



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

Période 2026 – 2027

Paraph. FS [Signature] Paraph. HR Paraph. DB [Signature] Paraph. DS [Signature] Paraph. HRM

PREAMBULE

Le précédent Accord d'Intéressement de la société Schneider Electric France ayant pris fin avec l'exercice 2025, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies pour définir un nouveau système d'Intéressement pour les exercices 2026 et 2027.

La société Schneider Electric France a souhaité poursuivre sa 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 22 juin 2026, la déclinaison au niveau de la société Schneider Electric France (SEF) de la Part dite Locale d'Intéressement telle que définie dans cet Accord d'Intéressement Groupe.

Par ailleurs, afin de se mettre en conformité avec les nouvelles exigences de la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023, le présent Accord prend le soin de préciser que le point du partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de bénéfice a été discuté entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives du Groupe, à l'occasion des deuxième et troisième réunions de négociation de l'Accord d'intéressement Groupe (les 9 juin et 18 juin 2026). Le présent accord rappelle que les négociations relatives au partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de bénéfice ont fait l'objet d'une proposition d'accord autonome de Groupe aux partenaires sociaux.

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.

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 - Champ d'application et bénéficiaires

Le présent Accord est applicable au sein de la société Schneider Electric France (SEF).

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

Les périodes de suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, ne sont pas déduites pour l'appréciation de cette condition, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Une reprise d'ancienneté dont bénéficierait le salarié est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté nécessaire de trois mois précités. 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 3 - 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 22 juin 2026 et repris, à titre informatif, dans l'article 3.1 ci-après.
- Au niveau de la Société, dans la limite de 5%, selon les critères définis à l'article 3.2 du présent Accord, avec les objectifs ainsi fixés pour l'exercice 2026.

3.1 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 quatre indicateurs de référence :

- Le **premier indicateur** retenu est celui du **Développement Durable SE pour Intéressement France** :

Ce critère mesure la performance de Schneider Electric en matière de développement durable et responsable. Il est composé de 6 indicateurs du programme « Sustainability 2030 » :

1. Economiser ou électrifier l'énergie grâce à nos solutions, 2026-2030
2. Toutes les principales offres en phase de conception démontrent un niveau d'excellence en circularité et environnement
3. Accompagner les fournisseurs sur une trajectoire Zéro Carbone pour décarboner la chaîne d'approvisionnement
4. Tous les fournisseurs stratégiques engagés pour mettre en œuvre des pratiques avancées de travail décent
5. Donner aux personnes l'accès à une électricité durable
6. Développer les compétences des personnes, y compris celles issues de communautés vulnérables, grâce à des programmes éducatifs

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 indicateurs sont rappelés en Annexe 1 au présent Accord et dans le rapport annuel 2025.

- 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.

- Le **quatrième indicateur** est l'**amélioration du Score de Satisfaction Net (Net Satisfaction Score improvement)** : il s'agit de l'évolution du Score de Satisfaction Net (NSS improvement). Le score de Satisfaction Net est calculé en soustrayant le pourcentage de clients insatisfaits (ayant répondu au sondage une note de 1/10 à 6/10) du pourcentage de clients très satisfaits (ayant répondu au sondage une note de 9/10 ou 10/10). Le Score de Satisfaction Net donne un résultat compris entre -100 et +100. Son évolution est mesurée en comparant le résultat de l'année par rapport au résultat de l'année précédente.

3.1.1 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 2026 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 **Développement Durable SE pour Intéressement France**.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible) sera égal à 60% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,750%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint sera égal à 22% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,275%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé sera égal à 100% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 1,250%.

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 60% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,750%.

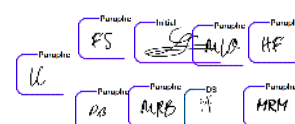
Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint sera égal à 22% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,275%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé sera égal à 100% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 1,250%.

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 60% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,750%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint sera égal à 22% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,275%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé sera égal à 100% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 1,250%.

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.

- Détermination du taux de paiement de **l'amélioration du Score de Satisfaction Net (Net Satisfaction Score improvement)**.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif annuel aura été atteint (objectif cible) sera égal à 60% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,750%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif minimum annuel aura été atteint sera égal à 22% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 0,275%.

Le taux de paiement calculé au titre de ce critère, lorsque l'objectif maximum annuel aura été atteint ou dépassé sera égal à 100% de la valeur maximale d'intéressement attribuée au titre de ce critère, soit 1,250%.

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 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.

- Taux de paiement de la part Groupe

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 4 indicateurs aura été atteint (objectif cible), sera égal à **3%**.

