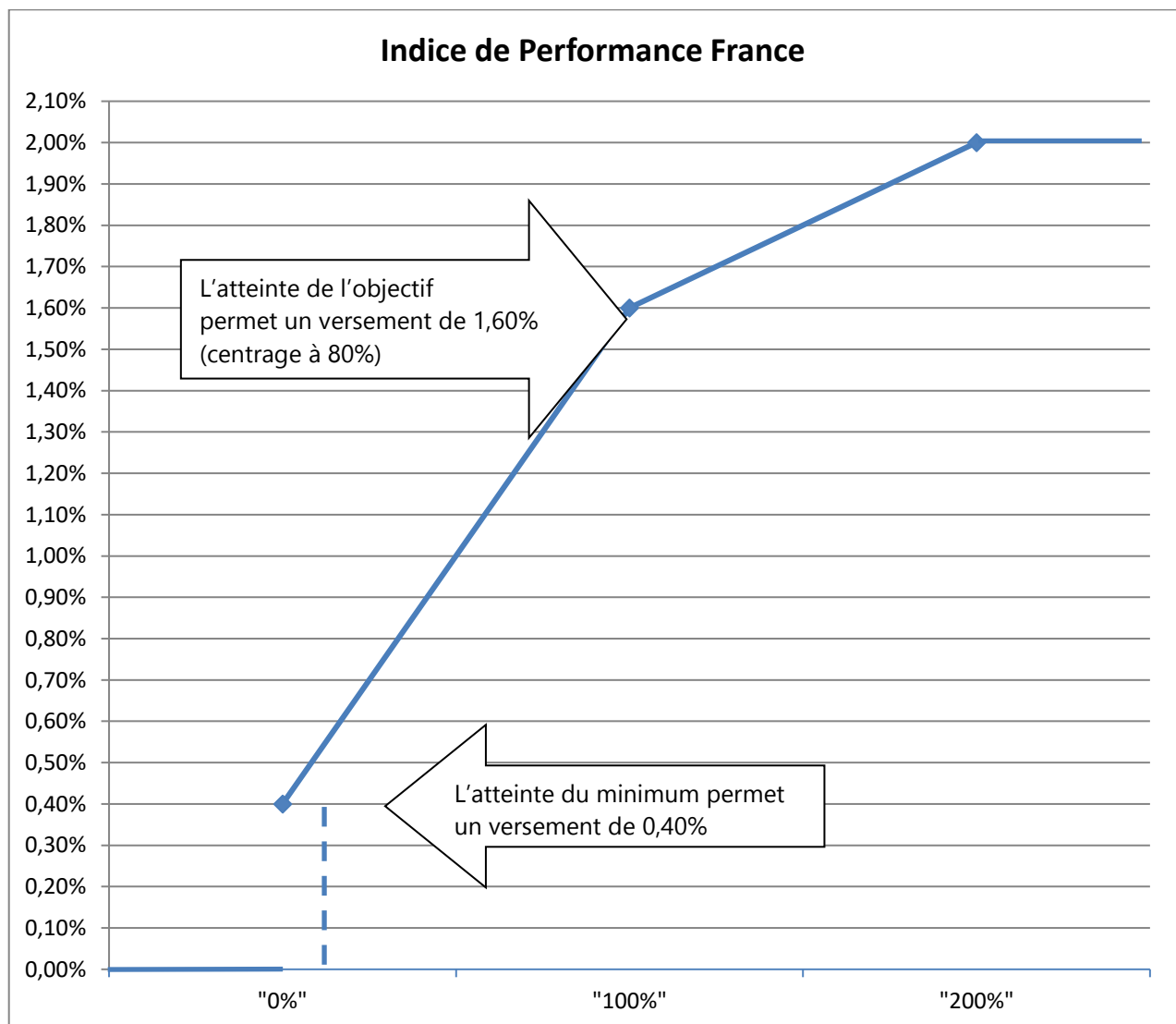
### Matrice taux de paiement de la part Groupe

|                          |                     | 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 2022 : Indice de Performance Business France

