

Document d'Enregistrement Universel
Rapport financier et développement durable

Progrès et
développement durable
pour tous

20
20

se.com

Life Is On

Schneider
Electric



Rapport Stratégique

0. Introduction

Notre Raison d'être	1
En bref	2
Message de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	4
Entretien avec Hilary Maxson, Directrice générale Finances	7
Indicateurs financiers clés de 2020	8
Perspectives	10
Impact en matière de développement durable	12
Modèle d'affaires	14
Stratégie	16
Notre impact	18
Notre équipe dirigeante	20

1. Stratégie du Groupe : opportunités et risques

1. Tendances et opportunités	24
2. Notre focus client	26
3. Raison d'être	28
4. Gestion de l'énergie	30
5. Automatismes Industriels	32
6. Transformation numérique	34
7. Vision des collaborateurs	36
8. Comment nous gérons les risques	38
9. Facteurs de risques	49

2. Développement Durable

1. Une démarche développement durable au coeur de la stratégie	72
2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique	96
3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale	118
4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs	144
5. Schneider Electric, entreprise citoyenne	170
6. Méthodologie et audit des indicateurs	185
7. Indicateurs	200

Rapport sur le gouvernement d'entreprise

3. Rapport sur le gouvernement d'entreprise IRFA

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise	215
2. Rapport sur les rémunérations	264

Comptes

4. Comptes consolidés au 31 décembre 2020 IRFA

1. Compte de résultat consolidé	302
2. Tableau des flux de trésorerie consolidés	304
3. Bilan consolidé	305
4. État de variation des capitaux propres	307
5. Annexes aux comptes consolidés	308
6. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	354

5. Comptes sociaux IRFA

1. Bilan	362
2. Compte de résultat	364
3. Annexes aux comptes sociaux	365
4. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels	374
5. Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2020	377
6. Filiales et participations	378
7. Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années	380

Informations Investisseurs

6. Informations sur la Société et son capital

1. Renseignements sur la Société	384
2. Droits et obligations des actionnaires	385
3. Capital	388
4. Actionnariat	394
5. Intéressement du personnel – Actionnariat salarié	395
6. Bourse	396
7. Relations investisseurs	397

7. Assemblée Générale IRFA

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires	400
2. Rapports spéciaux des commissaires aux comptes	422

8. Responsables du Document d'Enregistrement Universel et du contrôle des comptes

Responsables du Document d'Enregistrement Universel	430
Responsables du contrôle des comptes	431
Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel	432
Table de concordance du Rapport Financier Annuel	434
Table de concordance du Rapport de Gestion	435



Le Document d'Enregistrement Universel a été déposé le 23 mars 2021 auprès de l'AMF, en tant qu'autorité compétente au titre du règlement (UE) n°2017/1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

Le Document d'Enregistrement Universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de valeurs mobilières ou de l'admission de valeurs mobilières à la négociation sur un marché réglementé s'il est approuvé par l'AMF ainsi que ses éventuels amendements, et une note relative aux valeurs mobilières et le résumé approuvés conformément au règlement (UE) 2017/1129.

Ce Document d'Enregistrement Universel est une reproduction de la version officielle du Document d'Enregistrement Universel qui a été établie au format ESEF (*European Single Electronic Format*) et qui inclut le Rapport Financier Annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 et est disponible sur le site internet de l'AMF (www.amf-france.org) ainsi que sur celui de la Société (www.se.com).

Notre raison d'être est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous.

Chez Schneider Electric, cette ambition s'appelle :

Life Is n



Découvrez notre raison d'être en page 28 

En bref

Nos performances

Une année signature : 2020 a été une année à la fois solide et décisive sur le plan financier, témoin de notre capacité d'adaptation et notre résilience.

25,2 Md€

Chiffre d'affaires

-4,7 % organique

3,7 Md€

Cash-flow libre

taux de génération de 159 %

15,6 %

Marge d'EBITA ajusté

+20 pts organique

2,60 €

Dividende proposé par action

+2 %

2,6 Md€

Résultat net ajusté*

-4,4 %

118,3 €

Cours de l'action (au 31 décembre 2020)

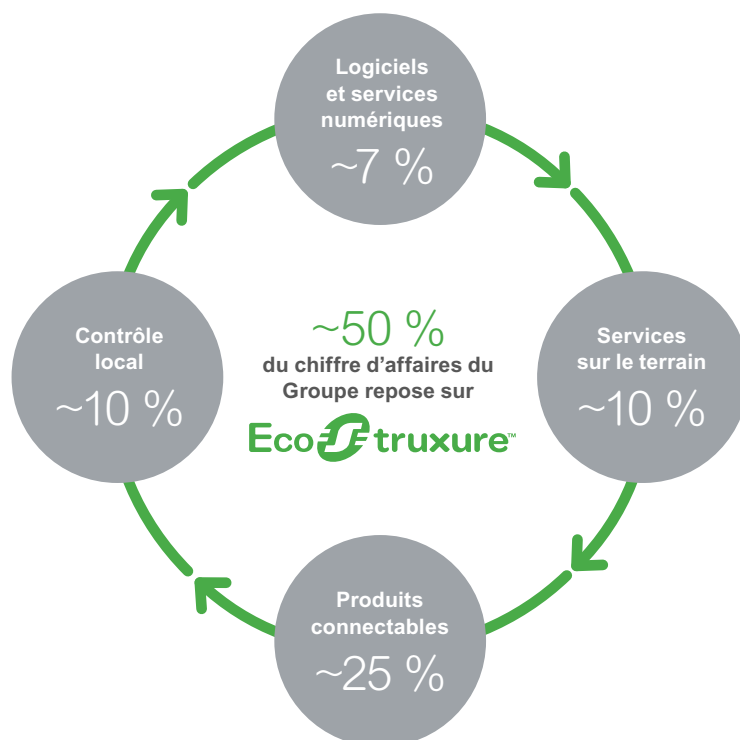
~72 %

Chiffre d'affaires vert**

134 millions de tonnes

CO₂ économisé pour les clients

Offres digitales et services pour des gains d'efficacité tout au long du cycle de vie



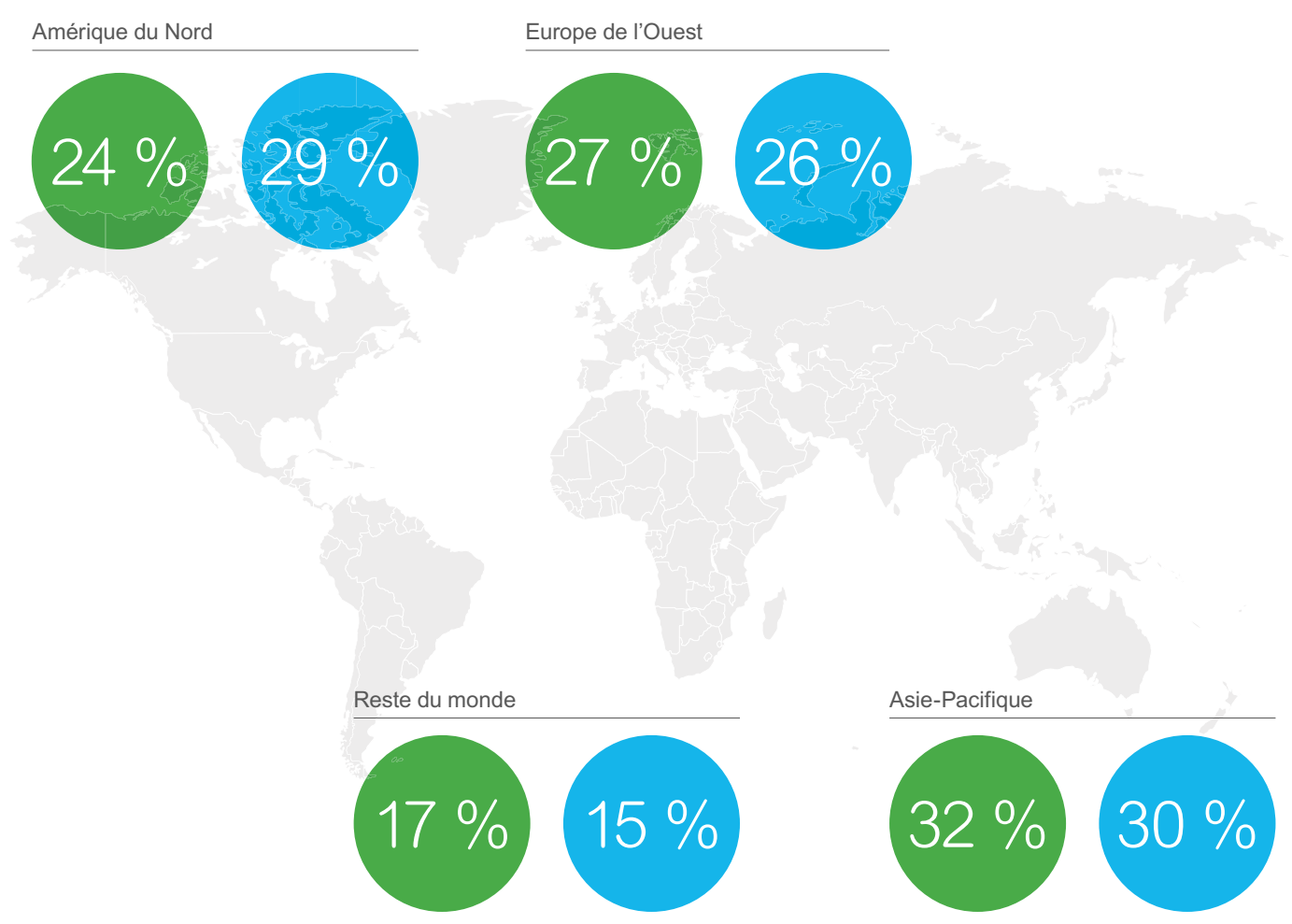
* En 2019, le Groupe a changé sa définition de résultat net ajusté, qui comprend l'EBITA ajusté, l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions (hors dépréciation d'actifs), les produits et pertes financières nettes, les charges fiscales sur les montants susmentionnés au taux effectif d'imposition (hors éléments non récurrents), le résultat net des activités non poursuivies et la part du résultat des participations, après déduction des intérêts minoritaires. Cette définition permet de refléter celui-ci avec plus de transparence et en lien direct avec les états financiers.

** Le chiffre d'affaires vert (*Green Revenues*) est attribué aux ventes d'offres qui apportent aux clients de l'efficacité en termes d'énergie, de climat ou de ressources, sans pour autant avoir d'incidence dommageable sur l'environnement. Il est réparti entre quatre catégories décrites à la page 99.

Notre activité

● Pourcentage de collaborateurs par région en 2020

● Pourcentage du chiffre d'affaires par région en 2020



128 000+

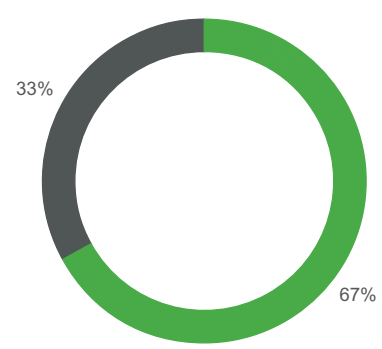
collaborateurs dans plus de 100 pays

~5 %

du chiffre d'affaires consacrés à l'innovation

Répartition globale de la main-d'œuvre selon le genre

- Hommes
- Femmes



Message de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général

Notre mission : être votre partenaire digital, au service du développement durable et de l'efficacité

Jean-Pascal Tricoire
Président-Directeur général



2020 a été une année exceptionnelle, impactée dans tous ses aspects par le COVID-19, et malgré cela une année où nous aurons délivré une performance très solide, et aurons accéléré la mise en œuvre de notre stratégie.

Alors que la pandémie de COVID-19 continue de perturber le monde qui nous entoure, nous avons constaté un renforcement des courants profonds de transformation de notre industrie.

Réalisons-le : nous avons appris à vivre avec le virus. Nous avons dû changer, nous adapter et aujourd'hui nous vivons et travaillons différemment, avec une utilisation infiniment plus forte des moyens digitaux. Mais 2020 ne se limite pas à la pandémie : nous avons également vécu des bouleversements sociaux et des tensions géopolitiques, nous avons vu la conclusion du Brexit, une accélération des technologies et de l'innovation, comme les véhicules électriques et la 5G, ainsi qu'une montée des engagements pour combattre le changement climatique.

Pour Schneider Electric, 2020 a été une année exceptionnelle. Nous avons changé plus que nous ne le pensions possible, tout en restant fidèles à notre mission.

Nous avons atteint notre objectif et réalisé notre mission

Notre priorité absolue en 2020 a été la santé et la sécurité de nos collaborateurs et des communautés dans lesquelles nous opérons. Nous avons accompagné et soutenu notre écosystème, nos clients, nos partenaires et tous ceux qui nous entourent en mettant en place des politiques dédiées. Nous avons également lancé le fonds *Tomorrow Rising*, qui finance plus de 70 projets locaux de soutien aux actions de réponse, de résilience et de relance des communautés dans plus de 60 pays.

Notre raison d'être est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, en conciliant progrès et développement durable pour tous. Chez Schneider cette ambition s'appelle : « Life is On », et cela n'a jamais été aussi vrai qu'en 2020, car nous avons assuré la continuité de fonctionnement de nombreuses infrastructures critiques, telles que les réseaux d'électricité et d'eau, les hôpitaux, les centres de données, les usines, notamment pharmaceutiques, et les chaînes du froid. Nous avons été reconnus comme prestataire de services essentiels

pour de nombreux secteurs, dans plus de 90 pays, et, à ce titre, les autorités nous ont demandé de continuer nos activités de production et de service. Nos équipes ont fait la preuve de leur engagement et ont continué de servir nos clients. En quelques jours, nous avons fait basculer nos centres de service clientèle en télétravail à la maison. Nous avons pu aider nos clients à réduire les risques dans leurs activités et à opérer à distance grâce à nos solutions digitales. Nos usines de fabrication ont continué de fonctionner, ce qui nous a permis de répondre aux besoins essentiels des installations critiques qui utilisent nos technologies.

2020 a confirmé notre profonde conviction que c'est la valeur des collaborateurs qui fait la valeur de l'entreprise.

En 2020, nous avons fait preuve de résilience, réalisant une performance solide, tout en préparant l'avenir.

2020 restera une année de transformation accélérée, dont la signature est :

1. Une performance très résiliente, malgré des marchés difficiles ;
2. Des acquisitions stratégiques, qui préparent notre avenir ;
3. Une augmentation de notre impact et ambition en matière de développement durable et de responsabilité sociale ; et
4. Une revue totale de notre façon de travailler en un temps record pour nous adapter aux conditions.

Des performances commerciales résilientes

Cette année de crise a prouvé que l'exécution de notre stratégie et le repositionnement de Schneider Electric ces 15 dernières années, nous ont rendus plus résilients. Par rapport à la crise financière mondiale de 2009, où notre chiffre d'affaires avait reculé de 15,7 % et notre rentabilité de -310 points de base par rapport à 2008 ; en 2020 nous nous sommes montrés beaucoup plus résilients. Nous avons réussi à générer une performance commerciale solide, avec un chiffre d'affaires de 25,2 milliards d'euros (-4,7 % par rapport à l'année précédente), une marge brute à son plus haut niveau en douze ans à 40,4 %, une marge d'EBITA ajusté en progression organique de +20 points de base, et un *cash-flow* libre record de 3,7 milliards d'euros, témoin de notre qualité d'exécution. Les activités, gestion de l'énergie et d'automatismes industriels, ont toutes les deux affiché une très bonne rentabilité et toutes les régions ont contribué au rebond du second semestre.

Notre transformation vers le digital et les services, notre leadership dans le développement durable, et la mise en place d'une organisation multipolaire ont eu un impact positif sur les performances du Groupe en 2020.

Nous avons constaté une évolution majeure dans l'adoption par nos clients de nos solutions en faveur de la digitalisation et du développement durable. Le nombre de produits Schneider connectés par nos clients à nos services a augmenté de près de 50%, malgré la crise, et nos logiciels et services, qui représentent désormais 17 % de notre chiffre d'affaires, ont enregistré une croissance plus forte de six points de base que le reste du Groupe. Notre activité liée aux solutions digitales et à EcoStruxure™, comprenant les logiciels, les systèmes de contrôle, les produits connectés et les services, représente désormais plus de 50 % de notre activité totale et confirme son rôle de moteur de notre croissance.

L'exécution accélérée de notre stratégie, qui consiste à proposer plus de produits, plus de services, plus de logiciels et à professionnaliser la livraison de nos systèmes, a contribué à cette solide résilience. Au second semestre, nous avons renoué avec la croissance et vendu plus de services, de solutions digitales et de produits qu'en 2019, en collaboration avec notre réseau inégalé de partenaires.

Nous avons misé sur notre organisation et notre modèle multi-local pour nous adapter au plus près avec rapidité et réactivité aux conditions locales spécifiques liées à l'épidémie, tout en nous appuyant sur notre présence mondiale. Nous sommes convaincus que faire confiance aux équipes locales et leur donner les moyens d'agir sont la manière la plus efficace de faire face aux imprévus et de définir rapidement des solutions innovantes et adaptées. Notre chaîne logistique s'est redressée rapidement et ses performances, en termes de service client, de développement durable et de digitalisation, ont été reconnues en 2020 par Gartner au quatrième rang mondial et au premier rang européen.

Nous avons préparé notre avenir et réalisé des acquisitions stratégiques

Grâce à cette solide performance, nous avons pu continuer à investir pour l'avenir et poursuivre, en même temps, notre politique de dividendes progressifs pour les actionnaires pour la onzième année consécutive.

Nous avons agi de manière décisive pour accélérer notre processus de transformation. Nous avons finalisé l'acquisition des activités électrique et automatismes de Larsen & Toubro, posant ainsi les bases d'un développement renforcé en Inde et y créant un nouveau pôle mondial allant de la R&D à la production. Nous avons également conclu des opérations stratégiques dans le secteur des logiciels, avec la réalisation des acquisitions de RIB Software, pour accélérer la transformation digitale du secteur de la construction, et de ProLeiT, pour renforcer nos capacités d'automatisation dans le secteur agroalimentaire. Nous avons réalisé un investissement stratégique dans Planon, pour élargir nos capacités digitale / cloud dans le domaine de la construction et de la gestion des installations, proposé l'acquisition d'ETAP pour former une suite unique d'outils de conception électrique, et nous avons apporté notre soutien à l'acquisition prévue d'OSIsoft par AVEVA. Nous sommes ainsi idéalement positionnés pour répondre aux besoins logiciels de nos clients tout au long du cycle de vie de leurs projets et installations.

« En 2020, nous avons accéléré et préparé l'avenir. »

« Nos clients sollicitent nos solutions pour un monde tout digital et tout électrique, des transitions que nous accompagnons avec plus de produits, plus de logiciels, plus de services et de systèmes. »

Notre mission est d'être le partenaire digital de nos clients au service du développement durable et de l'efficacité, et d'apporter la digitalisation comme outil d'efficacité et de collaboration dans les logements, les bâtiments, les centres de données, les villes et leurs infrastructures, ainsi que bien sûr, dans l'industrie. Depuis des années, nous élaborons et nous renforçons constamment une offre complète permettant l'émergence d'un monde plus digital et plus électrique. Nous offrons une proposition de valeur unique en termes d'efficacité qui repose sur quatre d'intégrations. Premièrement, nous permettons l'intégration de l'énergie et des automatismes pour une utilisation optimisée de l'énergie et des ressources. Deuxièmement, nous connectons tous les éléments ; de l'atelier ou du terrain au cloud, au sein de notre architecture EcoStruxure™, assurant ainsi la transparence de chaque installation et mettant les données à la disposition de ceux qui en ont besoin, qu'ils soient opérateurs ou managers. Troisièmement, nous nous appuyons sur une suite entièrement intégrée de logiciels pour accompagner l'intégration du cycle de vie d'une installation, autour de son jumeau digital, de la conception et la construction, jusqu'à l'exploitation et la maintenance. Enfin, la digitalisation nous permet de passer d'une gestion traditionnelle de l'entreprise site par site, à une gestion holistique et intégrée au niveau global de l'entreprise, et de faire bénéficier nos clients de tout le potentiel de leur taille.

Chez Schneider Electric, nous innovons sans relâche pour nos clients, en termes de technologie de méthodes de travail. Nous avons lancé de nouvelles innovations, telles qu'EcoStruxure™ Automation Expert, et nos tableaux de distribution électrique SM AirSeT permettant d'éliminer le SF₆ de nos systèmes. En 2021, plus de 20 nouvelles offres innovantes seront disponibles. En 2020, notre activité de commerce électronique a progressé de plus de 20 % sur l'année et représente désormais 25 % de notre activité de distribution.

De nouveaux objectifs en matière de développement durable

2020 a été une année où le monde entier a réalisé l'importance de faire que notre développement soit durable. Nous avons réalisé, en luttant contre la COVID-19, que le changement climatique est le prochain risque naturel majeur, avec un impact potentiel encore plus grave que la pandémie sur nos vies. Les entreprises se mobilisent. Aujourd'hui, plus de 370 entreprises ont rejoint la Coalition des entreprises du Pacte mondial des Nations Unies pour 1,5 °C et de nombreuses autres alliances se forment. Les gouvernements s'engagent, comme en témoignent le Green Deal pour l'Europe, les objectifs de la Chine qui entend atteindre son pic d'émissions en 2030 et le retour des USA dans l'Accord de Paris. Sans doute l'un des plus puissants catalyseurs est le changement récent des investisseurs et des actionnaires qui demandent de plus en plus, aux conseils d'administration et aux chefs d'entreprises, des comptes sur les résultats extra-financiers et la définition d'objectifs de neutralité carbone.

Message de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général

Chez Schneider Electric, le développement durable est au cœur de tout ce que nous faisons, conformément à notre raison d'être. Nous renforçons notre position de partenaire en matière de réduction des émissions de carbone et relevons nos objectifs en matière d'ESG, autrement dit les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. **Nous avons ainsi affecté davantage de ressources à notre activité Développement durable et à nos services de conseil** pour aider nos clients et partenaires à évoluer dans cet univers et les accompagner sur la voie de la décarbonisation, en ayant un impact positif sur leurs résultats. Nous avons déjà conclu de solides partenariats et, depuis 2018, nous avons permis à nos clients d'économiser 134 millions de tonnes de CO₂.

Nous sommes reconnaissants des classements que nous recevons au niveau international en matière de développement durable, et particulièrement d'avoir été nommé Entreprise la plus durable au monde dans le classement *Corporate Knights' Global 100* en 2021, référencé dans la Liste A du *CDP* depuis dix ans, plébiscité par de nombreux investisseurs ESG du monde entier, cité parmi les sociétés les plus éthiques et salué par une notation 4.0 pour *Glassdoor*. En 2020, nous avons achevé notre programme *Schneider Sustainability Impact 2018-2020*, avec une performance de 9,32 sur 10, supérieure à notre objectif, en dépit de la COVID-19. Nous voulons cependant continuer de nous améliorer et aller encore plus loin. En 2020, nous avons ainsi franchi une nouvelle étape avec six engagements à long terme pour le développement durable, concernant notamment les émissions de carbone (parvenir à la neutralité carbone sur l'intégralité de la chaîne d'ici 2040) et les objectifs de préservation des ressources (zéro perte nette de biodiversité dans nos opérations d'ici 2030), matérialisés par plus de dix objectifs concrets et détaillés. Parmi ceux-ci, nous souhaitons que 80 % de notre chiffre d'affaires soient "vert" d'ici 2025 et nous voulons renforcer la diversité hommes-femmes dans le recrutement (50 %), au niveau du management et dans les équipes de direction. **Le développement durable est un puissant moteur de croissance.**

À conditions exceptionnelles, solutions exceptionnelles

En 2020, nous nous sommes **transformés plus rapidement que jamais et avons adopté de nouvelles façons de travailler**. Nous avons fait preuve de notre réactivité et de notre capacité à changer, tant avec nos clients qu'en interne.

Nous avons innové pour transformer notre façon de travailler :

- Redéploiement de la plus large partie de nos collaborateurs en travail à domicile ;
- Développement des services à distance dans de nombreux domaines ;
- Organisation de plus de 5 600 événements digitaux, 600 000 formations digitales et des centaines de visites digitales d'usines intelligentes, et
- Première assemblée générale des actionnaires sous forme digitale, qui a permis la participation d'un nombre beaucoup plus grand d'actionnaires, d'origine plus diverse, qu'auparavant.

J'ai personnellement échangé avec beaucoup plus de clients, de collaborateurs, d'actionnaires, d'investisseurs et de partenaires qu'au cours d'une année normale. Nous avons renforcé la communication avec nos fournisseurs et distributeurs, et vu l'accélération de l'adoption de nos plateformes de conception collaboratives, tels qu'AVEVA 3D pour le design d'usines et d'infrastructure, IGE-XAO, pour la conception de systèmes électriques, et la plateforme M2 de RIB Software, pour la gestion des projets de construction. Nous avons également modifié profondément et rapidement notre façon de travailler au sein de l'entreprise, en utilisant au maximum notre organisation multipolaire, en nous fiant aux capacités de nos équipes locales et en encourageant un mode de travail hybride domicile / bureau. Cette reconversion rapide n'a été possible que grâce à l'expérience que nous avons acquise par les dix dernières années de travail quotidien sur des outils digitaux entre divers sites mondiaux, où sont réparties nos équipes, et un mode de travail flexible, qui encourageait avant la crise, nos collaborateurs à travailler à partir de leur domicile quelques jours par semaine. Nous avons donc pu nous reconfigurer rapidement lorsque la pandémie a éclaté.

Un mode de fonctionnement plus digital et encore plus décentralisé : l'avenir sera hybride entre ce que nous avons appris et ce que nous faisons auparavant.

Perspectives 2021

2020 a été une année charnière pour la digitalisation et le développement durable. 2021 sera marqué par une forte reprise et un bon dynamisme dans toutes nos régions et dans de nombreux secteurs, avec des opportunités de croissance dans les bâtiments, l'habitat résidentiel, les centres de données, les infrastructures et l'industrie. L'électrification, la digitalisation et le développement durable sont aujourd'hui des enjeux primordiaux pour tous nos clients.

Une année intense d'action et de transformation en 2020 nous permettra de poursuivre l'exécution de notre stratégie en 2021. Grâce à nos marchés finaux, notre portefeuille, notre modèle, notre organisation et notre leadership, nous sommes bien positionnés pour développer notre activité et fournir des solutions digitales efficaces et durables à nos clients. Nous maintenons l'accent sur le déploiement de nos priorités, le repositionnement de notre portefeuille d'activité et notre objectif financier pour 2021 est conforme à notre ambition d'atteindre environ 17 % de marge d'EBITA ajusté d'ici 2022.

La capacité d'adaptation, la réactivité locale et la rapidité sont essentielles. Construisons sur les leçons de 2020 : les crises sont un puissant accélérateur d'apprentissage parce qu'elles ne nous laissent pas le choix. Elles nous rappellent également que nous sommes plus résilients, plus flexibles et plus capables de changement que nous ne le pensons, autant de qualités qu'il convient de continuer à développer et qui constituent également des moteurs puissants d'innovation et de croissance.

Jean-Pascal Tricoire,
Président-Directeur général

Découvrez notre stratégie en page 16 

25,2 Md€

Chiffre d'affaires

Une stratégie cohérente, moteur d'une performance résiliente

Quels ont été les temps forts de la performance de Schneider Electric en 2020 ?

2020 a démontré la solidité de notre *business model* multi-local, notre réactivité et notre capacité à modifier nos méthodes de travail tout en poursuivant nos transformations majeures. Nous terminons l'année 2020 avec un chiffre d'affaires de 25,2 milliards d'euros, en baisse de 4,7 % en organique, soit un chiffre supérieur à nos objectifs externes et aux attentes du marché. Nous avons constaté une forte progression de l'activité au second semestre, en particulier en Chine, en Inde et aux États-Unis, et une amélioration séquentielle dans les principales régions. La demande dans certains segments, tels que les bâtiments résidentiels, les réseaux intelligents et les centres de données, s'est améliorée dans le contexte de la pandémie. La marge brute continue d'évoluer favorablement et a atteint 40,4 %, en amélioration constante ces cinq dernières années, reflétant l'accent mis sur plus de produits, services et logiciels, ainsi que notre effort d'amélioration constante en termes de productivité industrielle, et enfin du fait de l'évolution favorable des matières premières (RMI) et la maîtrise des coûts au cours du cycle. La marge brute a également bénéficié d'un prix net et d'un *mix* positif, facteurs qui devraient se normaliser en 2021. Nous avons amélioré notre marge d'EBITA ajusté de 20 points de base en organique, atteignant 15,6 %. Les acquisitions récentes (L&T, RIB Software et ProLeIT) y ont contribué positivement, le processus d'intégration se déroulant comme prévu. Grâce à cette solide dynamique opérationnelle, associée à une amélioration du coût de financement, notre résultat net ajusté n'a diminué que de 4,4 % en organique.

Notre *cash-flow* libre a atteint un record historique de 3,7 milliards d'euros (comprenant l'impact de la norme IFRS 16), partiellement due à une baisse de l'activité en 2020. Ce niveau de *cash-flow* libre témoigne de notre capacité à convertir notre résultat en liquidités grâce à notre bonne maîtrise du fonds de roulement et nous permet de poursuivre nos investissements stratégiques dans l'innovation. Offrir un rendement à nos actionnaires reste une priorité dans notre stratégie d'allocation du capital et nous avons poursuivi notre politique de progression du dividende pour la 11^{ème} année consécutive. Le dividende proposé en 2020 est en hausse de 2 % et s'élève à 2,60 euros par action.

Pourriez-vous nous faire part de votre ambition à moyen terme d'améliorer la rentabilité opérationnelle du Groupe ; quels en sont les principaux leviers ?

Nous sommes bien positionnés, à la fois stratégiquement et financièrement, pour générer une croissance solide et rentable tout au long du cycle économique, avant tout grâce à notre stratégie cohérente, axée sur l'efficacité, la fiabilité et le développement durable que nous apportons à nos clients, de plus en plus par le biais de solutions digitales. Par ailleurs, nous sommes bien positionnés sur nos marchés finaux, avec un portefeuille complet afin de bénéficier de la croissance dans le monde de l'après-COVID-19.

Mi-2020, nous avons réaffirmé nos ambitions à moyen terme : une croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre +3 % et +6 %, une marge d'EBITA ajusté d'environ 17 % d'ici 2022 et un *cash-flow* libre d'environ trois milliards d'euros en moyenne au travers du cycle. Afin d'améliorer la rentabilité, le Groupe prévoit une combinaison de croissance organique, de simplification et d'efficacité organisationnelles, de productivité continue et d'optimisation du portefeuille.

Quelles sont les perspectives pour Schneider Electric en 2021 ?

En 2021, notre priorité est de continuer d'offrir une croissance rentable. Nous prévoyons que cette performance solide et durable



Hilary Maxson
Directrice générale Finances

sera obtenue grâce à la combinaison d'une croissance du chiffre d'affaires – nous visons une croissance organique de celui-ci comprise entre +5 % et +8 % – et une hausse organique de la marge d'EBITA ajusté comprise entre +60 et +100 points de base. Cela implique une marge d'EBITA ajusté d'environ 16,1 % à 16,5 % pour 2021 (incluant un effet *scope* incluant les transactions clôturées en 2020 et les effets de change par rapport aux estimations actuelles).

Pouvez-vous nous en dire davantage sur ce qui, selon vous, contribuera à la réussite future de Schneider Electric notamment après les défis de 2020 ?

Bien que nous soyons très décidés à atteindre nos objectifs à court terme, nous sommes déterminés à préparer le Groupe pour le moyen et long terme. Nous sommes convaincus que la priorité que nous accordons à la fois à des produits plus connectés et plus écologiques, mais aussi au développement d'offres digitales et des services, y compris ceux qui sont liés au développement durable, contribuera à la croissance au cours des prochaines années. En 2020, forts de notre réactivité et de notre solide profil de trésorerie, nous avons maintenu nos investissements dans la R&D stratégique et également conclu ou proposé plusieurs acquisitions transformatrices en vue d'assurer la réussite à long terme de Schneider Electric.

Pour garantir la réussite à moyen et long terme, nous veillons à consacrer un temps tout particulier aux facteurs ESG dans nos revues internes, en mettant l'accent sur la qualité et la sécurité, la satisfaction des clients, l'engagement des collaborateurs et l'éthique au sein de l'entreprise, ainsi qu'avec nos fournisseurs et au sein de notre écosystème élargi. Nous continuons également de renforcer nos ambitions ESG avec le nouveau programme du *Schneider Sustainability Impact* pour 2021-2025. Notre première obligation convertible liée au développement durable, émise en novembre 2020, réitère nos engagements en matière de développement durable. Nous sortons d'une année de crise et nous avons des plans solides pour favoriser l'efficacité et la croissance à venir. Grâce à notre solide modèle opérationnel, à notre portefeuille d'activités prêt pour l'avenir et à la priorité que nous accordons à l'innovation, nous sommes bien positionnés pour générer une forte croissance organique et des rendements attractifs pour nos actionnaires dans un monde de plus en plus orienté vers le tout électrique et le tout digital.

Hilary Maxson,
Directrice générale Finances

Découvrez notre performance en page 8 ●●●

66 Md€

Capitalisation boursière (fin 2020)

Indicateurs financiers clés de 2020

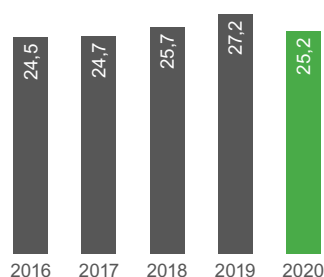
Une exécution solide et un business model résilient pour rebondir rapidement après la crise

L'année 2020 a été une année signature, marquée par une exécution intensive et agile, qui s'est clôturée par une marge brute et un *cash-flow* libre record, tout en maintenant le même niveau de marge bénéficiaire que l'année précédente, avant la crise. Afin d'être prêt pour l'avenir, le Groupe a accéléré ses acquisitions transformationnelles, tant au niveau de ses portefeuilles d'activités que de sa présence en Inde, avec un changement majeur en faveur du développement durable et par ses investissements dans l'innovation, les services et la cybersécurité. Le changement majeur observé dans l'adoption de la digitalisation et le développement durable par nos clients a accéléré et soutenu la croissance des logiciels et des services, malgré les confinements. Le Groupe reste attaché à ses priorités stratégiques, à savoir plus de produits, plus de logiciels, plus de services et plus de développement durable.

Chiffre d'affaires

en milliards d'euros

25,2 Md€



Le chiffre d'affaires a reculé de 7,4 % (-4,7 % en croissance organique), en raison d'un effet de périmètre net de -0,2 % principalement dû en 2019 à la cession de Pelco et Converse Energy Projects et à la déconsolidation d'Electroshield Samara, compensé en 2020 par la consolidation de L&T E&A, RIB Software et ProLeiT, et à un effet de change négatif de -2,5 % du fait essentiellement de l'appréciation de l'euro par rapport au dollar.

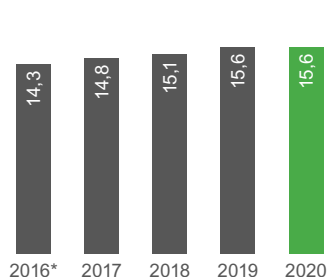
L'année 2020 a enregistré des résultats solides. La Gestion de l'énergie a perdu 4,5 %, avec une forte croissance du chiffre d'affaires dans les marchés résidentiels, des centres de données, des services publics et des produits de grande consommation. Les Automatismes industriels ont reculé de 5,3 %, les marchés des industries manufacturières (*discrete*) ont été résilients, tandis que la performance des marchés des industries de procédés continus (*process*) et hybrides reste faible. Dans ces deux activités, les logiciels et les services représentent désormais environ 17 % du chiffre d'affaires, ce qui témoigne de la résilience du Groupe par rapport à ses performances et lui apporte à la fois un chiffre d'affaires récurrent et la fidélité de ses clients.

La plupart des zones géographiques ont été fortement touchées par la pandémie de COVID-19 au cours de l'année : l'Amérique du Nord a affiché -4,9 %, l'Asie-Pacifique -4,1 %, l'Europe de l'Ouest -5,3 % et le reste du monde -4,1 %.

EBITA ajusté

en pourcentage du chiffre d'affaires consolidé

15,6 %

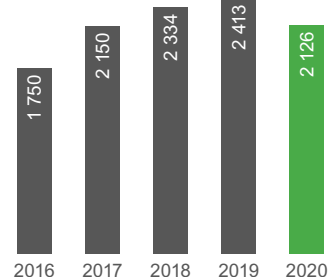


L'année 2020 a été marquée par une rentabilité très solide, avec un EBITA ajusté qui s'est maintenu au même niveau qu'en 2019 malgré la crise – à 15,6 % – avec une hausse organique de 20 points de base par rapport à 2019, grâce à des mesures sur les prix, à l'impact favorable des matières premières, à une forte productivité et à la réalisation d'économies importantes. Il s'agit de la cinquième année consécutive d'expansion de la marge d'EBITA ajusté, avec une hausse organique de 300 points de base sur la période, couvrant à la fois des années de faible croissance et de forte croissance.

Résultat net

en millions d'euros

2 126 M€



Le résultat net (part du Groupe) ressort à 2 126 millions d'euros, en baisse de 12 % par rapport à 2019. Les charges de restructuration sont de -421 millions d'euros en 2020, en hausse de 166 millions d'euros par rapport à 2019, du fait de coûts supplémentaires liés aux mesures d'économies structurelles du Groupe et à son plan d'efficacité.

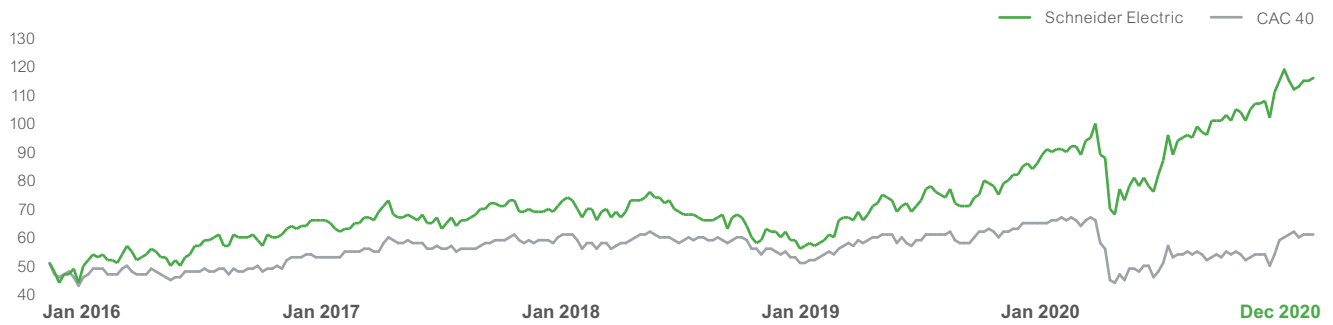
Les autres produits et charges d'exploitation ont un impact négatif de -210 millions d'euros, incluant principalement certains coûts de transactions et d'intégration des acquisitions récentes, contre -411 millions d'euros en 2019. L'augmentation de l'amortissement et de la dépréciation des actifs incorporels (-207 millions d'euros en 2020) est principalement liée aux acquisitions récentes.

Les charges financières nettes sont de -278 millions d'euros, soit 17 millions d'euros de plus qu'en 2019, principalement en raison de la baisse du coût de la dette nette, compensée par l'annulation d'un prêt à une filiale et la réduction de dividendes reçus de sociétés. L'impôt sur la société ressort à -638 millions d'euros. Le taux effectif d'imposition pour l'année s'établit à 22,7 %, conformément aux attentes.