Le taux de paiement de la part Groupe, lorsque l'objectif minimum annuel des 4 indicateurs aura été atteint, sera égal à **1,10%**.

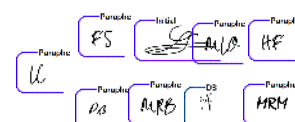
Le taux de paiement de la part Groupe, lorsque l'objectif maximum annuel des 4 indicateurs aura été atteint ou dépassé, sera égal à **5,00%**.

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.

3.1.2 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 3.1

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

3.2.1 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 :
- 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 qualitatifs 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.

- Le premier critère composite retenu est la **Performance organisation France Opérations**.

Le critère composite de la Performance Organisation France Operations est destiné à mesurer la performance économique de l'organisation France Operations.

Pour 2026, il est composé de 3 critères déclinés comme suit :

Poids de la composante (en %)	Composante	Minimum 2026	Cible 2026	Maximum 2026
35%	Croissance organique des ventes France	2.00%	5.00%	8.00%
35%	Evolution Marge Brute France	+0.00 pt	+0.10 pt	+0.30 pt
30%	Evolution du ratio des Coûts de structure sur les Ventes France (SFC/Sales)	+ 0,30 pt	+ 0,80 pt	+ 1,20 pt

La définition des composantes de cet indicateur figure en Annexe 6.

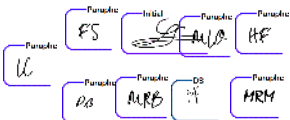
L'indice de Performance Organisation France Operations est exprimé en % d'atteinte du résultat :

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

- Le second critère composite retenu est relatif aux **Performances Industrielle et Energétique**.

Ce critère composite prend en compte la Performance Industrielle de GSC Europe et de ETO Europe et la Performance Energétique de SEI-SEF.

Pour 2026, il est composé de 4 critères déclinés comme suit :



Poids de la composante (en %)	Composante	Minimum 2026	Cible 2026	Maximum 2026
30%	Productivité DVC+MBC du périmètre GSC Europe	3,00%	4,50%	5,50%
30%	Productivité DVC+MBC du périmètre ETO Europe	2,20%	3,70%	4,70%
20%	Amélioration de la performance énergétique SEI-SEF	-1,50%	-2,00%	-2,50%
20%	Livraison en temps et en heure (OTDS) GSC Europe	90,00%	93,00%	96,00%

La définition des composantes de ce critère composite figure en Annexe 7.

L'indicateur de Performances Industrielle et Energétique 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 minima et la cible et entre la cible et le maximum.
 - L'indicateur de Performances Industrielle et Energétique est la moyenne pondérée des % d'atteinte du résultat de chacune des composantes.
- Le troisième critère composite retenu est relatif à la **Sécurité**, et composé à la fois du Taux d'Observation Sécurité (SOR) et du taux d'incident selon reporting CSRD.

Ces deux composantes du critère composite Sécurité sont définies par le Groupe et appréciées aux bornes du périmètre SEI-SEF.

Pour 2026, il est composé de 2 critères déclinés comme suit :

Poids de la composante (en %)	Composante	Minimum 2026	Cible 2026	Maximum 2026
70%	Taux d'Observation Sécurité (SOR)	0,75	1,25	1,75
30%	Taux d'incident selon reporting CSRD	4,80	4,20	3,60

La définition des composantes de cet indicateur figure en Annexe 8.

Le critère composite sécurité SEI-SEF 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-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 minima et la cible et entre la cible et le maximum.
- L'indice Sécurité Composite SEI-SEF est la moyenne pondérée des % d'atteinte du résultat de chacune des composantes.

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

- L'indicateur relatif à l'indice de Performance Organisation France Operations représente au maximum 2% ;

- L'indicateur relatif aux Performances Industrielle et Energétique représente au maximum 2% ;
- L'indicateur relatif à l'Indice Sécurité SEI-SEF représente au maximum 1%.

3.2.2 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 2026 sont précités à l'article 3.2.1 du présent Accord.

Calcul de la Part Locale d'intéressement :

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

➤ **Pour l'indicateur composite relatif à l'indice de Performance Organisation France Operations**

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%.

➤ **Pour l'indicateur composite relatif aux Performances Industrielle et Energétique**

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%.

➤ **Pour l'indicateur composite Sécurité SEI-SEF**

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%.

Le tableau récapitulant les taux de paiement pour chacun des trois indicateurs composites se trouve en Annexe 5.

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

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 Locale SEF**

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 Locale SEF, lorsque l'objectif cible annuel des 3 indicateurs aura été atteint (objectif cible), sera égal à **4,00%**.

