

J U I N
2 0 2 4

WESOP 2024

Plus mais... moins !

Une année exceptionnelle de placement qui conduit à un dépassement de l'enveloppe de 11M€ de l'abondement réservée à la France.

Si la direction considère cette opération comme un succès pour l'entreprise et le territoire, nombreux sont les salariés à percevoir l'écrêtage de l'opération de placement comme le rognage d'un avantage acquis lors d'une année exceptionnelle. Et c'est d'autant plus vrai pour les revenus modérés et les nouveaux embauchés, qui pour une fois, pouvaient avoir un accès à la totalité de l'abondement grâce au seul placement de leur participation-intéressement.

UN ACCORD PEG A FAIRE EVOLUER

La Direction a appliqué stricto-sensu l'accord du Plan Épargne Groupe (PEG). L'écrêtage existe bel et bien et sera appliqué pour la première fois avec une ampleur importante. Son calcul est abscons et la CFE-CGC laissera à l'entreprise le soin de l'expliquer à ses collaborateurs.

Dans sa communication, la justification tient à «c'est déjà arrivé sur le WESOP monde». A notre tour donc ! Toutefois, le Directeur du pays France a la possibilité de compléter l'enveloppe des 11M€ pour atteindre les 12,3 M€ qui auraient permis une opération sans écrêtage. Ce supplément aurait eu un impact sur les coûts de structure déjà élevés. Autant dire que l'option est inenvisageable.

Pour la CFE-CGC, cela est compréhensible économiquement mais regrettable en termes de signal envoyé aux collaborateurs qui croient dur en SE et sont confiants dans les décisions stratégiques du groupe au point d'investir fortement dans leur entreprise.

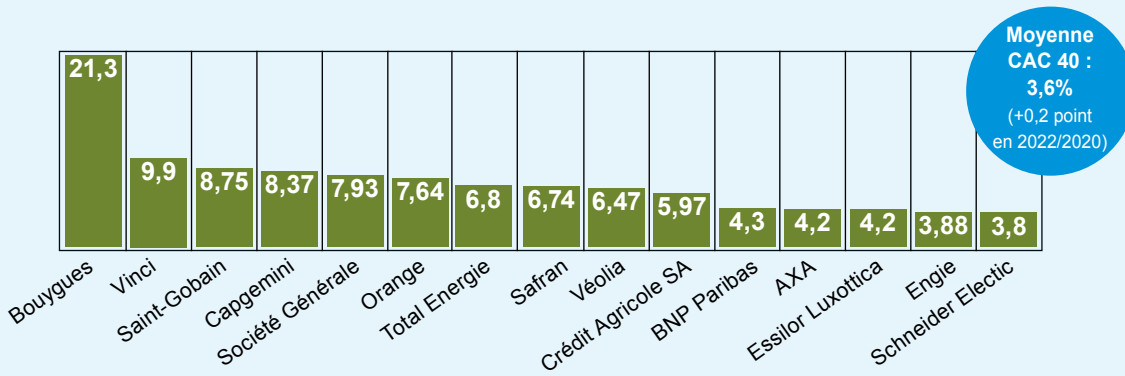
UN ACTIONNARIAT SALARIÉ EN PERTE DE VITESSE

Pendant que des groupes du CAC 40 ont une volonté affichée de faire progresser l'actionnariat salarié en leur sein, (Total Energies, Vinci, Bouygues, Sanofi, L'Oréal, Stellantis, Renault...), l'ambition de Schneider Electric est beaucoup moins volontariste.

L'actionnariat salarié de SE ne progresse plus. Il stagne après avoir sérieusement baissé en passant de 4.9% à 3.6% (-30%). A fin 2023, il s'élevait à 3.8% du capital, avec 5% de droits de vote. 2023, une année exceptionnelle, avec un cours de bourse record. Cela aurait pu inciter les salariés à la prudence dans le placement sur le titre. Et bien non, les salariés ont répondu «présents» et leurs ardeurs sont refroidies par l'écrêtage !

Bien que nos dirigeants se félicitent du succès du WESOP, rien n'indique qu'ils souhaitent faire progresser cette part. Ce sont les salariés français qui proportionnellement investissent massivement. Il n'y aucune volonté de notre board de voir cette frange de l'actionnariat salarié grandir encore. Bien au contraire.

LES 15 SOCIÉTÉS DU CAC 40 LES PLUS DÉTENUES PAR LEURS SALARIÉS (en % à fin 2022)



- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC : 15^{ème} dans le classement de l'actionnariat salarié.
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC : 6^{ème} capitalisation boursière du CAC40

PLUS D'ABONDEMENT, OUI MAIS..

Alors que nous attendons une évolution de la valeur de l'abondement pour les années futures (cf négociation Accord Intéressement 2024-2025), nous savons que les montants supplémentaires ne pourront pas être employés pour les futurs Wesop pour investir en actions SE. Tout cela semble aller dans le sens de juguler l'actionnariat salarié français.

La CFE-CGC pose la question : Pourquoi l'actionnariat français est-il si mal considéré ?

Il serait franchement regrettable d'augmenter l'abondement si cela ne devait pas servir à alimenter le fonds Actionnariat qui est le plus prisé et plébiscité par la performance continue et solide de l'action Schneider, fruit d'une brillante stratégie d'entreprise certes, mais aussi du collectif humain de ses femmes et ses hommes.

