

- **Statuts des dirigeants mandataires sociaux (décisions des conseils d'administration du 18&19 juin et du 24 octobre 2013)**

*Le conseil d'administration sur proposition du comité de rémunérations-ressources humaines et RSE et statuant en application des dispositions des articles L.225-38 et L.225-42-1 du Code de commerce, à l'unanimité :*

1°) *décide, que M. TRICOIRE sera en droit de recevoir de la société une Indemnité de Départ Contraint dans l'un des cas suivants :*

- (i) révocation, non-renouvellement, ou démission de son mandat de directeur général de la société intervenu dans les 6 mois d'un changement capitalistique significatif notamment susceptible de donner lieu à une modification de la composition du conseil d'administration,*
  - (ii) révocation, non-renouvellement, ou démission de son mandat de directeur général de la société en cas d'inflexion de la stratégie portée et affichée jusqu'alors par l'intéressé, que celle-ci soit ou non consécutive à un changement capitalistique visé ci-dessus,*
  - (iii) révocation, non-renouvellement, ou démission sollicitée de son mandat de directeur général de la société alors que les objectifs Groupe (à distinguer des objectifs individuels) des 4 derniers exercices clos au jour de son départ (incluant les exercices au cours desquels il a exercé les fonctions de Président du Directoire) ont été atteints en moyenne au deux tiers ;*
- *que cette Indemnité de Départ Contraint sera d'un montant maximum de deux fois la moyenne arithmétique de sa rémunération (fixe et variable) annuelle effective (en numéraire à l'exclusion de tout autre élément) des trois dernières années autorisée par le conseil (le « **Montant Maximum** ») ;*
  - *que le bénéfice de l'Indemnité de Départ Contraint sera subordonné, et son montant modulé, en fonction du niveau d'atteinte des objectifs Groupe (à distinguer des objectifs individuels) qui déterminent la part variable de la rémunération de l'intéressé, des 3 derniers exercices clos au jour où le conseil d'administration statue, calculé sur la base de leur moyenne arithmétique (ci-après l' « **Objectif Groupe** »).*

*Qu'ainsi, si l'Objectif Groupe est :*

    - *atteint à moins des deux tiers : aucune indemnité ne sera versée ;*
    - *atteint au deux tiers : il percevra 75 % du Montant Maximum ;*
    - *atteint à au moins 100% : il percevra 100 % du Montant Maximum ;*
    - *atteint entre 66% et 100% : il percevra entre 75% et 100% du Montant Maximum calculé de manière linéaire en fonction du taux d'atteinte (ci-après la « **Condition de Performance** ») ;*
  - *que les indemnités de toute nature qui pourraient être versées par des sociétés du Groupe dans lesquelles M. TRICOIRE exerce des responsabilités, viendront en déduction du montant du par Schneider Electric, étant expressément précisé (i) que de tels versements ne seront admis que pour autant que l'Indemnité de Départ Contraint soit due et (ii) qu'en tout état de cause ils ne pourront pas excéder le montant de l'Indemnité de Départ Contraint définie ci-après ;*
  - *que dans l'hypothèse où la somme du montant auquel il aura droit au titre de tout ce qui précède (le « **Montant de l'Indemnité de Départ Contraint** ») et du total des indemnités de non-concurrence à laquelle M. TRICOIRE aura droit, excéderait le Montant Maximum, le Montant de l'Indemnité de Départ*

*Contraint sera réduit de telle sorte que la somme de ce Montant et des indemnités de non-concurrence n'excède pas le Montant Maximum ;*

- *que le Montant de l'Indemnité de Départ Contraint devra être versé à l'intéressé au plus tard dans les 15 jours de la constatation par le Conseil d'administration de la réalisation de la Condition de Performance ;*
- *que l'Indemnité de Départ Contraint ne sera pas due si le départ de M. TRICOIRE intervient à la suite d'une faute grave ou lourde.*

2°) *décide que M. TRICOIRE qui continue de bénéficier dans ses fonctions de mandataire social du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de Schneider Electric SA qui prévoit, outre la couverture des frais de santé, des garanties en cas d'incapacité, d'invalidité, de décès et de dépendance,*

a) *bénéficiera d'une couverture complémentaire sur les risques maladie, incapacité, invalidité et décès. Cette couverture a les caractéristiques suivantes :*