Le résultat des participations est en légère baisse, à +66 millions d'euros contre +78 millions l'année dernière. La part du Groupe du résultat net de Delixi s'élève à +73 millions d'euros, soit une hausse d'environ +8 millions d'euros par rapport à l'an dernier.

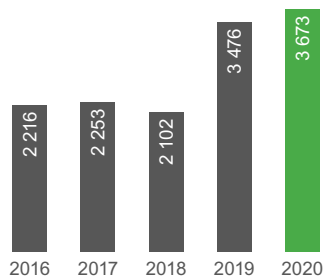
* Chiffres 2016 retraités de la déconsolidation de l'activité Solar du Groupe.

Évolution du cours de l'action et de l'indice CAC 40 sur cinq ans



Cash-flow libre en millions d'euros

3 673 M€

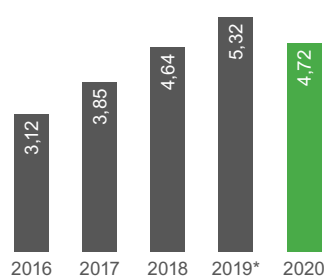


La génération de *cash-flow* libre est exceptionnellement forte, à 3 673 millions d'euros, une performance record pour la deuxième année consécutive au-dessus de trois milliards d'euros. Cette performance a été soutenue par une évolution favorable du fonds de roulement, typique d'un environnement de croissance plus faible, et accentuée par certains effets de calendrier favorables de la COVID-19. Comme indiqué précédemment, le Groupe s'attend à enregistrer un *cash-flow* libre moyen sur l'ensemble du cycle d'environ trois milliards d'euros (hors répercussions liées à l'application de l'IFRS 16). L'investissement net d'exploitation de 762 millions d'euros est resté stable à environ 3 % du chiffre d'affaires.

Le taux de génération de *cash* était de 159 % en 2020 (avant les répercussions liées à l'application de l'IFRS 16) contre 133 % en 2019. Sur une base normalisée, en ajustant le Résultat net (part du Groupe) pour les éléments ponctuels non monétaires, le taux de génération de *cash* en 2019 était de 121 %.

Bénéfice par action ajusté* en euros

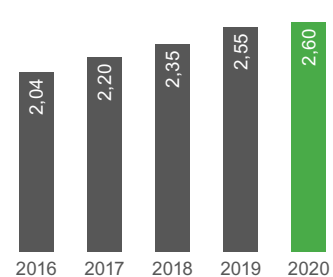
4,72 €



Le bénéfice par action a diminué de 11 %, principalement en raison de la baisse des ventes, de l'augmentation des coûts d'intégration et de restructuration liés aux fusions et acquisitions, et de l'amortissement plus élevé des dépréciations des actifs incorporels et prix d'achat.

Dividende par action en euros

2,60 €



Le dividende proposé est de 2,60 euros par action, en hausse de 2,0 % par rapport à 2019, sous réserve de l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée annuelle du 28 avril 2021, pour un paiement le 12 mai 2021. Le Groupe maintient sa politique de dividende progressif malgré les conséquences de la crise de la COVID-19 sur le résultat net ajusté généré cette année. Par conséquent, et en raison de l'importance que le Groupe accorde à son engagement pour un dividende progressif, le *ratio* de distribution du dividende pour 2020 atteint 55 %, soit un montant supérieur aux environ 50 % de ces dernières années.

* En 2019, le Groupe a changé sa définition de résultat net ajusté, qui comprend l'EBITA ajusté, l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions (hors dépréciation d'actifs), les produits et pertes financières nettes, les charges fiscales sur les montants susmentionnés au taux effectif d'imposition (hors éléments non récurrents), le résultat net des activités non poursuivies et la part du résultat des participations, après déduction des intérêts minoritaires. Cette définition permet de refléter celui-ci avec plus de transparence et en lien direct avec les états financiers.



Perspectives et objectifs en 2021

Bien que l'incertitude liée à la crise de la COVID-19 persiste, le Groupe s'attend à ce que les tendances suivantes soient des moteurs de la croissance en 2021 sur chacun de ses principaux marchés finaux et régions.

Marchés finaux

- **Bâtiments** : une forte croissance est attendue sur les marchés résidentiels et une solide croissance dans les secteurs spécialisés non résidentiels, notamment les entrepôts et la santé.
- **Centres de données** : le maintien d'une demande solide est attendu, entraînant une forte croissance.
- **Infrastructures** : une croissance vigoureuse est attendue sur le segment des services publics, portée par le bon niveau d'exécution des projets ; les offres du Groupe en lien avec les réseaux intelligents continuant de bénéficier d'une demande soutenue.
- **Industrie** : forte croissance attendue à court terme, portée par la demande des équipementiers (OEM). Les secteurs en milieu et fin de cycle resteront impactés à court terme, les segments hybrides étant mieux orientés.

Marchés géographiques

- **Amérique du Nord** : forte croissance attendue pour la région, y compris sur les marchés résidentiels et les centres de données. Les marchés industriels en milieu et fin de cycle devraient rester en difficulté à court terme, tandis que les cycles courts devraient connaître une bonne croissance. Le Mexique continue d'être un marché difficile.
- **Asie-Pacifique** : forte croissance attendue dans la région. La Chine poursuit sa dynamique de croissance, avec des vents favorables sur la plupart des marchés finaux et segments. Le reste de la région continue d'afficher une amélioration, soutenue par la reprise du commerce mondial.
- **Europe de l'Ouest** : bonne poursuite de la reprise dans la région, portée par les marchés finaux des bâtiments résidentiels et des centres de données. On s'attend à ce que les marchés de l'automatisation discrète se portent mieux que ceux des processus et de l'industrie hybride. Les mesures de relance liées au pacte vert pour l'Europe (*Green Deal*) pourraient commencer à porter leurs fruits vers la fin de l'année.
- **Reste du monde** : forte croissance attendue globalement pour la région, bien que les performances puissent être contrastées entre les pays. La hausse des prix des matières premières devrait soutenir la croissance dans certains pays.

Le Groupe anticipe une croissance positive dans l'ensemble en 2021, à mesure qu'il poursuit le déploiement de ses priorités stratégiques sur ses principaux marchés. Le Groupe vise une croissance de l'EBITA ajusté organique comprise entre +9 % et +15 % pour 2021. Pour atteindre cet objectif, Schneider Electric entend combiner la croissance organique du chiffre d'affaires et la progression des marges, dont les prévisions s'établissent actuellement à :

- croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre +5 % et +8 % ;
- progression de la marge d'EBITA ajusté organique comprise entre +60 pts et +100 pts.

Ces chiffres impliquent d'atteindre une marge d'EBITA ajusté d'environ 16,1 % à 16,5 % (en incluant dans le périmètre les transactions réalisées en 2020 et les devises en fonction de l'estimation actuelle).

entre +5 % et +8 %

Perspective de croissance organique du chiffre d'affaires

Impact en matière de développement durable

Fort impact
environnemental et social

Enjeux clés et ODD	Nos 21 programmes 2018-2020	Progrès en 2020
Climat 	80 % d'électricité renouvelable 10 % d'efficacité CO ₂ dans les transports de marchandises 120 millions de tonnes de CO ₂ économisées chez nos clients avec nos offres EcoStruxure™ 25 % de croissance avec EcoStruxure™ et pour l'entité <i>Energy & Sustainability Services</i>	80 % 8,4 % 134 17,6 %
Économie circulaire 	75 % du chiffre d'affaires réalisés dans le cadre de notre nouveau programme Green Premium™ 200 sites labellisés Vers le zéro déchet en décharge 100 % des cartons d'emballage et palettes pour le transport à partir de sources recyclées ou certifiées 120 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes EcoFit™, de recyclage et de reprise des produits	76,7 % 206 99 % 157 588
Santé et équité 	70 % affichés par notre <i>Employee Engagement Index</i> 0,88 incidents médicaux par million d'heures travaillées 90 % des collaborateurs ont accès à un programme complet de bien-être au travail 100 % des collaborateurs travaillent dans des pays qui ont entièrement déployé notre politique de congé familial 100 % des ouvriers se forment 11,25 heures en 2020, et 30 % des heures de formation des ouvriers sont faites virtuellement 90 % des ingénieurs et cadres ont un plan de développement individuel 95 % des collaborateurs travaillent dans des pays avec un engagement et un processus pour atteindre l'équité salariale H/F	69 % 0,58 90 % 100 % 90 % 92 % 99,6 %
Éthique 	5,5 pts/100 d'augmentation du score moyen de l'évaluation ISO26000 pour nos fournisseurs stratégiques 350 fournisseurs sous vigilance sur les droits humains et l'environnement ont reçu une évaluation dédiée sur site 100 % des fonctions ventes, achats et finances formées chaque année à la lutte contre la corruption	+6,3 pts 374 94 %
Développement 	x4 sur le chiffre d'affaires du programme d'Accès à l'Énergie 400 000 personnes défavorisées formées à la gestion de l'énergie 15 000 jours de volontariat grâce à notre plateforme globale <i>VolunteerIn</i>	x1,64 281 737 18 469

Un organisme tiers indépendant formule un avis d'assurance modérée chaque année sur ces indicateurs.

Découvrez notre démarche développement durable en page 82

Réalisations de 2020 dont nous sommes fiers



Schneider Electric figure dans la liste « A » du classement CDP pour la dixième année consécutive

Schneider Electric figure une fois de plus dans la liste « A » du classement CDP, grâce à son engagement résolu à mettre les actions en matière de climat au cœur de ses *business models*, sa gouvernance, la gestion des risques, les actions et les programmes d'intéressement, tant à l'échelle du Groupe que de son écosystème. La notation CDP est attribuée sur la base d'un questionnaire et d'une méthodologie d'évaluation qui intègrent les exigences les plus avancées, telles que les *Science-Based Targets*, et les recommandations de la *Task-Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD). CDP est un organisme à but non lucratif qui administre un système d'information mondial dans lequel plus de 9 600 entreprises font état de leur impact sur le climat à la demande de 515 investisseurs représentant 106 000 milliards de dollars d'actifs. En 2020, 273 entreprises ont obtenu la note « A ». Plus de 800 villes, 120 États et régions présentent leurs impacts dans le cadre du système CDP.



Le prix *Clean Energy Trailblazer* décerné par l'initiative RE100 de *The Climate Group*

Schneider a été mis à l'honneur par l'initiative RE100 de *The Climate Group*, qui lui a décerné le premier prix 2020 *Clean Energy Trailblazer* en reconnaissance de son ambitieux programme visant à optimiser l'énergie et les ressources et à accroître la part des énergies renouvelables dans le *mix* énergétique. Outre ses efforts reconnus pour décarboner et favoriser l'électrification propre dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement, Schneider se différencie également par ses travaux visant à réduire l'empreinte carbone de ses clients et à répondre aux besoins digitaux et énergétiques des communautés en développement. Cet engagement se traduit par la participation et le partenariat du Groupe avec les initiatives de *The Climate Group* en faveur des énergies renouvelables (RE100), de l'efficacité énergétique (EP100) et des véhicules électriques (EV100).

RE100 | CLIMATE GROUP | CDP



#1

GLOBAL100

Entreprise la plus durable au monde dans le classement *Global 100* de *Corporate Knights*

Pour la première fois depuis son entrée dans le classement *Corporate Knights* en 2012, Schneider s'est positionné en tête du *Global 100*, grâce à sa bonne performance sur 25 indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Le dernier classement *Global 100* de *Corporate Knights* a été établi après avoir évalué plus de 8 000 entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à un milliard de \$US. Cette reconnaissance vient saluer l'évolution de la stratégie d'entreprise de Schneider vers un monde zéro carbone, ses performances en termes de chiffre d'affaires et d'investissements propres, sa culture de la diversité et ses efforts constants pour parvenir à l'excellence en matière de développement durable.



#2

LEADER IN DIVERSITY 2020

Numéro 2 de notre secteur dans le classement *Diversity Leaders* du *Financial Times*

Schneider Electric se place au deuxième rang de son secteur (et 27^{ème} sur 850 entreprises) dans le classement *Diversity Leaders* du *Financial Times* (FT). La diversité et l'inclusion font partie intégrante de ce que nous sommes et de ce qui nous différencie, grâce aux engagements qui se traduisent chaque jour dans nos actes et mettant l'accent sur la valorisation de la différence et l'accueil des personnes issues de tous les horizons. Les entreprises sélectionnées dans le classement *Diversity Leaders* du FT sont identifiées au moyen d'une enquête indépendante réalisée auprès de plus de 100 000 employés, complétée par les informations communiquées à *Statista* par des experts en ressources humaines et en recrutement et les avis exprimés par les lecteurs du FT.

Pour en savoir plus sur nos notations et nos récompenses en matière de développement durable, reportez-vous à la page 94 ●●●

Le progrès et le développement durable pour tous

Nous sommes convaincus que l'accès à l'énergie et au numérique est un droit humain fondamental. Notre génération vit des bouleversements majeurs : la transition énergétique et la révolution industrielle, générées par l'accélération de la transformation digitale dans un monde plus électrique. L'électricité est l'énergie la plus adaptée et la plus efficace pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. En l'associant aux principes d'une économie circulaire, nous contribuerons positivement à la lutte contre le changement climatique et à l'atteinte des Objectifs de développement durable des Nations Unies.

Nos principales ressources et relations

Une approche unique



Humain

Nous sommes la plus locale des sociétés internationales avec **128 000+** collaborateurs répartis dans plus de **100** pays, représentant ainsi la diversité de nos talents. En 2020, **33 %** de nos collaborateurs sont des femmes.



Industriel

A travers nos **115** usines et centres de distribution intelligents, notre chaîne d'approvisionnement unique apporte de l'efficacité et la productivité d'un bout à l'autre afin de mieux servir nos clients.



Innovation

L'innovation est le moteur de notre croissance future. Notre communauté de **1 400+** ingénieurs R&D certifiés alimente notre stratégie d'innovation. Schneider Electric possède plus de **19 000** brevets actifs et demandes de brevets à travers le monde, et en 2020 plus de **750** demandes de brevets ont été déposées, aussi bien dans les technologies traditionnelles que numériques.



Environnementale

Nous optimisons notre énergie et nos ressources sur nos **232** installations certifiées ISO14001 et nos **206** sites engagés vers le zéro déchet en décharge. **80 %** de notre électricité est produite à partir de sources renouvelables. Les modèles circulaires ont permis d'éviter et d'économiser la consommation de plus de **157 588** tonnes de ressources primaires.



Partenaires et fournisseurs

Nous autonomisons notre écosystème de **650 000+** partenaires afin d'élargir notre couverture. Nous équipons **3 800+** partenaires de notre programme EcoXpert afin de créer de nouvelles opportunités commerciales dans le numérique. Nous élargissons nos exigences en développement durable à nos fournisseurs qui représentent **12 milliards** d'euros en volume d'achats.



Finance

Notre croissance organique, l'amélioration régulière de nos marges et la répartition du capital opérée avec rigueur génèrent des flux de trésorerie disponibles positifs et pérennes de **3,7 milliards** d'euros.

Maisons et bâtiments



Centres de données



Transition énergétique



Gestion de l'énergie

Marge d'EBITA ajustée

18,8 %

Électrification
DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Découvrez plus sur les engagements du Groupe en page 73 ●●●

Apporter une valeur durable à toutes les parties prenantes

Infrastructures



Industrie



Automatismes Industriels

Marge d'EBITA ajustée

17,1 %

Industrie 4.0

Digitalisation
EFFICACITÉ

Privilégier le bien-être des collaborateurs

- Nous sommes engagés en faveur de l'égalité femmes / hommes et proposons des opportunités équitables à chacun et chacune, où qu'ils soient.
- **99,6 %** de nos collaborateurs dans le monde sont couverts par notre Cadre d'équité salariale entre les hommes et les femmes.
- Nous nous efforçons de garantir les normes de sécurité les plus élevées et d'éradiquer les accidents professionnels.
- Le nombre d'incidents médicaux par million d'heures travaillées a été ramené à **0,58**.

Atteindre des objectifs de développement durable aux côtés de nos clients

- Nous aidons les clients à réduire leur empreinte carbone avec les solutions EcoStruxure™ et notre entité *Energy & Sustainability Services*.
- Les entreprises réduisent en moyenne de **20 %** leurs émissions de CO₂.
- Nous permettons une performance durable en fournissant des informations environnementales complètes pour toutes les offres d'écoconception labellisées Green Premium™.
- **77 %** des ventes de produits Green Premium™ en 2020.

Permettre l'autonomisation des communautés mal desservies

- Notre programme Accès à l'Énergie soutient la formation, l'entrepreneuriat, les startups et les technologies qui s'adressent aux populations mondiales les plus défavorisées en matière d'accès à l'énergie.
- **281 737** personnes défavorisées ont reçu une formation professionnelle.

Privilégier les partenariats éthiques avec les fournisseurs

- En tant qu'entreprise responsable, Schneider Electric respecte les normes éthiques les plus rigoureuses en matière de conduite des affaires afin de conforter la confiance collective, cultiver la viabilité à long terme et de se conformer aux réglementations locales.
- **374** fournisseurs sous vigilance sur les droits humains et l'environnement ont fait l'objet d'audits dédiés sur site.

Apporter rendement et bénéfices aux actionnaires

- De manière régulière et pérenne, notre *business model* permet de dégager une solide performance financière ainsi que des rendements attractifs.
- Augmentation de **29 %** du cours de l'action.
- Capitalisation boursière de **66 milliards** d'euros (au 31 décembre 2020).
- Dividende proposé de **2,60€** par action, **+2 % par rapport à 2019**.

Respecter nos engagements en matière de croissance



Développement durable et efficacité

Notre raison d'être est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous. Notre mission est d'être le partenaire digital de nos clients, au service du développement durable et de l'efficacité.

Progression réalisée en 2020

Nous avons apporté des **gains d'efficacité** à nos clients :

- Pendant la crise de COVID-19, Schneider Electric a été reconnu comme essentiel dans plus de 90 pays, assurant le bon fonctionnement des hôpitaux, des réseaux électriques, des installations pour l'eau, de la chaîne agro-alimentaire et du froid et des infrastructures critiques, ainsi que sa capacité à s'adapter à la "nouvelle normalité".
- Lors des confinements, nous avons continué à assurer le service des infrastructures critiques grâce aux équipes services sur le terrain et aux capacités de suivi à distance.

Nous avons **innové dans le domaine du développement durable** avec :

- Les tableaux de distribution électrique uniques SM AirSet pour éviter le gaz SF₆, un gaz à effet de serre fréquemment utilisé dans les équipements électriques.
- Le lancement de GreenStruxure avec Huck Capital pour offrir des contrats d'énergie en tant que service, pour les bâtiments.
- L'activité stratégique avec Verkor en France, pour accélérer la production européenne de cellules de batterie.
- Le programme Green Premium™ et un chiffre d'affaires vert⁽¹⁾ de ~72 %.

Priorités pour 2021

- Continuer l'accompagnement de nos clients tout au long du cycle de vie de leurs actifs, portefeuilles et installations.
- Veiller à réaliser notre offre de valeur complète pour assurer l'avenir des bâtiments, des logements, des centres de données, des industries, des infrastructures et des réseaux.
- Accélérer la croissance grâce aux technologies pour le développement durable et les prosommateurs.



Innovation digitale

Les solutions numériques créent des opportunités de connecter le monde physique au monde digital, et de combiner la gestion de l'énergie et l'automatisation. Notre plateforme EcoStruxure™ et nos innovations contribuent à transformer la conception, la construction et l'exploitation des bâtiments, des industries et des villes.

Progression réalisée en 2020

Nous avons renforcé notre portefeuille de logiciels sur tout le cycle de vie, avec :

- L'offre publique d'achat volontaire de **RIB Software** pour développer les capacités de digitalisation du cycle de vie des bâtiments.
- La proposition d'acquisition d'**OSISOFT** par AVEVA, permettant de connecter en temps réel les données industrielles des clients pour plus d'efficacité.
- L'investissement minoritaire dans **Planon** pour la gestion intégrée de l'environnement de travail afin de transformer les bâtiments en actifs sûrs, durables et résilients.
- La proposition d'investissement dans **ETAP** pour la conception, la modélisation, la simulation et l'optimisation des systèmes d'alimentation avec les jumeaux digitaux.

Nous avons lancé de nouvelles innovations lors des événements virtuels de l'Innovation *Summit World Tour 2020*, notamment :

- Les tableaux de distribution électrique basse tension PrismaSeT Active, utilisant la connectivité *cloud* pour gérer les pertes de puissance dangereuses.
- Les disjoncteurs ComPact ergonomiques et connectés et les accessoires modulaires *plug-and-play*.
- La plateforme EcoStruxure™ Automation Expert permettant de programmer et d'exécuter des applications ouvertes, virtualisées et interopérables pour l'efficacité et la résilience industrielles.
- De nouveaux services digitaux et logiciels, tels qu'EcoStruxure™ Power Monitoring Expert et Power SCADA Operations.

Priorités pour 2021

- Intégrer et développer avec succès les logiciels et les services.
- Favoriser les synergies avec les acquisitions récentes de logiciels.
- Apporter encore plus de valeur ajoutée à nos clients grâce aux services digitaux.
- Continuer à tirer le meilleur parti de nos canaux digitaux.

(1) Le chiffre d'affaires vert regroupe de manière rigoureuse les offres qui apportent aux clients du Groupe des gains d'efficacité en termes d'énergie, de climat ou de consommation des ressources, sans pour autant avoir d'incidence dommageable majeure sur l'environnement. Vous trouverez plus d'informations sur le chiffre d'affaires vert en page 99.



Diversité et inclusion

Nous valorisons la diversité, l'équité et l'inclusion, en accueillant des personnes de tout horizon. En facilitant l'agilité et la flexibilité, nous offrons des opportunités égales à chacun, avec notre organisation articulée autour de plusieurs pôles, ce qui fait de nous la plus locale des entreprises mondiales.

Progression réalisée en 2020

- Les collaborateurs ont célébré la Journée internationale de la femme, le Mois des fiertés, la Journée internationale de l'homme, la Journée mondiale de la santé mentale et les campagnes de sensibilisation aux enjeux LGBT+ et aux personnes en situation de handicap.
- 91 % des cols blancs ont parlé de leur développement avec leurs responsables.
- En juin, une enquête a été réalisée auprès de tous les collaborateurs, avec des questions spécifiques sur l'épidémie de COVID-19. 68 % des collaborateurs ont répondu à l'enquête.
- Plus de 7 000 étudiants ont rejoint le *Global Virtual Student Experience* pour mieux connaître Schneider Electric grâce à l'auto-apprentissage et aux simulations de projets.
- Prix en matière de diversité et d'inclusion décernés par Forbes, le *Financial Times*, *Bloomberg*, *Great Place to Work*, *Glassdoor*, *WorkHuman* et *Universum*; partenariats avec *Gender & Diversity KPI Alliance*, le Réseau mondial entreprises et handicaps de l'OIT.
- 45 000 collaborateurs se sont inscrits sur la plateforme *Open Talent Market* pour renforcer leurs compétences, développer leur carrière et bénéficier d'un mentorat.
- Dans plus de 40 pays les groupes-ressources d'employés ont contribué à donner des moyens aux femmes et à les faire progresser dans le leadership local.

Priorités pour 2021

- Créer une culture axée sur le comportement et les résultats grâce à de nouvelles méthodes de travail.
- Améliorer l'expérience du recrutement pour les futurs collaborateurs.
- Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche aux managers juniors et intermédiaires, et aux équipes de dirigeants (50 / 40 / 30).
- Créer des opportunités pour les générations futures.
- Élaborer des plans de carrière et de développement pour les collaborateurs pendant les dix années précédant la retraite.



Confiance et résilience

Nous plaçons la confiance au cœur de nos activités. C'est notre signature. Nous pensons que la confiance est le fondement de la résilience et de l'autonomisation. Nous ne faisons aucun compromis sur la sécurité, la qualité, les livraisons, la cybersécurité, l'éthique et la conformité.

Progression réalisée en 2020

Nos équipes locales fiables et autonomes ont rapidement défini des solutions innovantes pour faire face à des situations imprévues.

- Les équipes d'intervention locales ont agi pour protéger la santé et la sécurité des collaborateurs, des fournisseurs et des clients et pour atténuer l'exposition à la COVID-19 (équipements de protection individuelle, déplacements professionnels réduits, accès limité aux sites et mesures de retour au travail post confinement).
- Les équipes, en particulier dans notre chaîne d'approvisionnement, ont fait preuve de résilience et de capacité d'adaptation pour travailler à distance et maintenir les opérations.

Nous avons respecté nos engagements en matière d'éthique, de confiance digitale et de cybersécurité :

- 98 % des collaborateurs ont suivi une formation sur la cybersécurité.
- La première Journée Éthique et Conformité de Schneider Electric a salué les environnements de travail qui favorisent une culture de la parole.
- Nous avons appliqué les normes les plus strictes en matière d'éthique des affaires et de conformité pour les collaborateurs, les clients et les partenaires, notamment grâce à notre système d'alerte.

Priorités pour 2021

- Lancer notre évaluation des risques liés à l'éthique et à la conformité dans le cadre du nouveau Cadre de gestion des risques de l'entreprise.
- Faire progresser nos Principes de responsabilité dans le cadre de notre Charte de confiance.

Notre impact

Points clés de l'activité 2020

Janvier

Le jour de l'ouverture du sommet annuel du Forum économique mondial de Davos, Schneider Electric a été référencé dans le classement *Global 100 Most Sustainable Corporations* établi par *Corporate Knights* et dans la « Liste A » du *Carbon Disclosure Project* (CDP).



Février



Dans le cadre de l'initiative EV100, Schneider Electric s'est engagé à faire passer son parc de 14 000 voitures au tout électrique d'ici 2030. Une infrastructure de recharge des véhicules électriques et les solutions de mobilité électrique *EcoStruxure™* seront également installées sur les principaux sites du Groupe.

Schneider Electric a signé le Pacte plastiques européen pour une utilisation plus responsable du plastique dans la conception et l'emballage des produits, en accordant la priorité aux matériaux circulaires et aux produits recyclés, afin de remplacer le plastique à usage unique.

Mars

Dans le cadre d'un groupe de travail industriel français sur la COVID-19, les experts de la chaîne logistique de Schneider Electric ont réussi à augmenter la production des respirateurs *Air Liquide Medical System* et à en livrer 10 000 en 50 jours.



Avril



Le Fonds *Tomorrow Rising* de la Fondation Schneider Electric a mobilisé collaborateurs, clients et partenaires et soutenu 74 projets locaux dans plus de 67 pays, touchant les vies de 1,5 million de personnes.

Juin

Schneider Electric s'est classé quatrième dans le classement *Supply Chain Top 25* de Gartner, saluant la transformation de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, ses performances commerciales, financières et ESG (environnementales, sociales et de gouvernance).



Juillet

Schneider Electric a complété avec succès le rachat public volontaire de RIB Software afin de développer les capacités en matière de digitalisation du cycle de vie des bâtiments.

Août



Schneider Electric a acquis ProLeiT, améliorant ainsi l'offre du Groupe dans le secteur des produits de consommation.

La nouvelle entité Schneider Electric India Private Ltd est née des activités Électrique & automatismes de Larsen & Toubro et des activités Basse tension et Automatismes industriels de Schneider, et a confirmé son ambition en tant que pôle d'innovation et de fabrication pour l'Inde, au service des nouvelles économies.

AVEVA a annoncé un accord transformationnel visant à acquérir OSIsoft, leader mondial dans le secteur des logiciels et services de données opérationnelles industrielles en temps réel, dans un but de regroupement pour créer un portefeuille d'Internet des objets industriels de premier plan.

Septembre

L'usine Schneider de Lexington, Kentucky (États-Unis), qui a 60 ans, rejoint le réseau *Advanced Lighthouse Network* du Forum économique mondial en tant que vitrine de la transformation digitale dans la fabrication et la production, économisant ainsi de l'énergie et des ressources en eau, réduisant les émissions de CO₂ et minimisant les temps d'arrêt imprévus des machines.



Octobre



Schneider Electric a publié son rapport sur l'empreinte biodiversité réalisé à l'aide de l'outil *Global Biodiversity Score* mis au point par CDC Biodiversité, et a identifié les moyens de protéger et de restaurer la biodiversité.

L'Innovation Summit 2020 a fait le tour du monde avec dix événements digitaux interactifs mettant l'accent sur les stratégies et les technologies destinées à favoriser l'électrification, la digitalisation et l'innovation pour un monde à faibles émissions de carbone.

Novembre

La Journée des investisseurs de Schneider Electric, qui accordait la priorité aux enjeux ESG, a mis en évidence l'attention que porte le Groupe à l'ensemble de ses parties prenantes ainsi qu'à la circularité, la biodiversité, la gouvernance et les valeurs sociales en vue de créer de la valeur à long terme.

Schneider Electric a lancé la première obligation convertible liée au développement durable, qui rattache sa performance sur trois indicateurs clés (KPI) du développement durable aux rendements pour les investisseurs.

Schneider Electric a annoncé des opérations stratégiques visant à améliorer le portefeuille de logiciels dans le domaine de la Gestion de l'énergie, notamment une participation minoritaire dans Planon pour la gestion intégrée du lieu de travail et une proposition d'investissement dans ETAP pour concevoir, modéliser, simuler et optimiser les systèmes d'alimentation critiques avec des jumeaux numériques.



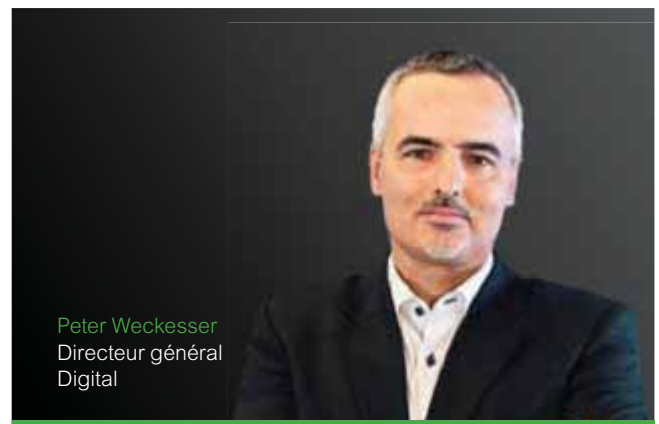
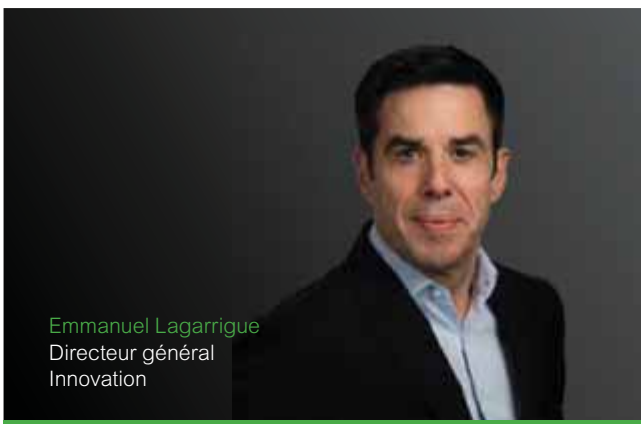
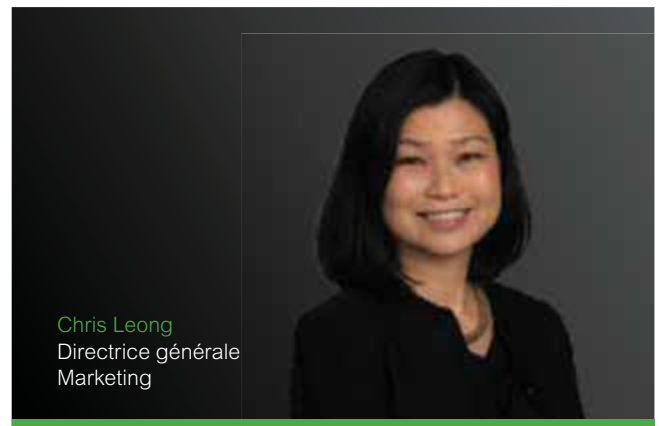
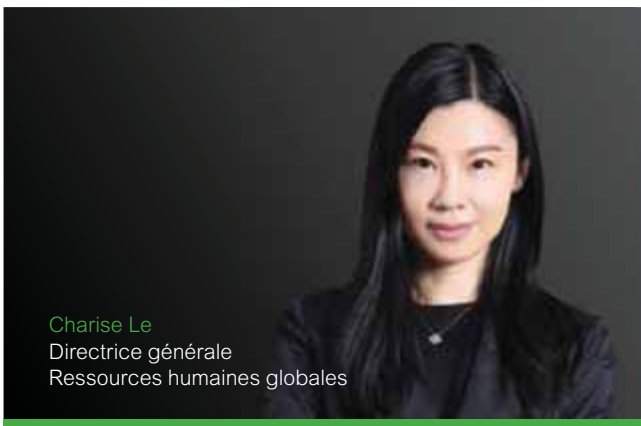
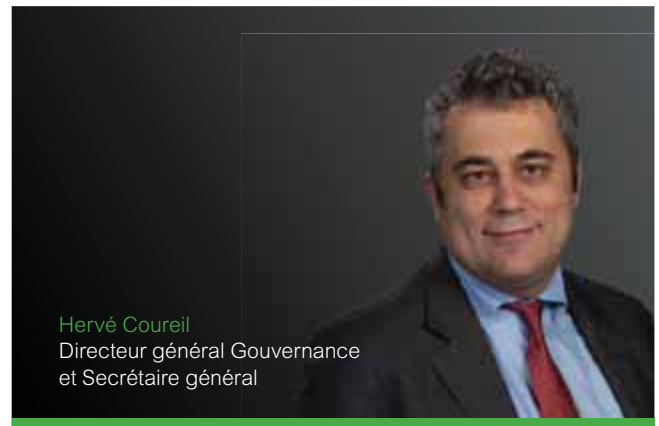
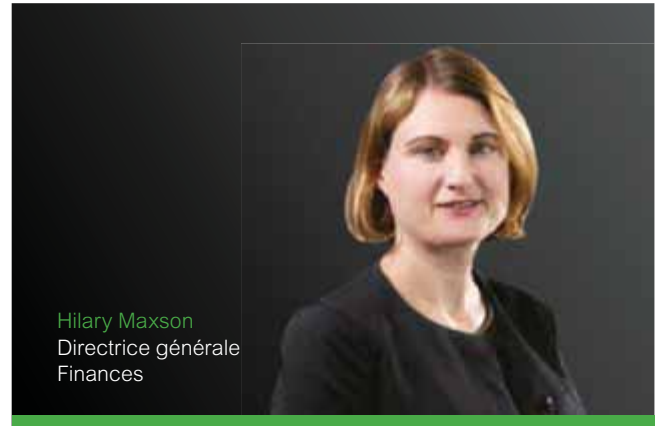
Décembre




Schneider Electric a été référencé dans le classement *Top 25 Corporate Startup Stars* de 2020, qui reconnaît les entreprises du monde entier qui travaillent le plus avec des startups et développent les bonnes pratiques en matière de collaboration avec les *start-ups*.

Notre équipe dirigeante


Inspirer des idées audacieuses pour l'avenir




Fonctions globales Opérations Activités




Yin Zheng
Directeur général,
Opérations Chine




Annette Clayton
Directrice générale,
Opérations Amérique du Nord




Barbara Frei
Directrice générale,
Opérations Europe




Christel Heydemann
Directrice générale,
Opérations France



Luc Remont
Directeur général,
Opérations Internationales



Mourad Tamoud
Directeur général,
Chaîne d'approvisionnement globale



Philippe Delorme
Directeur général,
Gestion de l'énergie



Peter Herweck
Directeur général,
Automatismes industriels



Pour EEC Engie, l'innovation commence par les solutions sans SF₆ et EcoStruxure™ de Schneider Electric.



1

Stratégie du Groupe : opportunités et risques

1. Tendances et opportunités	24
2. Notre focus client	26
3. Raison d'être	28
4. Gestion de l'énergie	30
5. Automatismes Industriels	32
6. Transformation digitale	34
7. Vision des collaborateurs	36
8. Comment nous gérons les risques	38
9. Facteurs de risques	49

1. Tendances et opportunités

Les grandes tendances, moteurs de la croissance

Schneider Electric croit en l'accélération de la digitalisation, poussée par l'intensification du sentiment d'urgence en matière de transition vers des systèmes énergétiques et industriels plus propres, plus électriques et décarbonés. Pour nous, l'électricité et le numérique forment la recette d'un monde plus durable et plus résilient. Chez Schneider Electric, c'est ce que nous appelons l'électricité 4.0 : alimenter le nouveau monde électrique qui, combiné à l'industrie 4.0, produit un puissant catalyseur de croissance dans les domaines de l'efficacité énergétique et des processus.

- **Avec l'électricité, l'énergie devient verte** : l'électricité est l'énergie la plus efficace et le meilleur vecteur de décarbonisation.
- **Le numérique bâtit un avenir intelligent** : le numérique et les logiciels permettent un rapport offre / demande efficace, et une gestion de bout en bout du cycle de vie.
- **Les différences régionales au niveau des réglementations électriques et numériques sont plus marquées** : les solutions pour un monde plus durable et plus résilient doivent être adaptées aux spécificités régionales.
- **une innovation qui favorise une électrification plus rentable et une décentralisation de l'énergie** :
 - les batteries devraient fournir jusqu'à cinq fois plus de densité énergétique à l'horizon 2030⁽²⁾; et
 - davantage d'énergies renouvelables, avec un mix de capacités variables qui devrait atteindre 50 % en 2040⁽³⁾.

Le positionnement du Groupe s'articule autour de trois grandes tendances : un monde **tout électrique, tout numérique et davantage multi-local**.

1. Tout électrique



L'électrification s'intensifiera dans le sillage de la transition énergétique, en raison de plusieurs facteurs :

- **des charges électriques plus importantes**, à savoir :
 - l'électrification des transports, de même que la consommation annuelle d'électricité liée aux véhicules électriques, devraient progresser de 18 % par an entre 2019 et 2040⁽¹⁾ ;
 - la poursuite de l'électrification des processus industriels aujourd'hui alimentés au gaz ;
 - l'accélération de la demande d'électricité, liée à la croissance du trafic Internet, aux infrastructures des centres de données et au développement de la connectivité ; et
 - l'électrification croissante des bâtiments, sous l'effet de l'électrification en hausse du chauffage, de la cuisine et du refroidissement, et des nouvelles réglementations visant à accélérer la décarbonisation.

2. Tout numérique



Aujourd'hui, l'économie numérique s'accompagne de transformations disruptives, tous secteurs confondus. Les interactions virtuelles sont plus répandues, continuant à révolutionner nos façons de travailler et de vivre ensemble, avec pour conséquences :

- **un besoin croissant d'agréger des quantités exponentielles de données** : onze milliards d'appareils intelligents dans un milliard de foyers devraient faire partie de systèmes d'électricité interconnectés en 2040⁽⁴⁾ ;
- **de gros volumes de données générés par l'IdO dans les applications industrielles** : une plate-forme pétrolière *offshore* produit environ un à deux téraoctets de données par jour et une usine intelligente cinq pétaoctets par semaine⁽⁵⁾ ; et
- **de nouveaux modèles d'affaires intégrant intelligence artificielle, algorithmes et plateformes** qui transforment de grandes quantités de données en informations utiles et en valeur. On estime que 70 % de la nouvelle valeur créée dans l'économie au cours des dix prochaines années sera fondée sur des modèles d'affaires de type plateforme numérique⁽⁶⁾.

(1) Bloomberg New Energy Finance.

(2) Rocky Mountain Institute.

(3) Dont : éolien *onshore*, éolien *offshore*, photovoltaïque de capacité industrielle, photovoltaïque de capacité domestique, solaire, thermique. Source : Bloomberg New Energy Finance.

(4) Agence Internationale d'Énergie.

(5) Quicksilver Capital, transformation digitale industrielle, printemps 2020.