CONCLUSION

Il y a quelques années, la CFE-CGC dénonçait un french bashing de notre Direction Générale. Nous avons cru cette époque révolue. Pas tant que ça...

Pour la CFE-CGC, notre accord PEG est bon mais reste améliorable. D'abord sur le montant de l'abondement, mais aussi sur la révision de l'enveloppe consentie à cet abondement, ainsi que sur la valeur de décote de l'action. Cet écrêtage tombe à point nommé, la négociation est en cours.

VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC



JUNE
2024

WESOP 2024

More but... less !

An exceptional year for investment leading to an exceeding of the €11 million matching funds reserved for France.

While management considers this operation a success for the company and the territory, many employees perceive the cap on the investment operation as a trimming of a benefit gained during an exceptional year. This is especially true for lower-income employees and new hires, who for once could have accessed the full matching funds simply by investing their participation and profit-sharing bonuses.

AN AGREEMENT TO EVOLVE

Management applied the Group Savings Plan (PEG) agreement to the letter. The capping did indeed exist and will be applied for the first time to a significant extent. Its calculation is obscure, and the CFE-CGC will leave it to the company to explain it to its employees.

In its communication, the justification is that "it has already happened with the WESOP globally." Our turn now! However, the France country director has the possibility to supplement the €11 million envelope to reach €12.3 million, which would have allowed an operation without capping. This supplement would have had an impact on already high SFCs, making this option unfeasible.

For the CFE-CGC, this is economically understandable but regrettable in terms of the signal sent to employees who strongly believe in SE and are confident in the group's strategic decisions to the point of investing heavily in their company.

EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP LOSING MOMENTUM

While CAC 40 groups are openly aiming to increase employee share ownership within their ranks (Total Energies, Vinci, Bouygues, Sanofi, L'Oréal, Stellantis, Renault...), Schneider Electric's ambition is far less proactive.

Schneider Electric's employee share ownership is no longer progressing. It stagnates after a significant drop from 4.9% to 3.6% (-30%). By the end of 2023, it was at 3.8% of the capital, with 5% of voting rights.

2023 was an exceptional year, with a record stock price. This could have discouraged employees from investing in the stock. Yet, employees responded enthusiastically, only to have their enthusiasm dampened by the cap!

Although our leaders celebrate the success of WESOP, there is no indication that they wish to increase this share. French employees are proportionately investing massively. There is no intention from our board to see this segment of employee share ownership grow further. Quite the opposite.

CFE-CGC, The union for Engineers, Managers, Supervisors, Technicians, and Administrative Staff.

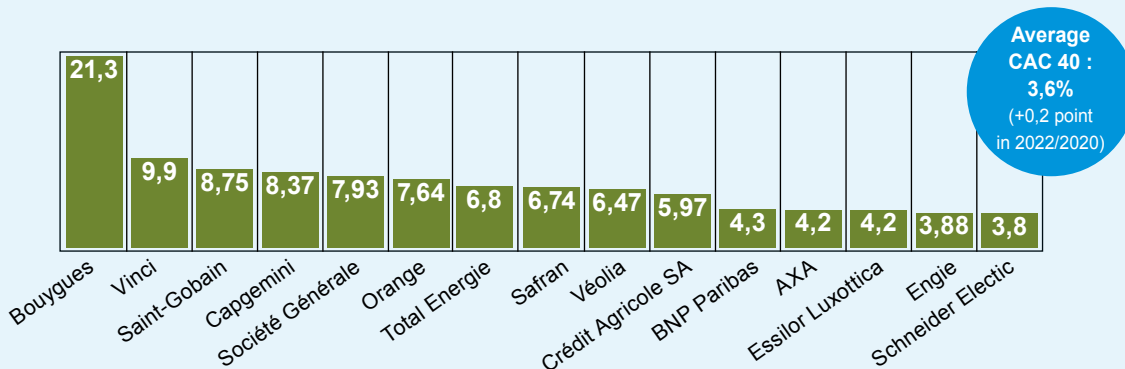
www.cfe-cgc-se.fr



Schneider Electric

THE 15 CAC 40 COMPANIES MOST OWNED BY THEIR EMPLOYEES

(in % as of 2022)



- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC: 15th in the employee share ownership ranking.
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC: 6th largest market capitalization in the CAC40.

MORE MATCHING FUNDS, YES, BUT...

While we await an increase in the value of the matching funds for future years (see 2024-2025 Agreement Negotiations), we know that the additional amounts cannot be used for future WESOPs to invest in Schneider Electric shares. All of this seems to aim at curbing French employee share ownership.

The CFE-CGC asks the question: Why is French share ownership so poorly regarded?

It would be frankly regrettable to increase the matching funds if it is not to feed the Share Ownership Fund, which is the most popular and praised for the continuous and solid performance of Schneider's stock. This performance is thanks to a brilliant corporate strategy, of course, but also to the collective effort of its men and women.

CONCLUSION

A few years ago, the CFE-CGC denounced a French bashing by our board. We thought those days were over. Not so much...

For the CFE-CGC, our PEG agreement is good but can still be improved. Firstly on the amount of the matching funds, but also on revising the envelope allocated to these funds, as well as on the stock's discount value. This capping comes at the right time, while negotiations are ongoing.

YOUR CONTACT

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Join
the CFE-CGC
confidentially

