

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

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric**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, un accord de 2018 relatif aux exercices 2018-2019-2020 et un accord de 2021 relatif aux exercices 2021-2022-2023 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 société 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 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 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 accord spécifique ou de tout autre Plan d'Epargne existant. 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.

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric**Article Préliminaire – Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de bénéfice**

Afin de se mettre en conformité avec les nouvelles exigences de la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023, la Direction et les Organisations syndicales représentatives du Groupe ont discuté lors de la première réunion de négociation relative à l'intéressement le 15 mai 2024 (R1), le point du partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de bénéfice.

Les parties ont de nouveau discuté du sujet lors de la troisième réunion de négociation le 11 juin 2024 (R3).

Le présent accord précise que les négociations relatives au partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de bénéfice sont amenées à se poursuivre et pourront faire l'objet d'un accord autonome en cas d'aboutissement des négociations.

Article 1 – Champ d'application**1.1 Champ d'application**

Le présent Accord relatif à la mise en place d'une Part Globale d'intéressement est applicable au sein de toutes les Sociétés composant le Groupe Schneider Electric en France ayant adhéré à cet accord en concluant un Accord d'entreprise déterminant les modalités de calcul de la Part dite Locale d'intéressement et reprenant les dispositions ci-après énoncées relatives à la Part Groupe d'intéressement.

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 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 adhérer par simple accord entre les Représentants Employeur et Salariés de cette Société. Cet Accord devra intervenir dans les délais et selon les modalités prévues 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 7.2 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 sociétés 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 :

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

- 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 - Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent Accord sont les salariés des Entreprises adhérentes 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 4 - 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.

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 trois indicateurs de référence :

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

Le Baromètre 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 / Chiffre d'Affaires** : 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.
- Le troisième indicateur retenu est **la croissance organique des ventes Groupe** : il correspond à l'augmentation du chiffre d'affaires du Groupe de l'année par rapport à l'année précédente. Ce critère est mesuré en pourcentage. Le chiffre d'affaires est celui généré par les activités existantes et excluant l'impact des acquisitions, des cessions ou des fluctuations de taux de change.

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric**4.1.1 Performance attendue**Fixation annuelle des objectifs :

Un objectif cible 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 2024 se trouvent en annexe 2 du présent Accord.

Calcul de la part Groupe d'intéressement :

La détermination du taux d'intéressement interviendra au regard de l'atteinte des performances suivantes.

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

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible) sera égal à 55%, soit 1,10%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint, sera égal à 22%, soit 0,44%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé, sera égal à 100%, soit 2,00%.

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

Le tableau récapitulant le taux de paiement de ce premier critère se trouve en annexe 3.

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

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible) sera égal à 55%, soit 0,825%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint sera égal à 22%, soit 0,33%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé sera égal à 100%, soit 1,50%.

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

Le tableau récapitulant le taux de paiement de ce deuxième critère se trouve en annexe 3.

- Détermination du taux de paiement de l'indicateur **Croissance Organique des Ventes Groupe**.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible) sera égal à 55%, soit 0,825%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint sera égal à 22%, soit 0,33%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé sera égal à 100%, soit 1,50%.

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

Le tableau récapitulant le taux de paiement de ce troisième critère se trouve en annexe 3.

Entre les valeurs minimums 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.

- Taux de paiement de la part Groupe

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

Ce dernier sera calculé selon la formule suivante : somme des **pourcentages de paiement issus de chaque indicateur défini ci-dessus**.

Le taux de paiement de la part Groupe, lorsque l'objectif annuel des 3 indicateurs aura été atteint (objectif cible), sera égal à **2,75%**.

Le taux de paiement de la part Groupe, lorsque l'objectif minimum annuel des 3 indicateurs aura été atteint, sera égal à **1,10%**.

Le taux de paiement de la part Groupe, lorsque l'objectif maximum annuel des 3 indicateurs aura été atteint ou dépassé, sera égal à **5,00%**.

La synthèse des taux de paiement de la Part Groupe figure en annexe 4.

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 de paiement issus de chaque indicateur défini à l'article 4.1.

4.2 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 sociétés au présent Accord implique la définition dans l'accord d'Intéressement d'Entreprise qu'elles concluront 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%.

4.3 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 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.

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

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 1/360ème 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 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 6.

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 6 - Epoque et nature des versements individuels

6.1 Epoque et modalités de versements

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

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 (PEG) dans les conditions définies par l'Accord PEG, 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 prévoit.

Article 7 - Information du Personnel - Modalités de contrôle

7.1 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.

7.2 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 commissions 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.

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

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.

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.

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, ou de la date de son envoi par courrier dématérialisé lorsque cela est possible, 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 8 – Abondement du Plan Epargne Groupe (PEG)

La Direction s'engage à ouvrir une négociation ayant pour objet l'évolution du montant maximum d'abondement versé dans le cadre du Plan Epargne Groupe du 21 décembre 2017, modifié ultérieurement par avenants.