(6) Forum économique mondial : "Shaping the Future of Digital Economy and New Value Creation", 2019.

3. Davantage multi-local

Depuis qu'elles existent, les règles et normes énergétiques et électriques ont été élaborées au niveau régional. Mais à mesure que les systèmes électriques et d'alimentation deviennent plus intelligents, plus numériques et plus axés sur les données, ils doivent également s'aligner sur les réglementations et normes numériques. Nous croyons en un monde multi-local, dans lequel les solutions adaptées aux exigences locales seront plus répandues, notamment en raison des facteurs suivants :

- réglementations locales relatives à la connectivité et à la confidentialité des données, telles que le Règlement général sur la protection des données (RGPD) ;
- réglementations pour une adoption renforcée de la cybersécurité en Amérique du Nord, en Europe, au Moyen-Orient et en Asie ; et
- divergences entre les normes locales ou régionales en matière d'électricité (par exemple, différentes approches de la détection des amorçages d'arcs).

Pourquoi ces tendances sont-elles pertinentes pour Schneider Electric ?

Pour Schneider Electric, **l'électrification** représente des opportunités de croissance dans les bâtiments, les industries, les infrastructures et les réseaux, les centres de données et les habitations. La **transformation numérique** est une force motrice clé de nos marchés, qui permet d'introduire davantage d'analyse de données et d'informations dans les opérations pour une gestion de l'énergie et une efficacité des processus améliorées, générant une plus capacité d'adaptation. Nous voyons beaucoup de nos clients intensifier leurs efforts et leurs investissements dans le développement durable. Des appareils connectés aux logiciels et services numériques, en passant par les services énergétiques et les services liés au développement durable, nos solutions aident nos clients :

- **bâtiments de demain** durables, résilients, très efficaces et centrés sur les personnes ;
- **infrastructures et réseaux de demain** durables, résilients, flexibles et distribués ;
- **habitations de demain** durables et intelligentes qui relient la colonne vertébrale de l'habitation – l'électricité – au numérique, pour permettre d'atteindre les objectifs de neutralité carbone ;
- **centres de données de demain** durables, résilients, très efficaces et adaptatifs ; et
- **industries de demain** durables, efficaces et résilientes, centrées sur la personne et entièrement numériques.

Schneider Electric est la **plus locale des sociétés internationales** avec une empreinte équilibrée. De même, la diversité des équipes à travers le monde assure le plus haut niveau d'expertise et de soutien local pour répondre aux besoins spécifiques de nos clients, et l'expertise mondiale en matière de R&D renforce la stratégie d'innovation du Groupe. Nous pensons que cette organisation locale permet à nos dirigeants pays de réagir et de s'adapter au mieux aux évolutions du marché local.



2. Notre focus client

Satisfaire les attentes des clients

Nous nous concentrons sur des segments stratégiques grâce à notre proposition unique combinant gestion de l'énergie, automatisation et efficacité des processus, que nous apportons à nos clients via nos produits, nos systèmes de contrôle, nos logiciels et nos services.

Marché résidentiel : nous contribuons à la création des habitations durables et intelligentes de demain en reliant l'électricité au numérique dans les maisons individuelles, les appartements et les logements publics. Nous aidons nos clients à construire un avenir zéro émission, à créer des habitations sûres et adaptatives bénéficiant d'une énergie fiable, à utiliser des informations utiles pour gérer efficacement la consommation et les coûts énergétiques, et à profiter d'expériences de vie personnalisées.

Bâtiments : nous proposons des technologies de bâtiment intelligentes aux clients des secteurs de l'immobilier, de la santé, de l'hôtellerie et de la grande distribution. Nos solutions leur permettent d'optimiser l'efficacité opérationnelle et les économies d'énergie et de réduire les coûts d'exploitation, tout en assurant la cybersécurité et la décarbonisation des actifs. En nous appuyant sur notre portefeuille de logiciels comprenant IGE+XAO et Alpi, nous soutenons désormais également la digitalisation dans la construction, avec RIB Software, pour exploiter tout le potentiel des bâtiments en matière d'efficacité et de développement durable.

Cloud et prestataires de services : nous fournissons des centres de données, des solutions de réseaux et de l'informatique de pointe aux géants de l'Internet, aux fournisseurs de colocalisation et aux clients industriels. Nous les aidons à renforcer leur fiabilité et leur efficacité énergétique, à décarboner leurs opérations, à accroître leur efficacité et à optimiser leurs chaînes de valeur grâce aux centres d'opérations unifiées d'AVEVA.

Électricité et réseau : nous sommes au service des entreprises produisant, livrant et/ou vendant de l'électricité pour les aider à réduire leur empreinte carbone, à digitaliser leurs réseaux et à connecter leurs clients à des réseaux intelligents. Nous aidons nos clients à relever des défis tels que l'augmentation des énergies renouvelables intermittentes ou la décentralisation de la production, grâce à nos systèmes de gestion de la distribution avancée (Advanced Distribution Management System ou ADMS) permettant une meilleure gestion de la durée et de la fréquence des interruptions des systèmes.

Eau et eaux usées : nous accompagnons des clients intervenant sur l'ensemble du cycle de l'eau, depuis les ressources hydriques jusqu'à la distribution de l'eau en passant par les opérations d'assainissement et de traitement des eaux. Grâce à nos technologies et services innovants et intelligents, nous contribuons à rendre l'eau plus sûre, à rendre sa gestion plus fiable et durable, afin d'atteindre davantage d'efficacité du cycle de l'eau. Nous travaillons en partenariat avec nos clients dans le cadre de leur transformation numérique afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs en matière de résilience et de développement durable.

Mobilité : nous proposons des services aux constructeurs automobiles et aux fabricants de batteries pour voitures électriques afin de favoriser la productivité et le développement durable grâce à la digitalisation. Nous fournissons également des solutions pour les infrastructures de transports critiques (aéroports, chemins de fer, métros et port), ainsi que pour la recharge de véhicules électriques. Ces solutions incluent les micro-réseaux et l'énergie en tant que service, pour aider les clients à exploiter des opérations sûres, fiables, efficaces et décarbonées.

Pétrole et gaz : nous fournissons des solutions numériques intégrées et des systèmes, logiciels et services hautement performants à des sociétés pétrolières et pétrochimiques, ainsi qu'à des entreprises d'ingénierie, approvisionnement et construction. Nous aidons nos clients à gérer l'ensemble du cycle de vie des projets d'investissement, à atteindre leurs objectifs de développement durable, et à améliorer la sécurité et les opérations avec des jumeaux numériques, de la production au traitement en passant par les opérations de la chaîne d'approvisionnement, notamment grâce aux offres AVEVA et à EcoStruxure Power and Process, qui permettent la convergence de l'énergie et du contrôle.

Produits de grande consommation : nous favorisons la transformation numérique à chaque étape de la chaîne de valeur dans les entreprises des secteurs de l'agroalimentaire et des sciences de la vie. Nos solutions améliorent le développement durable, l'efficacité et la traçabilité, notamment avec les logiciels de gestion des opérations de fabrication et d'exécution de la fabrication d'AVEVA. Avec ProLeiT, nous aidons les clients du secteur de l'agroalimentaire à progresser dans leur transformation numérique et à optimiser leurs processus de production, ce qui renforce leur productivité et leur efficacité.

Mines, minéraux et métaux : nous aidons les clients qui interviennent dans les secteurs minier, du ciment, du verre et des métaux à atteindre des objectifs plus ambitieux en matière d'efficacité énergétique, de productivité et de développement durable, grâce à EcoStruxure et aux solutions compatibles avec l'IdO. Les Centres opérationnels unifiés d'AVEVA donnent une vision globale au niveau de l'entreprise afin d'améliorer l'efficacité à grande échelle en connectant tous les sites et ressources au sein d'un référentiel unique.

Nous nous appuyons sur un réseau mondial de plus de 650 000 prestataires de services et partenaires

Nous nous efforçons d'être l'entreprise qui entretient les meilleures relations avec ses partenaires dans son secteur. Le Groupe réalise une part importante de son chiffre d'affaires par le biais de partenaires intermédiaires qui apportent leur propre valeur ajoutée. Ce réseau permet d'accéder à davantage de segments et d'établir des liens solides avec les marchés locaux. Nous concentrons de plus en plus notre attention sur l'interaction numérique avec notre éco-système de partenaires, grâce aux portails partenaires et à Schneider Electric Exchange.

Les distributeurs et détaillants : nos principaux partenaires de distribution sont des distributeurs électriques, des spécialistes des applications informatiques, de télécommunication et de centres de données, des distributeurs de bricolage, des commerçants et places de marché en ligne, et des distributeurs techniques spécialisés dans l'offre de solutions d'automatisation, de logiciels industriels, de produits de contrôle des accès et de sécurité. La distribution représente désormais environ 45 % du chiffre d'affaires total du Groupe. 2020 a été un point d'inflexion pour le commerce en ligne. Nous avons continué à équiper nos clients et partenaires de distribution en offrant des solutions numériques, avec davantage de formations en ligne, de boutiques en ligne et d'outils numériques permettant la conception, la sélection, la configuration et le support client, tandis que les confinements limitaient l'accès aux magasins physiques. En 2020, le commerce en ligne a connu une croissance de 22 % en glissement annuel et représente désormais 25 % de l'activité de distribution globale du Groupe.

Les tableaux : la collaboration avec les tableaux, qui construisent et vendent des tableaux électriques de distribution ou de contrôle-commande, permet de commercialiser nos solutions innovantes et de fournir aux utilisateurs finaux les solutions pour un monde plus numérique et plus électrique. Les tableaux achètent des appareils basse et moyenne tension. Ils agissent en tant que spécialistes, ou en tant qu'experts en systèmes d'alimentation connectés, qui gèrent et entretiennent les actifs électriques après leur installation et tout au long de leur durée de vie opérationnelle.

Les installateurs : l'élaboration de solutions répondant précisément aux besoins des utilisateurs finaux s'effectue en étroite collaboration avec les installateurs, petits artisans spécialisés ou généralistes, grandes entreprises spécialisées dans la mise en place d'équipements, de systèmes et ensembles. Nous proposons des formations et une assistance et nous exploitons notre modèle de partenariat multi-canal, de plus en plus numérique, via le portail partenaires et la plate-forme Exchange.

Les intégrateurs de systèmes : ils assurent la conception, l'intégration et l'accompagnement des systèmes d'automatisation répondant aux besoins de leurs clients en matière de performance, de fiabilité, de précision et d'efficacité de leurs opérations. Nous donnons accès aux intégrateurs de systèmes à tous les domaines de l'automatisation, depuis les systèmes de contrôle sur site jusqu'aux systèmes globaux de suivi d'exécution de la production et de systèmes d'automatismes du bâtiment.

Les prescripteurs / ingénieurs-conseils : face aux exigences croissantes de leurs clients, les prescripteurs spécialisés, les ingénieurs, les architectes et les bureaux d'études recommandent en permanence des solutions plus efficaces et mieux intégrées pour la gestion de l'énergie, en particulier pour l'énergie sécurisée, la sécurité et l'automatisation des bâtiments. Ces spécialistes sont nos partenaires essentiels, avec lesquels nous collaborons et auxquels nous offrons des outils et des informations de conception axés sur les applications, avec les logiciels IGE+XAO, Alpi et EcoStruxure Power Design.

Les électriciens : nous disposons de l'un des réseaux d'électriciens les plus complets au monde. Nous permettons aux électriciens d'opérer plus efficacement moyennant une série de formations, d'assistances techniques et d'outils numériques, à l'instar de l'application *My Schneider Electric*, sur laquelle plus de 400 000 électriciens sont inscrits. Nous consolidons notre relation avec les électriciens en augmentant leur visibilité auprès des utilisateurs finaux au travers de différents outils, notamment un outil de "localisation d'un installateur" accessible en ligne.

Les fabricants de machines et d'équipements (OEM) : nous travaillons avec plus de 15 000 OEM pour améliorer les performances de leurs machines ainsi que leurs délais de mise sur le marché pour l'emballage, les équipements de transport, la manutention, le levage et le chauffage, la ventilation et la climatisation (HVAC), en fournissant des outils et des logiciels tels qu'EcoStruxure Automation Expert. Nous entretenons des partenariats robustes avec les OEM par le biais de programmes visant à améliorer leur capacité de livraison à l'échelle internationale.

3. Raison d'être

Notre raison d'être est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous. Chez Schneider Electric, cette ambition s'appelle :

Life Is On



Les bâtiments de demain

Exploiter la puissance d'une infrastructure entièrement numérique et électrique pour une approche plus durable, résiliente, efficace et axée sur les collaborateurs.



Les industries de demain

L'automatisation véritablement ouverte, les logiciels agnostiques et les solutions uniques qui protègent notre planète donnent vie, dès aujourd'hui, aux industries de demain.



Les centres de données de demain

Tirer parti de la puissance d'une infrastructure connectée pour des centres de données plus durables, efficaces, évolutifs et résilients.



Les habitations de demain

Créer les habitations intelligentes et durables de demain en reliant un élément vital de la maison, l'électricité, au numérique, pour aider les particuliers à atteindre leurs objectifs de neutralité carbone.



Les infrastructures et réseaux de demain.

Améliorer le développement durable et l'efficacité grâce aux réseaux intelligents.

Notre mission est d'être votre
partenaire digital, au service
de votre développement
durable et de votre efficacité.



4. Gestion de l'énergie

Alimenter le nouveau monde électrique

L'activité Gestion de l'énergie aide les clients à tirer le meilleur parti de leur énergie et à accélérer leur transition vers la neutralité carbone. Pour faire face à la crise climatique, il faut tendre vers plus électrique et plus numérique. L'électricité est l'énergie la plus efficace et le meilleur vecteur de décarbonisation. Avec l'innovation numérique, l'invisible devient visible, libérant un énorme potentiel en vue d'éliminer le gaspillage énergétique.

Nos solutions innovantes, leaders sur le marché, relient les points entre une offre et une demande énergétiques flexibles, en fournissant **les habitations, les bâtiments, les centres de données, les industries, les infrastructures et les réseaux de demain** qui nous permettent de mieux partager collectivement l'énergie et les ressources que notre planète peut fournir, ce qui permet d'assurer un avenir plus durable, plus résilient et plus efficace.

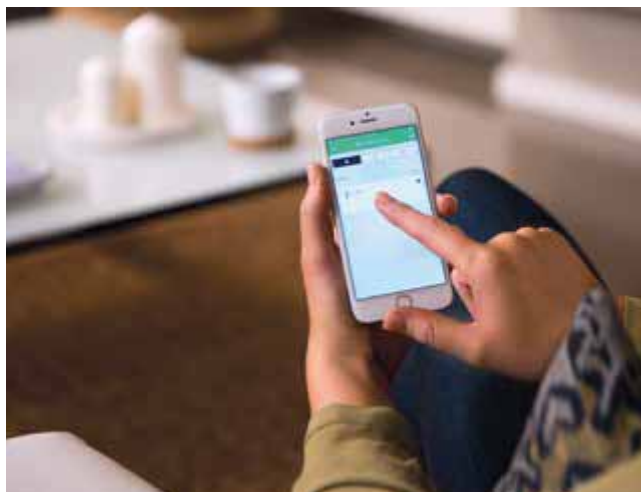
Les produits, systèmes, logiciels et services de gestion de l'énergie comprennent :

- équipement moyenne et basse tension ;
- automatisation des bâtiments et des réseaux ;
- énergie sécurisée ;
- logiciels de gestion de bout en bout du cycle de vie, de la conception et la construction jusqu'à l'exploitation et la maintenance ; et
- *Energy and Sustainability Services* (services d'énergie et de développement durable).

- **SM Airset™, tableau de distribution électrique moyenne tension** : combinaison unique d'air pur et de vide pour éliminer le besoin de SF₆, puissant gaz à effet de serre que l'on trouve couramment dans les équipements électriques moyenne et haute tension ;
- **disjoncteur multifonction Acti9 Active compact et connecté** : surveillance proactive et alerte en cas de panne électrique ;
- **services de surveillance et de répartition** : surveillance à distance 24 heures sur 24 et 7 jours 7 pour la résolution proactive des problèmes d'infrastructure informatique sur site ;
- **Wiser Energy Center** : tableau électrique IA connecté du futur pour la gestion de l'énergie domestique du réseau à la prise ;
- **domotique Wiser** : gestion du contrôle de la température, de l'éclairage, de la sécurité et de l'énergie de chaque pièce.

Exemples d'innovations introduites en 2020 :

- **EcoStruxure™ Workplace Advisor** et l'application **Engage Enterprise** : optimisation de l'utilisation des espaces, amélioration de l'expérience pour les collaborateurs et réduction des coûts de service ;
- **EcoStruxure™ Building Operation** : informations exploitables pour optimiser la performance des bâtiments et améliorer l'efficacité de l'ingénierie ;
- **solutions EcoStruxure™ Connected Room** : expérience personnalisée pour les occupants et contrôle d'ambiance ;
- **EcoStruxure™ Power Monitoring Expert, Power SCADA Operation et Power Advisor** : réduction des coûts énergétiques et des temps d'arrêt non planifiés, optimisation des opérations ;
- **tableaux de distribution électrique basse tension PrismaSet™ Active** : connectivité *Cloud* pour surveiller les pertes d'énergie dangereuses ;
- **disjoncteurs et accessoires Compact™** : accessoires *plug-and-play* ergonomiques et modulaires, compatibles avec la connectivité ;



En bref

Chiffre d'affaires

19,3 Md€

EBITA ajusté

3,6 Md€

Pourcentage des ventes du Groupe

76,9 %

La transformation grâce aux logiciels avec des investissements stratégiques complémentaires pour favoriser l'efficacité et le développement durable tout au long du cycle de vie

En 2020, Schneider Electric a annoncé plusieurs investissements majeurs pour améliorer son portefeuille de logiciels de gestion de l'énergie, en complément d'IGE+XAO et d'Alpi, qui s'inscrivent dans la vision stratégique du Groupe consistant à étoffer sa suite de solutions logicielles de qualité afin de favoriser l'efficacité et le développement durable tout au long du cycle de vie, de l'investissement à l'exploitation.

En juillet 2020, Schneider Electric a finalisé le rachat volontaire de RIB Software SE, l'un des principaux fournisseurs de plateformes logicielles pour la planification, le calcul des coûts et le suivi de la construction en temps réel. Avec son logiciel de construction 5D BIM basé sur le *Cloud*, iTWO 4.0, RIB a développé la première technologie *Cloud* d'entreprise au monde avec intégration d'IA pour introduire de l'efficacité dans la phase de construction. RIB aide les entrepreneurs, les

maîtres d'œuvre et les promoteurs immobiliers à gagner en efficacité sur l'ensemble du cycle de vie, de la conception et la construction jusqu'à l'exploitation et la maintenance, améliorant ainsi la suite EcoStruxure™ de Schneider Electric.

En novembre, Schneider Electric a pris une participation minoritaire dans Planon Beheer B.V. afin de pouvoir digitaliser tout le cycle de vie des bâtiments grâce à l'intégration des solutions d'entreprise EcoStruxure™ et Planon. Cette combinaison permettra de faire évoluer les deux plateformes, reliant des millions d'actifs dans le monde, tout en transformant les actifs passifs et coûteux dans les environnements construits en bâtiments sûrs, durables et résilients.

Schneider Electric a également annoncé la proposition de participation majoritaire dans Operation Technology Inc. (ETAP) en novembre. Cet investissement complète le portefeuille de logiciels existant de Schneider Electric en matière de systèmes d'énergie sécurisés, en tant que fournisseur indépendant de plateformes pour les solutions de conception, de modélisation, de simulation et d'exploitation de grands réseaux.



Opérations informatiques innovantes et respectueuses de l'environnement

EcoDataCenter a construit un centre respectueux de l'environnement à Falun, en Suède, fournissant des services de colocalisation à basse consommation d'énergie et durables, ainsi que des solutions informatiques hautement performantes pour les clients, les communautés et l'environnement. EcoStruxure™ de Schneider Electric fournit des informations sur leurs opérations, ainsi que des solutions d'énergie et de refroidissement efficaces et fiables, notamment les onduleurs Galaxy VX, qui ont une efficacité de 99 % en mode EConversion, et exploite les technologies Green Premium, conçues avec une transparence environnementale et des instructions de fin de vie.

Améliorer le niveau de sécurité et de qualité des réseaux nationaux de distribution électrique

Schneider Electric a collaboré avec le gouvernement égyptien pour fournir l'un des plus grands systèmes avancés de gestion de la distribution en Égypte. Apportant de l'électricité à 20 millions de personnes supplémentaires, le réseau intelligent est durable, digitalisé, résilient, évolutif et connecté à plus de 12 000 produits et 1 000 points de distribution.



5. Automatismes Industriels

Bâtir la nouvelle génération du monde industriel

Les technologies d'automatismes industriels favorisent les industries de demain. La mise en place de processus sûrs, résilients, performants sur le plan énergétique et durables tout au long du cycle de vie permet d'optimiser les chaînes d'approvisionnement et de transformer les installations existantes en usines intelligentes. L'activité Automatismes Industriels offre l'innovation à ses clients par le biais de produits, systèmes et logiciels permettant l'automatisation et le contrôle des machines, des usines et des processus, y compris des marques de renommée mondiale telles que Modicon, Foxboro, Triconex, TeSys, Altivar, Eurotherm et Télémécanique Sensors.

Innovations introduites en 2020 :

- **EcoStruxure™ Automation Expert**, le premier système d'automatismes industriels axé sur le logiciel permettant d'apporter des améliorations tout au long du cycle de vie opérationnel ;
- **EcoStruxure™ Augmented Operator Advisor** exploite la réalité virtuelle avec des données opérationnelles en temps réel pour permettre un diagnostic, une maintenance et une exploitation rapides des machines et des usines en toute sécurité ;
- En combinant le système de gestion de charge **TeSys island** entièrement digitalisé avec le contrôleur logique et de mouvement **Modicon M262**, les constructeurs de machines bénéficient d'une intégration complète de l'Internet des Objets industriel (IIoT) avec une efficacité sans précédent ; et
- **EcoStruxure™ Secure Connect Advisor**, une solution cybersécurisée, permettant aux opérateurs et aux experts de programmer, diagnostiquer et dépanner des machines à distance, d'où qu'ils se trouvent.

Les industries de demain sont ouvertes

EcoStruxure™ Automation Expert a été dévoilé lors de l'*Innovation Summit 2020 World Tour* afin d'offrir les avantages de l'automatisation ouverte et de l'interopérabilité avec les logiciels d'applications portables à la quatrième révolution industrielle. Cette approche *plug-and-produce* optimise l'efficacité, la résilience, la productivité, l'agilité et le développement durable dans l'ensemble des opérations, et permet de gagner du temps en ingénierie, d'éliminer la dépendance vis-à-vis des fournisseurs et d'avoir un impact commercial.



Améliorer l'expertise de domaine pour les produits de grande consommation

L'intégration des systèmes de contrôle des processus et d'exécution de la fabrication de ProLeiT dans l'activité *Digital Plant* de Schneider renforce notre valeur commerciale auprès des fabricants de produits alimentaires et de boissons, comme, entre autres, les brasseries et les laiteries. EcoStruxure™ for Smart Manufacturing offre désormais une connectivité native aux automates programmables de Modicon et au logiciel AVEVA, ainsi que l'expertise de ProLeiT en matière d'automatisation, d'information et de technologie de contrôle pour améliorer le suivi des usines de traitement.

En bref

Chiffre d'affaires

5,8 Md€

EBITA ajusté

992 M€

Pourcentage des ventes du Groupe

23,1 %

Des informations de nouvelle génération basées sur les données pour optimiser l'intelligence des performances

Schneider Electric, actionnaire majoritaire d'AVEVA, est sur le point d'accélérer sa réussite avec l'acquisition d'OSIsoft. La combinaison du logiciel leader sur le marché d'AVEVA et de la plateforme de gestion de données d'OSIsoft exploitera la puissance de l'information et de l'intelligence artificielle, ce qui permettra une optimisation plus large et plus approfondie favorisant l'innovation durable tout au long du cycle de vie de l'ingénierie et des opérations. De nombreuses nouvelles applications sont prévues pour les industries de processus et hybrides.



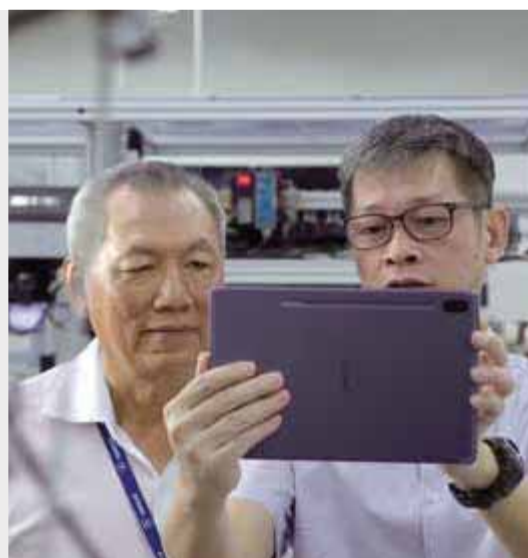
Relier power et process pour le développement durable

Développée avec AVEVA pour les industries à forte consommation d'énergie, la solution EcoStruxure™ Power and Process combine la gestion des processus et de l'énergie pour réduire les dépenses d'investissement et les coûts énergétiques opérationnels et contribuer à la rentabilité et au développement durable. Les technologies de jumeaux numériques convergent pour unifier l'ingénierie des ressources et l'optimisation des processus, qui sont gérées par un Centre Opérationnel Unifié basé sur un logiciel de contrôle périphérique. Cela permet d'obtenir une visibilité en temps réel et une analyse intelligente des actifs et processus industriels gourmands en énergie afin d'améliorer la rentabilité et la résilience opérationnelles.



Construire un avenir automatisé

Le Groupe Sanwa, un fabricant de plastique exploitant neuf usines à Singapour pour fournir des constructeurs automobiles en Asie du Sud-Est, a entrepris sa transformation vers l'industrie 4.0 avec Schneider Electric et a doublé sa production. Sanwa utilise une solution EcoStruxure™ Machine and Power pour la collecte de données afin d'améliorer sa prise de décision et sa visibilité opérationnelle via des interfaces numériques. Grâce à la gestion de l'alimentation à distance et aux capteurs sans fil compatibles IdO, Sanwa suit la consommation d'énergie de chaque machine sur un poste de commande centralisé. Les inspections réalisées en usine sont également dotées d'EcoStruxure™ Machine Advisor et d'EcoStruxure™ Augmented Operator Advisor pour obtenir des informations en temps réel sur les performances des machines grâce à la réalité augmentée. Cela permet à Sanwa d'analyser les données collectées, d'améliorer l'efficacité, d'accroître la compétitivité et de développer son activité.



6. Transformation numérique

La digitalisation pour un avenir intelligent et durable

La transformation numérique de Schneider Electric modifie fondamentalement notre façon de travailler, à tous les niveaux du Groupe. Notre ambition est de renforcer notre position de leader en tant qu'acteur intersectoriel de l'IdO avec notre portefeuille EcoStruxure™. Nous concevons une plateforme ouverte, faisons évoluer les offres numériques et favorisons la collaboration numérique au sein de notre écosystème de clients et de partenaires.

Parallèlement, nous visons à mener à bien la transformation numérique de la gestion du cycle de vie des produits et de la gestion de la relation client au niveau du Groupe, ainsi que nos fonctions Finance et achats, Chaîne d'approvisionnement et Ressources humaines. Nos efforts continus dans ces domaines permettront une meilleure efficacité des processus de bout en bout et une productivité accrue.

À partir de bases solides et des enseignements tirés en 2020 et en réponse à l'impact de l'épidémie de COVID-19, nous continuerons à moderniser à la fois notre infrastructure numérique et nos outils de

connectivité et de continuité de l'activité, afin d'accélérer la transition vers le *Cloud*, réduire la dette technique et respecter les principes de la stratégie de cybersécurité et de gestion des données du Groupe qui contribuent à la confiance numérique.

Notre transformation numérique est également étroitement alignée sur la stratégie de développement durable du Groupe. L'utilisation des solutions EcoStruxure™ IT permettra à Schneider Electric de se rapprocher de son objectif carbone, tandis que nos offres numériques pour l'innovation et l'efficacité permettront à nos clients d'atteindre leurs objectifs en matière de développement durable.



Connectivité et usines intelligentes

Schneider Electric exploite 115 usines et centres de distribution intelligents dans le monde, où le Groupe met en valeur ses technologies et services numériques virtuellement ou en personne. Depuis 2018, cinq des usines intelligentes de Schneider ont été sélectionnées par le Forum économique mondial comme l'avant-garde de la quatrième révolution industrielle, c'est-à-dire les usines les plus avancées du monde, qui ouvrent la voie à l'adoption des technologies de la quatrième révolution industrielle. En 2020, le site de Schneider Electric à Lexington, aux États-Unis, a été distingué comme *Advanced End-to-End Lighthouse*. D'autres sites ont été désignés comme *Advanced Lighthouses* en 2019 et 2018, à savoir des installations à Batam, en Indonésie, et au Vaudreuil, en France, ainsi que deux installations en développement à Monterrey, au Mexique, et à Wuhan, en Chine.

Assurer la confiance numérique avec les fournisseurs

Avec environ 40 milliards d'appareils en ligne, presque tout le monde est connecté dans le monde aujourd'hui. Schneider Electric achète des biens et services à plus de 50 000 fournisseurs uniques répartis sur cinq continents. Ces biens et services étant de plus en plus souvent fournis par le biais de canaux numériques, l'efficacité de notre communauté de fournisseurs repose sur la confiance et la collaboration pour protéger notre éco-système numérique. En 2020, nous avons continué d'améliorer et de protéger les systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement, d'achat et de planification des ressources d'entreprise (ERP) avec la gestion des risques des tiers afin de garantir la conformité à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement.



Chiffres clés

Ventes pour la distribution par commerce en ligne

2,8 Md€

+22 % en glissement annuel

Actifs sous gestion

4,2 M

+46,6 % en glissement annuel

Collaborateurs capables d'être en télétravail en réponse à l'épidémie de COVID-19

+120 000

Voix du client et expérience numérique

Fournir aux clients les informations dont ils ont besoin, au moment et à l'endroit où ils en ont besoin, est essentiel pour améliorer leur expérience numérique. Le NSS (Digital Net Satisfaction Score) utilisé sur les plateformes numériques de Schneider Electric reflète la satisfaction globale de nos clients et leur *feedback* spécifique. En 2020, le NSS global a progressé de 13 points, renforçant ainsi l'impact positif de la priorité accordée au *feedback* des clients. En 2020, Schneider Electric a lancé et développé l'expérience personnalisée pour permettre à 500 000 partenaires, 30 000 distributeurs et 100 grands comptes de s'engager dans un parcours numérique plus personnalisé couvrant les informations et les outils pertinents de l'offre. Outre les améliorations apportées à la digitalisation de nos outils de tarification et de devis, ainsi que la fourniture d'un support client plus interactif, nous faisons des progrès considérables dans la façon dont nous nous engageons virtuellement avec nos clients et nous les accompagnons efficacement dans leur façon de travailler avec Schneider Electric.



Citoyens numériques agiles

Les connaissances numériques sont une compétence prioritaire et le Groupe vise le perfectionnement de plus de 90 % de ses collaborateurs avec le lancement de sa solution d'apprentissage intelligent *Boost Your Digital Knowledge*, qui fait partie du programme *Digital Citizenship* et permet aux collaborateurs de renforcer leurs compétences numériques. La bibliothèque de connaissances du programme couvre les compétences futures les plus essentielles requises par Schneider Electric, notamment la science des données, l'économie numérique, les technologies numériques, ainsi que la cybersécurité, qui est considérée comme un domaine critique de connaissance et de sensibilisation. En 2020, 99 % des collaborateurs ciblés de Schneider Electric ont suivi une formation en ligne, dédiée et obligatoire, sur la cybersécurité, renforçant ainsi le positionnement du Groupe en matière de cybersécurité.

L'engagement en faveur d'écosystèmes ouverts

Le Groupe privilégie en permanence la valeur des partenariats et des écosystèmes, en simplifiant et en améliorant les points d'engagement numériques afin de mieux servir ses clients. En 2020, nous avons eu des contacts numériques avec 421 000 utilisateurs actifs mensuels (MAU) en moyenne, toutes plateformes confondues. Lancé en 2019, Schneider Electric Exchange est le premier éco-système intersectoriel ouvert au monde qui rehausse le pouvoir de la collaboration dans un environnement ouvert. Nous continuons d'orchestrer cette communauté innovante de clients et de partenaires tout en encourageant un esprit d'entreprise pour faire évoluer et monétiser les nouvelles offres numériques à l'échelle mondiale. En 2020, Schneider Electric Exchange a atteint 75 000 utilisateurs enregistrés (+30 %) et a présenté 480 offres numériques. Le Groupe a pour ambition d'intensifier l'adoption de Schneider Electric Exchange, permettant ainsi davantage de transactions et de co-innovation sur la plateforme ouverte EcoStruxure™.

Utilisateurs par mois (en moyenne) engagés via des points de contact numériques

421 000



7. Vision des collaborateurs

Des collaborateurs formidables pour une entreprise formidable

Alors que les changements dans notre monde s'accélèrent et transforment notre secteur, nous considérons la culture du Groupe comme un facteur de différenciation clé pour atteindre une croissance rentable grâce à l'innovation et devancer le marché.

La transition énergétique nécessite que Schneider Electric travaille en étroite collaboration sur ses différents marchés et développe une vision commune avec ses clients, soutenue par une innovation plus rapide, par la technologie et des connaissances approfondies. À ce titre, nous devons responsabiliser nos collaborateurs et façonner notre culture organisationnelle afin de relever ce défi. La digitalisation modifie également notre façon de travailler et crée de nouvelles opportunités pour nos clients, nos fournisseurs et nos équipes. Nous pensons que ce changement est un grand catalyseur pour l'engagement des collaborateurs et pour définir un objectif qui a du sens et nous motive tous. Nous sommes passionnés par le sens de notre objectif visant à permettre à tous de tirer le meilleur parti de notre énergie et de nos ressources en rendant accessibles le progrès et le développement durable pour tous.

Dans le cadre du Schneider Sustainability Impact (SSI) et conformément à notre politique en matière de Droits humains, nous nous sommes engagés depuis quelques années à respecter des normes obligatoires internationales concernant les avantages fondamentaux du personnel, pour tous et partout. Durant la pandémie de COVID-19 en 2020, le Groupe a agi et est resté centré sur la santé et la sécurité de ses collaborateurs. À cette fin, le Groupe a amélioré ses normes globales existantes en matière d'avantages (Vie, Santé, et Vie familiale) pour ses collaborateurs du monde entier durant la crise de COVID-19. Le bien-être physique et psychologique de chacun, tant au travail qu'en dehors, était une priorité soutenue par les équipes Formation et Bien-Être, qui dispensaient des formations hebdomadaires virtuelles pour aider à gérer le stress et partager des outils et des bonnes pratiques. Un soutien personnalisé était également disponible pour les responsables, notamment un kit Diversité et inclusion, un guide intitulé *A Manager's Guide to the New Normal* et un certain nombre de *LiveTalks* pour discuter d'approches efficaces. La pandémie a renforcé l'importance d'appliquer nos valeurs fondamentales et nos attentes en matière de leadership au quotidien et a particulièrement souligné l'importance d'agir comme des entrepreneurs, tant pour la santé de nos collaborateurs que pour le Groupe dans son ensemble.

La plus locale des sociétés internationales

La mondialisation permet à Schneider Electric d'accueillir des équipes plus diversifiées et de s'assurer que sa présence locale répond au mieux aux besoins spécifiques de ses clients. Nous donnons la priorité à la façon dont nous formons et fidélisons nos collaborateurs afin de créer un environnement de travail inclusif qui offre des perspectives de carrière et de développement à long terme et des parcours d'apprentissage. Nous sommes la plus locale des sociétés internationales, articulée autour de quatre pôles (Paris, France ; Hong Kong, Chine ; Boston, USA et Bangalore, Inde) et offrant des opportunités de croissance au sein de notre organisation. Nous défendons également sans cesse la diversité, l'équité et l'inclusion afin d'avoir un impact plus important sur la société.

La nature même des effectifs et du marché du travail évolue. Jusqu'à cinq générations travaillent côte à côte et chaque génération a des attentes variées vis-à-vis de son employeur. Cela entraîne un changement en faveur d'une expérience très personnalisée et digitalisée vécue par les collaborateurs. Nous avons accéléré le déploiement de l'*Open Talent Market* au niveau mondial afin de stimuler le développement des compétences, l'évolution des carrières et le mentorat. Cette plate-forme intelligente, optimisée par l'IA, aide les collaborateurs à prendre en main leur carrière et à vivre des expériences réelles et nouvelles.

83 %⁽¹⁾ de nos collaborateurs préfèrent une plus grande flexibilité en matière d'horaires et de lieu de travail, c'est pourquoi nous leur donnons les moyens de concilier vie privée et vie professionnelle à l'aide de méthodes de travail agiles, flexibles et intelligentes ; ils peuvent ainsi gérer efficacement un modèle de travail hybride.

Notre vision des collaborateurs

Tous ces changements influent sur la manière dont nous travaillons ensemble et dont nous créons de la valeur pour nos clients. Nous avons mis à jour notre Vision des collaborateurs afin d'accélérer notre performance commerciale et de transformer notre culture et notre leadership. Chez Schneider Electric, nous construisons l'avenir, en phase avec les évolutions de nos marchés et de nos clients.

Notre vision des collaborateurs se compose des éléments suivants :

Notre proposition de valeur pour les employés (PVE) est notre engagement à motiver les talents actuels et futurs. C'est la raison pour laquelle les collaborateurs nous rejoignent, restent chez nous et demeurent motivés. Cela montre à quel point nous nous différencions en tant qu'employeur ;

Nos valeurs fondamentales déterminent ce que nous sommes, ce que nous faisons ainsi que notre façon de travailler ensemble et de respecter la promesse de notre PVE. Nos valeurs guident nos choix et illustrent les comportements que nous attendons de nos employés ; et

Nos attentes en matière de leadership représentent la manière dont, à nos yeux, nos responsables doivent diriger le Groupe à l'avenir. Elles soulignent la manière dont nos responsables transformeront le Groupe en se renforçant individuellement et collectivement.

(1) Selon un sondage interne de juillet 2020

Depuis le lancement de notre *Vision des collaborateurs* au quatrième trimestre 2018, nous avons concentré nos efforts sur la mise en œuvre de notre vision par le biais de notre interaction quotidienne. Nous réalisons régulièrement des enquêtes auprès de nos équipes afin de mesurer la sensibilisation des collaborateurs, de recueillir leurs commentaires et d'y répondre. Nos comportements ont été progressivement intégrés à toutes les pratiques de nos collaborateurs, tels que le recrutement (entretiens comportementaux), l'évaluation des performances, la reconnaissance et la promotion des dirigeants (sur la base des comportements que nous avons définis). Nous avons également mis en œuvre des politiques visant à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et développé des cadres pour aider nos collaborateurs à gérer au mieux leur situation. Les initiatives que nous avons lancées, et celles sur lesquelles nous continuons de nous appuyer, reflètent notre objectif d'offrir le meilleur cadre de travail, de sorte que les collaborateurs les plus compétents nous choisissent et restent avec nous.

L'engagement auprès des talents en début de carrière est une priorité constante. Lancé en 2011, Schneider Go Green est un concours annuel destiné aux étudiants en économie et sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) du monde entier pour trouver des solutions innovantes en matière de gestion de l'énergie et d'automatisation, qui les exposent à notre marque employeur et à nos valeurs fondamentales. Il s'agit désormais d'une initiative mondiale visant à attirer les diplômés pour des opportunités de début de carrière et pour remplir les objectifs en matière de recrutement de talents. Au fil des années, le concours est devenu une excellente occasion pour les étudiants de partager des idées audacieuses, mais aussi de débiter une carrière chez Schneider Electric.