- *a-1) en cas de maladie ou d'accident entraînant une interruption temporaire ou une invalidité (quelle que soit la catégorie), il aura droit pendant 18 mois au maintien de sa rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le conseil. Il est précisé que (i) ce maintien de rémunération comprend les indemnités servies par la Sécurité Sociale, la société ne versant que le différentiel entre le maintien de rémunération et les indemnités servies par la Sécurité Sociale et que (ii) pendant cette période de 18 mois, ce maintien de rémunération ne se cumule pas avec les indemnités servies par les régimes de prévoyance ou avec les indemnités mises à la charge d'un tiers responsable ou d'une police d'assurance individuelle accident souscrite par la société. A compter de l'expiration des 18 mois, il percevra les indemnités servies par les régimes de prévoyance et les indemnités mises à la charge d'un tiers responsable ou d'une police d'assurance individuelle accident souscrite par la société.*
- *a-2) En cas de décès, les ayants droit du titulaire auront droit à la rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le conseil d'administration pour le mois en cours.*

*Il leur est également garanti un capital-décès égal à six mois de sa rémunération (moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable versée au cours des douze derniers mois de présence) autorisée par le conseil d'administration.*

*Le capital-décès prévu ci-dessus est cumulable avec les allocations de même nature provenant des régimes de prévoyance quels qu'ils soient ou de contrats d'assurance-décès ou d'invalidité souscrits par la Société ;*

- b) *bénéficiera de polices d'assurance assurant le versement à lui ou à ses ayant-droits (i) un capital en cas d'invalidité permanente ou de décès à la suite d'un accident, (ii) un capital en cas d'attaque cardiaque ou de rupture d'anévrisme, (iii) un capital en cas d'invalidité ou de décès à la suite d'un accident de voiture dans le cadre d'un usage professionnel ;*
- c) *ces droits de prévoyance et d'assurance visés en a) et b) ci-dessus sont subordonnés, en application des dispositions de l'article L.225-42-1 du Code de commerce, à l'atteinte de l'une ou l'autre des conditions de performance suivantes : la moyenne du résultat net des cinq derniers exercices précédant l'évènement est positive ou la moyenne du montant du cash flow libre des cinq derniers exercices précédant l'évènement est positive.*

3°) *décide que :*

- *M. TRICOIRE ne perdra pas le bénéfice des attributions gratuites d'actions de performance dont il a bénéficié au titre des plans n°13, 15 et 16 en cas de Départ Contraint pendant la période d'acquisition des actions,*
  - *M. TRICOIRE ne perdra pas le bénéfice des options d'actions dont il a bénéficié au titre des plans n° 27, 28, 30, 31 et 33 en cas de Départ Contraint avant d'avoir exercé lesdites options,*
  - *S'agissant des plans à venir d'attributions gratuites d'actions et d'options d'actions dont il viendrait à bénéficier après la date des présentes, il ne perdra pas le bénéfice des attributions gratuites d'actions et des options d'actions dont il aura bénéficié en cas de départ contraint pendant la période d'acquisition ou avant d'avoir exercé lesdites options,*
  - *Etant toutefois précisé que ce qui précède ne sera applicable que si la moyenne arithmétique du taux d'atteinte des objectifs Groupe (à distinguer des objectifs individuels), qui déterminent la part variable de la rémunération de M. TRICOIRE des 3 derniers exercices clos au moment de son départ, est au moins égale au deux tiers de l'objectif et que le départ de M. TRICOIRE n'intervient pas à la suite d'une faute grave ou lourde.*
- 4°) *décide la conclusion d'un accord de non-concurrence entre la Société et M. TRICOIRE :*
- [...] - En contrepartie de cette obligation, la Société s'engage à lui verser, pendant la durée [d'un an] de l'accord, une indemnité mensuelle spéciale égale à 6/10 de la moyenne de sa rémunération brute (moyenne mensuelle de la rémunération brute totale (fixe et variable cible) au cours des douze derniers mois de présence).*
- *Le conseil se prononcera sur l'application ou non de l'accord de non concurrence lors du départ de M. TRICOIRE, à moins que ce départ ne résulte d'une démission volontaire (hors Départ Contraint) et pour autant que M. TRICOIRE :*
    - *ait satisfait aux conditions de performance qui subordonnent le versement de l'Indemnité de Départ Contraint, et*
    - *ne soit pas ou ne sera pas en droit ou en situation de cumuler l'indemnité de non concurrence avec le versement d'une retraite.*
- Dans tous les autres cas (Départ Contraint, démission ne remplissant pas les conditions ci-dessus, ...), le conseil se prononcera, au plus tard dans les huit jours du départ de M. TRICOIRE, sur l'application ou non de la clause de non concurrence. (La rédaction de ce paragraphe résulte d'une délibération du conseil du 24 octobre 2013).*
- *Il est précisé en tant que de besoin que le bénéfice de cette indemnité n'est pas soumis à condition de performance, celle-ci compensant l'atteinte à la liberté du travail de M. TRICOIRE, et que le présent engagement n'est pas régi par la convention collective applicable aux cadres de la Société, cet engagement étant pris en dehors de tout contrat de travail. L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de l'obligation, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.*
- 5°) *décide que M. TRICOIRE qui bénéficiait en tant que président du directoire des régimes ancien et nouveau de retraite supplémentaire à prestations définies -article 39- des dirigeants du Groupe soumis au régime français de sécurité sociale conservera le bénéfice de ces régimes.*
- Au cas où M. TRICOIRE serait amené à percevoir une Indemnité de Départ Contraint alors qu'il a la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits*