Le taux de paiement de la part Locale SEF, lorsque l'objectif minimum annuel des 3 indicateurs aura été atteint, sera égal à **1,00%**.

Le taux de paiement de la part Locale SEF, 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 Locale figure en Annexe 5.

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.

3.2.3 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 3.2.

3.3 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 13 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 2025 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 2026. Ces négociations ont abouti à un accord Groupe en date du 22 juin 2026.

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 3.2.

Article 4 – Détermination de la part individuelle d'Intéressement

4.1 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, ou de période de travail à temps partiel thérapeutique qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, 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, à une maladie professionnelle, à une période de temps partiel thérapeutique qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, ou à un congé légal de maternité, de paternité, d'adoption ou de deuil d'enfant.

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

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

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

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

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

4.2 Détermination du montant de l'Intéressement

Une fois le taux d'Intéressement calculé en application des dispositions de l'article 3 ci-dessus et une fois le salaire de référence déterminé par application des règles prévues au paragraphe 4.1, 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 légalement à une somme égale à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Article 5 - Moment et nature des versements individuels

5.1 Moment 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.

5.2 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 prévoie.

5.3 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 6 - Information du Personnel - Modalités de contrôle

6.1 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.

6.2 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.

6.3 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 collective s'agissant des droits issus de la Participation).

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 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 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.

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 7 - Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Cette durée biennale du présent accord d'Intéressement s'applique uniquement pour les exercices considérés, à savoir les exercices 2026 et 2027.

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

- du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026 ;
- du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027 ;

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

Article 8 - Révision - Différends - Publicité

8.1 Révision

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.

8.2 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.

8.3 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, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail par voie dématérialisée.

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 21 pages, numérotées de 1 à 23 dont 8 annexes comprenant 8 pages.

Sa signature est intervenue le 25 juin 2026 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 représentatives

M. Michael FOSSAT
Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:

0C8E323DF8BE4F4...

M. Christian LAMBERT
Directeur des Affaires Sociales France

Signé par :

2B63D675FCB64EB...

Pour les Organisations Syndicales

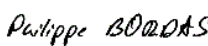
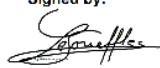
CFDT

Mme ROBERT Marylene Signé par :

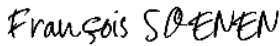
1E80FE1642C642F...
M. Rémy BOUTHER Signé par :

61E6BF1C2A42448...

CFE-CGC

Philippe BORDAS Signé par :

A08CB266C9984C9...
M. LE GOUEFFLEC Gérard Signed by:

029B9A93090941C...

CFTC

François SOENEN Signé par :

35AE9DF3F89C4E0...

FO

M. LESAGE Olivier Signé par :

81C6AFC1D6FD461...
M. HUSSER Franck Signé par :

A912F84C91ED4D0...

Paraph: FS, Initial: [Signature], Paraph: ALA, Paraph: HF, Paraph: U, Paraph: PB, Paraph: MJB, Paraph: DS, Paraph: HRM

ANNEXE 1

Indicateurs retenus pour l'indicateur Développement Durable SE pour Intéressement France (indiqués par une pastille rouge)



Paraph: FS, PS, ARB, HRM, etc.

ANNEXE 3

Tableaux récapitulant les objectifs relatifs à l'année 2026 et les taux de paiement pour chacun des quatre indicateurs

Taux de paiement du critère Développement Durable SE pour Intéressement France

		Développement Durable SE pour Intéressement France		
	Poids	Min	Cible	Max
Atteinte de l'objectif	25%	3,20	4,20	5,20
Pourcentage de paiement		0,275%	0,750%	1,250%

Taux de paiement du critère de l'évolution du taux d'EBITA organique Ajusté / Chiffre d'affaires Groupe

		EBITA Ajusté / CA Groupe		
	Poids	Min	Cible	Max
Atteinte de l'objectif	25%	0,50	0,80	1,10
Pourcentage de paiement		0,275%	0,750%	1,250%

Taux de paiement du critère de la croissance organique des ventes Groupe

		Croissance organique des Ventes		
	Poids	Min	Cible	Max
Atteinte de l'objectif	25%	7,00%	10,00%	13,00%
Pourcentage de paiement		0,275%	0,750%	1,250%

Taux de paiement du critère de l'amélioration du Score de Satisfaction Net (Net Satisfaction Score improvement)

		Amélioration du Score de Satisfaction Net (NSS improvement)		
	Poids	Min	Cible	Max
Atteinte de l'objectif	25%	1,00	3,00	5,00
Pourcentage de paiement		0,275%	0,750%	1,250%

TOTAL	100%	1,10%	3,00%	5,00%
-------	------	-------	-------	-------

ANNEXE 4

Synthèse des objectifs relatifs à l'année 2026 et des taux de paiement de la part Groupe