En dix ans, plus de 117 400 candidats se sont inscrits à Schneider Go Green, et plus de 21 700 étudiants de 172 pays ont soumis des idées. Pour la seule année 2020, plus de 24 400 étudiants se sont inscrits et près de 3 000 étudiants ont soumis des idées. Schneider Go Green continue de susciter un intérêt fort et croissant de la part des étudiants, en particulier dans les économies émergentes. Les étudiants lauréats de l'édition 2020, Angie Redondo et Jorge Polo, de l'Universidad Nacional de Colombia, ont présenté un projet de pêche durable au profit de la communauté Bojayá, qui vit sur le fleuve Atrato, près de la côte pacifique de Colombie.



Schneider Go Green vous fait comprendre que la technologie n'est rien d'autre qu'une passerelle entre les problèmes des gens et la solution dont ils ont besoin. Go Green vous permet de rêver qu'un **monde meilleur** est possible si nous travaillons ensemble. J'ai adoré cette expérience, elle **m'a enrichi** en tant que personne, et aussi en tant que professionnel ! »

Toni, étudiant en Génie industriel à l'Escuela Superior de Ingenierías Industrial, Aeroespacial y Audiovisual de Terrassa, a fait partie des finalistes européens de Schneider Go Green 2020 et est désormais stagiaire en Espagne.

INCLUSIVE
MEANINGFUL
EMPOWERED

8. Comment nous gérons les risques

8. Comment nous gérons les risques

8.1 Définition et objectifs du contrôle interne et de la gestion des risques

Définition et objectifs

Le dispositif de contrôle interne du Groupe vise à assurer :

- la conformité aux lois et règlements ;
- l'application des instructions et orientations fixées par la Direction générale du Groupe ;
- le bon fonctionnement des processus internes de la société ;
- la fiabilité des informations financières ;
- d'une façon générale, une contribution à la gestion des activités du Groupe, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources.

Le contrôle interne vise à prévenir et à gérer les risques liés aux activités du Groupe. Il s'agit notamment des risques comptables et financiers, ainsi que des risques opérationnels, de fraude et de non-conformité. Comme tout système de contrôle, il ne peut cependant fournir une garantie absolue que ces risques sont totalement maîtrisés.

Périmètre couvert par ce rapport

Le dispositif est conçu pour couvrir l'ensemble du Groupe, défini comme la société mère Schneider Electric SE ainsi que les filiales contrôlées de façon exclusive.

Les filiales sous contrôle conjoint sont soumises à l'ensemble des contrôles décrits ci-après à l'exception de l'autoévaluation de la mise en œuvre des contrôles internes clés (cf. « Procédures de contrôle – Unités opérationnelles », section 8.5, page 46).

Référentiel de contrôle interne

Le système de contrôle interne du Groupe respecte les obligations légales applicables aux sociétés cotées à la Bourse de Paris. Il est conforme au cadre de référence relatif au contrôle interne et à la gestion des risques de l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Le processus de contrôle interne du Groupe est en constante évolution de façon à s'adapter, en cohérence avec les recommandations de l'AMF, aux évolutions de l'environnement économique et réglementaire, de son organisation et de ses activités.

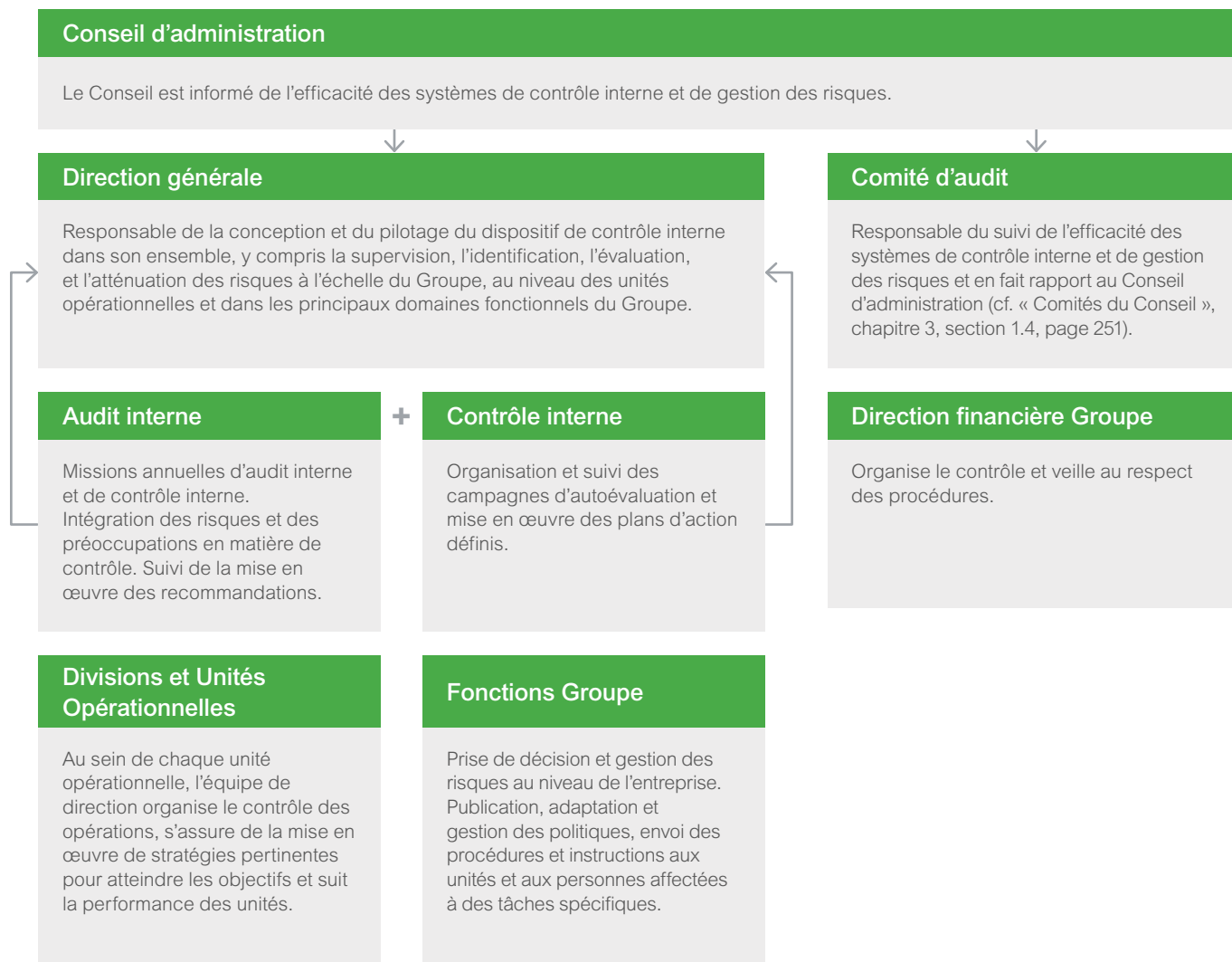
Diligences ayant sous-tendu la préparation du Document

Ce Document a été préparé avec la contribution de la Direction de l'Audit interne et du Contrôle interne du Groupe, ainsi que des différents acteurs du contrôle interne.

8.2 Organisation et direction : principaux acteurs du contrôle interne

Les organes de gouvernance du Groupe supervisent le déploiement des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. Le Comité d'audit suit l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et en fait rapport au Conseil d'administration (cf. « Comités du Conseil », chapitre 3, section 1.4, page 251).

Le pilotage du contrôle interne relève de la responsabilité de chaque manager pour son périmètre, aux divers niveaux de l'organisation, ainsi que de chacun des acteurs-clés du dispositif à travers les missions définies ci-après.



8. Comment nous gérons les risques

Direction générale

La conception et le pilotage du dispositif de contrôle interne dans son ensemble sont de la responsabilité de la Direction générale, qui s'appuie pour cela sur l'ensemble des acteurs clés, en particulier les Directions de l'Audit interne et du Contrôle interne du Groupe.

Parmi ses missions figure également le contrôle des performances du Groupe, qu'elle exerce notamment lors de revues d'activités avec les Directions Activités et Directions Fonctionnelles. Ces revues couvrent l'activité, les plans d'action, les résultats à date et les prévisions établies pour les prochains trimestres.

Elles sont précédées de revues similaires aux différents niveaux organisationnels du Groupe.

Direction de l'Audit interne

La Direction de l'Audit interne est rattachée à la Direction générale à laquelle elle rend compte. En 2020, elle comprenait en moyenne 19 auditeurs et 23 contrôleurs internes régionaux. Elle a notamment pour mission de vérifier au sein des unités :

- l'exécution de l'identification et la maîtrise des risques ;
- la fiabilité et la précision des informations significatives de nature financière, managériale et opérationnelle ;
- le respect des lois et des réglementations ainsi que des politiques, des normes et des procédures du Groupe ;
- le respect des instructions qui émanent de la direction de Groupe ;
- l'acquisition des ressources à un coût compétitif, ainsi que leur protection ;
- que les coûts sont correctement engagés et suivis ;
- la correcte intégration et le contrôle des acquisitions.

Les plans annuels d'audit interne et de contrôle interne sont élaborés sur la base d'une combinaison d'approche fondée sur le risque et d'approche fondée sur la couverture de l'univers d'audit. La dimension fondée sur le risque intègre les risques et les préoccupations de contrôle identifiés par la Direction générale, en tenant compte des résultats des audits antérieurs, des résultats des autoévaluations-clés du contrôle interne fournies par les unités et d'autres indicateurs tels que l'évolution d'une série de données financières, l'indice de perception de la corruption ou l'indice de désengagement des collaborateurs. Le cas échéant, ce plan d'audit est adapté en cours d'année pour y intégrer des interventions demandées par la Direction générale du Groupe. Le processus d'audit interne est décrit dans le chapitre « Procédures de contrôle », section 8.5, page 46.

Les missions de l'audit interne donnent lieu à l'élaboration de rapports incluant des conclusions et recommandations à destination des responsables des unités ou fonctions auditées. Il est demandé à la direction des entités ou des domaines audités de définir pour chaque recommandation un plan d'action visant à mettre en œuvre des actions correctives. La mise en œuvre des recommandations par les unités fait l'objet d'un suivi et, le cas échéant, de missions de contrôle.

Les rapports d'audit et la mise en œuvre de ses recommandations sont communiqués à la Direction générale. Une note de synthèse est envoyée au Président du Comité d'audit ainsi qu'à la Direction générale. Une synthèse des principaux éléments relevés et des conclusions d'une sélection de missions d'audit est présentée au Comité d'audit à chaque session du comité (cinq fois par an).

Ces rapports font l'objet d'échanges réguliers avec les commissaires aux comptes.

Le responsable de l'audit interne et du contrôle interne dispose d'un accès direct au Président du Comité d'audit et lui répond sur une base régulière tout au long de l'année.

Direction du Contrôle interne

La Direction du Contrôle interne, qui relève de la Direction du Reporting et de la Consolidation, est notamment responsable :

- d'élaborer et de faire évoluer le référentiel des contrôles internes clés en collaboration avec les Directions fonctionnelles et d'autres experts en la matière, en cohérence avec les recommandations du référentiel de contrôle interne de l'AMF ;
- de gérer et diriger un réseau d'environ 14 contrôleurs internes locaux qui sont chargés de conseiller la direction locale sur les sujets de contrôle interne et d'agir en tant que propriétaires de processus pour certains domaines-clés tels que la charte d'autorité, la séparation des tâches ;
- d'organiser et de suivre le déploiement des campagnes d'autoévaluation et la mise en œuvre des plans d'action définis à la suite des autoévaluations.

L'équipe continue d'améliorer le processus de contrôle interne et d'adapter ses procédures à la lumière des résultats des autoévaluations et des changements dans l'environnement d'affaires ou l'organisation de l'entreprise.

Direction financière Groupe

La Direction financière Groupe a un rôle permanent dans l'organisation de l'environnement de contrôle et le suivi du respect des procédures.

En son sein, l'unité Reporting et Consolidation joue un rôle essentiel dans le système de contrôle interne au travers notamment de :

- ses missions de réglementation permettant d'assurer l'homogénéité des pratiques financières et de gestion au sein du Groupe et leur conformité aux dispositions réglementaires applicables ;
- ses missions d'organisation des clôtures comptables ;
- ses missions d'analyse de la performance et de suivi de la réalisation des objectifs assignés aux unités opérationnelles.

L'unité Reporting et Consolidation est chargée de :

- la bonne application des principes et méthodes comptables du Groupe ;
- l'intégrité de la base de données du logiciel de consolidation ;
- la qualité des données et processus comptables et financiers ;
- la formation des différents interlocuteurs financiers par le développement et l'animation de séminaires spécifiques liés à la fonction ;
- la rédaction, l'actualisation et la diffusion des différents supports nécessaires à la production d'une information de qualité.

Elle rédige et actualise :

- le glossaire qui définit les termes employés par l'unité *Reporting* et Consolidation ;
- le plan comptable pour les rapports ;
- le manuel des principes comptables et de gestion du Groupe, regroupant notamment les schémas d'enregistrement comptable ;
- les procédures de *reporting* du Groupe et un guide d'utilisation du système ;
- un manuel décrivant les procédures d'intégration des nouvelles acquisitions dans le processus de *reporting* du Groupe ;
- les procédures de réconciliation des transactions intragroupe ;
- les plannings et instructions de clôture.

Elle contrôle la fiabilité des données des filiales et examine mensuellement la performance et les opérations principales des différentes unités.

Au sein de la Direction financière Groupe, les activités fiscales et juridiques sont centralisées au niveau de l'équipe Fiscalité, ce qui permet une gestion globale de ces risques.

La Direction Financements et Trésorerie est responsable :

- de la gestion centralisée de la trésorerie et des financements à long terme du Groupe ;
- de la gestion centralisée du risque de change et du risque métaux non ferreux ;
- du suivi du risque crédit client du Groupe et de la définition de la politique de crédit à mettre en œuvre ;
- de la diffusion des règles en matière de gestion des risques financiers et de sécurité des paiements ;
 - de la définition des directives et de la contribution à la diffusion des indicateurs-clés de contrôle interne (Key Internal Control) relatifs à la trésorerie et à la gestion de crédit ;
 - de l'étude des risques afférents à des projets complexes en tant qu'expert fonctionnel ;
 - de la sélection des outils de Groupe pour le crédit, le commerce et la gestion de trésorerie ;
- des réunions d'examen annuel avec les sociétés du Groupe pour l'évaluation des structures financières, de la gestion des risques financiers ainsi que de la répartition du capital.

La gestion des risques financiers est exposée dans le chapitre « Facteurs de risques » (chapitre 1, section 9.1, page 49).

Directions fonctionnelles (Ressources humaines, Logistique, Systèmes d'information, etc.)

Outre les organes et processus ad hoc, pour la prise de certaines décisions stratégiques et le suivi de leur mise en œuvre tels le Comité des acquisitions du Groupe (cf. « Facteurs de risques », chapitre 1, section 9.1, page 49), et la centralisation de certaines fonctions au sein de la Direction financière Groupe (cf. ci-dessus), certains domaines sont centralisés au niveau des Directions fonctionnelles spécifiques, concentrant ainsi décision et gestion du risque au niveau du Groupe.

Une communauté des technologies, à savoir la Communauté des Directeurs techniques (CTO), regroupant tous les Directeurs techniques de divisions et d'unités opérationnelles, ainsi que les principales fonctions de technologie d'entreprise impliquées dans la création et la recherche d'offres, se réunit tous les mois pour assurer la coordination entre les divisions dans l'orientation stratégique pour l'innovation et l'évolution des architectures de bout en bout, en définissant les plateformes et les systèmes de nouvelle génération. Cette communauté travaille également en étroite collaboration avec les dirigeants du Groupe. Ceci pour assurer une structure simple afin que la technologie puisse être proche

des affaires et maintenir la cohérence entre toutes les divisions de Schneider Electric.

La Direction des Ressources humaines est responsable de la mise en œuvre et du contrôle de l'application des procédures liées au développement et au bien-être des collaborateurs ainsi qu'à la promotion de la diversité. Elle est également chargée d'élaborer des directives sur la rémunération et les récompenses, le recrutement, l'intégration des nouvelles recrues et les licenciements, ainsi que la formation, entre autres missions liées aux ressources humaines.

La Direction des Approvisionnements au sein de la chaîne d'approvisionnement est responsable des directives relatives à l'organisation et aux procédures de la fonction, aux relations entre les acheteurs et les fournisseurs, aux procédures qui régissent la qualité des produits, le niveau de service ainsi que le respect des normes environnementales et de sécurité.

Les Directions fonctionnelles se chargent également d'émettre, d'adapter et de distribuer les politiques, les procédures cibles et les instructions aux unités et aux individus chargés de s'acquitter de leurs tâches spécifiques. Les Directions fonctionnelles ont des correspondants qui travaillent avec la Direction du Contrôle interne pour établir et mettre à jour les contrôles internes clés déployés à travers le Groupe.

Divisions et Unités Opérationnelles

Les équipes de direction des divisions opérationnelles jouent un rôle primordial dans l'efficacité du contrôle interne.

Toutes les unités opérationnelles du Groupe sont rattachées hiérarchiquement à l'une des Directions Activités du Groupe, chacune gérée et supervisée par un Directeur général auprès duquel est nommé un SVP Finance.

Les Directeurs généraux, qui dirigent ou supervisent une des divisions opérationnelles du Groupe, font partie du Comité Exécutif présidé par le Président Directeur général du Groupe.

Au sein de chaque unité opérationnelle, l'équipe de Direction organise le contrôle des opérations, s'assure de la mise en œuvre de stratégies pertinentes pour atteindre les objectifs et suit la performance des unités.

8. Comment nous gérons les risques

8.3 Diffusion de l'information : référentiels et instructions

Les principaux référentiels au regard du contrôle interne sont mis à la disposition de l'ensemble des membres du personnel de l'entreprise via notamment le portail employés du Groupe. Ce sont des documents de référence dont les mises à jour sont communiquées aux acteurs concernés par les Directions fonctionnelles au travers de leur réseau de correspondants.

Certaines publications ou mises à jour peuvent faire l'objet de campagnes d'information et de sensibilisation spécifiques par messagerie électronique, messages sur le portail « employés » ou sur les outils de collaboration de Schneider Electric.

Le réseau de diffusion des normes et instructions s'appuie de façon préférentielle sur l'organisation managériale et/ou fonctionnelle.

Principes de responsabilité

Cf. « Programme Éthique & Conformité » (chapitre 2, section 2.4, page 103).

Code de conformité régissant l'éthique boursière

Ce Code de conformité définit des règles destinées à prévenir les délits d'initié applicables aux dirigeants et collaborateurs. Tous les collaborateurs qui ont accès à des informations sensibles sont soumis à un strict devoir de confidentialité. Il fixe également des restrictions aux opérations d'achats et de ventes de titres Schneider Electric SE par les personnes qui, de façon régulière ou occasionnelle, ont accès à des informations privilégiées dans l'exercice de leurs fonctions (cf. chapitre 3, section 1.2 « Organisation et fonctionnement du Conseil d'administration », page 234). Il est formellement interdit à ces personnes d'effectuer toute transaction sur les titres de la société dès lors qu'elles sont en possession d'informations qui n'ont pas été rendues publiques et susceptibles d'influencer le cours desdits titres et durant les périodes précédant (et jusqu'au jour de) la publication des comptes annuels et semestriels du Groupe et des informations trimestrielles relatives à son chiffre d'affaires.

Normes internationales d'audit interne

La Direction de l'Audit interne s'engage à respecter les normes internationales d'audit interne définies notamment par l'Institute of Internal Auditors (IIA).

Normes IFRS

En application du règlement n° 1606/2002 de l'Union européenne, les comptes consolidés du Groupe sont établis selon les normes comptables internationales IFRS (*International Financial Reporting Standards*).

Le Groupe applique les normes IFRS telles qu'elles ont été adoptées par l'Union européenne au 31 décembre 2020.

Les règles et méthodes comptables du Groupe s'appuient sur les hypothèses de base et les caractéristiques qualitatives du cadre conceptuel des IFRS : comptabilité d'engagement, continuité d'exploitation, image fidèle, prééminence de la substance sur la forme, neutralité, exhaustivité, comparabilité, pertinence et intelligibilité. Le manuel des normes comptables et de gestion du Groupe précise comment les principes IFRS s'appliquent au sein du Groupe, en tenant compte des spécificités des activités du Groupe.

L'application des règles et méthodes comptables du Groupe est obligatoire pour l'ensemble des unités du Groupe, pour les rapports de gestion et la consolidation statutaire. Le manuel des principes comptables et de gestion du Groupe et les principes IFRS sont accessibles via le portail « employés » (Référentiel financier).

Limites d'approbation

Dans le cadre des pratiques de gestion actuelles, le Groupe a fixé des limites d'approbation à la Direction générale concernant certaines décisions. L'équipe de direction locale définira la matrice d'approbation locale pour les décisions pertinentes dans les limites d'approbation fixées par le Groupe. Dans ce cadre, les dirigeants de segment d'activité et les directions fonctionnelles, opérationnelles et locales sont en mesure d'approuver certaines décisions en fonction de la nature et du seuil de celles-ci.

Par ailleurs, les opérations dont l'importance ou la nature mettent en jeu les intérêts fondamentaux du Groupe sont subordonnées à une autorisation préalable du Conseil d'administration. Il en est ainsi des décisions relatives d'une part à l'acquisition ou à la cession de participations ou d'actifs pour des montants supérieurs à 250 millions d'euros, à des partenariats stratégiques, à des modifications majeures de la stratégie d'autre part, et enfin à des engagements hors bilan qui dépassent les limites prescrites par le Conseil d'administration.

Principes de gestion et de reporting du Groupe

Un système intégré de *reporting* et de consolidation applicable à toutes les sociétés du Groupe et à leurs unités de gestion est en place. Les principes de *reporting* comptable et de gestion, ainsi que les outils d'aide, sont disponibles sur le portail « employés », du Groupe.

Les filiales enregistrent leurs opérations conformément aux normes du Groupe. Ces données sont ensuite retraitées, le cas échéant, pour les déclarations statutaires et fiscales locales.

Le système de *reporting* comporte, entre autres éléments, un volet de contrôle de cohérence, une analyse entre le bilan d'ouverture et le bilan de clôture, ainsi que les éléments nécessaires à l'analyse des résultats de gestion.

Contrôles internes clés

Une liste des contrôles internes clés est revue chaque année. Ces contrôles couvrent :

- l'environnement de contrôle (notamment le programme Éthique et Responsabilité, les délégations de pouvoirs, la séparation des tâches, les plans de continuité de l'activité et la politique de conservation documentaire) ;
- les processus opérationnels (approvisionnements, ventes, logistique, etc.) ;
- les cycles comptables et financiers ;
- les cycles Ressources humaines et Systèmes d'information.

Les contrôles internes clés sont à la disposition de l'ensemble des unités sur le portail « employés » et dans le référentiel central du Groupe, accompagnés d'annexes qui contiennent des précisions plus détaillées, des liens vers la description des politiques, une explication des risques couverts par chaque contrôle interne clé et un guide d'aide à l'autoévaluation. Pour chaque cycle traité, les contrôles internes clés couvrent à la fois des aspects de conformité et de fiabilité, de prévention et de gestion des risques, ainsi que de performance des processus. Ces contrôles internes clés font l'objet de questionnaires d'autoévaluation par les unités opérationnelles à l'aide d'un outil numérique.

Pour les nouvelles acquisitions, les entités poursuivent leurs contrôles existants tout en déployant progressivement les contrôles internes clés.

8. Comment nous gérons les risques

8.4 Recensement et gestion des risques

Risques globaux au niveau du Groupe

La Direction de l'Audit interne actualise annuellement la cartographie des risques globaux au niveau du Groupe au moyen d'entretiens. En 2020, près de 100 cadres supérieurs du Groupe ont été interrogés, en plus des analystes financiers externes, des membres du Conseil d'administration et d'un échantillon de clients stratégiques. Depuis 2016, des matrices de risque individualisées par opération ou par activité ont été créées.

Les risques ainsi identifiés sont classés en fonction de leur impact, de leur probabilité de survenance et de leur degré de contrôle par le Groupe.

Les facteurs de risque liés aux activités de la Société, ainsi que les procédures de gestion et de réduction de ces risques, sont décrits dans le chapitre « Facteurs de risque », chapitre 1, section 9.1, page 49. Ces procédures font partie intégrante du système de contrôle interne.

La cartographie des risques et l'analyse de son évolution d'une année sur l'autre contribuent à l'élaboration du plan d'audit interne de l'année suivante. Les deux tiers environ des catégories de risques identifiées par la matrice des risques du Groupe sont audités par la Direction de l'Audit interne sur une période de cinq à six ans afin d'évaluer les plans d'action de maîtrise et de réduction de ces risques.

Risques locaux liés aux activités du Groupe au niveau des unités

Les risques locaux liés aux activités du Groupe sont prioritairement gérés par les unités en lien avec leur Direction Activités de rattachement, selon les consignes fournies par le Groupe (notamment à travers les contrôles internes clés). En effet, chaque filiale est responsable de la déclinaison locale des procédures établies par le Groupe sur le contrôle interne.

Les Directions de rattachement mettent en œuvre des plans d'action transversaux sur les risques opérationnels identifiés comme récurrents dans les unités ou ayant un impact important au niveau du Groupe. Le dispositif de contrôle interne est adapté en fonction des risques.

Risques liés aux solutions

La Direction *Solutions Risk Management* définit et déploie des principes et des outils conçus pour maîtriser les risques contractuels (tels que la limitation des passifs), techniques (tels que les écarts techniques versus spécifications clients) et financiers (comme les facteurs susceptibles d'avoir un impact sur les marges lors de la phase d'exécution de la solution).

Le réseau des *Solution Risk Managers* évalue les risques et les atténuations de tous les projets importants en lien avec les Experts en la matière et les *Tender Managers* pendant la phase de préparation des offres. Les *Solution Risk Managers* présentent ensuite un panorama complet à 360 degrés des risques et des atténuations des projets à l'appui du processus d'approbation des opportunités.

Gestion des risques par la Direction juridique

La Direction juridique supervise les affaires juridiques et gère les risques liés aux aspects juridiques.

L'équipe Assurance risques financiers contribue au système de contrôle interne en définissant et en déployant une stratégie d'assurance à l'échelle du Groupe, telle que définie dans « Stratégie d'assurance », chapitre 1, section 9.2, page 69. La stratégie d'assurance comprend l'identification et la quantification des principaux risques assurables, la détermination des niveaux de rétention et l'analyse du rapport coûts/bénéfices lié aux options de transfert desdits risques. La Direction Risques-Assurances définit, propose et déploie les mesures de prévention et de protection des actifs.

Gestion des risques par la Direction Sûreté globale

La Direction Sûreté globale du Groupe définit la gouvernance de l'entreprise en matière de prévention contre le risque de malveillance ciblant les biens ou les personnes.

Le Comité Sûreté globale du Groupe a été créé en 2017, regroupant les responsables de la sûreté des zones. Certains de ces dirigeants relèvent directement de la Direction Sûreté globale et d'autres de la direction locale, avec une dépendance fonctionnelle de la Sûreté globale. En étroite collaboration avec la Direction de la Conformité et la Direction Risques-Assurances, la Sûreté globale participe à l'évaluation de la nature du risque pour nos collaborateurs, ainsi qu'à la définition de mesures de prévention et de protection adéquates.

Elle accompagne, sur leur demande, les équipes locales pour tout besoin relevant de la sûreté (audit de site, sécurisation d'expatriés ou de collaborateurs locaux, sécurisation de mission, etc.). En outre, l'équipe :

- publie en interne un tableau des « Risques pays » utilisé dans le cadre des procédures de sûreté obligatoires pour les voyageurs, expatriés et collaborateurs locaux ;
- assure la coordination quotidienne avec le partenaire mondial du Groupe en matière d'assistance médicale et sécuritaire (*International SOS & Controls Risks* – début de contrat en janvier 2011) ;
- organise, au besoin, un soutien psychologique dans certains contextes de crise (Eutelmed – début de contrat en avril 2015).

Elle applique sa propre méthodologie pour concevoir des plans d'urgence (plans d'évacuation, plans de gestion de crise, etc.) et assure la coordination de la cellule de crise de l'entreprise (SEEC – *Schneider Electric Emergency Coordination Center*, créée en 2009) chaque fois que celle-ci est activée. La Sûreté globale intervient également dans la gestion des crises, notamment dans le pilotage de la cellule de crise de l'entreprise et pour assister les entités locales concernées (limitation des conséquences de la survenue de certains risques tels que guerre civile, événements climatiques, pandémie, attaques sur les personnes, terrorisme, etc.). De plus, elle organise régulièrement des audits de sécurité (centres de R&D, sièges sociaux, usines sensibles, etc.).

La Sûreté globale siège au Comité de conformité des opérations du Groupe (anciennement dénommé Comité des fraudes) aux côtés des Directions de la Conformité, de l'Audit interne et Juridique. Elle accompagne les enquêteurs internes et contribue à la méthodologie et aux procédures développées par le Groupe pour mener correctement les enquêtes, conformément à la loi.

Gestion de la sécurité produits et de la cybersécurité, ainsi que risques associés, chez Schneider Electric

Au sein de l'organisation de gouvernance, les fonctions de Cybersécurité et de Sécurité Produits définissent les stratégies et les approches du Groupe en matière de cybersécurité et de sécurité produits. Ces directions sont responsables de la protection des opérations commerciales de Schneider Electric et ses filiales ; elles assurent la sécurité des actifs et offres digitales pour Schneider Electric ; elles gèrent le registre des cyber-risques ; elles sensibilisent l'ensemble du Groupe à la cybersécurité ; elles sont responsables des mécanismes de création, maintenance et mise en application des politiques de sécurité produits et de cybersécurité ; elles veillent à l'exécution des initiatives de sécurité produits et de cybersécurité dans toutes les fonctions et entités de Schneider Digital ; et elles gèrent les processus de prévention, de détection et de réponse aux incidents de cybersécurité.

8. Comment nous gérons les risques

8.5 Procédures de contrôle

Le présent paragraphe détaille, au-delà des missions génériques déjà décrites, les actions spécifiques engagées en 2020 pour améliorer l'environnement de contrôle du Groupe.

Unités opérationnelles

L'efficacité du contrôle interne repose sur la connaissance et la mise en œuvre permanente des règles par l'ensemble des acteurs du Groupe d'une façon générale et des contrôles internes clés.

La formation sur les contrôles internes clés s'est poursuivie en 2020 auprès des nouveaux entrants dans le cadre du processus d'autoévaluation annuelle : nouveaux responsables et unités nouvellement intégrées. Les unités opérationnelles ont procédé à l'autoévaluation de leur conformité aux contrôles internes clés qui régissent le périmètre de leurs opérations.

Les autoévaluations conduites lors de la campagne 2020 ont couvert plus de 90 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe et donné lieu à la définition de plans d'amélioration en fonction des besoins au sein des unités opérationnelles. L'objectif à terme reste de couvrir chaque année au moins 90 % du chiffre d'affaires consolidé.

Les autoévaluations au sein des unités sont réalisées par chaque responsable de procédures et examinées par la fonction concernée. Les pratiques correspondant aux contrôles internes clés sont décrites, l'évaluation sur un contrôle particulier est jugée comme étant conforme ou non conforme.

Tout contrôle interne clé jugé non conforme donne lieu à la définition et à la mise en œuvre d'un plan d'action de mise en conformité. Ces plans d'action sont inscrits dans le document d'autoévaluation.

Le responsable financier de l'unité et le gestionnaire de l'entité certifient la qualité d'ensemble de l'autoévaluation.

Les contrôleurs internes régionaux effectuent des contrôles sur site pour évaluer la fiabilité des autoévaluations et effectuent des missions de diagnostic à la demande de la direction.

Directions fonctionnelles

En 2020, les Directions fonctionnelles ont poursuivi leurs missions d'orientation, de prescription et d'assistance.

À titre d'exemple :

- la Direction Sécurité globale a activé et piloté la cellule de crise (Schneider Electric Emergency Coordination Center) en réponse à la COVID-19 ;
- la Direction Sécurité globale a travaillé en étroite collaboration avec la Direction de la Conformité globale sur des sujets liés à la résilience organisationnelle afin de mieux adapter la gestion de crise et la gestion de la continuité des activités ;
- Elle a transféré la politique sur les voyages et la gestion générale du programme à la Direction Efficacité globale pour permettre à la Sécurité globale de se concentrer sur l'amélioration de la sécurité en matière de voyages ;
- l'équipe Gestion des risques liés aux solutions a préparé les politiques sur l'activité Solutions (approuvées et en vigueur) afin de clarifier les règles à appliquer lors de la passation de contrats portant sur un projet de solution ;
- les fonctions de cybersécurité et de sécurité produits ont procédé à une mise à jour complète des politiques de sécurité, exécuté plusieurs exercices de cyber-urgence, effectué des évaluations du registre des cyber-risques avec un partenaire externe, et exécuté des initiatives de cybersécurité à partir d'investissements stratégiques tels que la sécurité de la chaîne d'approvisionnement, la fiabilité des initiés, la récupération, les capacités de résilience, les évaluations de vulnérabilité des produits etc. ;
- la Direction Trésorerie a poursuivi le déploiement du système de gestion de la trésorerie dans l'ensemble du Groupe. Pendant la crise, la Direction Trésorerie a organisé une surveillance étroite de la génération de trésorerie et des prévisions de trésorerie à l'échelle du Groupe, considérablement simplifiée par l'utilisation d'outils communs pour la trésorerie et le crédit dans l'ensemble du Groupe. La réalisation des objectifs du premier semestre 2020 et les importantes liquidités disponibles pour le Groupe ont facilité le suivi supplémentaire en fin d'année.

Direction du Contrôle interne

Le déploiement des contrôles internes clés – formations et demandes d'autoévaluation – s'est poursuivi auprès de l'ensemble des unités, avec un élargissement du périmètre à de nouvelles unités.

En 2020, le traitement de certains contrôles internes clés identifiés comme critiques depuis 2015 s'est poursuivi, et des actions ont été entamées pour accroître la sensibilisation à ces sujets et la mise en conformité avec ces critères.

Le référentiel des contrôles internes clés continue à évoluer.

Un nouveau progiciel de gestion des questionnaires d'autoévaluation et de suivi des plans d'action de l'audit et du contrôle interne a été mis en place en 2020.

L'équipe locale de contrôle interne est composée d'environ 14 membres répartis dans différentes zones géographiques, et dont les efforts sont dédiés à l'amélioration des contrôles internes dans les entités locales.

Direction de l'Audit interne

La Direction de l'Audit interne contribue à l'analyse et au renforcement du contrôle interne à travers :

- la cartographie des risques globaux ;
- la vérification de l'application effective des contrôles internes clés lors de missions d'audit ;
- la revue critique de l'autoévaluation du contrôle interne de l'unité auditée et les plans d'action relatifs.

Le périmètre d'investigation des missions d'audit n'est pas restreint à ces contrôles internes clés. Il s'étend à l'étude approfondie des processus et de leur efficacité.

L'Audit interne effectue également des interventions dans les unités récemment acquises afin de mesurer le niveau d'intégration au Groupe, le niveau de contrôle interne, l'efficacité des processus opérationnels, le respect des règles et principes du Groupe, ainsi que plus généralement leur respect de la législation.

La synthèse des missions permet d'identifier, le cas échéant, les risques émergents ou récurrents nécessitant la création ou l'adaptation des outils et méthodologies de maîtrise des risques.

En 2020, l'audit interne a réalisé 34 missions dans les domaines suivants :

- audits d'unités ;
- audits de plusieurs risques et processus opérationnels ;
- analyse des autoévaluations de contrôle interne réalisées par les unités auditées ;
- audits de suivi de l'application des recommandations ;
- missions d'assistance.

Le nombre d'audits réalisés en 2020 a été inférieur à celui présenté au Comité d'audit en décembre 2019 en raison des circonstances découlant de l'épidémie de COVID-19 (confinement dans plusieurs pays, interdiction de voyager, etc.). Un certain nombre de missions d'audit ont dû être annulées ou reportées et certaines ont été remplacées par des missions visant à soutenir les efforts de réponse à la crise du Groupe, telles qu'un examen systématique des plans de continuité des activités du Groupe, une évaluation de la conformité aux instructions énoncées dans les directives relatives au processus de « retour au bureau / à l'usine » à l'issue du confinement, ou un examen des mesures d'atténuation du risque de crédit mises en œuvre par les clients dans l'ensemble des organisations commerciales.

Les constatations et les observations les plus courantes découlant de ces audits portent sur les sujets suivants : sensibilisation aux Principes de responsabilité et au programme *Responsibility & Ethics Dynamic*, séparation des tâches et droits d'accès aux systèmes informatiques, gestion des conditions de prix, alignement selon la procédure d'approbation (*Chart of Approval*), gestion des offres de solutions et projets et contrôle des marges lors de la phase d'exécution, sécurité des paiements, et aspects liés à la continuité des activités.

L'équipe des contrôles internes régionaux a effectué, en 2020, plus de 103 missions de contrôle sur site pour évaluer le niveau du contrôle interne et émis, lorsque nécessaire, les recommandations requises.

Comité de Conformité opérationnelle du Groupe

Le Comité de Conformité opérationnelle du Groupe définit le processus de détection et de gestion des cas de non-respect de l'éthique, et applique une procédure d'enquête appropriée. La gouvernance en matière d'éthique et de conformité est présentée dans « Programme Éthique & Conformité », chapitre 2, section 2.4, page 103.

8. Comment nous gérons les risques

8.6 Procédures d'élaboration et de traitement de l'information comptable et financière pour les comptes sociaux et consolidés

Au-delà de :

- ses missions de réglementation,
- ses missions d'organisation des clôtures comptables à travers le Groupe,
- ses audits des résultats du Groupe par rapport aux objectifs fixés (cf. « Direction financière Groupe » sous « Organisation et direction : principaux acteurs du contrôle interne », section 8.2, page 40) ;

L'unité *Reporting* et Consolidation est chargée de superviser ce qui suit :

- contrôle qualitatif des liasses remontées mensuellement par les filiales ;
- résultat des procédures programmées ;
- intégrité de la base de données du système de consolidation.

Par ailleurs, l'unité *Reporting* et Consolidation assure que :

- les comptes consolidés du Groupe étant finalisés quelques semaines après la date de clôture annuelle ou semestrielle, des arrêtés comptables complets sont réalisés par les filiales chaque année les 31 mai et 30 novembre afin d'anticiper la majeure partie des écritures d'arrêté de la période ;
- le périmètre de consolidation ainsi que le pourcentage d'intérêt et le type de contrôle (contrôle exclusif, contrôle conjoint, influence significative, etc.) de chaque filiale, dont résulte la méthode de consolidation, sont établis en collaboration avec la Direction Finance, Contrôle et Affaires juridiques ;

- des instructions sur le processus de clôture, précisant les calendriers à respecter, les informations à saisir et les retraitements à effectuer, sont transmises aux unités ;
- les états financiers consolidés du Groupe sont analysés en détail pour comprendre et vérifier les principales contributions et la nature des opérations enregistrées ;
- les classements comptables sont vérifiés ;
- l'établissement et la validation du tableau de variation des capitaux propres et du tableau des flux de trésorerie constituent des points de contrôle majeurs.

Les procédures de contrôle interne destinées à valider, d'une part, l'existence et la valeur des actifs et, d'autre part, l'exhaustivité et la valeur des passifs reposent sur :

- la responsabilité de chaque filiale concernant la déclinaison locale des procédures établies par le Groupe sur le contrôle interne ;
- la définition de niveaux de responsabilité pour autoriser et contrôler les opérations ;
- la séparation des tâches pour assurer le bien-fondé pour l'entreprise de toutes les transactions initiées ;
- l'intégration des outils de gestion et des outils comptables garantissant l'exhaustivité de l'enregistrement comptable desdites opérations ;
- l'application par l'ensemble des filiales des normes IFRS en termes de fait générateur, de méthodes de valorisation et de comptabilisation, de dépréciation et de contrôle ;
- les contrôles et analyses effectués par l'unité *Reporting* et Consolidation, tels que décrits ci-avant.


