à retraite, son droit à bénéficier d'un complément de retraite aux termes du régime -article 39- (régimes ancien et nouveau) est différé de deux ans.

Le conseil prend acte de l'accord donné par M. TRICOIRE pour la conclusion de l'accord de non concurrence visé au 4°) ci-dessus.

Conformément aux dispositions des articles L.225-38 et suivants du Code de commerce, M. TRICOIRE n'a pas pris part au vote. Avis de ces accords et engagements sera donné aux commissaires aux comptes.

Le conseil d'administration sur proposition du comité de rémunérations, ressources humaines & RSE et statuant en application des dispositions des articles L.225-38 et L.225-42-1 du Code de commerce, à l'unanimité :

1°) décide, que M. BABEAU sera en droit de recevoir une Indemnité de Départ Contraint dans l'un des cas suivants :

- (i) rupture de son contrat de travail avec Schneider Electric Industries SAS et/ou de son mandat de gérant de Schneider Electric Services International SPRL, à la suite de la révocation, du non-renouvellement, ou de la démission de son mandat de directeur général délégué de la société intervenu dans les 6 mois d'un changement capitalistique significatif de la société notamment susceptible de donner lieu à une modification de la composition du conseil d'administration,
  - (ii) rupture de son contrat de travail avec Schneider Electric Industries SAS et/ou de son mandat de gérant de Schneider Electric Services International SPRL, à la suite de la révocation, du non-renouvellement, ou de la démission de son mandat de directeur général délégué de la société en cas d'inflexion de la stratégie portée et affichée jusqu'alors par l'intéressé, que celle-ci soit ou non consécutive à un changement capitalistique visé ci-dessus,
  - (iii) rupture de son contrat de travail avec Schneider Electric Industries SAS et/ou de son mandat de gérant de Schneider Electric Services International SPRL, à la suite de la révocation, du non-renouvellement, ou de la démission sollicitée de son mandat de directeur général délégué de la société alors que les objectifs Groupe (à distinguer des objectifs individuels) des 4 derniers exercices clos au jour de son départ (incluant les exercices au cours desquels il a exercé les fonctions de membre du Directoire) ont été atteints en moyenne au deux tiers.
- que cette Indemnité de Départ Contraint sera d'un montant maximum de deux fois la moyenne arithmétique de sa rémunération (fixe et variable) annuelle effective (en numéraire et à l'exclusion de tout autre élément) des trois dernières années autorisée par le conseil (le « **Montant Maximum** ») en ce compris les indemnités de toute nature incluant l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement à laquelle M. BABEAU aurait le cas échéant droit en vertu de son contrat de travail, étant précisé que de tels versements ne seront admis que pour autant que l'Indemnité de Départ Contraint soit due et en tout état de cause ils ne pourront pas excéder le montant de l'Indemnité de Départ Contraint définie ci-après ;
  - que le bénéfice de l'Indemnité de Départ Contraint sera subordonné, et son montant modulé, en fonction du niveau d'atteinte des objectifs Groupe (à distinguer des objectifs individuels) qui déterminent la part

variable de la rémunération de l'intéressé, des 3 derniers exercices clos au jour où le conseil statue, calculé sur la base de leur moyenne arithmétique (ci-après l' « Objectif Groupe »). En tout état de cause, le montant de l'Indemnité de Départ Contraint calculée conformément aux règles ci-dessus, ne saurait être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

Qu'ainsi, si l'Objectif Groupe est :