CRITERES	Poids	Objectifs 2026		
		Min	Cible	Max
Développement Durable SE pour Intéressement France	25%	3,20	4,20	5,20
EBITA Ajusté / CA Groupe	25%	0,50	0,80	1,10
Croissance organique des ventes Groupe	25%	7,00%	10,00%	13,00%
Amélioration du Score de Satisfaction net (Net Satisfaction Score improvement)	25%	1,00	3,00	5,00
Résultat PART GROUPE	100%	1,10%	3,00%	5,00%

ANNEXE 5

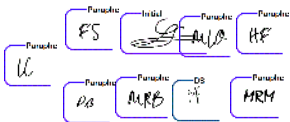
Tableau récapitulant les taux de paiement pour chacun des trois indicateurs composites Locaux

CRITERES	Poids	Min	Cible	Max
Performance Organisation France Opérations	40,0%	0,40%	1,60%	2,00%
Performances industrielle et énergétique	40,0%	0,40%	1,60%	2,00%
Sécurité SEI-SEF	20,0%	0,20%	0,80%	1,00%
Résultat PART LOCALE	100,0%	1,00%	4,00%	5,00%

PERFORMANCE Organisation FRANCE OPERATIONS	Poids	Objectifs 2026		
		Min	Cible	Max
Croissance Organique des Ventes France	35%	2,00%	5,00%	8,00%
Evolution Marge Brute France	35%	+0,00pt	+0,10pt	+0,30pt
Evolution du ratio des Coûts de structure sur les Ventes France (SFC/Sales)	30%	+0,30pt	+0,80pt	+1,20pt
Résultat PERFORMANCE Organisation FRANCE	100,0%			

PERFORMANCES INDUSTRIELLE ET ENERGETIQUE	Poids	Objectifs 2026		
		Min	Cible	Max
Productivité DVC+MBC du périmètre GSC Europe	30%	3,00%	4,50%	5,50%
Productivité DVC+MBC du périmètre ETO Europe	30%	2,20%	3,70%	4,70%
Amélioration de la performance énergétique SEI-SEF	20%	-1,50%	-2,00%	-2,50%
Livraison en temps et en heure (OTDS) GSC Europe	20%	90,00%	93,00%	96,00%
Résultat PERFORMANCES INDUSTRIELLE ET ENERGETIQUE	100%			

SECURITE SEI-SEF	Poids	Objectifs 2026		
		Min	Cible	Max
Security Opportunities (SOR)	70%	0,75	1,25	1,75
Taux d'incident selon reporting CSRD	30%	4,80	4,20	3,60
Résultat SECURITE SEI-SEF	100%			



ANNEXE 6

Définition des critères composant l'Indice de Performance Organisation France Operations

Croissance Organique des Ventes France :

Ce critère correspond à l'évolution Organique du Chiffre d'Affaires de la zone 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 Brute France :

Ce critère correspond à l'évolution de la Marge Brute par rapport à l'année N-1 pour la zone France, définie comme le Chiffre d'Affaires diminué des coûts directement liés aux ventes (coût des ventes / coût des marchandises vendues), avant prise en compte des frais commerciaux, des coûts de structure, des coûts de restructuration, des autres produits et charges exceptionnels ainsi que des amortissements des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions. La Marge Brute est rapportée au Chiffre d'Affaires de la zone France.

Evolution du ratio des coûts de structure / ventes (Support Function Costs « SFC » / Sales) :

Ce critère correspond à l'évolution du ratio par rapport à l'année N-1 entre les coûts de structure (exprimés en valeur négative) de l'organisation France Opérations (Support Function Costs – « SFC ») et le Chiffre d'Affaires réalisé en année N. Les coûts de structure incluent l'ensemble des coûts des fonctions support et administratives indépendamment de l'activité opérationnelle directe, et sont appréciés hors coûts de restructuration exceptionnelle et hors éléments non récurrents.

ANNEXE 7

Définition des critères composant l'indicateur de Performances Industrielle et Energétique

Productivité DVC+MBC du périmètre GSC Europe :

Ce critère mesure la productivité des coûts directs variables (DVC - Direct Variable Cost) et des coûts fixes (MBC - Manufacturing Based Cost) déclarée selon les process et règles définies dans l'AOC handbook (Analysis of Changes), délivrée sur le périmètre de GSC Europe, réconciliée avec les impacts P&L (compte de résultat) du groupe. Ce critère se mesure hors impact de l'inflation des matières premières (RMI).