9. Facteurs de risques

9. Facteurs de risques

9.1 Principaux risques

L'inventaire des risques du Groupe est organisé en quatre catégories et inclut 17 facteurs de risque clés identifiés.

Les principaux risques retenus et présentés ci-dessous sont les risques considérés par le Groupe comme spécifiques à son activité et identifiés comme susceptibles d'affecter son activité, son image, sa situation financière, ses résultats ou la réalisation de ses objectifs. D'autres risques, non identifiés ou non significatifs selon le Groupe, pourraient éventuellement avoir un impact sur sa performance. Dans chaque catégorie, les risques sont classés par ordre d'impact décroissant sur le Groupe (le premier étant le plus susceptible d'affecter le Groupe). Ce classement est le fruit du processus exécuté dans le cadre de la gestion globale des risques décrite à la section 8.4 « Recensement et gestion des risques », page 44. Il est établi en fonction de l'impact net potentiel correspondant à l'impact potentiel (financier / humain / juridique / de réputation), compte tenu des mesures actuelles d'atténuation et de réduction des risques, ainsi que de la probabilité de survenance du risque considéré.

	Catégories et risques	Impact net potentiel	Page
1	Risques liés à l'environnement dans lequel le Groupe opère		
1.1	Démondialisation et fragmentation mondiale		50
1.2	Contrôle des exportations		51
1.3	Entrée de nouveaux acteurs dans l'univers de l'énergie renouvelable et de l'efficacité énergétique (géants du numérique, acteurs du logiciel et poids lourds de l'énergie)		52
1.4	Corruption liée aux activités B2B et de projet		53
1.5	Renforcement des réglementations relatives aux ressources et aux produits chimiques dans l'univers des équipements électroniques et électriques		54
1.6	Droits humains, environnement et sécurité dans la chaîne de valeur		55
2	Risques liés aux opérations du Groupe		
2.1	Risques de cybersécurité pesant sur les infrastructures et l'écosystème numérique de Schneider Electric		57
2.2	Produits connectés des sites Schneider Electric ou clients servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe		58
2.3	Qualité des produits		59
2.4	Capacité de résilience de la chaîne d'approvisionnement		60
2.5	Évolution digitale et offres logicielles		61
2.6	Stratégie de tarification		62
2.7	Lois en matière de concurrence		63
3	Risques liés à l'organisation interne du Groupe		
3.1	Attraction de talents, motivation des collaborateurs, renforcement des compétences de la force de vente et recrutement de compétences dans le digital		64
3.2	Gestion des systèmes informatiques		66
4	Risques financiers		
4.1	Risque de contrepartie		67
4.2	Risque de change		68

Légende des symboles

 Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

9. Facteurs de risques

Préambule – COVID-19

La COVID-19 a eu des incidences importantes dans toutes les régions du monde, avec un impact différent d'un pays à l'autre. Les impacts de la pandémie de COVID-19 sont donc significativement différents d'une zone à l'autre. Les gouvernements et les autorités locales font constamment évoluer les mesures prises pour contenir la pandémie, affectant les économies locales et l'économie mondiale, ce qui rend les risques commerciaux associés à la COVID-19 extrêmement difficiles à prévoir.

La crise de la COVID-19 a fait apparaître clairement l'impact et la probabilité de survenance de certains risques existants tels que i) la sécurité des personnes, ii) *la capacité d'adaptation de la chaîne d'approvisionnement*, iii) *la capacité à attirer les talents, l'engagement des collaborateurs, le renforcement des compétences de la force de vente et le recrutement de compétences digitales*, iv) *la gestion des systèmes informatiques*, et v) *les risques de contrepartie*. Schneider Electric a donc décidé de traiter le risque lié à la pandémie de COVID-19 dans le cadre des risques existants ou émergents.

Un groupe de travail spécifique dédié à la COVID-19 et des cellules de crise ont été mis en place dans l'ensemble de l'organisation pour surveiller et atténuer l'impact de la COVID-19. Les principes fondamentaux ont été définis par la Direction générale, en confiant aux activités et aux pays la responsabilité de prendre les décisions et les mesures appropriées dans leur environnement. Schneider Electric s'engage en particulier à fournir un lieu de travail sûr à tous ses collaborateurs ainsi qu'à ses clients et partenaires lors de ses interactions avec ces derniers. Des efforts particuliers ont été faits pour formaliser les plans de continuité d'activité et pour les partager aux clients au besoin.

1. Risques liés à l'environnement dans lequel le Groupe opère

1.1 Démondialisation et fragmentation mondiale

Description du risque

La stabilité des échanges commerciaux est favorable à la croissance économique. La tendance à un mercantilisme accru favorise la régionalisation des échanges commerciaux autour des pôles que sont les États-Unis, la Chine, la Russie, l'Europe et l'Inde. Les réglementations et politiques régionalisées, plutôt qu'équilibrées au niveau mondial, en matière de digitalisation, de circularité, de carbone, de gestion de la chaîne d'approvisionnement, entre autres, pourraient faire obstacle à l'efficacité du développement en raison d'une redondance des efforts. Ces efforts dédoublés de développement de l'offre sont susceptibles de peser sur la rentabilité de Schneider Electric. En plus de la tendance à la régionalisation des échanges, on constate un découplage technologique, en particulier entre les pôles américain et chinois, lié à une intensification de la réglementation.

Par ailleurs, cette accélération de la mise en œuvre de politiques commerciales et technologiques régionales plutôt que mondiales accentue la pression sur les chaînes d'approvisionnement des entreprises internationales sous la forme de barrières douanières et non douanières. Ainsi, des guerres commerciales pourraient perturber les activités et la chaîne d'approvisionnement mondiale de Schneider Electric. La combinaison de ces barrières douanières et non douanières favorisant les activités nationales pourrait augmenter le coût de mise sur le marché et avoir un impact négatif sur la rentabilité du Groupe.

Événements spécifiques à 2020 – COVID-19

En 2020, la pandémie de COVID-19 a accentué cette tendance à la régionalisation. Les multiples vagues successives de la pandémie ont eu, et continuent à avoir, des répercussions sur les différentes régions du monde, perturbant les chaînes d'approvisionnement et exigeant donc une bonne résilience.

Atténuation du risque

Afin d'atténuer le risque affectant l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement et l'impact des barrières douanières, Schneider Electric a mis en place une organisation articulée autour de plusieurs pôles. Le Groupe dispose d'activités de R&D et de chaîne d'approvisionnement, de fournisseurs et de réseaux commerciaux dans les principaux pôles internationaux, à savoir l'Amérique du Nord, la région EMEA et l'Asie. Dans ce contexte multi-local, Schneider Electric peut rééquilibrer ses activités entre plusieurs zones géographiques.

Cette configuration a porté ses fruits puisque le Groupe a fait preuve d'une bonne résilience en 2020.

Schneider Electric s'organise en planifiant différents scénarios, mettant l'accent sur la géopolitique et les échanges commerciaux. Bien que les changements externes se poursuivent à un rythme historiquement sans précédent à l'échelle régionale, les équipes transversales travaillent avec les parties prenantes des unités opérationnelles, de la R&D, des Opérations régionales et des Directions fonctionnelles (par exemple, Finance, Chaîne d'approvisionnement, Juridique, Marketing).

Légende des symboles

● Impact élevé ● Impact moyen ● Impact faible

1. Risques liés à l'environnement dans lequel le Groupe opère

1.2 Contrôle des exportations

Description du risque

Les lois et réglementations internationales, étrangères et nationales sur le contrôle des exportations régissent le transfert de biens, de services et de technologies au sein d'un pays ou entre plusieurs pays et/ou leurs ressortissants. Les éléments susceptibles de provoquer l'application de restrictions ou d'exigences en matière de licences peuvent notamment inclure les pays, les parties, les produits et les utilisateurs finaux.

Schneider Electric est une entreprise multinationale opérant à l'échelle internationale dans plus de 100 pays. À ce titre, elle doit assurer en permanence sa pleine conformité à ces lois et réglementations par la mise en œuvre d'un solide programme de conformité du contrôle des exportations du Groupe. En effet, toute mise en cause peut avoir un impact significatif sur les activités, les résultats, la réputation et la situation financière du Groupe.

Bien que le portefeuille de Schneider Electric ne comporte qu'un nombre limité de produits susceptibles de présenter les caractéristiques des biens à double usage ou des biens à usage unique pouvant être utilisés pour des applications sensibles (par exemple, des disjoncteurs), des restrictions ou des obligations d'autorisation peuvent s'appliquer à ces produits, en particulier s'ils sont associés à des pays et des destinations politiquement sensibles.

Atténuation du risque

Schneider Electric a mis en place des politiques et des processus complets pour assurer le respect des lois et réglementations applicables en matière de contrôle des exportations (« Programme de contrôle des exportations Schneider Electric ») et pour atténuer les risques décrits ci-dessus. Le Centre mondial d'excellence pour le contrôle des exportations, qui relève de la fonction Affaires juridiques et gestion des risques de Schneider Electric, supervise le suivi et l'application du Programme de contrôle des exportations de Schneider Electric.

Le Programme de contrôle des exportations de Schneider Electric peut inclure, sans toutefois s'y limiter, des vérifications concernant les pays soumis à embargo et restrictions, des parties refusées, des biens à double usage et des utilisations finales sensibles, l'insertion de clauses de contrôle des exportations dans le modèle principal de contrat de vente et d'approvisionnement, et l'organisation régulière de sessions de sensibilisation et de formation en ligne et en présentiel pour l'ensemble des collaborateurs concernés de Schneider Electric.

Schneider Electric continue d'améliorer et de renforcer son Programme de contrôle des exportations afin de garantir le respect des lois et réglementations applicables en matière de contrôle des exportations.

Légende des symboles

 Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

9. Facteurs de risques

1. Risques liés à l'environnement dans lequel le Groupe opère

1.3 Entrée de nouveaux acteurs dans l'univers de l'énergie renouvelable et de l'efficacité énergétique (géants du numérique, acteurs du logiciel et poids lourds de l'énergie)

Description du risque

Schneider Electric opère sur un marché de l'énergie qui attire de nouveaux acteurs à même de renouveler l'environnement concurrentiel. En effet, le secteur de l'énergie connaît actuellement des transformations et des bouleversements majeurs dus aux grandes tendances suivantes :

- un monde à zéro émission nette : les pressions liées au changement climatique et au développement durable appellent à un changement des pratiques commerciales ;
- un monde tout-électrique : les grandes compagnies pétrolières sont encouragées à réduire leurs émissions de carbone ;
- un monde tout-digital : augmentation de l'influence des géants du numérique et acteurs du logiciel.

Dans ce contexte, le paysage concurrentiel de Schneider Electric est en pleine évolution et le Groupe voit désormais des géants du numérique, des acteurs du logiciel ou de grandes entreprises telles que les poids lourds de l'énergie se positionner, directement ou indirectement, comme des fournisseurs de solutions d'efficacité énergétique, et entrer ainsi potentiellement en concurrence avec la Proposition de valeur des services digitaux actuellement développée par le Groupe.

Atténuation du risque

Le Groupe réalise une analyse des performances de la concurrence et assure le suivi des changements organisationnels et des nouvelles fusions et acquisitions, examinant ainsi le périmètre de ses concurrents et de tous les acteurs clés au sein de son environnement.

Afin d'anticiper ces évolutions du paysage concurrentiel, le Groupe communique plus largement sur ses valeurs et son positionnement concernant le changement climatique et le développement durable.

En 2020, Schneider Electric a renforcé son portefeuille d'offres par des acquisitions ou des investissements dans des sociétés de logiciels telles que RIB Software, ProLeiT et Planon.

Schneider Electric propose à ses clients un portefeuille complet de solutions (matérielles et logicielles), comme les solutions EcoStruxure™, ainsi que des solutions digitales dans les domaines de l'énergie et de l'automatisation à des fins d'efficacité et de développement durable.

Le Groupe développe également son réseau de partenaires et renforce ses alliances technologiques stratégiques.

Légende des symboles

-  Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

1. Risques liés à l'environnement dans lequel le Groupe opère

1.4 Corruption liée aux activités B2B et de projet

Description du risque

L'exposition du Groupe au risque de corruption augmente depuis plusieurs années, en raison de l'expansion des activités du Groupe dans les nouvelles économies, notamment en Asie et en Afrique, par le biais de la croissance organique et des fusions et acquisitions.

Le *business model* du Groupe repose sur un vaste écosystème de partenaires, dont plus de 50 000 fournisseurs répartis dans le monde, représentant un volume d'achats supérieur à douze milliards d'euros. L'écosystème comprend également des revendeurs et des distributeurs. Il peut représenter un risque pour le Groupe, car celui-ci est responsable des activités réalisées pour son compte, et en cas de conflits d'intérêts potentiels ou de sollicitations contraires à l'éthique.

En outre, le Groupe participe à des projets complexes impliquant un large éventail de partenaires dans des secteurs à risque tels que le pétrole et le gaz, avec des utilisateurs finaux du secteur public dans des pays à risque.

Ces trois dernières années, le durcissement de la répression des infractions par les autorités publiques, la couverture médiatique accrue des pénalités imposées aux entreprises et les nouvelles réglementations exigeant un programme de conformité solide ont considérablement modifié l'impact potentiel des risques de corruption.

Atténuation du risque

Pour atténuer ce risque, Schneider Electric a mis en place une équipe dédiée à la conformité à l'échelle du Groupe, composée de conseillers juridiques spécialistes de la conformité des entreprises et de responsables régionaux de la conformité. Depuis août 2020, une nouvelle Direction Éthique & Conformité a été formée, créant des synergies avec l'équipe Examen des fraudes, entre autres.

Une gestion internationale du système d'alertes mis à la disposition des collaborateurs et des parties prenantes externes est également assurée de manière à lutter contre ce risque. En 2020, 549 alertes de collaborateurs et 76 alertes de parties prenantes externes ont été reçues et gérées dans le cadre d'enquêtes de suivi.

En outre, la charte éthique du Groupe, Principes de responsabilité, a été actualisée en avril 2019 avec des directives renforcées concernant les engagements en matière de lutte contre la corruption. En août 2019, la Politique en matière d'agents commerciaux a été actualisée et déployée, et en novembre 2019, le même processus a été appliqué aux Règles de bonne conduite en matière de lutte contre la corruption, la nouvelle version ayant été publiée à cette date.

Par ailleurs, des plans d'action relatifs à la cartographie des risques de corruption à l'échelle mondiale et régionale ont été déployés en 2020 et les missions de Contrôle interne et d'Audit interne ont été renforcées pour les risques de conformité, plusieurs audits ayant été réalisés.

94 % des collaborateurs exposés aux risques de corruption ont bénéficié d'une formation en ligne à la lutte contre la corruption. Le contenu de cette formation en ligne est actualisé chaque année.

Un système intégré de contrôle de la séparation des tâches est en place dans les principaux systèmes ERP du Groupe.

Tous les aspects liés à la conformité font partie de la diligence raisonnable du Groupe applicable aux fusions et acquisitions et un cadre spécifique de conformité des fusions et acquisitions a été mis en place en février 2020. Pour en savoir plus sur les actions mises en place en 2020, veuillez vous reporter au chapitre 2, section 2.4, page 105.

Légende des symboles

● Impact élevé ● Impact moyen ● Impact faible

9. Facteurs de risques

1. Risques liés à l'environnement dans lequel le Groupe opère

1.5 Renforcement des réglementations relatives aux ressources et aux produits chimiques dans l'univers des équipements électroniques et électriques

Description du risque

Les sites et produits de Schneider Electric sont soumis à des lois et réglementations strictes en matière de respect de l'environnement.

De nombreux pays ont durci leurs exigences légales en matière d'utilisation de produits chimiques et de ressources, tant dans les processus de fabrication que dans la nomenclature des produits.

Les principales réglementations environnementales relatives aux produits ont été renforcées en 2019, notamment celles relatives aux équipements électriques et électroniques (EEE) : RoHS (restriction des substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques) et DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques). La directive RoHS interdit dix substances chimiques utilisées dans de nombreuses catégories de produits vendus par Schneider Electric : cela peut nécessiter des substitutions et représenter un risque considérable de non-conformité. La directive DEEE concerne la responsabilité élargie des producteurs du Groupe et oblige à jouer un rôle actif quant à la fin de vie des produits, notamment en termes de financement des circuits de collecte.

Par ailleurs, tel que décrit à la note 21 (cf. chapitre 4, section 5, page 338), 259 millions d'euros ont été provisionnés pour couvrir les risques environnementaux. Ces provisions sont principalement destinées à couvrir les coûts de dépollution (et non les pénalités éventuelles). L'estimation des flux sortants futurs attendus se fonde sur les rapports réalisés par des experts indépendants.

Le « devoir de vigilance » en France et des initiatives spécifiques à certains pays (par exemple, en Chine) ont réaffirmé les attentes en faveur d'une participation des fournisseurs aux efforts de réduction des risques environnementaux.

En liaison avec l'activité de fusions-acquisitions du Groupe, Schneider Electric doit effectuer une évaluation critique des risques environnementaux de tous les portefeuilles de produits des sociétés acquises, afin de garantir la stricte conformité aux normes environnementales de tous ces produits, sur tous les marchés dans lesquels ils sont commercialisés.

Les réglementations locales pourraient imposer un pourcentage de contenu recyclé dans certaines catégories de produits, alors que les ressources recyclées concernées peuvent ne pas être disponibles et que le produit peut ne pas être certifié ou accepté avec un contenu recyclé selon la norme CEI, NEMA ou toute autre norme du secteur de l'électricité.

Les réglementations pourraient imposer l'élimination de substances chimiques ou de ressources spécifiques trop rapidement, sans qu'aucune alternative appropriée susceptible d'être déployée à grande échelle n'ait été trouvée.

Atténuation du risque

Le déploiement d'un système de gestion intégré (*Integrated Management System – IMS*) par le Groupe, qui couvre la sécurité, l'énergie, la qualité et l'environnement, se poursuit sur tous les sites industriels et dans les principaux bureaux commerciaux.

Le processus de création d'offres (*Offer Creation Process – OCP*) est strict afin que chaque étape et chaque produit intègre des ambitions et des principes d'écoconception : sélection des ressources, identification des substances critiques, évaluation du cycle de vie, puis production du rapport REACH et RoHS.

La communauté de partenaires économiques d'écoconception du Groupe forme les équipes de R&D à toutes les réglementations environnementales nouvelles et à venir et les aide en leur donnant des directives précises.

Des audits de conformité Environnement et Sécurité, réalisés par des consultants tiers ou des spécialistes internes, ont lieu périodiquement dans tous les pays.

Schneider Electric participe à des groupes de travail sur l'économie circulaire en jouant un rôle de leader dans des discussions multipartites en Europe, en Chine et aux États-Unis, afin d'étudier les possibilités et les obstacles : réglementations, impacts environnementaux, protection des intérêts des consommateurs et création d'emplois. Schneider Electric est ainsi actif dans le cadre de la feuille de route de l'économie circulaire en France. En Chine, il est engagé aux côtés du MIIT (Ministère de l'Industrie et des Technologies de l'information) sur ce thème. Le Groupe pilote le GIMELEC et la FIEEC, et participe à des discussions sur l'économie circulaire dans son secteur avec IGNES, ORGALIME et d'autres organismes.

Légende des symboles

● Impact élevé ● Impact moyen ● Impact faible

1. Risques liés à l'environnement dans lequel le Groupe opère

1.6 Droits humains, environnement et sécurité dans la chaîne de valeur

Description du risque

L'exposition du Groupe aux risques liés aux droits humains est en hausse depuis plusieurs années, en raison de l'expansion des activités du Groupe dans des pays dont le cadre réglementaire en matière de droits humains est bien moins développé.

Plus précisément, le volume des achats de Schneider Electric représente plus de douze milliards d'euros auprès de plus de 50 000 fournisseurs. Dans le cadre du programme de Devoir de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement, Schneider Electric a réalisé une analyse des risques dans l'ensemble de son réseau de fournisseurs et identifié des risques potentiels dans les domaines suivants :

- Droits humains
- Environnement
- Conduite éthique des affaires
- Cybersécurité

La survenance de ces risques chez des partenaires peut avoir les conséquences suivantes pour Schneider Electric :

Réputation

L'image de Schneider Electric peut être affectée négativement par les partenaires qui :

- ne respectent pas les droits humains ou les règles en matière de sécurité des travailleurs ;
- sont responsables de pollution et de dommages à l'environnement ;
- exercent des activités de manière non conforme ou illégale.

Une perturbation de la chaîne d'approvisionnement peut survenir pour les raisons suivantes :

- cessation à court terme des relations avec un fournisseur ;
- événements résultant d'une carence en matière de sécurité ou de mesures de protection insuffisantes (p. ex. prévention des incendies) qui peuvent affecter l'approvisionnement en composants ;
- dommages aux données échangées avec des fournisseurs ou des systèmes digitaux (virus, logiciels malveillants, etc.).

Juridique

Ces deux dernières années, les lois relatives à la protection des droits humains, comme les questions d'esclavage moderne en Australie, ou le nouveau cadre de l'Union européenne concernant des mesures restrictives en réaction aux graves violations des droits humains et aux graves atteintes à ces droits, ont augmenté. La couverture élargie des amendes imposées aux entreprises et les nouvelles réglementations exigeant un programme de conformité solide ont considérablement modifié l'impact des risques de violation des droits humains.

Schneider Electric s'attend à ce que cette exposition continue à augmenter, en référence à l'élaboration actuelle d'un règlement relatif au Devoir de vigilance à l'échelle européenne, ainsi qu'au Plan d'action européen en faveur des droits humains et de la démocratie pour la période 2020-2024, qui définit les ambitions et les priorités pour les cinq prochaines années dans ce domaine. En outre, les discussions actuelles sur le cadre de diligence raisonnable en matière de droits humains aux Nations unies, soutenu par le Pacte mondial dont Schneider Electric est partie, augmenteront certainement la pression sur le secteur privé pour faire face aux enjeux liés aux droits humains dans la chaîne d'approvisionnement.

Événements spécifiques à 2020

En France, en 2019, des conflits sont apparus entre des ONG et des entreprises françaises (hors Schneider Electric) concernant le non-respect du devoir de vigilance. Le 10 décembre 2020, un juge français a rendu une décision reconnaissant la compétence exclusive du tribunal de commerce en cas de violation potentielle de la loi sur le devoir de vigilance par les entreprises, ramenant ainsi l'exposition au risque à une responsabilité civile. Néanmoins, les ONG saisiront certainement la Cour de cassation française, de sorte que les conséquences juridiques de cette décision sont encore incertaines à long terme.

Légende des symboles

- Impact élevé
- Impact moyen
- Impact faible

9. Facteurs de risques

1. Risques liés à l'environnement dans lequel le Groupe opère

Atténuation du risque

Les droits humains font partie du programme Éthique & Conformité administré par le Comité Éthique et Conformité, par la Direction juridique et la Direction du Développement durable. Plus précisément, les droits humains sont gérés par la Direction du Développement durable avec le soutien du Comité Éthique et Conformité en ce qui concerne l'identification des risques via l'évaluation et la détection des risques, le système d'alerte étant à la disposition des collaborateurs et des parties prenantes externes.

En ce qui concerne la formation, l'apprentissage en ligne sur les Principes de responsabilité est obligatoire pour tous les collaborateurs et, en 2020, met l'accent sur les droits humains, entre autres relatifs à l'éthique et la conformité. 93 % des collaborateurs ont suivi la formation à fin 2020.

Les fournisseurs sont sélectionnés selon le système « Schneider Electric Supplier Quality Management », qui inclut des critères de développement durable représentant 30 % de l'évaluation totale d'un fournisseur.

En 2019, Schneider Electric a organisé la Journée mondiale des fournisseurs. Au cours de cette journée, les Principes de responsabilité ont été présentés aux fournisseurs.

Dans le cadre du plan triennal de développement durable du Groupe pour 2018-2020, il est demandé aux fournisseurs stratégiques de se soumettre (d'eux-mêmes) à une évaluation ISO26000. Conformément aux efforts en matière d'amélioration continue, le score de ces fournisseurs a augmenté de +6,3 points en moyenne entre 2018 et 2020.

Schneider Electric a mis en place un plan de vigilance fournisseur dans lequel les fournisseurs à risque sont identifiés sur la base de critères qui tiennent compte de leur situation géographique, des technologies et des processus utilisés. Un programme d'audit sur trois ans est ensuite établi pour effectuer au moins 350 audits fournisseurs sur site. Lorsque des non-conformités sont identifiées, des actions correctives sont déployées. Les fournisseurs font ensuite l'objet d'un nouvel audit pour vérifier que les actions mises en place ont corrigé les non-conformités. A fin 2020 94 % des non-conformités détectées en 2019 ont pu être résolues. Le plan de vigilance fournisseur comprend également un programme de formation interne à destination des équipes des achats de Schneider Electric, ainsi que des ateliers avec les fournisseurs.

Plusieurs actions seront lancées en 2021 dans le cadre du nouveau programme SSI et SSE, notamment en ce qui concerne le versement de salaires décents au sein du Groupe et de sa chaîne d'approvisionnement, ainsi que les « programmes d'excellence sociale » pour les fournisseurs.

Légende des symboles

 Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

2. Risques liés aux opérations du Groupe

2.1 Risques de cybersécurité pesant sur les infrastructures et l'écosystème digital de Schneider Electric

Description du risque

Schneider Electric, à l'instar d'autres organisations ayant une implantation et une présence internationales comparables, est exposée au risque de cyberattaques et de violations de la confidentialité des données.

En tant que société industrielle et technologique, le Groupe a des activités informatiques et technologiques opérationnelles réparties sur plus de 25 sites, avec des activités majeures de R&D et plus de 200 unités de production et de logistique.

Sur ces sites, les systèmes de technologie opérationnelle convergent de plus en plus avec les systèmes informatiques, notamment avec l'utilisation de l'Internet des objets (IdO) qui élargit la surface d'attaque totale.

En outre, le passage d'un *business model* axé sur les produits à un business model orienté services, avec des logiciels (par exemple, des offres digitales comme les suites logicielles « Advisors » ou les services digitaux gérés) et des données augmentées accroît naturellement les risques liés à la cybersécurité tels que la violation de données et le vol de propriété intellectuelle.

Atténuation du risque

- le cadre du NIST (Identifier, Protéger, Détecter, Répondre et Récupérer) est utilisé en conjonction avec un Registre des cyber-risques et un programme d'actifs de grande valeur (plus de 25) ;
- les cybermenaces sont atténuées par la mise en œuvre de pratiques et de capacités en matière de cybersécurité, de contrôles basés sur des politiques et de mécanismes de répression. Par exemple, à travers la mise en place du programme de Protection des données, du cadre de Gestion des codes sources et du programme de sécurité Système et solution ;
- un mécanisme global de réponse aux incidents cyber est en place. Le suivi des événements et des incidents est assuré par le biais d'un Centre des opérations de sécurité (SOC, *Security Operations Centre*), géré en collaboration avec les partenaires du Groupe ;
- la position de Schneider Electric est continuellement réexaminée et adaptée au moyen de « contrôles objectifs », qui couvrent notamment les plans d'urgence et d'amélioration à l'échelle du Groupe, ainsi que des plateformes d'évaluation de la cybersécurité ;
- environ 100 % des utilisateurs connectés et près de 40 000 ouvriers ont été formés à la cybersécurité en 2020 ;
- plusieurs évaluations des cyber-risques ont été réalisées en 2020 par le partenaire-conseil en cybersécurité du Groupe. Par ailleurs, cette année, cinq exercices de simulation de crise de cybersécurité ont été exécutés ;
- des « contrôles objectifs » indépendants ont été effectués : trois audits internes transversaux et des évaluations externes.

Légende des symboles

- Impact élevé
- Impact moyen
- Impact faible

9. Facteurs de risques

2. Risques liés aux opérations du Groupe

2.2 Produits connectés des sites Schneider Electric ou clients servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe



Description du risque

Les secteurs de la gestion de l'énergie et des automatismes industriels, comme bien d'autres, connaissent une digitalisation croissante, l'utilisation omniprésente de l'Internet des objets et les données augmentées représentant les principaux accélérateurs de mobilité, aux côtés du *cloud*, de la détection omniprésente, du *Big Data* et des outils d'analyse.

Cette accélération de la digitalisation des produits, y compris la connectivité native, accroît notre exposition au risque de cybersécurité, dans la mesure où les produits connectés tout comme les offres digitales (par exemple les offres de type « Advisors », les services gérés à distance) des sites de Schneider Electric ou de ses clients pourraient servir de passerelle lors de cyberattaques.

Schneider Electric a lancé une plateforme de collaboration pour son écosystème, appelée Exchange, qui compte plus de 50 000 utilisateurs enregistrés, environ 300 applications, plus de 150 prestataires de services répertoriés et une centaine de communautés intégrées.

Ces types d'offres et de plateformes digitales, si elles sont compromises, pourraient avoir un impact négatif sur la qualité du service, la rentabilité et l'image de Schneider Electric.

Atténuation du risque

Le Bureau de la sécurité des produits est renforcé par un mandat fort et un lien solide avec les unités opérationnelles et Schneider Electric Digital.

Schneider Electric développe des produits et sécurise l'écosystème conformément aux normes de cybersécurité. Schneider Electric applique un processus de cycle de vie du développement sécurisé afin d'intégrer la cybersécurité à ses produits avant même leur conception.

La plateforme *cloud* IdO (plateforme technologique EcoStruxure™) a mis en place des contrôles cartographiables par rapport à la norme ISO27001.

Le Groupe respecte la conformité en matière de sécurité digitale et de confidentialité lors de l'évaluation des plateformes, des applications et des offres digitales (processus de certification digitale).

En cas d'incident de cybersécurité, un processus couvrant la réponse à apporter, l'échange et le débriefing a été mis en place avec nos partenaires et clients.

En 2019, la conception de la sécurité et de la confidentialité a été améliorée avec un nouveau cycle de vie du développement sécurisé, et certifiée conforme à la norme CEI 62443-4-1. En 2020, toutes les offres digitales (principalement des suites logicielles « Advisors ») ont été évaluées dans le cadre de la conformité en matière de sécurité digitale et de confidentialité.

Légende des symboles

Impact élevé Impact moyen Impact faible

2. Risques liés aux opérations du Groupe

2.3 Qualité des produits

Description du risque

Schneider Electric dispose de plus de 260 000 références produites dans 191 usines réparties dans 46 pays à travers le monde.

En tant que société opérant dans les industries essentielles, la qualité et la sécurité des produits sont un sujet crucial pour le Groupe, car les dysfonctionnements ou les défaillances des produits peuvent engager la responsabilité de Schneider Electric en cas de préjudices corporels, matériels ou immatériels. Le dysfonctionnement d'un produit, d'un système ou d'une solution pourrait impliquer des coûts liés au rappel des produits, entraîner de nouvelles dépenses de développement et mobiliser des ressources techniques et économiques.

Les produits de Schneider Electric sont également soumis à de multiples contrôles et règlements en matière de qualité et de sécurité, et sont régis à la fois par les normes nationales et supranationales. La mise en conformité avec de nouvelles normes ou réglementations plus contraignantes pourrait entraîner des dépenses d'investissement ou des mesures spécifiques coûteuses.

De tels coûts pourraient avoir un impact significatif sur la rentabilité et les équivalents de trésorerie du Groupe. La réputation commerciale de Schneider Electric pourrait également être entachée. Ainsi, le Groupe a subi les effets de rappels récents de produits, pour des montants allant de 10 à 40 millions d'euros.

Atténuation du risque

En 2019, le Groupe a lancé un programme spécifique, baptisé Phoenix, pour continuer à renforcer les outils et les processus de fabrication. Ce programme a été élargi pour couvrir les processus logistiques et les fournisseurs, et s'appuie sur la digitalisation des processus sur les sites des fournisseurs et dans les entités du Groupe.

Pour assurer l'amélioration dans le domaine de la conception, le Groupe a lancé mi-2020 un programme dédié, « ReeD » (conception pour une fiabilité de bout en bout), pour sécuriser les fondamentaux et assurer l'intégration complète des nouvelles attentes des clients (de la qualité à la fiabilité).

Le Groupe développe sa nouvelle offre de conception en s'appuyant sur l'apprentissage permanent, les informations issues de l'offre actuelle et l'exploitation de méthodologies telles que l'approche « Agile » pour intégrer la qualité à chaque étape de la conception.

Grâce aux outils d'analyse avancée, le Groupe peut commencer à écouter de manière proactive les signaux faibles émanant des indicateurs internes ou des expériences clients.

Légende des symboles

● Impact élevé ● Impact moyen ● Impact faible

9. Facteurs de risques

2. Risques liés aux opérations du Groupe

2.4 Capacité de résilience de la chaîne d'approvisionnement

Description du risque

Le Groupe peut également être exposé aux risques de dépendance de la chaîne d'approvisionnement et de continuité d'exploitation.

Par exemple, un groupe d'usines en Asie du Sud-Est fournit 80 % d'une activité dont le chiffre d'affaires s'élève à un milliard d'euros. Tout incident ou interruption de la production (catastrophes naturelles, troubles sociaux, pandémies) dans une usine peut entraîner des pénuries, des frais de dédommagement ou des pertes de chiffre d'affaires. Schneider Electric a identifié toutes les fournitures essentielles susceptibles d'affecter ses opérations et la livraison à ses clients.

Le vaste réseau de fournisseurs du Groupe crée également un risque de résilience car ils peuvent également être exposés à un risque de continuité d'exploitation et impacter les opérations de Schneider Electric.

Enfin, le durcissement de la réglementation encadrant l'économie circulaire pourrait intensifier la pression en matière de traçabilité des produits. Le non-respect de ces réglementations pourrait entraîner des amendes susceptibles d'avoir un impact sur la rentabilité et l'image du Groupe.

Atténuation du risque

Le Groupe exige que ses sites disposent d'un solide plan de continuité des activités pour faire face à tout événement de grande envergure susceptible d'avoir un impact grave sur l'activité, comme les catastrophes naturelles, les troubles sociaux et les pandémies. Chacun des sites de Schneider Electric se voit assigner un responsable de la continuité des activités, dont le rôle consiste à gérer ce processus en cas d'incident et à mettre en place un centre de commande pour la gestion de crise au niveau local et, si nécessaire, au niveau mondial au siège social, sous la direction du responsable de la sécurité globale. Ce processus a fait ses preuves et continue de protéger les collaborateurs et les actifs du Groupe.

En outre, le Groupe a lancé un plan de résilience de 150 millions d'euros sur les 3 prochaines années afin de réduire en particulier les *délais de récupération* en cas d'incident de continuité d'exploitation sur l'un de ses sites critiques de la chaîne d'approvisionnement. Ce plan vise à ce que ces sites critiques aient au moins un site de production de secours situé dans une autre région du monde. La redondance est également créée sur les fournitures essentielles grâce au *multisourcing* pour améliorer la résilience de la chaîne d'approvisionnement.

Schneider Electric investit également dans des outils de modélisation spécifiques pour optimiser le volume et l'emplacement de ses inventaires stratégiques afin de réduire le *temps de survie* à un événement de continuité d'exploitation.

Enfin, l'équipe stratégique de la chaîne d'approvisionnement du Groupe évalue la capacité d'adaptation et de résilience de la chaîne d'approvisionnement en continu, afin d'assurer le bon niveau d'adaptation et de capacité d'un site à l'autre, en cas de besoin lié à une interruption. Cette activité est bien comprise par la direction de la chaîne d'approvisionnement. Le Groupe dispose d'un réseau de plus de 190 usines et 90 centres de distribution dans le monde et a construit un réseau de 7 tours de contrôle (dans chaque région) qui suit les événements majeurs pouvant avoir un impact sur la chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric. Chaque tour de contrôle est dotée de capacités digitales pour lancer des alertes, pour adapter les flux de la chaîne d'approvisionnement du Groupe en temps réel, et offrir aux clients de Schneider Electric la tranquillité d'esprit en leur assurant que le Groupe est résilient et capable d'assurer un service de premier ordre.

Légende des symboles

● Impact élevé ● Impact moyen ● Impact faible

2. Risques liés aux opérations du Groupe

2.5 Évolution digitale et offres logicielles

Description du risque

Une transformation majeure dans plusieurs domaines a un impact sur les marchés sur lesquels Schneider Electric opère, y compris la digitalisation du secteur de l'énergie.

À l'ère de l'IdO, les clients recherchent des produits toujours plus intelligents dotés d'interfaces ouvertes, leur permettant d'être étroitement intégrés à des solutions logicielles de plus en plus complexes et de bénéficier de nouveaux services exploitant l'intelligence artificielle et les algorithmes avancés.

Le Groupe investit dans son parcours de transformation digitale et à ce titre augmente la part de ses offres digitales. En 2020, les logiciels et services numériques ont connu une croissance à deux chiffres (ventes e-commerce & clients connectés et actifs sous gestion). À ce titre, Schneider Electric met tout en œuvre pour augmenter son offre digitale et de services, pour générer davantage de chiffre d'affaires et pour se rapprocher de ses clients.

Aussi, en 2020, le Groupe a acquis 88% de RIB Software SE, un fournisseur de logiciels de construction, afin d'étendre ses capacités de numérisation du cycle de vie des bâtiments. Cette acquisition poursuit le parcours de Schneider Electric pour construire un portefeuille de logiciels et une position de leader dans les solutions de construction intelligente numériques et durables.

Le risque de transformation sera lié à la monétisation de ce nouveau portefeuille digital dans le but de générer un flux de chiffre d'affaires stable à partir de cette connectivité massive des clients et des produits.

Atténuation du risque

Le Groupe a engagé plusieurs initiatives, notamment :

- la création d'une nouvelle organisation dédiée à la croissance des services digitaux, dont l'ambition affichée est de s'appuyer sur une stratégie solide et un portefeuille d'offres structuré ;
- la monétisation des actifs connectés critiques grâce à l'offre avancée « Advisor » dans la base installée, en ayant recours aux algorithmes et à l'intelligence artificielle ;
- la définition d'un parcours de connectivité cohérent pour les partenaires et une mise sur le marché directe.

Légende des symboles

- Impact élevé ● Impact moyen ● Impact faible

9. Facteurs de risques

2. Risques liés aux opérations du Groupe

2.6 Stratégie de tarification

Description du risque

L'inflation des matières premières et les fluctuations des taux de change peuvent influencer sur le coût des produits, entraînant des différences au niveau des lignes de produits. Si elles ne sont pas compensées par des décisions tactiques en matière de prix conformément aux lois nationales et internationales, ces fluctuations peuvent avoir un impact négatif sur la rentabilité du Groupe. À titre d'exemple, en 2018, les ajustements tardifs à l'inflation des matières premières ont provoqué un manque à gagner de 80 millions d'euros de chiffre d'affaires.

En outre, l'évolution actuelle du marché exige d'adopter différentes méthodes de travail dans la mesure où le développement rapide du commerce électronique et d'Internet implique une régionalisation et, dans de nombreux cas, une mondialisation accrues des facteurs.

Atténuation du risque

Afin d'anticiper un impact négatif éventuel sur la rentabilité, le Groupe a renforcé son programme global de tarification avec des outils robustes de conformité, de tarification et de cotation.

Légende des symboles

 Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

2. Risques liés aux opérations du Groupe

2.7 Lois en matière de concurrence

Description du risque

Les produits de Schneider Electric sont vendus sur les marchés du monde entier et sont à ce titre soumis aux lois et réglementations nationales et internationales en matière de concurrence et d'antitrust.

Certaines entités du Groupe dans le monde, notamment au Pakistan, en Belgique, en France et en Espagne, ont été directement ou indirectement citées dans des procédures ou des enquêtes antitrust.