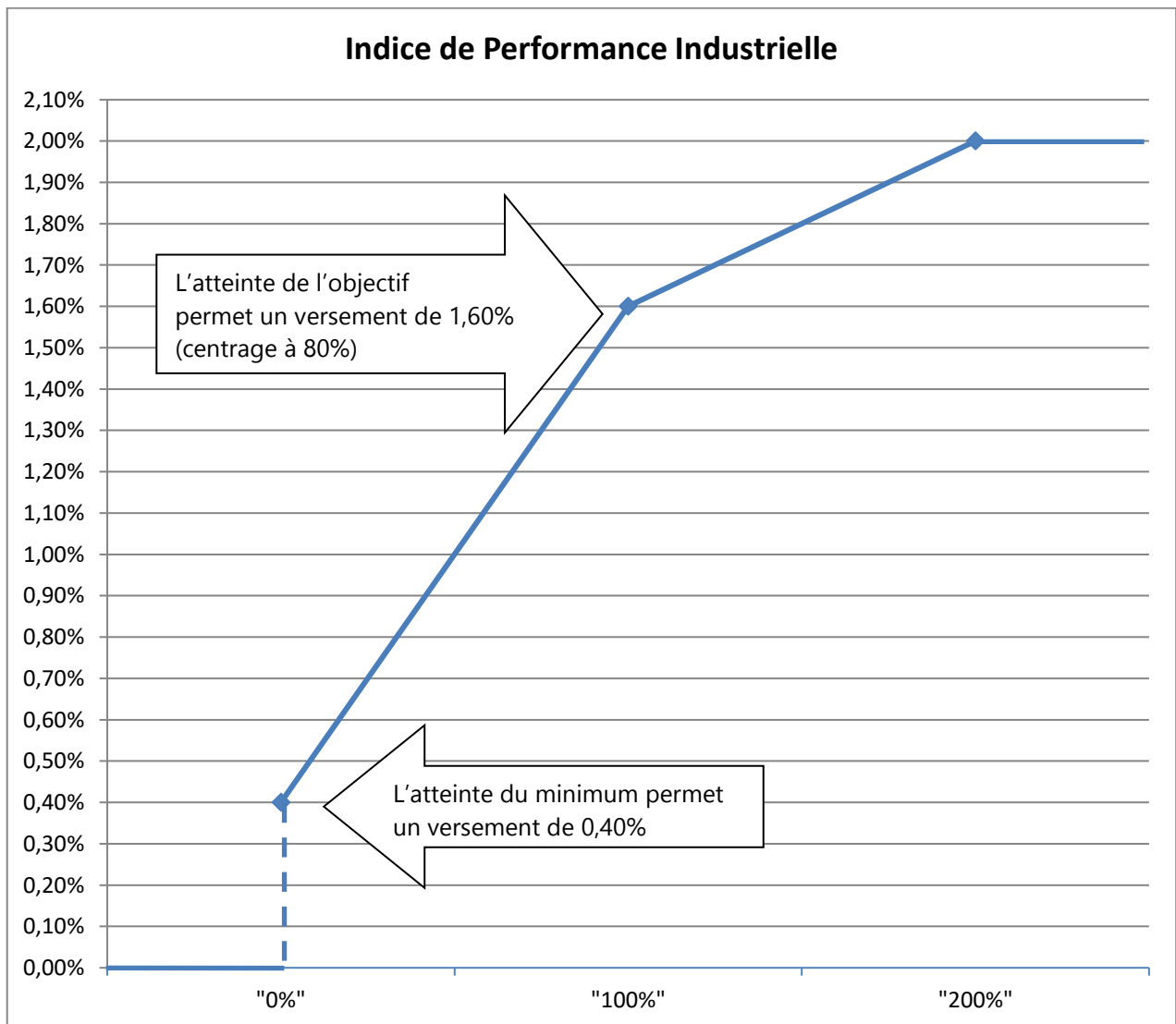
| Indice de Performance France |   |       |         |
|------------------------------|---|-------|---------|
|                              | minimum   | cible | maximum |
| Atteinte de l'objectif       | 0% (avec atteinte du minimum pour plusieurs composantes représentant, en poids cumulé, au moins 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 2022 : Performance Industrielle

|                         | Performance Industrielle  |       |         |
|-------------------------|---|-------|---------|
|                         | minimum   | cible | maximum |
| 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%   |