Productivité DVC+MBC du périmètre ETO Europe :

Ce critère mesure la productivité des coûts directs variables (DVC - Direct Variable Cost) et des coûts fixes (MBC - Manufacturing Based Cost) déclarée selon les process et règles définies dans l'AOC handbook (Analysis of Changes), délivrée sur le périmètre de ETO Europe, réconciliée avec les impacts P&L (compte de résultat) du groupe. Ce critère se mesure hors impact de l'inflation des matières premières (RMI).

OTDS (On Time Delivery Service) GSC Europe :

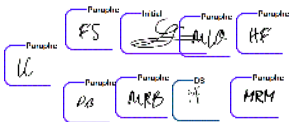
Ce critère mesure l'OTDS sur le périmètre GSC Europe (hors groupe), à l'exclusion du centre de distribution de l'Ukraine (UA DC). Il s'agit d'un indicateur permettant de mesurer la performance interne en termes de livraison, en évaluant le nombre de lignes livrées à temps aux clients. Il repose sur la date de la première livraison contractuelle. Chaque ligne est comptabilisée une seule fois lorsqu'elle atteint cette première date de livraison contractuelle ; en cas de livraison partielle à cette date, elle est considérée comme non livrée à temps. Le calcul ne prend pas en compte le délai de transport jusqu'au client.

$$\%OTD = \frac{\text{Nombre de lignes livrées à temps}}{\text{Nombre total de lignes à livrer}}$$

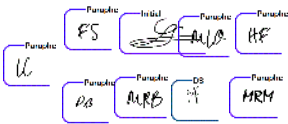
Amélioration de la performance énergétique SEI-SEF :

Ce critère mesure la performance énergétique en pourcentage comparée à l'année référence 2024 sur les sites de SEI-SEF (Conso 2024 > 3 Gwh) suivant la GED001 (directive Groupe pour l'environnement). La liste des sites entrant dans le calcul du critère est précisée ci-dessous. L'année de référence est l'année 2024 ou bien la première année post 2024 dont la consommation est représentative d'une année de fonctionnement normal du site. Les consommations d'énergie prises en compte dans le calcul de la performance énergétique sont corrigées par des facteurs liés au climat et à l'activité. La mesure est renseignée et accessible mensuellement dans l'outil Resource Advisor par les sites concernés et également consultable dans le GSC Sustainable cockpit.

$$\text{Amélioration de la performance énergétique SEI-SEF} = \frac{\text{Consommation d'énergie actuelle SEI-SEF} - \text{Consommation d'énergie de référence SEI-SEF}}{\text{Consommation d'énergie de référence SEI-SEF}} \times 100$$



- 1 Aubenas SEF
- 2 Grenoble-38TEC (Technopole)
- 3 Grenoble-38EQ (Electropole)
- 4 Grenoble SmartEcofit
- 5 MASTER TECH
- 6 Dijon Epirey
- 7 Chartres de Bretagne
- 8 Le Vaudreuil
- 9 Beaumont Le Roger SEF
- 10 Espagnac SEF
- 11 Angoulême Agriers
- 12 Carros Site Horizon SEF
- 13 Le HIVE/Edenn



ANNEXE 8

Définition des critères composant l'indicateur Sécurité SEI-SEF

Taux d'Observation Sécurité (SOR : Safety Opportunity Rate) :

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 constatées par ces collaborateurs 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 un outil global 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. Ce critère est calculé sur le périmètre de SEI-SEF.

Formule de calcul : $SOR = \#SO / (\text{Heures travaillées} / 1850)$

Taux d'incident selon reporting CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) :

Ce critère de Sécurité est une mesure normalisée, quantitative, utilisée pour évaluer, suivre et communiquer la performance d'une entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, conformément à la directive européenne CSRD et aux standards ESRS (notamment ESRS S1-European Sustainability Reporting Standards).

Cet indicateur couvre l'ensemble des incidents du travail, avec ou sans nécessité de traitement médical, auxquels sont exposés tous les salariés de Schneider Electric ainsi que les travailleurs temporaires. Il inclut également, même lorsqu'ils ne sont pas liés au travail, les incidents avec ou sans traitement médical survenus dans le périmètre de contrôle de l'employeur.

En ce qui concerne les sous-traitants de Schneider Electric, seuls les accidents mortels sont enregistrés dans le cadre de cet indicateur. Le taux d'incident selon reporting CSRD correspond au rapport entre le nombre d'événements classés comme relevant des incidents selon reporting CSRD et le nombre total d'heures travaillées. Ce critère est calculé sur le périmètre de SEI-SEF.

Taux d'incident selon reporting CSRD = $(\# \text{ incidents CSRD} / \text{Heures Travaillées}) \times 1000000$