Au Pakistan et en Belgique, le Groupe a hérité des activités locales d'Areva, qu'il a ensuite cessées. Ces activités ont fait respectivement l'objet d'enquêtes et de sanctions de la part de la Banque mondiale et de l'Autorité belge de la concurrence.

En France, des enquêtes ont été menées en septembre 2018 par la police et les autorités de la concurrence françaises au siège social de Schneider Electric et dans d'autres locaux, relativement aux activités de distribution électrique en France. Schneider Electric coopère avec les autorités françaises pour faciliter leur enquête.

En Espagne, la filiale locale de Schneider Electric a été mise en examen pour pratiques anticoncurrentielles relativement à une filiale précédemment détenue par l'entreprise. L'enquête s'est conclue en février 2020 sans conséquence significative pour le Groupe.

Atténuation du risque

Le système d'alerte interne pour les collaborateurs, appelé Red Line, ainsi que le système d'alerte pour les parties prenantes externes, telles que les fournisseurs, nommé Green Line, sont conçus pour identifier et signaler toute pratique ou tout comportement inapproprié à l'égard des concurrents ou des partenaires commerciaux.

En outre, le Groupe a renforcé les contrôles internes et les missions d'audit interne en matière de risques de non-conformité, y compris s'agissant du respect de la concurrence et des risques antitrust.

La version révisée du programme de diligence raisonnable en matière de conformité pour les activités de fusions-acquisitions a été publiée afin de renforcer l'identification le plus en amont possible des problèmes de conformité soulevés par les cibles d'acquisitions potentielles.

Le Groupe a mis à jour et déployé ses Principes de responsabilité révisés en avril 2019, qui contiennent des directives renforcées en matière de concurrence et de règles antitrust, et a publié diverses autres politiques et directives relatives à la concurrence et à la lutte contre la corruption.

Légende des symboles

 Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

9. Facteurs de risques

3. Risques liés à l'organisation interne du Groupe

3.1 Attraction de talents, motivation des collaborateurs, renforcement des compétences de la force de vente et recrutement de compétences dans le digital

Description du risque

La transformation digitale requiert des compétences spécifiques notamment dans les domaines des technologies, des services, de l'efficacité énergétique, des solutions de développement durable et de la vente-conseil. Pour offrir du conseil en matière de digitalisation et favoriser le déploiement d'une méthodologie Agile au travail, le Groupe doit donner la priorité aux positionnements centrés sur le digital. Pour Schneider Electric, les principaux domaines prioritaires sont les suivants : propriétaires de produits logiciels, développeurs de logiciels, *scrum masters*, *coachs* agiles, data scientists, ingénieurs données, concepteurs UX/UI, architectes d'intégration, experts en cybersécurité et ingénieurs sécurité. Le Groupe compte actuellement environ 8 000 spécialistes des technologies digitales, principalement en Inde, aux États-Unis, en France et en Chine.

La concurrence pour attirer des cadres et un personnel technique très qualifiés, en particulier des spécialistes de la technologie d'entreprise, est intense dans le secteur d'activité du Groupe. Elle devient un enjeu encore plus important à mesure que le Groupe poursuit sa trajectoire de croissance. En 2020, environ 15 % des professionnels embauchés dans le monde ont concerné des postes axés sur le digital, dans la lignée de la tendance à l'embauche dans le digital de l'année précédente.

La réussite future dépend en partie de la capacité du Groupe à attirer, recruter, intégrer, développer et fidéliser les collaborateurs les plus qualifiés. Au-delà des compétences essentielles, la diversité du personnel, notamment en termes de genre, de génération et de nationalité ou origine ethnique, est une priorité. À ce titre, en 2020, 45 % des ingénieurs et cadres embauchés dans le monde étaient des personnes en début de carrière / jeunes diplômés afin de garantir un afflux continu de jeunes talents. Par ailleurs, au niveau du Groupe et des pays, nous déployons toujours davantage d'efforts programmatiques pour accompagner les « talents seniors » en termes de développement de compétences futures, de transmission des connaissances et d'orientation de carrière, le but étant de tirer parti au mieux de leur savoir-faire et de leur expérience.

Atténuation du risque

La stratégie du Groupe en matière de ressources humaines est fortement ancrée dans sa nouvelle vision des personnes, qui comprend la Proposition de valeur pour les collaborateurs et l'image de marque employeur, ainsi que dans les priorités commerciales et le développement durable de l'entreprise.

La stratégie globale de Schneider Electric en matière de ressources humaines définit la transformation qu'elle souhaite accomplir en matière d'impact sur l'entreprise, en ce qui concerne les collaborateurs et les talents, notamment quant au développement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, de l'égalité salariale, des congés parentaux et des « nouvelles méthodes de travail » flexibles. La stratégie en matière de ressources humaines en 2020 met davantage l'accent sur la mise en place d'une plus grande agilité organisationnelle grâce aux horaires aménagés, à l'efficacité structurelle et aux méthodes de travail agiles et basées sur les projets, ainsi qu'à l'accélération du programme de diversité, d'équité et d'inclusion.

Pour les collaborateurs, des conversations régulières sur la progression de carrière sont appuyées et étayées par les évaluations annuelles des performances et des entretiens de développement et de carrière, et sous-tendues par la priorité accordée à la progression de carrière et au renforcement des compétences. Les opportunités de formation sont définies par des rôles spécifiques et comprennent des offres d'apprentissage technique, comportemental et digital. Les formations obligatoires au niveau global comprennent l'éthique et la conformité, la cybersécurité, la lutte contre le harcèlement et le bon sens digital. En 2019, Schneider Electric a lancé une plateforme « *Open Talent Market* » pour faciliter les affectations internes de postes et de projets, ainsi qu'un nouvel outil digital pour faire remonter plus facilement les remarques des collaborateurs et analyser leur engagement. La plateforme « *Open Talent Market* » a été étendue à tous les pays au deuxième trimestre 2020 et à ce jour, 46 % des collaborateurs y ont participé. La stratégie de Schneider Electric qui consiste à être constamment à l'écoute de ses collaborateurs tout au long de leur cycle professionnel (intégration, enquête interne OneVoice, départ, etc.) assure au Groupe, qui sait s'adapter sur la base de leurs commentaires, un meilleur engagement de ses équipes.

Légende des symboles

● Impact élevé ● Impact moyen ● Impact faible

3. Risques liés à l'organisation interne du Groupe

En outre, les dirigeants de toutes les entités participent régulièrement à des évaluations des talents et à des réunions de planification de succession, qui aboutissent à une évaluation de fin d'année avec le Président Directeur général et le Directeur des Ressources humaines. L'accent est mis sur le vivier de leaders et de collaborateurs à haut potentiel, les talents techniques et digitaux, l'optimisation de la main-d'œuvre et la succession. Des programmes ciblés de développement du *leadership* et de formation sont offerts pour assurer le développement continu des compétences techniques et de *leadership*, y compris une application « Licence pour le *leadership* » destinée aux cadres supérieurs. Un nouveau programme de formation et de perfectionnement destiné à tous les représentants commerciaux et responsables des ventes a été développé en 2019 et déployé en 2020, ainsi qu'un nouveau programme de formation à la certification pour les responsables de comptes clés. Une formation digitale au bon sens financier a également été déployée en 2020, et elle devra avoir été suivie par tous les cadres supérieurs d'ici au premier semestre 2021.

Pour continuer à se concentrer sur la main-d'œuvre de demain et sur la position de Schneider en tant qu'employeur attractif, l'acquisition de talents et l'image de marque employeur restent les principales priorités. Bien que la stratégie consiste à continuer de développer le vivier et à favoriser la promotion interne, pour certaines compétences et certains marchés ciblés, le Groupe applique une stratégie d'embauche proactive. Par exemple, il s'est concentré sur la poursuite du recrutement de stagiaires, d'apprentis et de jeunes diplômés pour accompagner la transformation digitale. Le Groupe continue d'embaucher pour pourvoir des compétences et des rôles critiques tels que le digital, les logiciels, les données et la cybersécurité, la stratégie, le développement durable et la chaîne d'approvisionnement. Schneider Electric concrétise également ses ambitions en matière de diversité dans les processus de recrutement externe, en particulier en ce qui concerne les femmes dans les affaires et la technologie.

Légende des symboles

 Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

9. Facteurs de risques

3. Risques liés à l'organisation interne du Groupe

3.2 Gestion des systèmes informatiques

Description du risque

Le Groupe exploite, directement ou par l'intermédiaire de prestataires, un large éventail de systèmes d'information très complexes (serveurs, réseaux, référentiels de données, applications et bases de données), sur site et dans le *cloud*, indispensables à la bonne conduite de ses processus commerciaux et industriels, ainsi que des plateformes permettant de formuler des offres digitales comme EcoStruxure™. Le Groupe déploie diverses applications destinées à améliorer l'efficacité commerciale, tant celle de ses collaborateurs que celle de sa chaîne d'approvisionnement, et à permettre des offres commerciales digitales.

Une défaillance significative d'un prestataire ou une panne importante de réseau, de matériel et/ou de système pourrait influencer sur la qualité des services offerts par Schneider Electric.

Par ailleurs, la fourniture de systèmes d'information de base sûrs et sécurisés est essentielle à l'expansion continue des offres numériques et des interactions clients. Alors que le Groupe s'oriente vers des offres, services et logiciels toujours plus digitaux, l'hétérogénéité des anciens systèmes rend toute évolution et changement d'échelle plus difficile et plus complexe.

Malgré sa politique de mise en place de structures de gouvernance et de programmes de secours, le Groupe ne peut garantir que les projets liés aux systèmes d'information ne connaîtront pas des difficultés techniques et/ou des retards de mise en œuvre. Ces événements, dont l'impact est difficile à quantifier, de même que les pertes de données et les retards, pourraient avoir des répercussions négatives sur le niveau des stocks, la qualité de service et, par conséquent, sur les résultats financiers du Groupe.

Atténuation du risque

Le Groupe étudie régulièrement des solutions alternatives afin de se prémunir contre ces risques, conduit régulièrement des tests de conformité sur les accords de service des prestataires, et a mis au point des programmes de secours et des solutions alternatives en cas d'incident afin de pallier toute défaillance des systèmes d'information.

Le Groupe fait l'objet d'une évolution et d'une planification constantes relatives à ses systèmes d'information, qui comprennent notamment :

- la transformation des outils ERP et l'évolution des systèmes financiers du Groupe afin de se préparer aux offres digitales ;
- l'élimination des anciennes applications informatiques et du matériel associé pour simplifier l'infrastructure et atténuer les risques liés à l'obsolescence ;
- assurer le développement durable du paysage informatique en mettant l'accent sur la continuité des activités et la planification de la reprise après sinistre pour les équipements et les logiciels.

Toutes les nouvelles applications sont soumises à des tests de certification visant à supprimer les vulnérabilités du système. Ces systèmes sont hébergés soit dans des centres de données (gérés par le Groupe en interne ou par nos prestataires de services), soit dans des applications basées dans le *cloud*.

En 2020, le Groupe a poursuivi la réduction des anciennes applications informatiques à travers un programme dédié à la réduction de la dette technique.

Légende des symboles

-  Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

4. Risques financiers

4.1 Risque de contrepartie

Description du risque

Le Groupe a une présence internationale particulièrement importante (plus de 115 pays), avec un chiffre d'affaires réparti à parts presque égales entre quatre grandes régions (Asie-Pacifique, Europe occidentale, Amérique du Nord, reste du monde) et dont 41 % est généré dans les nouvelles économies.

Le Groupe est donc confronté à de nombreux risques de contrepartie, car tout retournement économique pourrait entraîner des problèmes de liquidité à l'échelle locale, avec des conséquences en termes d'encaissement des fonds et des retards de paiement des clients, ce qui pourrait affecter le taux de génération de trésorerie du Groupe.

Le Groupe est également exposé à des risques de contrepartie liés à des opérations financières avec des établissements financiers dont les banques, pour des activités telles que les dépôts et la gestion d'actifs, les transactions impliquant des flux à des dates de valeur futures.

Au 31 décembre 2020, 12,8 % des créances clients échues accusaient un retard de paiement, dont 1,7 % de plus de trois mois (voir la note 16 de l'annexe aux comptes consolidés, chapitre 4, section 5, page 330).

Événements spécifiques à 2020

En 2020, le Groupe a particulièrement constaté des retards de paiement de la part de clients entre février et mai, en raison de l'épidémie de COVID-19 et des nombreux confinements mis en place dans le monde. Les arriérés ont été réglés au cours des mois suivants et sont revenus à des niveaux normaux à la fin de l'année.

Atténuation du risque

Les opérations de nature financière sont négociées avec des contreparties soigneusement sélectionnées et des conditions adaptées sont insérées dans les contrats avec les clients.

Les normes de sélection des contreparties bancaires sont basées sur des critères généralement utilisés par la profession, notamment la notation indépendante externe. Le Groupe applique également une politique de répartition des risques et des contrôles périodiques sont réalisés pour en assurer le respect.

Concernant le risque client, le Groupe applique une politique de prévention, notamment par un recours important à l'assurance-crédit et à d'autres formes de garantie (lettres de crédit et garanties bancaires) applicables au poste client.

Au 31 décembre 2020, le montant des provisions pour dépréciation des créances s'élève à 510 millions d'euros (tel que décrit dans la note 16 de l'annexe aux comptes consolidés, chapitre 4, section 5, page 330).

Légende des symboles

● Impact élevé ● Impact moyen ● Impact faible

9. Facteurs de risques

4. Risques financiers

4.2 Risque de change

Description du risque

La forte présence et les opérations du Groupe à l'international l'exposent à l'évolution des devises.

Les fluctuations des taux de change entre les devises de présentation des entités du Groupe et les devises d'exécution des opérations peuvent influencer sur les résultats du Groupe et fausser les comparaisons de performance d'une année sur l'autre. Il en va de même, et dans une proportion plus importante, pour les fluctuations entre l'euro et les devises de présentation.

La principale exposition du Groupe en termes de risque de change est liée au dollar américain et aux devises qui y sont liées, ainsi qu'au yuan chinois.

En 2020, le chiffre d'affaires réalisé en devises étrangères s'élevait à 20,1 milliards d'euros environ, dont 6,6 milliards en dollars américains et 3,7 milliards en yuans chinois.

Le Groupe estime que, dans la structure actuelle de ses opérations, une appréciation de 10 % de l'euro par rapport au dollar américain aurait un effet de conversion de moins 78 millions d'euros environ sur l'EBITA ajusté.

Le résultat des gains et pertes de change de 2020 s'élevait à -36 millions d'euros (tel que décrit dans la note 7 de l'annexe des comptes consolidés, chapitre 4, section 5, page 323).

Atténuation du risque

Le Groupe gère son exposition au risque de change lié aux opérations afin de réduire la sensibilité de la marge aux variations de cours. Les créances et dettes d'exploitation des filiales du Groupe libellées dans une devise autre que leur devise de comptabilisation sont couvertes sous la forme principalement d'un rééquilibrage des actifs et passifs par devise (couverture naturelle).

Plus de 20 devises sont couvertes et en particulier le dollar américain, le yuan chinois, le dollar singapourien, le dollar australien, la livre sterling, le forint hongrois et le rouble russe.

Cette couverture peut, en fonction des conditions de marché et sur les principales devises, être mise en place sur la base de flux prévisionnels récurrents. L'horizon de ces couvertures est à douze mois au plus.

Les instruments financiers utilisés par le Groupe afin de gérer son exposition au risque de change sont décrits dans la note 23 de l'annexe des comptes consolidés, chapitre 4, section 5, page 341.

Légende des symboles

 Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

9.2 Politique d'assurance

Pourquoi nous pensons que c'est important

La politique générale de couverture des risques transférables telle que pratiquée par Schneider Electric traduit les objectifs de protection de son patrimoine, de respect de l'environnement et de défense des intérêts de ses salariés, clients et actionnaires.

Comment nous atténuons les risques

- Nous identifions et analysons l'impact des principaux risques assurables.
- Afin de prévenir les risques de dommages et de protéger notre capacité de production, nous définissons des standards de protection (y compris pour les sites gérés par des tiers), faisons réaliser des audits de nos principaux sites par une société de prévention indépendante, et avons déployé un questionnaire d'autoévaluation pour les autres sites du Groupe.
- Nous élaborons des plans de continuité d'activité pour les principaux sites du Groupe et les fournisseurs critiques.
- Nous déployons des outils de gestion de crise en coopération avec la Direction de la Sécurité du Groupe.
- Nous réalisons des études de danger et de vulnérabilité et veillons à la sécurité des personnes et des biens.
- Nous avons une politique globale de couverture des risques par la mise en place de programmes d'assurance mondiaux négociés au niveau du Groupe pour l'ensemble des filiales auprès d'assureurs répondant à des critères de solidité financière minimum.
- Nous déployons ces programmes dans les pays dans lesquels le groupe est implanté grâce à un réseau international de courtiers d'assurance.
- Nous optimisons le financement des risques de fréquence et de faible amplitude au travers de rétentions gérées soit directement (franchises), soit au travers de sociétés d'assurance captives.

Responsabilité Civile

Un nouveau programme d'assurance a été mis en place au 1^{er} janvier 2020 pour une période de trois ans. Ce programme, étendu sur plus de 70 pays, offre des conditions de garanties et des plafonds en adéquation avec la taille du Groupe et l'évolution de ses risques et engagements.

Certains risques particuliers comme les risques aéronautiques, nucléaires ou d'atteinte à l'environnement font l'objet de programmes d'assurance spécifiques.

Dommages aux biens et pertes d'exploitation

Le programme d'assurance mis en place au 1^{er} juillet 2019 pour une durée de deux ans s'est poursuivi en 2020. Il s'agit d'un contrat de type « tous risques sauf » couvrant les événements susceptibles d'affecter les biens de Schneider Electric (notamment incendie, explosion, catastrophes naturelles et bris de machines) ainsi que les pertes d'exploitation consécutives à ces risques.

2150 sites dans 67 pays sont couverts par ce programme d'assurance. Les actifs sont assurés en valeur à neuf.

Transport

Les risques des marchandises transportées, y compris flux intragroupe, sont couverts par un programme d'assurance global déployé dans 38 pays qui a été renouvelé au 1^{er} janvier 2020.

Tout Risque Montage et Essais

Le programme d'assurance Tout Risque Montage et Essais, ayant pour vocation la couverture des dommages aux ouvrages et équipements dans le cadre de projets chez nos clients, s'est poursuivi en 2020. Ce programme est déployé dans 35 pays.

Autres risques

Schneider Electric souscrit, par ailleurs, des couvertures spécifiques pour tenir compte des particularités locales, respecter la réglementation ou encore pour répondre aux exigences particulières de certains risques, projets ou activités.

Auto-assurance

Afin d'optimiser ses coûts, Schneider Electric auto-assure certains risques de fréquence et de faible amplitude au travers de deux sociétés d'assurance captives :

- Une captive de réassurance basée au Luxembourg intervient notamment sur les programmes Dommages aux biens et transport, monde entier, ainsi que sur le programme Responsabilité civile hors États-Unis et Canada. L'ensemble de ces rétentions représente une limite annuelle de 20,2 millions d'euros ;
- Pour les entités américaines et canadiennes, une captive d'assurance basée dans le Vermont (États-Unis) permet d'uniformiser les niveaux de franchises des premières lignes des polices Responsabilité civile, Accidents du travail et Responsabilité automobile. Selon les risques, les montants retenus varient de deux à cinq millions de dollars américains par sinistre. Les provisions comptabilisées par la captive pour faire face à ces risques sont validées chaque année par un actuaire.

Le coût de la sinistralité ainsi auto-assurée n'est pas significatif à l'échelle du Groupe.

Montant des primes

Le coût (TTC) des principaux programmes d'assurance globaux du Groupe s'est élevé en 2020 à environ 21 millions d'euros hors lignes captivées.



Le campus EUREF a atteint ses objectifs de neutralité carbone avec 30 années d'avance grâce à EcoStruxure™ de Schneider Electric.

2

Développement Durable

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie	72	4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs	144
1.1 Vers un impact positif de long terme	73	4.1 Step Up	145
1.2 Évaluation des principaux risques extra-financiers et opportunités créées	76	4.2 Santé et sécurité des collaborateurs	146
1.3 Le <i>Schneider Sustainability Impact</i> , une mesure régulière et objective des actions du Groupe	82	4.3 Engagement des collaborateurs et attraction des talents	150
1.4 Un dialogue ouvert avec les parties prenantes	85	4.4 Apprentissage et développement	153
1.5 Une gouvernance intégrée et transversale du développement durable	90	4.5 Diversité et inclusion	157
1.6 Des référentiels externes et internes pour un cadre solide	92	4.6 Rémunération et avantages sociaux	165
1.7 Notations et récompenses	94	4.7 Dialogue et relations sociales	167
2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique	96	5. Schneider Electric, entreprise citoyenne	170
2.1 Des produits et solutions intelligents de gestion de l'énergie pour contribuer à la lutte contre le changement climatique	97	5.1 25 ans d'engagement pour la jeunesse, le développement des compétences et la réduction de la fracture énergétique	171
2.2 Principes de Responsabilité de Schneider Electric	100	5.2 Programme Accès à l'Énergie	172
2.3 Droits humains	101	5.3 La Fondation Schneider Electric	178
2.4 Programme Éthique & Compliance	103	5.4 Ancrage territorial et impact sur le développement économique et social local en France	182
2.5 Accent sur la lutte anti-corruption	107	6. Méthodologie et audit des indicateurs	185
2.6 Respect des réglementations fiscales	109	6.1 Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés	185
2.7 Fiabilité et sécurité numériques	109	6.2 Concordance des indicateurs avec les thèmes de la Déclaration de Performance Extra-Financière	190
2.8 Plan de vigilance	110	6.3 Table de concordance du <i>Sustainability Accounting Standard (SASB)</i>	192
2.9 Relations avec les sous-traitants et les fournisseurs	115	6.4 Table de concordance de la <i>Task-force Related Financial Disclosure (TCFD)</i>	194
3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale	118	6.5 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	198
3.1 Stratégie environnementale	119	7. Indicateurs	200
3.2 Stratégie climat vers zéro émission de CO ₂	122	7.1 Indicateurs environnementaux	200
3.3 Engagements en faveur de la biodiversité	128	7.2 Indicateurs sociaux	204
3.4 Éco-production	130	7.3 Indicateurs sociétaux	212
3.5 Économie circulaire	136		
3.6 Gestion environnementale des produits	140		

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

L'espèce humaine fait face, au 21^{ème} siècle, au plus grand défi de son histoire : transformer son modèle de croissance économique en profondeur en moins de 30 ans sous peine de répercussions catastrophiques au niveau environnemental et social. Alors que les émissions de gaz à effet de serre mondiales continuent de croître, la planète se réchauffe à un rythme encore jamais vu et les effets dévastateurs de ces changements se font d'ores et déjà sentir : fréquence et ampleur des événements climatiques extrêmes en hausse, fonte des glaciers et perte de biodiversité dans le monde. Cependant, il existe aujourd'hui des solutions destinées à inverser la tendance tout en offrant de nouvelles opportunités commerciales et professionnelles.

Résolu à contribuer aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, Schneider Electric propose des solutions innovantes pour résoudre le paradoxe énergétique : trouver un juste équilibre entre la nécessité de réduire l'empreinte carbone de la planète et le droit inaliénable de chacun de disposer d'une énergie de qualité et d'accéder au digital.

Le Groupe est convaincu qu'il ne faut oublier personne dans cette transition vers un monde plus durable – ni les 780 millions d'êtres humains qui n'ont pas accès à l'électricité et pour lesquels Schneider développe des business models inclusifs et crée des solutions d'énergie électrique propre, sûre et fiable, ni les 50 millions d'Européens en situation de précarité énergétique que le Groupe soutient à travers sa Fondation.

Schneider Electric s'est fixé pour objectif de permettre à tous de tirer le meilleur parti de notre énergie et de nos ressources en rendant accessibles le progrès et le développement durable pour tous. Chez Schneider Electric, nous appelons cela « illuminer la vie » (Life Is On).

Depuis 15 ans, le Groupe mesure sa performance globale en matière de développement durable au moyen d'un tableau de bord appelé « *Schneider Sustainability Impact* » (SSI) et a mis en place des organes de gouvernance spécifiques pour s'assurer que le développement durable est intégré dans chacun des éléments de la stratégie du Groupe, du Conseil d'administration (via le Comité des ressources humaines et RSE) au Comité Exécutif (via le Comité Développement Durable du Groupe) et se répercute également

aux niveaux opérationnels. Aujourd'hui, Schneider Electric est un leader mondial reconnu en matière de développement durable, notamment classé n°1 des entreprises les plus durables par Corporate Knight en janvier 2021, et est membre de plusieurs initiatives et partenariats visant à progresser collectivement sur les 17 ODD.

L'année 2020 a été une année complexe et charnière : nous avons été confrontés à une pandémie et nous avons dû soutenir des infrastructures vitales, comme les hôpitaux et les systèmes d'énergie électrique, tout en protégeant nos collaborateurs et nos partenaires. Nous avons répondu aux besoins de notre écosystème de fournisseurs pendant cette période difficile et nous nous sommes également portés volontaires pour aider les personnes les plus exposées en contribuant à la fabrication d'équipements de protection et de respirateurs partout dans le monde. Le *Tomorrow Rising Fund*, créé par la Fondation Schneider Electric a bénéficié à 1,5 million de personnes dans 67 pays en réponse à la situation d'urgence et continuera à soutenir le rétablissement du système éducatif et à renforcer sa résilience. Schneider Electric a également dépassé avec succès son objectif du SSI 2020 (9,32 contre 9/10 ciblé), avec 13 programmes ayant atteint ou dépassé leur objectif 2018-2020.

À 10 ans de l'échéance pour atteindre les ODD, Schneider Electric a renforcé sa contribution pour accélérer une transition juste et zéro carbone en prenant de nouveaux engagements pour la période 2021-2025 afin d'avoir un impact réel et fort au cours des cinq prochaines années.

La feuille de route du développement durable du Groupe

2020

Atteindre les 21 objectifs des cinq piliers du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) 2018-2020 : climat, économie circulaire, santé et équité, éthique et développement.

Fin 2020, le SSI a obtenu un score de 9,32/10, bien au-dessus du score ciblé de 9/10.

2025

Progresser dans la réalisation de notre engagement climatique pour atteindre la neutralité carbone dans les activités du Groupe (avec des crédits carbone de qualité).

Atteindre les onze objectifs mondiaux et l'objectif local du SSI 2021-2025, ainsi que les 25 objectifs des *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) dans le cadre de nos six engagements à long terme (climat, égalité, ressources, générations, confiance et local).



1.1 Vers un impact positif de long terme

1.1.1 Une vision holistique et stratégique du développement durable

Le « développement durable » consiste à créer de la valeur pour le système. Il englobe l'amélioration continue de dimensions environnementales, sociales et éthiques sur l'ensemble de la chaîne de valeur et des parties prenantes d'une entreprise.

La feuille de route à court terme (3-5 ans) de Schneider Electric s'appuie sur un processus de consultation impliquant des parties prenantes externes et internes, appelé analyse de matérialité, ainsi que sur des mécanismes de gouvernance interne dédiés auxquels participent l'équipe Stratégie & Développement durable, les collaborateurs, les experts du Groupe, le Comité Exécutif et le Conseil d'administration, sous la direction du Directeur Stratégie et Développement durable.

La stratégie de développement durable pour la période 2018-2020 s'articule autour de cinq enjeux majeurs : le climat, l'économie circulaire, la santé et l'équité, l'éthique et le développement. Des programmes audacieux de développement durable ayant un impact concret sont mis en œuvre pour chaque pilier.

En 2020, Schneider Electric a défini six nouveaux objectifs pour la période 2021-2025 :

- 1. Agir avec détermination pour le climat**, en investissant et en développant continuellement des solutions innovantes pour réduire les émissions carbone conformément à notre engagement pour le climat ;
- 2. Utiliser efficacement les ressources**, en adoptant un comportement responsable et en utilisant au mieux les technologies digitales pour préserver la planète ;
- 3. Agir dans le respect de nos principes de Confiance**, en appliquant à nous-même, et à ceux qui nous entourent des normes sociales, de gouvernance et éthiques élevées ;
- 4. Garantir l'égalité des chances**, en veillant à ce que chacun de nos collaborateurs soit valorisé, bénéficie d'un environnement de travail inclusif et puisse apporter sa contribution ;
- 5. Mobiliser toutes les générations**, en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement des compétences de chaque génération pour ouvrir la voie aux générations suivantes ;
- 6. Soutenir les communautés locales**, en accompagnant les acteurs locaux, personnes individuelles ou partenaire dans notre écosystème, et en encourageant les initiatives locales pour faire du développement durable une réalité pour tous.

2030

- Atteindre zéro émissions opérationnelles nettes et réduire les émissions du périmètre 3 de 35 % d'ici 2030 (par rapport à 2017) dans le cadre de son engagement *Science Based Targets* 1,5°C
- Consommer 100 % d'électricité renouvelable (RE100)
- Doubler la productivité énergétique (vs 2005) (EP100)
- Remplacer 100 % de sa flotte automobile par des véhicules électriques (EV100)
- Faciliter l'accès à l'énergie pour 80 millions de personnes



À moyen (5-10 ans) et long (20-30 ans) termes, Schneider Electric aligne sa stratégie sur des enjeux clés, dans le cadre des ODD des Nations Unies et des scénarios climatiques en toute cohérence avec son modèle d'affaire et son empreinte globale.

Cette approche holistique du développement durable permet au Groupe d'atténuer considérablement les risques et apporte également une valeur ajoutée tangible grâce à une plus grande attractivité pour les clients, les nouveaux talents et les investisseurs.

Les nombreux prix reçus chaque année (p. ex., n°1 *Most Sustainable Corporation*, RE100 *Clean Energy Trailblazer*, *Financial Times top 50 Diversity Leaders*, *Gartner Supply Chain Top 25*, etc.) et le leadership du Groupe dans les principaux indices ESG (par ex. *Dow Jones Sustainability World Index*, Euronext Vigeo Eiris World 120, etc.) confirment que le Groupe est sur la bonne voie.

1.1.2 Une position unique pour lutter contre le changement climatique

En tant que spécialiste mondial de la transformation digitale de la gestion de l'énergie et de l'automatisation, le Groupe met à contribution son expertise et ses solutions pour garantir à ses clients une énergie sûre, fiable, efficace, durable et connectée. Le Groupe propose une offre intégrée de technologies et de solutions de pointe adaptées aux besoins de ses clients, favorisant la transition vers une énergie plus électrique, digitalisée, décarbonée et décentralisée.

D'ailleurs, Schneider Electric occupe une position unique parmi les plus de 1 000 entreprises qui contribuent activement à la lutte contre le changement climatique, car il agit des deux côtés de l'équation :

- les solutions proposées par Schneider Electric sont directement liées aux activités d'atténuation, d'adaptation et de résilience face au changement climatique ;
- parallèlement, Schneider Electric s'efforce de réduire son empreinte carbone de bout en bout et vise zéro émission de CO₂ au sein de sa chaîne d'approvisionnement d'ici 2050, avec des étapes précises pour 2025, 2030 et 2040.

Cette contribution positive est mesurée dans le Chiffre d'affaires vert, qui représente environ 72 % du chiffre d'affaires total du Groupe en 2020. Par ailleurs, pour contribuer davantage à un nouveau monde électrique et numérique, 100 % des projets d'innovation de Schneider Electric sont alignés sur son objectif, plus de 90 % étant soit strictement verts soit neutres.

2040

- Rendre l'empreinte carbone globale du Groupe neutre d'ici 2040 (périmètres 1, 2 et 3), soit 10 ans avant la trajectoire climatique de 1,5°C. Cela signifie que tous les produits Schneider seront neutres en carbone d'ici 2040 (en utilisant des crédits carbone de qualité)

2050

- Collaborer avec ses fournisseurs pour atteindre zéro émission nette dans la chaîne logistique du Groupe (sans compensation carbone)

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

1.1.3 Deux tableaux de bord complémentaires de performances de développement durable à partir de 2021

L'exécution de la stratégie de développement durable 2021-2025 du Groupe sera suivie au moyen d'indicateurs de performance clés (KPI) quantitatifs, à l'aide de deux outils complémentaires : *Schneider Sustainability Impact* (SSI) le nouveau *Schneider Sustainability Essentials* (SSE).

Le SSI est le reflet de nos 6 engagements à long terme en une sélection de 11 programmes hautement transformateurs et innovants. Les programmes seront suivis et publiés trimestriellement, audités annuellement et liés à des plans d'incitation à court terme pour les dirigeants du Groupe. Un ajout notable au SSI en 2021 est l'aspect local, visant à déployer des actions locales dans les 100+ marchés où le Groupe opère afin de mieux stimuler tous les dirigeants et collaborateurs à mettre en place des impacts locaux significatifs.

Un autre outil a été créé pour maintenir un haut niveau d'engagement et de transparence dans les actions entreprises par le Groupe : le SSE. Ce nouvel outil apporte un équilibre entre les plans de transformation innovants du SSI et la nécessité de continuer à progresser sur d'autres programmes à long terme. Dans cet esprit d'amélioration continue, et dans une vision holistique de développement durable, le SSE suivra les progrès annuels de 25 KPI quantitatifs, et quelques programmes qualitatifs supplémentaires.

Collectivement, les 11 impacts globaux du SSI et son impact local, ainsi que les 25 programmes du SSE, constituent la feuille de route du Groupe en matière de durabilité à court terme et notre contribution aux 17 ODD des Nations Unies. Plus de détails sur nos contributions à chaque ODD sont fournis dans le Rapport sur le développement durable, disponible en ligne.

Schneider Sustainability Impact 2021-2025

Engagements à long terme

Programmes SSI 2021-2025

Agir avec détermination pour le climat



Utiliser efficacement les ressources



Agir dans le respect de nos principes de Confiance



Garantir l'égalité des chances



Mobiliser toutes les générations



Soutenir les communautés locales



1. Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement jusqu'à 80 % de notre chiffre d'affaires
2. Accompagner nos clients afin qu'ils économisent ou évitent 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂
3. S'assurer que 1 000 fournisseurs réduisent de 50 % leurs propres émissions de CO₂
4. Porter à 50 % la part de matières premières durables dans nos produits
5. Nous mobiliser pour que 100 % de nos emballages primaires et secondaires soient exempts de plastiques à usage unique et utilisent du carton recyclé
6. Garantir que 100 % de nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés
7. Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements contraires à nos principes de Confiance
8. Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche aux managers juniors et intermédiaires et aux équipes de dirigeants (50/40/30)
9. Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes
10. Créer des opportunités pour la prochaine génération – doubler les possibilités de recrutement de stagiaires, alternants et jeunes diplômés
11. Former 1 million de personnes défavorisées à la gestion de l'énergie
12. 100 % des Présidents de pays et de zones Schneider Electric définissent 3 engagements locaux impactant leurs communautés en cohérence avec nos transformations durables



Schneider Sustainability Essentials 2021-2025

Engagements à long terme

Programmes SSE 2021-2025

Agir avec détermination pour le climat



- 150 sites Zéro-CO₂
- 100 % de nos offres Moyenne Tension proposées avec des alternatives innovantes sans gas SF₆
- 90 % de nos consommations d'électricité proviennent de sources renouvelables
- 15 % d'efficacité CO₂ dans le transport de marchandises

Utiliser efficacement les ressources



- 15 % d'efficacité énergétique pour nos sites
- 80 % de notre chiffre d'affaires produits réalisé dans le cadre de notre programme Green Premium™
- Un tiers de la flotte de véhicules du Groupe est composée de véhicules électriques (100 % d'ici 2030)
- 100 % de nos sites ont un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité
- 200 sites labelisés "Du déchet vers la Ressource"
- 420 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes de 'récupération en fin de vie' des produits
- 100 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action

Agir dans le respect de nos principes de Confiance



- Déploiement d'un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs (à définir en 2021)
- 100 % des employés formés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité
- Taux d'incident médicaux à 0.38 ou moins
- Diviser par deux le poids des produits rappelés
- Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité
- 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre Plan de vigilance

Garantir l'égalité des chances



- Ecart salarial <1 % pour tous les employés (femmes et hommes)
- 60 % souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)
- 100 % de nos employés sont payés au minimum un salaire décent
- Tripler le nombre d'actions de développement à l'initiative des employés sur la plateforme *Open Talent Market*

Mobiliser toutes les générations



- >90 % des employés acquièrent des compétences numériques (programme *Digital Citizenship*) et sont formés à la transformation numérique
- Revue de carrière et plan de développement systématiques pour tous les employés dix ans avant la retraite
- Atteindre un score de 75 % d'engagement des employés (*Engagement Employee Index*)

Soutenir les communautés locales



- 50 000 jours de volontariat depuis 2017

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

1.2 Évaluation des principaux risques extra-financiers et opportunités créées

1.2.1 Méthodologie d'évaluation

Dans le cadre de sa déclaration de performance extra-financière, le Groupe présente dans cette section les principaux risques et opportunités identifiés au regard des grands enjeux sociétaux.

Afin de dresser la liste des principaux risques extra-financiers, un panel d'outils tant internes qu'externes est utilisé pour répondre au mieux aux attentes de toutes ses parties prenantes.

L'équipe Développement durable du Groupe pilote l'évaluation, en étroite collaboration avec l'équipe Audit interne.

Outils internes :

- Une consultation régulière auprès des parties prenantes (matrice de matérialité), au moins une fois tous les trois ans ;
- La matrice des risques de l'Audit interne, mise à jour chaque année
- Des comités spécifiques (Carbone, Ressources humaines, Éthique, etc.) ;
- Une matrice des risques liés au devoir de vigilance.

Le suivi continu des signaux externes et cadres internationaux :

- Cadre réglementaire : les sujets clés énumérés à l'article R225-105 du Code de commerce (Déclaration de Performance Extra-financière) ;
- Institutions/organisations internationales (UN Global compact et ODD) ;
- Agences de notation ESG ;
- Requête spécifiques de ses investisseurs et clients ;
- Recommandations de la *Task-Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD), et divers cadres (SASB, GRI...).

L'analyse couvre l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe et de ses parties prenantes : fournisseurs et sous-traitants, opérations, clients, et également son périmètre étendu à des sujets transverses, environnementaux, sociaux et sociétaux, les droits humains et la lutte contre la corruption.

Chaque sujet est suivi par les départements pertinents et leurs équipes de direction, qui sont responsables de la bonne identification des risques et de la mise en œuvre d'actions d'atténuation et de prévention. Les principaux départements et responsables sont :

- Développement durable, Accès à l'énergie, Environnement et le Directeur du développement durable, ainsi que le Directeur général Stratégie et Développement durable ;
- Ressources humaines, ainsi que la Directrice des Ressources humaines ;
- Achats, et le Directeur des Achats ;
- Gouvernance, Sécurité et Éthique, et le Directeur de la Conformité ainsi que le Directeur général Gouvernance et Secrétaire général.

Les principaux risques identifiés sont quantifiés selon leur probabilité d'occurrence et l'ampleur de leur impact par ces départements. Sur cette base, la liste est examinée et validée par les directions pertinentes, le secrétariat du Conseil d'administration et l'équipe Audit interne, puis présentée au Comité des Ressources humaines & RSE et au Comité Exécutif de Développement durable au moins tous les 3 ans, en cohérence avec le calendrier du SSI.

Sept catégories principales de risques extra-financiers ont été identifiées et sont détaillées aux pages 78 à 81 : environnement et économie circulaire, climat, santé et sécurité au travail, ressources humaines (recrutement et compétences, égalité entre les sexes), lutte contre la corruption, droits humains dans la chaîne d'approvisionnement et investissements socialement responsables. Les risques exposés ici sont des risques bruts, c.-à-d. des risques absolus avant les plans d'atténuation mis en œuvre. Les principaux risques extra-financiers nets sont exposés dans le paragraphe « Facteurs de risques » au chapitre 1.9, page 49.