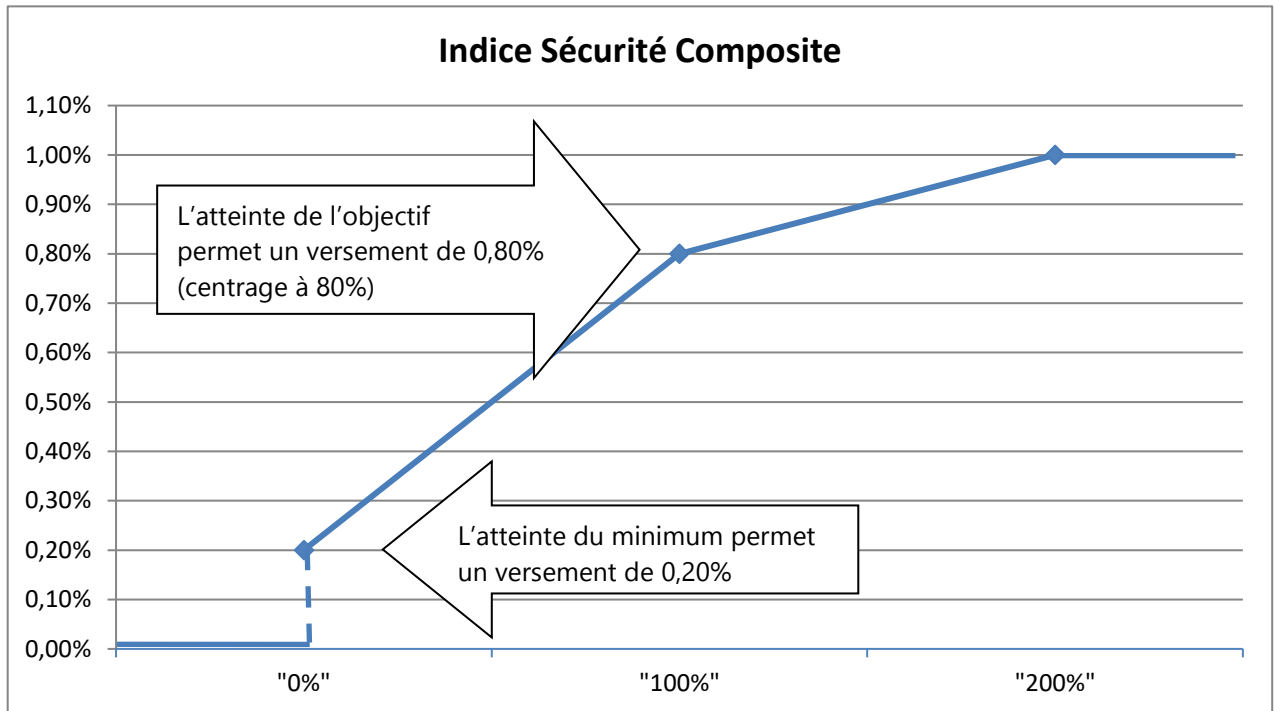




## Annexe 7

### Troisième Critère Local pour 2022 : Indice Sécurité Composite

| Indice Sécurité Composite |   |       |         |
|---------------------------|---|-------|---------|
|                           | minimum   | cible | maximum |
| Atteinte de l'objectif    | 0% avec atteinte du minimum pour une des deux composantes de cet indicateur | 100%  | 200%    |
| Pourcentage de paiement   | 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.