Il est convenu que :

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

- cette négociation ne devra avoir aucun impact sur les règles relatives au WESOP (augmentation de capital réservée aux salariés) et au montant d'abondement qui lui est consacré (Offre Classic/fonds Relais France). Le WESOP est en effet régi par des règles mondiales comme ainsi rappelé dans l'accord relatif au PEG de décembre 2017. Ainsi, en cas d'impossibilité technique relative à l'absence d'impact, cette négociation ne pourra aboutir à un accord ;
- la Direction ouvrira la négociation courant 3ème trimestre 2024 ;
- dans le cas de la conclusion d'un accord, ces dispositions entreront en vigueur en 2025 (pour l'intéressement/participation 2024).

Article 9 - Durée d'application de l'accord

Afin d'aligner la durée du présent accord sur la fin du programme actuel de développement durable « Schneider Sustainability Impact (SSI) » couvrant les années 2021-2025, le présent Accord sera d'une durée exceptionnelle de 2 ans, l'année 2025 correspondant à la dernière année du programme actuel. Cette durée biennale du présent accord d'Intéressement s'applique uniquement pour les exercices considérés, à savoir les exercices 2024 et 2025.

Ainsi, le présent Accord est conclu pour la période couvrant les deux exercices suivants :

- du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 ;
- du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

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

Article 10 - Révision - Différends - Publicité**10.1 Révision**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric signataires ou adhérentes au présent accord ;
- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par mail avec accusé réception à l'ensemble des parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

10.2 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.

10.3 Dépôt et Publicité

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi,

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- un exemplaire 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.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative par voie dématérialisée pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera publié, conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail sur une base de données nationale.

Il comporte 17 pages, numérotées de 1 à 17 dont 5 annexes comprenant 5 pages.

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

Sa signature est intervenue le 19 juin 2024 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

DocuSigned by:
LAURENT Dominique
57572881EBF5426...

CFE-CGC

Philippe BORDAS

DocuSigned by:
Philippe BORDAS
A06CB266C9984C9...

CFDT

Yvon MORY

DocuSigned by:
Yvon MORY
B56F54C5444749F...

Mme GIBERT Pauline

DocuSigned by:
GIBERT
7F8AD637FF1D49D...

CFTC

Mme RESTANI Sylvie

DocuSigned by:
Mme RESTANI Sylvie
5A282C41E82F4CA...

M. Christian LAMBERT

Directeur des Affaires Sociales France

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

CGT

DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

M.CHIRET Michel

DocuSigned by:
M.CHIRET Michel
F94572BB0C1D406...

FO

Annexe 1



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	--
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 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

Objectifs relatifs à l'année 2024

Objectifs IP (= objectifs STIP)	Min 2024	Cible 2024	Max 2024
SSI	6,70	7,40	8,10
EBITA/CA	+0,60 pt	+ 1,00 pt	+1,40 pts
Croissance organique des ventes groupe	+7%	+10%	+13%

Annexe 3

Tableaux récapitulant les taux de paiement pour chacun des trois indicateurs

Taux de paiement de l'indicateur Schneider Sustainability Impact (SSI) :

	Schneider Sustainability Impact			
	Poids	Minimum	Cible	Maximum
Atteinte de l'objectif	40,0%	6,70	7,40	8,10
Pourcentage de paiement		0,44%	1,10%	2,00%

Taux de paiement de l'indicateur Evolution du taux d'EBITA organique ajusté / CA :

	EBITA Ajusté / CA Groupe			
	Poids	Minimum	Cible	Maximum
Atteinte de l'objectif	30,0%	0,60	1,00	1,40
Pourcentage de paiement		0,33%	0,825%	1,50%

Taux de paiement de l'indicateur Croissance organique des ventes Groupe :

	Croissance organique des ventes Groupe			
	Poids	Minimum	Cible	Maximum
Atteinte de l'objectif	30,0%	7,00%	10,00%	13,00%
Pourcentage de paiement		0,33%	0,825%	1,50%

Accord relatif à la mise en place d'une part Globale d'Intéressement des salariés du Groupe Schneider Electric

Annexe 4

Synthèse taux de paiement de la part Groupe

	Minimum	Cible	Maximum
TOTAL	1,10%	2,75%	5,00%

Annexe 5

Schneider Electric France
Schneider Electric Industries
MGL
MG Alès
SEEF
Transfo Services
SAREL
France Transfo
SETBT
STIE
Eckardt
SE Alpes
CEV
Newlog
SFG
SE Aubenas
IGE
SESF
SA3I
SOLAR Spain
SEMB
SFCME
PROSYST
ECOACT
BEHAR
SESE