Les risques issus de l'approvisionnement en matériaux critiques, identifiés par la norme de l'industrie SASB pour le secteur des équipements électriques et électroniques, sont aussi traités dans le chapitre 2 pages 117 et 193.

1.2.2 Analyse de matérialité

En 2020, Schneider Electric a construit sa troisième matrice de matérialité⁽¹⁾ en interrogeant les parties prenantes externes (clients, fournisseurs, organisations internationales, fédérations professionnelles, experts, actionnaires, membres du Conseil d'administration) ainsi que les directeurs et responsables au sein du Groupe, y compris le Comité Exécutif. Au total, près de 200 parties prenantes ont été consultées (143 au moyen d'un sondage interne et 54 interrogées en personne).

Les participants ont d'abord été interrogés sur ce qu'ils pensaient être les principales tendances mondiales les plus susceptibles d'avoir un impact sur Schneider Electric à l'avenir, avant d'être invités à évaluer l'importance de 31 thématiques selon une échelle de notation quantitative. Enfin, les participants ont été interrogés pour une évaluation qualitative et une justification des notes données. Les participants ont été guidés pour hiérarchiser les sujets les plus transformateurs.

Les sujets ont été notés en fonction de leur importance, de la manière suivante :

- 1 – importance moyenne ou faible
- 2 – important
- 3 – critique
- 4 – sélectionné dans les 3 principaux sujets les plus critiques

Ces enquêtes et entretiens ont également permis à Schneider Electric de consolider la relation avec ses parties prenantes et de s'informer sur leurs attentes. Au préalable, les enjeux ont été définis à l'aide d'une étude des problématiques du secteur (analyse des différents référentiels RSE, benchmark sectoriel, etc.) et d'une comparaison avec l'analyse de matérialité de 2017. Avec l'aide du cabinet de conseil Utopies, l'objectif est d'assurer que Schneider Electric communique sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux les plus importants ; identifie les opportunités et risques présents et futurs pour ses activités ; et met à jour sa démarche de développement durable au regard des attentes des parties prenantes clés. En particulier, la matrice de matérialité a été l'une des sources utilisées pour concevoir le *Schneider Sustainability Essentials* et le *Schneider Sustainability Impact 2021-2025* et confirmer les thématiques à traiter dans le Document d'Enregistrement Universel.

1.2.3 Principaux enseignements

Dans l'ensemble, les parties prenantes font état d'une instabilité croissante, qu'elle soit environnementale, sociale, politique ou économique. Cela engendre des incertitudes pour les entreprises, qui devraient travailler à renforcer leur résilience.

- Climat : tendance principale identifiée en externe et en interne. Cette thématique inclut la tendance à la transition énergétique et à l'électrification, dont les parties prenantes externes attendent que Schneider Electric prenne la tête.

(1) Définition basée sur le principe de matérialité du standard d'assurance AA 1000 ainsi que sur les lignes directrices de reporting des normes du GRI.

- Inclusion et nécessité d'une transition juste : la responsabilité élargie de la Société envers son écosystème, au-delà des opérations et en particulier dans la chaîne d'approvisionnement, pour assurer que la transition bas carbone profite à tous. Les parties prenantes ont également mentionné les attentes croissantes en matière de fourniture de produits éthiques et durables.
 - Résilience et évolution vers des chaînes d'approvisionnement plus locales, en particulier après la COVID-19 : les parties prenantes ont mentionné l'incertitude géopolitique et la montée du protectionnisme.
 - Éthique dans le digital : la croissance de la digitalisation et la nécessité d'une éthique plus forte représentent à la fois une opportunité et un risque pour Schneider Electric et la société dans son ensemble. Cette thématique couvre des sujets tels que le pouvoir des données et l'utilisation éthique qui doit en être faite, les opportunités et les dangers de l'intelligence artificielle (IA), ainsi que le bien-être des personnes ou la sécurité de l'emploi dans un monde en transition.
 - La rareté des ressources et l'économie circulaire ont généré des attentes très élevées en interne.
- « Permis d'exploitation » – sujets fondamentaux tels que la qualité et la sécurité des produits, la cybersécurité, etc.
 - Développement durable « standard » – sujets en bonne voie, sur lesquels Schneider Electric doit rester mobilisé (par exemple, santé et sécurité, excellence environnementale, corruption, etc.).
 - Principaux sujets transformationnels – ceux qui ont le potentiel de transformer les marchés et de différencier Schneider Electric des autres (p. ex., engagement en faveur de la lutte contre le changement climatique, économie circulaire, engagement humain).

4. Le SSI est un programme transformateur renommé, qui est une source de fierté en interne mais a besoin de trouver un nouveau souffle : simplifié, avec une adhésion et une sensibilisation internes accrues.

La matrice ci-dessous montre les résultats de l'analyse qui peuvent être résumés en 4 mégatendances :

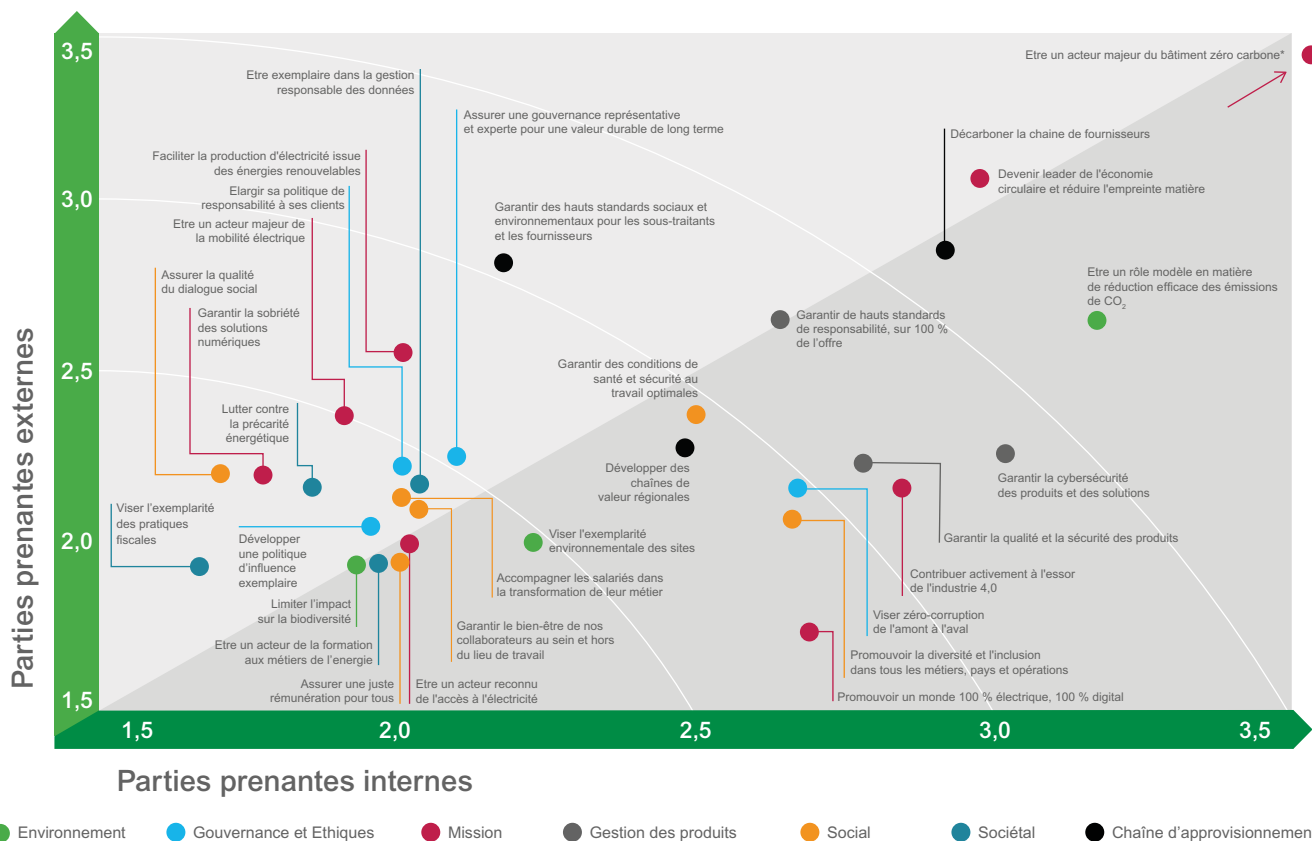
- piloter l'action pour le climat dans notre écosystème en agissant aux côtés de nos partenaires ;
- être des pionniers de l'économie circulaire et économiser les ressources ;
- assurer une transition équitable et garantir des normes éthiques, sociales et environnementales élevées tout le long de chaînes de valeur plus locales ;
- piloter le digital dans des solutions cybersécurisées pour renforcer l'impact positif.

Le Document d'Enregistrement Universel 2020, les engagements de Schneider Electric pour le climat (cf. pages 122 à 127), et le *Schneider Sustainability Impact 2021-2025* couvrent tous ces enjeux prioritaires par des politiques de Groupe, des plans d'amélioration, des indicateurs et des objectifs à court ou long terme.

Durant la discussion, certains éléments ont souvent été mentionnés :

1. La vision du Groupe, qui fait le lien entre développement durable et digital, n'est pas évidente à saisir pour les parties prenantes externes. Schneider Electric doit œuvrer pour clarifier sa vision.
2. On attend vivement de Schneider Electric qu'il devienne un leader mondialement reconnu dans la transition vers un monde décarboné, tant avec ses produits et solutions qu'en termes de leadership éclairé.
3. Les 31 sujets sont tous jugés importants pour renforcer notre vision holistique de la durabilité. Les thématiques ont été hiérarchisées selon trois groupes :

Matrice de matérialité 2020



* "Etre un acteur majeur du bâtiment zéro carbone" a obtenu un score de 3,57 (interne) et 3,46 (externe).

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

Suite à l'évaluation des risques principaux du Groupe, Schneider Electric présente en détail ses risques et opportunités extra-financiers.

Description du risque et impact	Politiques	Diligence raisonnable et performance 2020	Opportunité créée
Environnement et économie circulaire			
Économie circulaire			
<p>Renforcement de la réglementation en matière d'économie circulaire (sur le cycle de vie des produits) :</p> <ul style="list-style-type: none"> L'augmentation des matières secondaires dans les produits ne devrait pas avoir d'impact négatif sur la sécurité, la durabilité, la réparabilité et l'aptitude au service des produits Nécessité qu'il y ait des normes spécifiques aux produits, afin d'adapter les réglementations horizontales aux spécificités des produits Des réglementations contradictoires, entre l'objectif de permettre une seconde vie aux produits (rénovation/recyclage) et la restriction des substances dangereuses 	<p>Stratégie d'économie circulaire EcoDesign Way™ Green Premium™</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des panels multipartites (FREC, MIIT Chine, AFEP, GIMELEC, FIEEC, IGNES, ORGALIME) Circularité en matière d'EcoDesign Way™ pour la durée de vie, la réparabilité et la facilité d'entretien des produits SSI#5: 75 % des ventes dans le cadre de notre nouveau programme Green Premium™ (76,7 % atteint) 	<p>Opportunités commerciales de circularité</p>
<p>Volatilité des prix et des matériaux / disponibilité des ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> Augmentation du coût des ressources primaires Rupture d'approvisionnement 	<p>Ressources circulaires et « Vers le zéro déchet en décharge » Productivité des coûts des matières premières et stratégie de couverture</p>	<ul style="list-style-type: none"> SSI#7 : 100 % des cartons et palettes pour l'emballage de transport à partir de sources recyclées ou certifiées fin 2020 (99 % atteint) Programmes « Ressources » SSI & SSE 2025 	<p>Processus de fabrication simplifiés, agiles et efficaces</p>
<p>Risque pour la sécurité si les actifs sont gérés par des tiers non certifiés (réparation, fin de vie) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Impact sur les personnes et sur la santé et la sécurité Impact sur la réputation 	<p>Offres circulaires : ECOFIT™ et schémas de reprise (EOL, etc.) Informations de fin de vie pour ses produits avec Green Premium</p>	<ul style="list-style-type: none"> SSI#8 : 120 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées en 2020 grâce aux programmes de recyclage et de reprise ECOFIT™ (157 588 tonnes atteintes) 	<p>Croissance du marché pour les offres circulaires de Schneider Electric (réparation, retrofit, reprise, fin de vie)</p>
<p>Renforcement de la réglementation en matière de déchets :</p> <ul style="list-style-type: none"> Hausse des coûts et des exigences administratives de la gestion des déchets Impact sur la réputation 	<p>Chaîne d'approvisionnement circulaire : les déchets en tant que source de valeur, « Vers le zéro déchet en décharge »</p>	<ul style="list-style-type: none"> SSI#6 : 200 sites « Vers le zéro déchet en décharge » fin 2020 (206 atteints) 	<p>Monétisation des déchets industriels</p>
Substances chimiques			
<p>Renforcement de la réglementation en matière de substances chimiques, évolution du marché et préférences des consommateurs pour les produits respectueux de l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> Accès au marché, car les produits peuvent être interdits (réglementation) ou mis à l'index (prescripteurs) Multiplication des législations régionales non coordonnées, avec des exigences différentes 	<p>Directive sur les substances et les matériaux : REACh, RoHS, China RoHS, CA Proposition 65 EcoDesign Way™ Green Premium™</p>	<ul style="list-style-type: none"> SSI#5 : 75 % des ventes dans le cadre de notre nouveau programme Green Premium™ (76,7 % atteint) Substitution chimique Déploiement de REACh o5a « article un jour, article toujours » Transparence étendue (77,3 % des revenus des produits couverts par un Profil environnemental de produit) en 2020 	<p>Opportunité de marché pour les offres Green Premium™</p>
Prévention et contrôle de la pollution			
<p>Pollution des sols, de l'eau et de l'air sur les sites Schneider Electric :</p> <ul style="list-style-type: none"> Constatations de non-conformité des autorités publiques et amendes Impact sur la santé du personnel de nos sites Pollution des sites et dispositions environnementales 	<p>Politique environnementale du Groupe Analyse des risques environnementaux Diligence environnementale raisonnable dans le cadre des fusions et acquisitions</p>	<ul style="list-style-type: none"> IMS (<i>Integrated Management System</i>) avec certification ISO 14001 (232 sites certifiés ISO 14001 en 2020) CLEARR Evaluation pour les usines de notre organisation « <i>Global Supply Chain</i> » 	<p>Système de gestion robuste à l'appui des performances environnementales Confiance accrue des parties prenantes</p>

Description du risque et impact	Politiques	Diligence raisonnable et performance 2020	Opportunité créée
Climat			
Atténuation du changement climatique			
<p>Risques transitoires tels que : volatilité des prix de l'énergie et hausse des prix du carbone, renforcement de la réglementation en matière de climat et d'énergie, évolution du mix énergétique et élimination progressive des combustibles fossiles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Augmentation du coût de l'énergie Augmentation du coût des biens et services achetés Émissions dans la chaîne d'approvisionnement Coupures de courant et qualité de l'électricité 	<p>Politique énergétique</p> <p>Programmes Energy Action et Smart Factory de Schneider</p> <p>Engagement pour le climat</p>	<ul style="list-style-type: none"> Objectif d'efficacité énergétique de 10 % en 2020 par rapport à 2017 (10,3 % atteint) Gestion digitale de l'énergie sur nos sites avec EcoStruxure™ SSI#1 : 80 % d'électricité renouvelable fin 2020 (80 % atteint) SSI#2 : 10 % d'économies de CO₂ dans les transports (8,4 % atteint) SSI#3 : 120 millions de tonnes de CO₂ économisées chez nos clients (134 millions de tonnes de CO₂ atteintes) SSI#4 : Augmentation de 25 % du chiffre d'affaires de nos services EcoStruxure™ Energie et développement durable (+17,6 % atteint) 	<p>Croissance du marché pour les offres d'efficacité énergétique de Schneider Electric</p> <p>Présentation d'EcoStruxure™ sur nos sites</p> <p>Réduction des coûts</p> <p>Réduction de l'impact environnemental</p> <p>Hausse du chiffre d'affaires</p> <p>Attractivité des clients</p>
<p>Croissance de la demande énergétique liée aux TI et à l'Internet des Objets (IdO) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Augmentation des coûts liés aux TI Impact sur la réputation 	TI/TO vertes	<ul style="list-style-type: none"> Étude WeGreenIT Optimisation des centres de données Rationalisation du paysage des applications Gestion des actifs matériels 	<p>La numérisation et l'IdO sont des catalyseurs de la transition énergétique</p> <p>Architectures TI/TO simplifiées</p> <p>Attractivité des clients</p> <p>Réputation améliorée</p>
<p>Renforcement de la réglementation SF₆ :</p> <ul style="list-style-type: none"> Élimination progressive de SF₆ dans les produits et processus de production Augmentation des coûts de SF₆ (taxe) 	Stratégie SF ₆	<ul style="list-style-type: none"> Objectif de 0,25 % de fuites de SF₆ en 2020 dans le processus de fabrication (0,14 % atteint) 100 % de substitution avec les technologies de moyenne tension sans SF₆ d'ici 2025 	<p>Innovation disruptive permettant la transition vers l'énergie verte</p> <p>Hausse du chiffre d'affaires</p> <p>Attractivité des clients</p> <p>Impact positif sur le climat à travers les bâtiments et la production industrielle</p>
Adaptation au changement climatique			
<p>Augmentation de la fréquence et de la gravité des événements météorologiques extrêmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Dommages aux biens et actifs Rupture d'approvisionnement 	<p>Continuité des activités et gestion des risques</p> <p>Polices d'assurance</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les risques météorologiques ont une incidence sur les programmes de continuité des activités et de gestion des risques, d'où des investissements préventifs pour sécuriser les actifs Continuité des activités 	<p>Expertise en matière de continuité des activités étendue aux fournisseurs critiques</p>
<p>Raréfaction de l'eau :</p> <ul style="list-style-type: none"> Rupture d'approvisionnement 	Gestion de l'eau	<ul style="list-style-type: none"> Cartographie des risques de pénurie d'eau Réduction de 5 % en 2020 par rapport à 2017 (performance : 29,5 % atteint, intensité de 77 m3/million d'euros de chiffre d'affaires) 	<p>Présenter les offres EcoStruxure pour une utilisation efficace de l'eau</p>
Santé et sécurité au travail			
Un lieu de travail idéal			
<p>Le fait de ne pas fournir des conditions de travail idéales aux collaborateurs peut entraîner un risque d'incapacité à attirer et retenir les meilleurs talents sur le marché :</p> <ul style="list-style-type: none"> Absentéisme Coût du turnover Désengagement Branding – image de l'entreprise sur le marché 	<p>Proposition de valeur aux collaborateurs</p> <p>Politique globale de congés familiaux</p> <p>Équité salariale</p> <p>Politique mondiale contre le harcèlement</p> <p>Développement de carrière et apprentissage</p> <p>Directives de flexibilité au travail</p> <p>Pratiques de bien-être</p>	<ul style="list-style-type: none"> SSI#11 : 90 % des collaborateurs ont accès à un programme complet de bien-être au travail (y compris l'accès à une couverture médicale et à une formation au bien-être) fin 2020 (90 % atteint) SSI#12 : 100 % des collaborateurs travaillent dans des pays qui ont pleinement mis en œuvre la politique en matière de congés familiaux fin 2020 (100 % atteint) 	<p>Schneider Electric a une réputation d'employeur attractif</p>

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

Description du risque et impact	Politiques	Diligence raisonnable et performance 2020	Opportunité créée
Santé et sécurité au travail (suite)			
Sécurité			
<p>Non-conformité juridique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perte de productivité • Impact sur l'image de l'entreprise/la confiance des clients • Citations à comparaître/amendes 	<p>Stratégie de sécurité</p> <p>Directives de sécurité mondiales</p> <p>Alerte ESS mondiale</p> <p>Évaluations EHS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SSI#10 : Taux d'incident médicaux en dessous de 0,88 par million d'heures travaillées (0,58 atteint en 2020) 	<p>Plan d'action mondial en matière d'exigences de santé et sécurité absolues</p>
<p>Blessure/maladie grave/mortelle d'un collaborateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perte ou impact pour le collaborateur • Perte de productivité • Dommages aux biens • Impact sur l'image de l'entreprise/la confiance des clients • Citations à comparaître/amendes 	<p>Stratégie de sécurité</p> <p>Directives de sécurité mondiales</p> <p><i>Serious Incident Investigation Process</i> (SIIP)</p> <p>Reporting GlobES ; alertes de sécurité mondiales ; évaluation ESS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2020 LTIR (<i>Lost time Incident Rate</i> basé sur 1 million d'heures travaillées) est à 0,32 pour les employés de Schneider, soit 15 % de mieux que l'objectif de 0,37 	<p>Plan d'action mondial en matière d'exigences de santé et sécurité absolues</p>
Ressources humaines			
Recrutement et compétences			
<p>Risque d'incapacité à attirer et retenir les meilleurs talents sur le marché :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût du recrutement et de l'intégration • Impact sur la perception de la marque par les meilleurs talents 	<p>Nouveaux systèmes de suivi des candidatures et de gestion des relations à mettre en œuvre courant 2020-2021</p> <p>Investissement dans les outils d'approvisionnement et de compréhension du marché pour tous les recruteurs en 2020</p> <p>Projet « Open Talent Market » pour la mobilité interne</p> <p>Nouveau set de Valeurs (EVP, <i>Employee Value Proposition</i>)</p> <p>Programme Schneider GoGreen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Achèvement du programme Go Green in the City 2019 : plus de 24 400 inscriptions, et plus de 3 000 étudiants du monde entier ont proposé leurs idées pour une ville durable. Quatre talents exceptionnels ont été recrutés pour le programme • Nouvelle EVP – L'évaluation Glassdoor de Schneider Electric a augmenté de 4.0 (fin 2019) à 4.1 (fin 2020) 	<p>Meilleure connaissance de la marque, accès aux talents sur le marché et réduction de la rotation des collaborateurs</p> <p>Accélération du processus d'embauche, Amélioration des candidats et de l'expérience des responsables du recrutement, et recrutement de meilleure qualité</p>
Égalité entre les sexes			
<p>Risque d'incapacité à offrir des opportunités égales pour tous et impact sur la capacité à attirer et retenir les meilleurs talents sur le marché :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût du turnover • Déficit de femmes dans le vivier de candidats de valeur • Problèmes juridiques • Marque/image de l'entreprise 	<p>Recrutement des femmes</p> <p>Représentation des femmes en position de leadership</p> <p>Équité salariale femmes/hommes</p> <p>Instance de gouvernance au niveau exécutif pour porter l'égalité des sexes partout dans Schneider Electric</p> <p>Comité Diversité & Inclusion, sponsorisé par deux membres du Comité Exécutif et constitué de 12 membres de différentes zones géographiques et BU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 40 % des nouvelles recrues sont des femmes fin 2020, 50 % d'ici 2025 (41,5 % atteint) • 30 % de femmes aux postes de leadership fin 2020 (24 % atteint) • SSI#15 : 95 % des collaborateurs travaillent dans des pays avec un engagement et un processus pour atteindre l'équité salariale H/F fin 2020 (99,6 % atteints) • Le <i>Financial Times</i>, <i>Forbes</i>, <i>Bloomberg</i>, <i>Great Place to Work</i> aux Etats-Unis et Universum ont reconnu Schneider Electric comme un lieu de travail idéal et un leader en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en 2020 	<p>Plus grande attractivité et rétention de talents avec des opportunités égales pour tous</p>
Engagement			
<p>Risque de désengagement des collaborateurs, si leur opinion n'est pas prise en compte, ce qui pourrait impacter les résultats financiers du Groupe :</p>	<p>Stratégie d'écoute constante centrée sur les collaborateurs</p> <p>Donner à nos collaborateurs l'opportunité de partager leurs opinions, condition nécessaire pour être agiles dans notre façon de motiver toute l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une enquête mondiale portant sur l'ensemble des salariés du Groupe chaque année ; enquête pulse pour les collaborateurs requérant une attention particulière (retour de congé maternité, résultats en baisse...) ; et analyse fine du verbatim • SSI#9 : 70 % score de l'<i>Employee Engagement Index</i> (EEI) en 2020 (69 % atteint) 	<p>Fort engagement des collaborateurs du Groupe, productivité améliorée</p>

Description du risque et impact	Politiques	Diligence raisonnable et performance 2020	Opportunité créée
Anti-corrupcion			
<p>La corruption est un abus de pouvoir pour des profits personnels. Elle peut être classée comme grande, petite ou politique, en fonction des sommes d'argent perdues et du secteur dans lequel elle se produit. Elle peut se produire par le biais d'activités de tiers (partenaires, fournisseurs, agents, sociétés à acquérir) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impacts sur la réputation • Impact juridique • Impact financier • Impact sur le développement de l'entreprise • Impact sur la marque employeur 	<p>Principes de Responsabilité</p> <p>Politique mondiale de lutte contre la corruption</p> <p>Code de conduite anti-corrupcion</p> <p>Politique Cadeaux et Invitations</p> <p>Politique en matière d'agents commerciaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Système d'alerte Red et Green Line (les alertes investiguées et résolues en 2020 ont conduit à 108 actions) • Carte des risques spécifiques à la lutte contre la corruption • SSI#18 : 100 % des collaborateurs des ventes, achats et finances formés chaque année sur le sujet de la lutte contre la corruption (94 % atteint en 2020) 	<p>Plus d'opportunités avec les clients réels et potentiels</p> <p>Attraction et fidélisation des personnes</p> <p>Développement commercial durable</p>
Droits humains dans la chaîne d'approvisionnement			
<p>Violations des droits de l'homme et des libertés fondamentales telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La santé et la sécurité des employés • Travail forcé et protection des populations vulnérables • Des conditions de travail décentes • Discrimination et traitement inéquitable <p>Le non-respect de ces droits fondamentaux peut mener à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impacts sur la réputation • Impacts juridiques • Impact sur la santé et le bien-être des employés de Schneider, de ses fournisseurs et de ses sous-traitants 	<p>Plan de vigilance de Schneider vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants, en tirant parti de l'adhésion à la RBA</p> <p>Politique de Schneider en matière de droits humains</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartographie des risques EESS des fournisseurs • Audits des fournisseurs sur site avec protocole RBA • EESS dans le processus d'approvisionnement (code de conduite, qualification du fournisseur, examen de la performance, etc.) • Amélioration continue avec la norme ISO 26000 • Formation • Système d'alerte Green Line • SSI#16 : +5,5 pts d'augmentation du score moyen de l'évaluation ISO 26000 pour nos fournisseurs stratégiques (+6,3 atteints) • SSI#17 : 350 fournisseurs sous vigilance sur les droits de l'homme et l'environnement ont reçu une évaluation dédiée sur site (374 atteints) 	<p>Renforcement de la collaboration avec les fournisseurs</p>
<p>L'approvisionnement en "minerais de conflit" et autres matériaux sensibles similaires peut financer directement ou indirectement des groupes armés, alimenter le travail forcé et d'autres violations des droits humains, et soutenir la corruption et le blanchiment d'argent. Elle peut également nuire à la réputation de l'entreprise.</p>	<p>Schneider Electric encourage ses fournisseurs à mettre en place et à maintenir un processus de diligence raisonnable afin de garantir l'absence de "minerais de conflit" dans l'approvisionnement.</p> <p>Le Groupe est un membre actif de la Responsible Minerals Initiative (RMI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveillance des minerais « conflict-free » : • 87 % des fonderies et raffineries identifiées dans notre chaîne d'approvisionnement sont conformes ou actives dans un système reconnu de validation par un tiers (+1 pt par rapport à 2019) • Schneider Electric a un objectif "sans conflit" 	<p>Renforcement de la collaboration avec les fournisseurs et amélioration de la réputation</p> <p>Confiance accrue avec les clients favorisant les relations commerciales</p> <p>Contribution à l'UNSDG n°16 "Paix, justice et institutions fortes"</p>
Investissement socialement responsable			
<p>Au vu de la dynamique actuelle en faveur de la finance durable et des réglementations émergentes (comme la Taxonomie européenne), il existe un risque que le Groupe ne soit pas considéré comme vecteur d'investissement socialement responsable (ISR) ou comme adapté aux portefeuilles « verts » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impact sur la réputation • Valeur de la part de marché 	<p>Rapports transparents et publics sur les objectifs de développement durable et la performance</p> <p>Engagement vis-à-vis des parties prenantes pour identifier les thèmes critiques en matière de développement durable</p> <p>Engagement et dialogue avec les investisseurs pour assurer que le Groupe répondra à leurs attentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programme <i>Schneider Sustainability Impact</i> (score SSI de 9,32/10 en 2020, contre l'objectif de 9/10) • Nouveau programme <i>Schneider Sustainability Essentials</i> (SSE) • Nombreuses positions de leadership dans les indices ESG et reconnaissances externes en particulier • n°1 <i>Most Sustainable Corporation</i> par Corporate Knights • Note A dans le CDP pour la 10e année de suite, • Leader du secteur DJSI et membre de l'indice mondial • Première émission d'un emprunt obligataire convertible lié au développement durable 	<p>Attractivité accrue auprès des investisseurs</p> <p>Renforcement des partenariats avec les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes de l'écosystème du Groupe</p> <p>Anticipation des tendances en matière de développement durable et atténuation des risques</p>

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

1.3 Le *Schneider Sustainability Impact*, une mesure régulière et objective des actions du Groupe

1.3.1 Un outil de suivi de la performance en développement durable unique et spécifique depuis 2005

Pour avoir un impact significatif et initier un changement durable, une mesure de la performance est nécessaire, bien qu'il n'existe pas de norme reconnue définissant la performance de développement durable d'une organisation. Voilà pourquoi Schneider Electric définit des objectifs précis et mesure ses résultats chaque trimestre depuis 2005 dans un tableau de bord communément appelé « baromètre ». En 2018, ce baromètre a été renommé *Schneider Sustainability Impact* (SSI). Les plans d'action du SSI sont menés à l'échelle du Groupe. Cet outil permet à Schneider de répondre à ses enjeux de développement

durable et de progresser sur chacun des piliers de sa stratégie identifiés via sa matrice de matérialité. La note sur 10 donne une mesure globale de la progression du Groupe en matière de développement durable. Cet outil permet également à Schneider Electric d'anticiper et de gérer ses risques et ses opportunités en développement durable d'une manière efficace en mobilisant les acteurs clés autour d'objectifs précis et mesurés, et de résultats fiables. Les indicateurs de suivi de chaque baromètre sont audités annuellement par un tiers vérificateur (assurance modérée).

Chaque baromètre a pour ambition de :

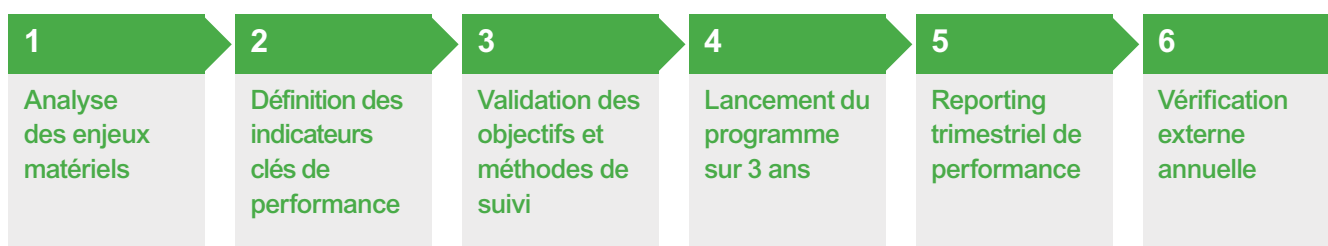
- **Mobiliser** toute l'entreprise sur des objectifs de développement durable (éthiques, sociaux, environnementaux et de business) ;
- **Communiquer** les plans d'amélioration du Groupe à ses parties prenantes ;
- **Créer** une valeur systémique.

Schneider Electric tente de prouver au quotidien qu'intérêts économiques, environnementaux et sociaux sont convergents.

Cinq programmes ambitieux de performance extra-financière depuis 2005. Exemples d'objectifs atteints.

2005-2008 :	2009-2011 :	2012-2014 :	2015-2017 :	2018-2020 :	2021-2025 :
10 Objectifs clés	13 Objectifs clés	14 Objectifs clés	16 Objectifs clés	21 Objectifs clés	11+1 Objectifs clés
>120 Profils Environnementaux de Produits	70,4 % De nos collaborateurs travaillant dans des sites certifiés ISO 14001	16 % De réduction des émissions de CO ₂ dans les transports	100 % Des produits en R&D conçus avec Schneider ecoDesign Way™	9,32/10 Performance 2020 globale	6 Objectifs à long terme
-20 % Nombre de jours d'arrêt pour cause d'accident du travail (par employé et par an)	1 291 768 Foyers de la "base de la pyramide" électrifiés grâce aux solutions Schneider Electric	460 Missions réalisées via l'ONG « Schneider Electric Teachers »	98,4 % De nos entités ont passé avec succès notre évaluation interne d'Éthique et Responsabilité	9 Indicateurs ont vu leur objectif réhaussé en 2019	Nouvel Outil <i>Schneider Sustainability Essentials</i> avec 25 objectifs

1.3.2 Processus de sélection et de priorisation des engagements



1.3.2.1 Analyse des enjeux matériels

Tous les trois ans et dans le cadre des programmes d'entreprise, le Groupe définit un nouveau tableau de bord à la suite d'un exercice d'identification des enjeux de développement durable à partir d'apports externes et internes.

Les voix de chaque partie prenante sont ainsi prises en compte via les matrices de matérialité du Groupe, les rencontres avec les investisseurs ISR et les questionnaires des agences de notation ou des clients qui, tous, soulignent les points de différenciation stratégique et les préoccupations sociétales saillantes.

1.3.2.2 Définition des indicateurs clés de performance

Point crucial pour la mise en œuvre opérationnelle de chaque baromètre, pour chaque objectif et indicateur, l'ambition est définie en concertation avec les directions concernées.

En 2020, un Comité de pilotage SSI spécifique a été créé et compte une cinquantaine de membres : représentants de chaque membre du Comité Exécutif, zone géographique, fonction et unité opérationnelle. Trois séances plénières ont eu lieu et l'équipe Développement durable a organisé des entretiens de suivi individuels avec chaque membre afin de définir des programmes précis et mesurables.

Pour le Groupe, c'est la garantie d'une mobilisation forte sur le terrain et en cohérence avec les priorités réelles ; pour les équipes, c'est l'assurance de disposer des moyens et de la visibilité nécessaires pour progresser. À chaque nouvelle période, la mise à jour du baromètre tient compte des résultats obtenus, des progrès encore attendus, de l'émergence de nouveaux sujets et de nouvelles priorités, et de l'expérience acquise. C'est ainsi un outil puissant pour faire progresser le Groupe sur ses défis majeurs.

Quatre cas de figure peuvent se présenter d'un baromètre à l'autre :

- Les plans d'amélioration sont maintenus dans le baromètre et leur ambition renouvelée ou augmentée ;
- Les plans d'amélioration évoluent, de nouveaux indicateurs plus innovants ou plus adaptés se mettent en place couvrant le même sujet ; les anciens indicateurs continuent si besoin d'être suivis en interne ;
- Les plans d'amélioration sortent du baromètre, c'est le cas des indicateurs qui ont atteint un seuil ; ils continuent si besoin d'être suivis en interne ;
- Des plans d'amélioration répondant à de nouveaux enjeux sont mis en place.

1.3.2.3 Gouvernance et validation du baromètre

La direction du développement durable présente le projet de nouveau baromètre au Comité des Ressources humaines et RSE du Conseil d'administration, et au Comité de Développement durable Groupe pour validation. Ce dernier comité regroupe quatre membres du Comité Exécutif : Stratégie et Développement durable, Ressources humaines, Opérations industrielles et Marketing, Gouvernance & Secrétaire général et Finance. Le nouveau baromètre est ensuite approuvé par le PDG.

Les résultats trimestriels sont supervisés par le Comité de développement durable Groupe qui décide des actions correctives éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce comité se réunit deux fois par an. Le Comité Ressources humaines et RSE au sein du Conseil d'administration réalise tous les ans la revue de la politique de développement durable du Groupe, et analyse notamment la performance du baromètre.

Les résultats annuels extra-financiers sont présentés en même temps que les résultats financiers par Jean-Pascal Tricoire, PDG de Schneider Electric, afin de marquer l'engagement du Groupe à inscrire le développement durable dans la stratégie de long terme de l'entreprise. En outre, depuis 2014, les résultats trimestriels ont été présentés en même temps que les informations financières auprès des investisseurs institutionnels par le Directeur général délégué en charge des Finances et des Affaires juridiques.

1.3.2.4 Une composante clé de la rémunération variable des collaborateurs du Groupe

Depuis 2011, la note du baromètre entre dans la rémunération variable des directions fonctionnelles et des leaders de l'entreprise. En 2020, la composante développement durable a été fortement revalorisée à court terme dans l'accord d'intéressement et de participation des entités françaises, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France, ainsi que dans le plan d'intéressement à long terme des talents clés et des fonctions critiques du Groupe. Des informations plus détaillées sont fournies dans la section « Rémunération et avantages sociaux », pages 165 à 167.

1.3.2.5 Une communication active sur les performances en matière de développement durable

Les résultats de chaque baromètre sont diffusés via les principaux canaux suivants :






- Les conférences téléphoniques trimestrielles sur les résultats financiers et extra-financiers du Groupe auprès des investisseurs et de la presse économique ;
- Le site Internet du Groupe (communiqués de presse trimestriels, présentation des résultats trimestriels intégrés) ;
- L'Intranet (notamment, une vidéo interne trimestrielle faisant intervenir le PDG et le Directeur financier concernant les résultats du trimestre ; ces vidéos ont une forte visibilité interne) ;
- Les « Webradios », qui informent les *Sustainability Fellows* sur les performances et les réalisations du trimestre et font le point sur des thématiques clés de développement durable ;
- Les communications auprès du Conseil d'administration via son comité ressources humaines et RSE, et du Comité Exécutif ;
- Les rapports annuels du Groupe (Document d'Enregistrement Universel avec notamment le rapport des commissaires aux comptes, Rapport Développement Durable, Rapport intégré) ;
- La note interne trimestrielle aux managers sur le suivi du niveau d'atteinte des objectifs liés aux rémunérations variables ;
- Lors d'événements clients ou investisseurs.

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

1.3.3 Schneider Sustainability Impact 2018-2020

Le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) 2018-2020 comprend 21 indicateurs clés de performance portant sur cinq grands défis (climat, économie circulaire, santé et équité, éthique et développement). Une fois chaque performance convertie en une note sur 10, la moyenne de ces notes donne la performance globale du SSI, tous les indicateurs ayant le même poids. Les départements directement concernés par les plans d'amélioration (Ressources humaines, Environnement, Accès à l'énergie, etc.), représentés chacun par un pilote, mettent en œuvre les actions permettant de progresser. Ce pilote travaille en contact direct avec les managers locaux de l'entreprise dans leur domaine respectif. Chaque programme est parrainé au niveau des Directeurs et des Directeurs généraux.

Chaque année, la performance du SSI a un impact sur les plans d'intéressement à court terme pour plus de 60 000 managers (20 % de la part collective).