- atteint à moins des deux tiers : aucune indemnité ne sera versée ;
- atteint au deux tiers : il percevra 75 % du Montant Maximum ;
- atteint à au moins 100% : il percevra 100 % du Montant Maximum ;
- atteint entre 66% et 100% : il percevra entre 75% et 100% du Montant Maximum calculé de manière linéaire en fonction du taux d'atteinte (ci-après la « **Condition de Performance** ») ;
- que dans l'hypothèse où la somme du montant auquel M. BABEAU aura droit au titre de tout ce qui précède (le « **Montant de l'Indemnité de Départ Contraint** ») et le montant des indemnités de non-concurrence auxquelles M. BABEAU aura droit, excéderait le Montant Maximum, le Montant de l'Indemnité de Départ Contraint sera réduit de telle sorte que la somme de ce Montant et des indemnités de non-concurrence n'excède pas le Montant Maximum ;
- qu'en tout état de cause, l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement à laquelle M. BABEAU pourrait le cas échéant prétendre en application de la loi, ne saurait en aucun cas être réduite. Il en sera de même s'agissant des indemnités de non-concurrence ;
- que le Montant de l'Indemnité de Départ Contraint devra être versé à l'intéressé au plus tard dans les 15 jours de la constatation par le conseil d'administration de la réalisation de la Condition de Performance ;
- que l'Indemnité de Départ Contraint ne sera pas due si le départ de M. BABEAU intervient à la suite d'une faute grave ou lourde ou dans le cadre d'un licenciement pour faute grave ou lourde ;
- que l'Indemnité de Départ Contraint se substitue aux indemnités contractuelles autre que l'indemnité de non-concurrence auxquelles pouvaient prétendre M. BABEAU au titre de son contrat de travail et de la convention de gérance conclue avec les sociétés Schneider Electric Industries SAS et Schneider Electric Services International SPRL auxquelles M. BABEAU renonce expressément ;

2°) autorise M. BABEAU, qui bénéficie en tant que salarié de Schneider Electric Industries SAS du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de cette société qui prévoit, outre la couverture des frais de santé, des garanties en cas d'incapacité, d'invalidité, de décès et de dépendance, à bénéficier :

- a) d'une couverture complémentaire sur les risques maladie, incapacité, invalidité et décès prévus par son contrat de travail avec Schneider Electric Industries SAS. Cette couverture a les caractéristiques suivantes :
  - a-1) en cas de maladie ou d'accident entraînant une interruption temporaire ou une invalidité (quelle que soit la catégorie), il aura droit pendant 18 mois au maintien de sa rémunération fixe et variable cible autorisée par le conseil d'administration. Il est précisé que (i) ce maintien de rémunération comprend les indemnités servies par la Sécurité Sociale, Schneider Electric Industries SAS ne versant que le différentiel entre le maintien de rémunération et les indemnités servies par la Sécurité Sociale et que (ii) pendant cette période de 18

mois, ce maintien de rémunération ne se cumule pas avec les indemnités servies par les régimes de prévoyance ou avec les indemnités mises à la charge d'un tiers responsable ou d'une police d'assurance individuelle accident souscrite par Schneider Electric Industries SAS. A compter de l'expiration des 18 mois, il percevra les indemnités servies par les régimes de prévoyance et les indemnités mises à la charge d'un tiers responsable ou d'une police d'assurance individuelle accident souscrite par Schneider Electric Industries SAS.

- a-2) En cas de décès, les ayants droit du titulaire auront droit à la rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le conseil d'administration pour le mois en cours.

Il leur est également garanti un capital-décès égal à six mois de sa rémunération (moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable versée au cours des douze derniers mois de présence) autorisée par le conseil.

Le capital-décès prévu ci-dessus est cumulable avec les allocations de même nature provenant des régimes de prévoyance quels qu'ils soient ou de contrats d'assurance-décès ou d'invalidité souscrits par Schneider Electric Industries SAS ;

- b) de polices d'assurance assurant le versement à lui ou à ses ayant-droits (i) un capital en cas d'invalidité permanente ou de décès à la suite d'un accident, (ii) un capital en cas d'attaque cardiaque ou de rupture d'anévrisme, (iii) un capital en cas d'invalidité ou de décès à la suite d'un accident de voiture dans le cadre d'un usage professionnel ;
- c) Ces droits de prévoyance et d'assurance visés en a) et b) ci-dessus sont subordonnés, en application des dispositions de l'article L.225-42-1 du Code de commerce, à l'atteinte de l'une ou l'autre des conditions de performance suivantes :
  - la moyenne du résultat net des cinq derniers exercices précédant l'évènement est positive ou
  - la moyenne du montant du cash flow libre des cinq derniers exercices précédant l'évènement est positive.

3°) décide que :

- M. BABEAU ne perdra pas le bénéfice des attributions gratuites d'actions de performance dont il a bénéficié au titre des plans n°13 et 15 en cas de Départ Contraint pendant la période d'acquisition des actions,
  - M. BABEAU ne perdra pas le bénéfice des options d'actions dont il a bénéficié au titre des plans n° 32 et 33 en cas de Départ Contraint avant d'avoir exercé lesdites options,
  - S'agissant des plans à venir d'attributions gratuites d'actions et d'options d'actions dont il viendrait à bénéficier après la date des présentes, il ne perdra pas le bénéfice des attributions gratuites d'actions et des options d'actions dont il aura bénéficié en cas de départ contraint pendant la période d'acquisition ou avant d'avoir exercé lesdites options,
  - Etant toutefois précisé que ce qui précède ne sera applicable que si la moyenne arithmétique du taux d'atteinte des objectifs Groupe (à distinguer des objectifs individuels), qui déterminent la part variable de la rémunération de M. BABEAU des 3 derniers exercices clos au moment de son départ, est au moins égale au deux tiers de l'objectif et que le départ de M. BABEAU n'intervient pas à la suite d'une faute grave ou lourde ou dans le cadre d'un licenciement pour faute grave ou lourde.
- 4°) autorise la poursuite de l'accord de non-concurrence conclu par M. BABEAU au titre de son contrat de travail avec Schneider Electric Industries SAS :

[...] - En contrepartie de cette obligation, dans tous les cas de départ autre que le licenciement, M. BABEAU recevra, pendant la durée [d'un an] de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne de sa rémunération brute (moyenne mensuelle de la rémunération brute de base et du bonus versé au cours des douze derniers mois de présence) autorisée par le conseil d'administration.

- Dans le cas de licenciement, cette indemnité mensuelle sera portée à 6/10 de cette rémunération tant M. BABEAU n'aura pas retrouvé un nouvel emploi et ce, dans la limite de la durée de non-concurrence.
- Le conseil se prononcera sur l'application ou non de l'accord de non M. BABEAU, à moins que ce départ ne résulte d'une démission volontaire (hors Départ Contraint) et pour autant que M. BABEAU :
  - ait satisfait aux conditions de performance qui subordonnent le versement de l'Indemnité de Départ Contraint, et
  - ne soit pas ou ne sera pas en droit ou en situation de cumuler l'indemnité de non concurrence avec le versement d'une retraite.

Dans tous les autres cas (Départ Contraint, démission ne remplissant pas les conditions ci-dessus, ...), le conseil se prononcera, au plus tard dans les huit jours du départ de M. BABEAU, sur l'application ou non de la clause de non concurrence. (La rédaction de ce paragraphe résulte d'une délibération du conseil du 24 octobre 2013).

- Il est précisé en tant que de besoin que le bénéficiaire de cette indemnité n'est pas soumis à condition de performance, celle-ci compensant l'atteinte à la liberté du travail de M. BABEAU. L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de l'obligation, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

5°) décide que M. BABEAU, qui bénéficie, au titre de son contrat de travail avec Schneider Electric Industries SAS, (i) des régimes ancien et nouveau de retraite supplémentaire à prestations définies -article 39- des dirigeants du Groupe soumis au régime français de sécurité sociale et (ii) des régimes de retraite à cotisations définies -article 83- mis en place pour les dirigeants du Groupe et géré par CARDIF et pour l'ensemble des salariés de Schneider Electric Industries SAS par MALAKOFF-MEDERIC, conservera le bénéfice de ces régimes.

Au cas où M. BABEAU serait amené à percevoir une Indemnité de Départ Contraint alors qu'il a la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits à retraite, son droit à bénéficier d'un complément de retraite aux termes du régime -article 39- (régimes ancien et nouveau) et des régimes -article 83- est différé de deux ans.

6°) autorise la modification du contrat de travail et de la convention de gérance respectivement conclu par M. BABEAU avec Schneider Electric Industries SAS et Schneider Electric Services International SPRL ainsi que la conclusion d'un avenant aux polices d'assurances pour la mise en œuvre de son statut.

Le conseil prend acte que M. BABEAU a donné son accord sur les éléments de son statut ci-dessus.

Avis de ces accords et engagements sera donné aux commissaires aux comptes.