Schneider Sustainability Impact 2018-2020				
Enjeux clés et ODD	Programmes 2018-2020	Résultats 2018	Résultats 2019	Résultats 2020
Climat 	1. 80 % d'électricité renouvelable	30 %	50 %	80 % ▲
	2. 10 % d'efficacité CO ₂ dans les transports de marchandises	-1,8 %	4,1 %	8,4 % ▲
	3. 120 millions de tonnes de CO ₂ économisées chez nos clients avec nos offres EcoStruxure™	51	89	134 ▲
	4. 25 % de croissance pour notre entité Energy & Sustainability Services EcoStruxure™	13,8 %	23,8 %	17,6 % ▲
Économie circulaire 	5. 75 % de chiffre d'affaires réalisé dans le cadre de notre nouveau programme Green Premium	45,7 %	55,2 %	76,7 % ▲
	6. 200 sites labellisés « Vers le zéro déchet en décharge »	178	193	206 ▲
	7. 100 % de cartons d'emballage et palettes pour le transport à partir de sources recyclées ou certifiées	62 %	96 %	99 % ▲
	8. 120 000 de tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes ECOFIT™	43 572	97 439	157 588 ▲
Santé et équité 	9. 70 % score de notre <i>Employee Engagement Index</i>	67 %	64 %	69 % ▲
	10. 0,88 incidents médicaux par million d'heures travaillées	0,94	0,79	0,58 ▲
	11. 90 % de collaborateurs ayant accès à un programme complet de bien-être au travail	20 %	47 %	90 % ▲
	12. 100 % de collaborateurs travaillant dans des pays qui ont entièrement déployé notre politique de congé familial	75 %	99 %	100 % ▲
	13. 100 % des ouvriers ont reçu au moins 15 heures de formation (11,25 en 2020), et 30 % des heures de formation sont faites en digital	57 %	62 %	90 % ▲
	14. 90 % d'ingénieurs et cadres ont un plan de développement individuel	78 %	79 %	92 % ▲
Éthique 	15. 95 % des collaborateurs travaillant dans des pays avec un engagement et un processus pour atteindre l'équité salariale H/F	92 %	99 %	99,6 % ▲
	16. +5.5pts d'augmentation du score moyen de l'évaluation ISO 26000 pour nos fournisseurs stratégiques	+1,8	+3,7	+6,3pts ▲
	17. 350 fournisseurs sous vigilance sur les droits humains et l'environnement ayant reçu une évaluation dédiée sur site	155	279	374 ▲
Développement 	18. 100 % de fonctions ventes, achats et finances formées chaque année à la lutte contre la corruption	69 %	94 %	94 % ▲
	19. x4 de chiffre d'affaires du programme d'Accès à l'Énergie	x1,31	x1,56	x1,64 ▲
	20. 400 000 de personnes défavorisées formées à la gestion de l'énergie	196 162	246 268	281 737 ▲
	21. 15 000 jours de volontariat grâce à notre plateforme globale VolunteerIn	5 691	11 421	18 469 ▲

▲ Indicateurs 2020 audités.

La performance de l'année 2017 sert de valeur de départ au *Schneider Sustainability Impact* 2018-2020. Se reporter aux pages 185 à 189 pour la présentation méthodologique des indicateurs. La performance de chaque indicateur est présentée de façon détaillée dans les chapitres correspondants. Les scores des indicateurs 13 et 20 ont été ajustés pour 2020 afin de prendre en compte l'impact de la pandémie sur des actions spécifiques telles que la formation en face à face et non pas la formation en entreprise qui n'a pu avoir lieu. Comme convenu avec les auditeurs externes, une "règle de trois" a été appliquée, supprimant un quart du calcul, pour les résultats annuels de ces deux indicateurs seulement. Cela signifie qu'en 2020 seulement, la performance de l'indicateur 13 est calculée par rapport à un objectif de 11,25 heures de formation (au lieu de 15 heures) et la performance de l'indicateur 20 est calculée par rapport à un objectif de 380.000 (au lieu de 400.000). Sans ces corrections, le score du SSI 2020 aurait été de 9,29/10. Ces modifications sont importantes pour bien refléter le travail de nos équipes dans un contexte exceptionnel, mais elles ne modifient pas de manière significative la performance du SSI (0,3 % de changement).

1.4 Un dialogue ouvert avec les parties prenantes

1.4.1 Un dialogue ciblé avec des parties prenantes clairement identifiées

Le schéma ci-dessous est un panorama des parties prenantes du secteur proposé en France par le Gimélec, syndicat professionnel des industries de l'équipement électrique, du contrôle-commande et des services associés.

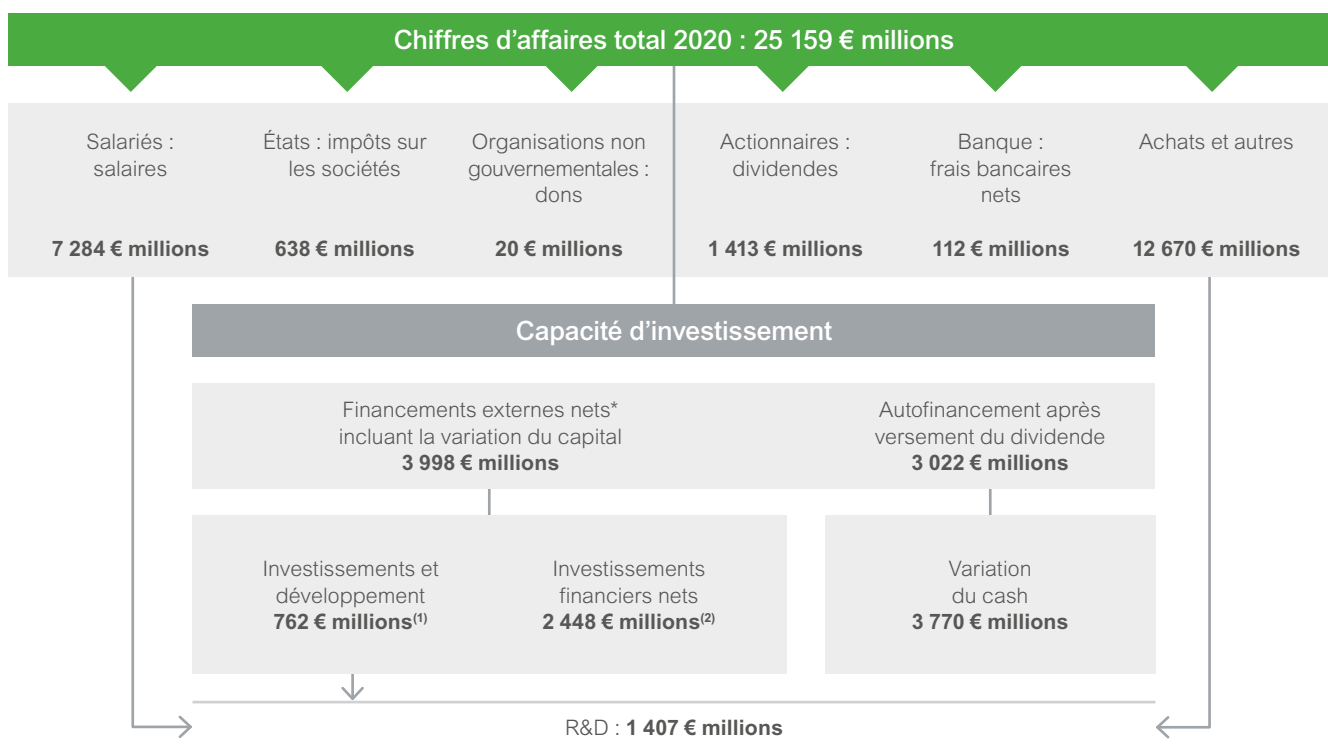
Schneider Electric s'engage auprès de chacune de ses parties prenantes dans un dialogue ouvert et continu. En particulier, la direction du développement durable prend en compte les remarques, notations et évaluations provenant des parties prenantes sur la politique et les programmes de développement durable du Groupe. Ces retours servent à la conception du Document d'Enregistrement Universel, à la plaquette de présentation du Groupe (Rapport de Développement Durable), au rapport intégré et à la mise en place de nouveaux plans d'amélioration, tout au long du programme d'entreprise ainsi que lors de la conception du *Schneider Sustainability Impact* tous les trois ans.



Source : Guide des rapports sectoriels sur la RSE, 2017.

1.4.2 Distribution des revenus

Chaque année depuis 15 ans, Schneider Electric publie un schéma de la répartition de son chiffre d'affaires entre ses différentes parties prenantes. Cet exercice permet de mettre en avant l'importance de chacune d'entre elles d'un point de vue des flux financiers, et leur répartition dans ce flux.



* Emprunts, augmentations de capital et cessions d'actions propres.

(1) Dont 311 millions € en R&D.

(2) Dont 106 millions € de versements aux actifs des régimes de retraite.

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

Le tableau ci-dessous présente les principaux canaux de dialogue avec les parties prenantes. Il n'est pas exhaustif.

Partie prenante	Modalités du dialogue	Département
Clients	Enquêtes trimestrielles de satisfaction des clients Programmes de co-innovation Publication en ligne des informations environnementales des produits	Qualité, Satisfaction Clients, R&D, Ventes, Écoconception
Financier	Conférences téléphoniques trimestrielles de présentation de l'information financière et extra-financière, rencontres et réunions plénières Rencontres régulières avec les actionnaires individuels Lettres trimestrielles aux actionnaires Réponse aux questionnaires de notation extra-financière Rencontres individuelles avec les analystes ISR Réponse aux questions des analystes ISR	Finance, Secrétariat du Conseil, Développement durable
Partenaires	Rencontres acheteurs/fournisseurs Journées fournisseurs Processus de qualification des fournisseurs Sensibilisation au Pacte Mondial et à l'ISO 26000 Participation aux commissions et groupes de travail sur le développement durable des groupements professionnels	Achats, Environnement, R&D, Activités, Développement durable
Social	Enquêtes semestrielles de satisfaction des collaborateurs Dialogue social avec les organes de représentation du personnel Webradios développement durable	Ressources Humaines, Développement durable
Techniques	Démarche collaborative, création et participation à des pôles de compétitivité, programmes de R&D, chaires universitaires et associations professionnelles Participation active dans des organismes de normalisation internationaux Programme PEP Ecopassport	R&D, Activités, Environnement
Institutionnel	Adhésion et promotion du Pacte Mondial Relations avec les pouvoirs publics, les législateurs et la Commission européenne notamment dans le domaine de l'efficacité énergétique	Développement durable, Achats, Influence
Société civile	Participation à des groupes de travail et organisations locales et internationales sur les enjeux de notre industrie Programmes sociétaux Partenariats avec des ONG locales	Selon le sujet et l'audience, Fondation et programme Accès à l'Énergie

1.4.3 Engager les collaborateurs dans le développement durable : la communauté des *Sustainability Fellows*

Schneider Electric estime que tous ses collaborateurs doivent être conscients des grands enjeux liés au développement durable et être des ambassadeurs de son engagement en la matière. Dans ce but, une initiative a été lancée en 2013 : les *Sustainability Fellows*. S'appuyant sur la plateforme de réseau social interne, cette communauté vise plusieurs objectifs : sensibiliser tous les collaborateurs du Groupe au développement durable, leur présenter les grands enjeux liés à ce thème, au sein de l'entreprise et au-delà, et enfin faire comprendre le lien entre la stratégie de Schneider Electric et les enjeux climatiques ou de société. Le but

est également de permettre aux membres de cette communauté de partager leurs points de vue afin de résoudre des problèmes, d'améliorer les politiques et actions de l'entreprise, ou encore de prendre connaissance des différentes manières de s'impliquer au quotidien ou ponctuellement. La direction du développement durable fait office d'animateur de la communauté : des sondages aux émissions de Webradio en direct tous les trimestres. La communauté a vu ses rangs grossir de quelques centaines de membres début 2013 à plus de 3 700 *Sustainability Fellows* en 2019.

En 2021, un nouveau réseau de responsables locaux des SSI sera déployé pour suivre les progrès des trois engagements locaux fixés par les présidents des pays.

1.4.4 Des engagements externes globaux et locaux pour progresser collectivement

Schneider Electric s'engage dans différentes associations et organisations locales ou internationales pour faire évoluer le cadre économique, social et environnemental en faveur du développement durable en collaboration avec les différents acteurs. Schneider confirme, en particulier, son engagement et sa participation au débat sur les enjeux du changement climatique.

Thème	Engagement
Gouvernance durable et sujets transverses	<p>International : World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ; Business for Social Responsibility (BSR) ; Pacte Mondial des Nations unies (Jean-Pascal Tricoire, Président du Global Compact France depuis 2013, a été nommé en 2018 au Conseil d'administration de Global Compact) ; Chambre de commerce international (ICC, commission Environnement et Énergie) ; International Electrotechnical Committee (IEC) dans de nombreux domaines, notamment la normalisation environnementale ; T&D Europe (European association of the electricity transmission and distribution equipment and services industry) ; coalition Business for Inclusive Growth (B4IG) ; groupes dédiés à l'économie circulaire CEN-CENELEC en soutien au mandat européen M/543.</p> <p>International Business Europe, European Alliance to Save Energy, CEO Alliance, Energy Solutions, European Partnership for Energy and the Environment (EPEE).</p> <p>France : ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, conseil d'administration) ; EpE (Entreprises pour l'environnement), Afep (Association française des entreprises privées, commissions Environnement & Énergie, RSE) ; Medef (Mouvement des entreprises de France, commissions Énergie Compétitivité Climat, Environnement, RSE) ; Gimélec (Groupement des industries de l'équipement électrique, du contrôle-commande et des services associés, commission Développement durable et commission sur des sujets liés à l'efficacité énergétique, Réseaux intelligents) ; FIEEC (Fédération française des industries électriques, électroniques et de communication) ; CCI France (commission Environnement et Énergie).</p>
Climat	<p>International : Carbon Pricing Leadership Coalition ; Caring for Climate ; The Climate Group et We Mean Business (RE100, EP100, EV100, Responsible Climate Policy, Report Climate Change Information/TCFD) ; Business Climate Summit ; Clinton Climate Initiative ; The 2°C Challenge Communiqué, White House Pledge ; Global Compact LEAD (Pathways to Low-Carbon & Resilient Development) ; ETC (Energy Transitions Commission) ; T&D Europe – Présidence du groupe européen en charge des « alternatives au gaz SF₆ dans le secteur T&D » ; signataire de la campagne « Business Ambition for 1,5 °C », l'ambition des entreprises pour atteindre l'objectif de 1,5 °C, dans le cadre du Pacte mondial des Nations unies.</p> <p>France : EpE (Zen 2050), French Business Climate Pledge, Climate Chance.</p>
Cybersécurité	<p>International : ISO/IEC JTC 1/SC 27 : Sécurité des informations, cybersécurité et protection de la vie privée ; CEI/TC65/WG10 : sécurité des processus industriels de mesure et de contrôle – Réseau et système de sécurité ; ITC, le Conseil industriel des TI (Conseil d'administration et Présidence de la cybersécurité).</p> <p>Europe : CEN/CLC/JTC 13 – Cybersécurité et protection des données ; CLC/TC 65X – Mesure des processus industriels, contrôles et automatisation ; Digital Europe (conseil) ; European cybersecurity organization (ECISO, organisation du groupe en charge de la normalisation, de la certification et des aspects de gestion de la chaîne d'approvisionnement) ; Groupe EG2 (membre de la task-force de la Commission européenne sur les réseaux intelligents, chargé de la conseiller pour un futur code de réseau de fourniture électrique et cybersécurité).</p> <p>États-Unis : IEEE Power System Communications & Cybersecurity Committee (PSCC) ; ISA99 : automatismes industriels et systèmes de contrôle ; Cybersecurity Coalition.</p>
Énergie / Efficacité énergétique / Mobilité électrique / Digital / Renouvelables	<p>International : Alliance to Save Energy ; The Green Grid (Conseil) ; eu.bac (the European association for building automation and controls – energy efficiency in buildings) ; Orgalim (Présidence d'Orgalim et de l'Energy and Climate Group) ; CAPIEL/CECAPI (vice-présidence de Capiel) ; Impact de la digitalisation sur les bâtiments ; bâtiments intelligents) ; Global Alliance for Building and Construction (GABC), Energy Solutions, CEO Alliance.</p> <p>Europe : European Alliance to Save Energy (vice-présidence) ; Energy Solutions ; Solar Power Europe ; CEN-CENELEC-ETSI clean energy package group ; International Electrotechnical Committee (IEC, dans différents domaines, y compris la mobilité électrique et le smart charging, le stockage, les micro-réseaux et l'intégration des réseaux de ressources énergétiques distribués dans une perspective logicielle et matérielle), SmartEn, Wind Europe.</p> <p>France : Conseil national de l'industrie (Comité stratégique sectoriel : Nouveaux Systèmes énergétiques) ; Conseil national de la transition énergétique, Plan bâtiment durable ; Promodul, Avere (Association véhicule électrique, conseil d'administration et vice-présidence) ; IFPEB (Institut français pour la performance énergétique du bâtiment) ; Alliance pour l'Industrie du Futur ; Initiative P2E ; Ignes (Groupement des Industries du génie numérique énergétique et sécuritaire) ; France Data Centers ; <i>Comité Stratégique de Filière</i> (CSF) ; <i>Industries des Nouveaux Systèmes énergétiques</i> ; Minalogic, Conseil National de l'industrie.</p>

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

Thème	Engagement
Industrie 4.0, Production intelligente	<p>Engagement : L'industrie 4.0 permet de produire intelligemment grâce à une large offre de technologies de l'information et de l'exploitation ainsi que de technologies de la communication. L'accélération de la numérisation, des logiciels et des données dans le domaine industriel est orchestrée par l'industrie 4.0 pour plus d'interopérabilité, d'efficacité et de création de valeur.</p> <p>International : OPC Foundation (Conseil d'administration- CA, CTO), FDT Group (CA), FCG (FieldComm Group) (CA), ECLASS (CA), AutomationML (Conseil d'administration), OPAF (Open Process Automation Forum), IDTA (Industrial Digital Twin Association) (Président), DTC (Digital Twin Consortia), Industrial Automation and Control Systems Security (ISA 99), ECC (Edge Computing Consortium), IEC TC65 (mesure, contrôle et automatisation des processus industriels) (Secrétaire et Président des sous-comités), ISO TC184 (Automation systems and integration)(Président), ISO/IEC JTC1 SC 41 (IIOT et Digital Twin), CEN/CENELEC groupe de travail conjoint de l'ISO sur la cybersécurité, Comité de coordination de la fabrication intelligente de l'ISO, Comité du système de fabrication intelligente de l'IEC.</p> <p>Initiatives nationales : Industrie4.0 (Allemagne), Alliance Industrie du Futur (France), Piano Industria 4.0 (Italie), Smart Manufacturing (États-Unis), International Coalition for Intelligent Manufacturing (Chine).</p>
Réseaux intelligents et villes durables	<p>International : Research Triangle Cleantech Cluster (Raleigh, Caroline du Nord) ; Grid Edge Executive Council (Greentech Media) ; Fort Collins Cleantech Cluster (Colorado) ; OpenADR Alliance ; smartEn (Smart Energy Europe, association des acteurs de marché pour favoriser les solutions énergétiques digitales et décentralisées, présidence du Conseil) ; Peak Load Management Alliance ; North American Electric Reliability Council (NERC) Functional Model Demand Response Advisory Team ; NEMA Smart Grid Council ; IEEE (T&D and Power and Electronics Society) ; Association of Energy Service Professionals (AESP) ; Association for an Energy Efficient Economy (AEEE) ; Pacific Northwest Demand Response Program ; Capiel (Association européenne des constructeurs d'équipements électriques basse tension, groupe de travail Smart grid) ; Orgalim (groupe de travail Infrastructure) ; Urban Infrastructure Initiative menée par le WBCSD ; Electric Drive Transportation Association (EDTA) ; Bay Area Climate Collaborative (SF Bay) ; NEMA Distribution Automation Section 8DA ; T&D Europe – présidence du groupe de travail Réseaux intelligents et micro-réseaux ; Groupe EG3, membre de la task-force Réseau intelligent de la Commission européenne chargée de définir des recommandations réglementaires pour un déploiement flexible ; ISGAN (International Smart Grid Action Network) ; CEN-CENELEC-ETSI, groupe de coordination Réseau énergétique intelligent ; International Electrotechnical Committee (IEC) dans différents domaines, y compris le comité Système énergétique intelligent.</p> <p>France : Think Smartgrids, pôle de compétitivité de la transition énergétique Tenerrdis Energy Cluster</p>
Économie circulaire et performance environnementale des produits	<p>International : Membre de la fondation Ellen MacArthur ; Normalisation européenne CEN-CENELEC JTC10 de l'économie circulaire (en soutien au mandat européen M/543 pour évaluer les possibilités de recyclage, refabrication et réparation) ; PEP ecopassport (Profil environnemental produit, présidence), PEP ecopassport a été sélectionné par l'UE en tant que leader de la phase expérimentale de l'empreinte environnementale produit (PEP, Product Environment Footprint) (2020-2021) pour le groupe EEE (équipement électrique et électronique), pour la promotion d'informations environnementales transparentes, solides et digitales sur les produits ; International Electrotechnical Committee (IEC, dans de nombreux domaines, notamment la normalisation environnementale).</p> <p>France : Afep (Groupe de travail Économie circulaire), Économie circulaire AFNOR, Gimélec (présidence de la task-force stratégique pour l'économie circulaire) ; MTES/Feuille de Route Économie Circulaire (contributions actives, groupes de travail).</p>
Accès à l'énergie	<p>International : International : Sustainable Energy for all ; Club ER ; Alliance for rural electrification ; Co-leader du groupe de travail sur l'Accès aux biens et services essentiels » de la coalition B4IG ; IFC Energy2Equal ; Fondation Solar Impulse.</p> <p>France : Groupes de travail sur l'accès à l'énergie de l'ADEME (Agence de la transition écologique) / SER (Syndicat des énergies renouvelables) ; partenaire de la Chaire Mouvement pour un impact social des entreprises/Entreprise et pauvreté de HEC.</p>
Précarité énergétique	<p>International : Ashoka, Programme Innovation sociale pour lutter contre la précarité énergétique ; Centre de politique européenne ; Fondation du Roi Baudouin, plateforme de lutte contre la précarité énergétique</p> <p>France : Initiative Rénovons/CLER Réseau pour la Transition Énergétique (Hope, la chaire pour lutter contre la précarité énergétique/Fondation Grenoble INP) ; Stop à l'exclusion énergétique/Fondation des transitions.</p>
Diversité et inclusion	<p>International : Signataire des principes d'autonomisation des femmes (WEP) des Nations Unies ; signataire de l'Accord mondial ; Membre de la coalition B4IG, groupe de travail « Construire des environnements de travail inclusifs » de la coalition B4IG ; signataire de la Charte pour le climat du Forum des femmes ; Membre du Réseau mondial Entreprises et handicaps de l'OIT (GBDN) ; Membre de la Gender and Diversity KPI Alliance.</p> <p>France : Charte de la diversité ; Accord en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes ; Charte de la parentalité, Accord handicap ; Accord sur le dispositif intergénérationnel ; Accord sur l'apprentissage ; signataire de PaQte, collectif d'entreprises œuvrant pour une plus grande inclusivité avec des plans d'action spécifiques pour les quartiers populaires ; Jeunesse et développement régional avec des associations (FACE, 100 Chances 100 Emplois, Énergie Jeunes, ADIE, GEFLUC).</p>
Éducation	<p>International : Programme de formation aux métiers de l'énergie pour des personnes défavorisées, en partenariat avec des centres de formation professionnelle locaux et/ou des organisations nationales ou internationales à but non lucratif.</p> <p>France : école Paul-Louis Merlin, accords-cadres avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, partenariats avec le réseau de formation continue de l'UIMM, réseau Ingénieurs pour l'école (IPE), retenu par le ministère de l'Éducation nationale pour le projet École Numérique.</p>

Thème	Engagement
Éthique et droits humains	<p>International : Transparency International, Global Compact LEAD (Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales) ;</p> <p>France : Cercle éthique des affaires (conseil d'administration), Club Droits Humains du Global Compact France, Entreprises pour les droits de l'homme (EDH).</p>
Biodiversité	<p>Livelihoods (fonds de compensation carbone au service de la biodiversité et des communautés rurales), Initiative act4Nature ; Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) – membre du club B4B+ (Positive Biodiversity Businesses).</p>
Philanthropie	<p>International : IAVE (International Association for Volunteer Effort), plus de 70 ONG soutenues par an dans plus de 35 pays.</p> <p>France : Fondation de France, Admical (Association pour le développement du mécénat industriel et commercial, membre du réseau européen Ceres) ; IMS-Entreprendre pour la cité, Centre français des fonds et fondations ; Pro Bono Lab ; Alliance pour le Mécénat de compétences.</p>
Normalisation	<p>Avec près de 700 experts participant activement aux organismes de normalisation internationaux et nationaux, Schneider Electric apporte notamment une contribution décisive à l'élaboration et à la diffusion de normes garantissant la sécurité et la fiabilité des installations et équipements électriques, et abordant les impacts environnementaux de leur cycle de vie pour se préparer à une meilleure économie circulaire, soutenir le nouveau paysage énergétique avec l'objectif d'intégrer des énergies plus vertes, une distribution de l'énergie plus sûre et une meilleure intégration des prosommateurs, tout en soutenant la transformation digitale du secteur.</p> <p>Il est notamment l'un des principaux contributeurs du Comité électrotechnique français qui est membre fondateur des organisations internationales (IEC – Commission électrotechnique internationale) et européennes (CENELEC – Comité européen de normalisation électrotechnique).</p> <p>Engagé dans ces deux organisations, aux niveaux gouvernance et technique, il participe notamment activement à la normalisation des réseaux intelligents, pour lesquels il pilote la définition des normes et la feuille de route de normalisation au sein du groupe de coordination des réseaux intelligents européens, ainsi que le groupe de normalisation des interfaces entre les bâtiments intelligents et les réseaux intelligents.</p> <p>Il assume la présidence du Comité IEC de Normalisation environnementale des équipements électriques et électroniques et le secrétariat du SC23K de l'IEC sur les produits, systèmes et solutions d'efficacité énergétique.</p> <p>Il préside le Comité français pour la normalisation environnementale et le Comité français d'économie circulaire.</p> <p>Il a compté parmi les grands contributeurs des initiatives de fabrication intelligentes telles que l'AIF en France. Il est notamment membre du Council Board et du Conformity Assessment Board de l'IEC.</p> <p>Il assure la présidence du groupe de coordination Smart Energy Grid du CEN-CENELEC-ETSI (Comité européen de normalisation – Comité européen de normalisation électrotechnique – Institut européen des normes de télécommunications), chargé d'assurer la disponibilité d'un ensemble approprié de normes pour le déploiement des réseaux intelligents en Europe, ainsi que l'appui du paquet législatif « Énergie propre ».</p> <p>CEN-CENELEC-ETSI sont les 3 organismes officiels européens de normalisation.</p> <p>Il préside également le groupe au niveau de l'IEC en charge de définir la feuille de route pour les normes internationales en soutien au déploiement du domaine des Smart Energies (les réseaux intelligents ainsi que les interfaces avec d'autres types d'énergie). Cette feuille de route inclut également les aspects cybersécurité et résilience ainsi que les effets de l'IdO.</p> <p>Il contribue au package Économie Circulaire de la Commission européenne, les organismes CEN-CENELEC-ETSI, qui développe d'ici 2020 un ensemble de normes évaluant la capacité de réparer, réutiliser, recycler, refabriquer, etc. des produits entrant dans le périmètre de la directive Écoconception. Schneider Electric a nommé des experts actifs dans chacun des groupes de travail.</p> <p>En 2018, il a dirigé le groupe des fabricants d'onduleurs dans les pilotes sur l'empreinte environnementale produit (PEF) de la Commission européenne pour définir les règles permettant d'évaluer le PEF des produits mis sur le marché de l'UE, en amont de la mise en œuvre de la politique européenne en la matière.</p> <p>Il préside quelques comités techniques à l'ISO (Organisation internationale de normalisation).</p> <p>À la pointe de la transformation digitale, il est membre du conseil de l'initiative européenne AIOTI (Alliance pour l'Innovation IoT), pilotant notamment le groupe de travail Bâtiments, et pilote le groupe de travail 17 de l'IEC sur l'évaluation de la conformité en matière de cybersécurité.</p> <p>Depuis février 2007, Schneider Electric représente la France au Comité consultatif sur les aspects environnementaux de l'IEC (ACEA – Advisory Committee for Environmental Aspects).</p> <p>L'ACEA a pour mission de conseiller et de coordonner les travaux de l'IEC sur les problèmes relatifs à l'environnement.</p> <p>Le Groupe préside également le Comité consultatif de l'IEC sur l'efficacité énergétique (ACEE – Advisory Committee for Energy Efficiency) créé en 2013 et préside le Comité consultatif sur la sécurité (ACOS – Advisory Committee on Safety).</p> <p>Il préside également de nombreuses commissions de normalisation françaises hébergées par l'Afnor (Association française de normalisation).</p> <p>Il est notamment largement engagé dans le groupe de travail sur le développement durable (présidence des groupes Environnement et Économie Circulaire) et dans les travaux sur l'utilisation rationnelle de l'énergie.</p>

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

1.5 Une Gouvernance intégrée et transversale du développement durable

Chez Schneider Electric, le développement durable est intégré dans les processus et les organismes qui conçoivent et exécutent la stratégie du Groupe au niveau du Conseil d'administration, de la direction et des opérations.

1.5.1 Le Conseil d'administration

En 2013, le Conseil d'administration a décidé d'étendre les compétences du Comité de gouvernance et des rémunérations aux questions de responsabilité sociale de l'entreprise. Depuis 2014, la RSE est portée par un comité spécifique : le Comité des Ressources humaines & RSE. Le comité se réunit à l'initiative de son président ou à la demande du Président-Directeur Général. L'ordre du jour est établi par le président, après consultation du Président-Directeur général. Le comité se réunit au moins trois fois par an (5 réunions en 2020).

Le comité peut demander conseil à toute personne qu'il estime pouvoir l'aider dans son travail.

Principales responsabilités :

- Plans d'actionnariat des employés et plans d'attribution d'actions
- Rémunération des dirigeants du Groupe ;
- Plan de succession pour les principaux cadres du Groupe ;
- Ressources humaines ;
- Politique et résultats en matière de RSE.

En 2020, le Comité des Ressources humaines et de la RSE a revu la stratégie de la RSE. (voir chapitre 3, pages 255 à 256)

1.5.2 Le Comité de Développement durable du Groupe

Depuis 2010, les trois membres du Comité Exécutif chargés des Ressources humaines, des Opérations industrielles et de la Stratégie se réunissent deux fois par an autour du Directeur du Développement durable pour suivre et orienter les plans d'action du Groupe dans ce domaine. En 2016, la Directrice générale Marketing, membre du Comité Exécutif, a rejoint le Comité. En 2020, le Directeur général Gouvernance et Secrétaire général ainsi que la Directrice générale Finances ont également rejoint le Groupe.

Le comité peut demander l'avis de toute personne qu'il juge utile à ses travaux.

Principales responsabilités :

- décide de la dynamique de développement durable et réduit ;
- valide le *Schneider Sustainability Impact* ;
- surveille les performances et les classements mondiaux en matière de développement durable ;
- examine l'alignement sur les objectifs de développement durable des Nations unies ;
- informe le Comité RH & RSE du Conseil.

1.5.3 La Direction du Développement Durable

Créée en 2002, la Direction du Développement durable a rejoint en 2008 la Direction de la Stratégie. Elle a pour missions :

- La stratégie développement durable de Schneider Electric et le déploiement des plans d'action au niveau du Groupe avec les entités concernées ;
- Les projets d'innovation sociétale de Schneider Electric pour assurer une amélioration continue des performances du Groupe dans ce domaine ;
- Point de contact central pour les parties prenantes internes et externes concernant le développement durable chez Schneider Electric.

Elle s'organise autour de trois pôles :

- La Responsabilité sociétale, avec notamment la Fondation Schneider Electric ainsi que des programmes de développement local économique et social ;
- L'Accès à l'énergie, avec la responsabilité du programme Accès à l'énergie ;
- La performance du Groupe, avec notamment le pilotage du *Schneider Sustainability Impact*, de la déclaration de performance extra-financière, du Rapport de Développement durable et du rapport intégré.

1.5.4 Le Comité de pilotage *Schneider Sustainability Impact*

En 2020, un Comité de pilotage SSI spécifique a été créé et compte une cinquantaine de membres : représentants de chaque membre du Comité Exécutif, zone géographique, fonction et BU. Trois ateliers pléniers ont eu lieu et l'équipe Développement durable a organisé des entretiens de suivi individuels avec chaque membre afin de définir des programmes précis et mesurables pour le SSI 2021-2025.

1.5.5 Autres organisations clés

- L'organisation de la chaîne d'approvisionnement mondial, en charge notamment de la Sécurité et de l'Environnement.
- L'organisation des Ressources humaines.
- Les Comités d'éthique.





* Liste non exhaustive : Comité Accès à l'énergie, Comité Carbone, Comité SEI (Sécurité Environnement Immobilier), Comité Ethique & Fraude, Comité Devoir de Vigilance, Comité Exécutif de la Fondation & Conseil d'administration de Schneider VolunteerIn, Comité RH, Comité Diversité & Inclusion, pilotes et sponsors du SSI.

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

1.6 Des référentiels externes et internes pour un cadre solide

1.6.1 Référentiels externes

Le Pacte Mondial des Nations unies

Le Pacte mondial a été lancé en 1999 par le secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan. Il réunit des entreprises et des organisations non gouvernementales sous l'égide des Nations Unies. Les signataires s'engagent à respecter 10 principes fondamentaux articulés autour de 4 domaines : les droits humains, les droits relatifs au travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. En adhérant au Pacte Mondial en décembre 2002, Schneider Electric a publiquement exprimé son attachement à des valeurs universelles. Conformément aux exigences du Bureau du Pacte Mondial, Schneider publie annuellement une Communication sur le Progrès (COP) et répond aux exigences de l'*Advanced Level* du Pacte Mondial avec le présent rapport.

L'Agenda 2030 pour le développement durable propose un modèle commun de paix et de prospérité pour les populations et la planète, maintenant et à l'avenir. Au cœur de ce programme se trouvent les 17 objectifs de développement durable (ODD), qui constituent un appel urgent à l'action de tous les pays – dans le cadre d'un partenariat mondial. Schneider Electric s'est engagé à contribuer aux 17 ODD par le biais de ses programmes de développement durable.

Organisation internationale de normalisation (ISO)

L'Organisation internationale de normalisation (ISO) a publié en 2010 ses lignes directrices sur la responsabilité sociétale des organisations (norme ISO 26000). Cette norme consacre une vision de compromis, impliquant les différents acteurs des secteurs publics, privés et associatifs de très nombreux pays (près de 100), de ce que doit être la responsabilité sociétale d'une organisation. Cette norme valorise les actions de développement durable menées depuis le début des années 2000 par le Groupe et apporte un cadre et un support pédagogique à ses actions dans ce domaine. Depuis 2012, le Groupe s'attache à promouvoir l'adoption des principes ISO 26000 auprès de ses fournisseurs.

Schneider a également adopté d'autres directives ou certifications ISO (voir ISO 14001 et ISO 50001, page 132 ; ISO 45001, page 146 ; ISO 9001, page 131 ; ISO 27000, page 109 ; ISO 14025 et 14021, page 143).

Le Global Reporting Initiative (GRI)

Le GRI a été établi en 1997 avec comme mission de développer les directives applicables globalement pour rendre compte des performances économiques, environnementales et sociales. Rassemblé par la Coalition pour les économies environnementalement responsables (CERES) en association avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), le GRI incorpore la participation active des sociétés, des ONG, des organismes de comptabilité, des associations professionnelles, et d'autres parties prenantes du monde entier. En 2016, Schneider intègre les évolutions des normes du GRI. Le tableau de correspondance de ses indicateurs avec ceux proposés par le GRI est disponible sur son site Internet.

Le Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Créée en 2011, la Fondation SASB est une organisation indépendante à but non lucratif chargée de définir des normes. Les Déclarations extra-financières de Schneider Electric sont conformes aux directives du SASB en matière de reporting pour son secteur (équipements électriques et électroniques). Un tableau de correspondance est présenté, pages 192 à 193.

La Task-Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

En juin 2017, la *Task-Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), un groupe de travail dirigé par Michael Bloomberg et mandaté par le Conseil de Stabilité Financière (FSB) du G20, a livré ses recommandations quant aux informations que les entreprises devraient publier concernant leur action climatique. Les PDG de plus de 100 entreprises ont signé une déclaration de soutien aux recommandations de la TCFD et le PDG de Schneider Electric était parmi eux. Des informations détaillées sont disponibles dans la publication du CDP Climate Change de Schneider Electric et dans ce rapport aux pages 194 à 197.

L'initiative Sciences-Based Target (SBTi)

L'initiative SBT précise dans quelle mesure et à quel rythme les entreprises doivent réduire leurs émissions de GES afin d'éviter une augmentation de la température mondiale de 1,5°C ou 2°C par rapport aux niveaux préindustriels. Schneider Electric fait partie des plus de 1 000 entreprises dans le monde qui se sont engagées à réduire leurs émissions de GES en fonction des données scientifiques actuelles sur le climat par le biais du SBTi. L'empreinte GES du groupe est calculée selon le protocole GES du *World Resources Institute* (WRI), pages 202 à 203. L'objectif du groupe est d'atteindre zéro émissions opérationnelles nettes et de réduire les émissions du périmètre 3 de 35 % d'ici 2030 (contre 2017), a été validé en 2019 en ligne avec les *Science Based Targets* 1,5°C.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)

L'OCDE est une organisation internationale qui travaille à l'élaboration de meilleures politiques pour des vies meilleures. Schneider Electric s'est aligné sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Schneider Electric a signé la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, et a mis en place un "programme de conformité pour les minéraux conflictuels" basé sur le Guide de l'OCDE pour une diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement responsables en minéraux provenant de zones touchées par des conflits et à haut risques.

Organisation internationale du travail (OIT)

Schneider Electric est membre du Réseaux mondial des entreprises et des personnes handicapées (GBDN) de l'OIT et adhère aux principes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les Principes de Responsabilité du Groupe ont été inspirés en partie par les normes émises par l'OIT.

1.6.2 Modèle de gouvernance interne

Les politiques constituent l'épine dorsale du programme de conformité et de sécurité d'une organisation. Elles garantissent que les employés comprennent comment mettre en œuvre les tâches essentielles et répondre aux attentes en matière de comportement. Les organismes de réglementation ont clairement indiqué la nécessité d'élaborer des politiques et des programmes de gestion efficaces. Il ne suffit plus de simplement documenter l'existence des politiques et des procédures.

Les organisations doivent être en mesure de démontrer que les employés les connaissent, les comprennent et les appliquent. En d'autres termes, le simple fait d'élaborer et de publier des politiques ne suffit plus aux yeux de nos parties prenantes (ONG, régulateurs, clients, partenaires financiers, etc.). À cette fin, Schneider Electric a mis en place une pyramide d'outils à quatre niveaux, sous l'égide de notre charte éthique appelée "Principes de responsabilité", organisée en politiques, normes, procédures et lignes directrices.

Les politiques sont des déclarations formelles produites et soutenues par l'équipe de direction, qui indiquent la position de l'organisation sur les questions importantes. Schneider dispose d'environ 70 politiques globales réparties dans les cinq piliers des Principes de Responsabilité : Droits humains et développement des personnes, Conduite éthique des affaires, Achats responsables, Environnement, Confiance et sécurité numérique. La politique de gestion des politiques mondiales de Schneider Electric fournit les règles à suivre pour les politiques mondiales.

Les normes attribuent des mesures quantifiables et définissent un niveau de qualité acceptable. Elles visent à rendre une politique plus pertinente et plus efficace. Les procédures établissent les mesures appropriées à prendre pour rendre une politique et/ou une norme opérationnelle. Enfin, les lignes directrices fournissent des conseils supplémentaires avec un ensemble de recommandations pour clarifier les attentes par rapport à une procédure donnée.

Principes de Responsabilité

Schneider Electric s'est doté de référentiels écrits qui posent le cadre éthique et les lignes directrices dans lesquels les activités du Groupe s'inscrivent : les Principes de Responsabilité, auxquels viennent s'ajouter les politiques et directives qui en découlent. Ils sont disponibles publiquement sur notre [site web](#) en 26 langues. Pour plus de détails, voir la page 100.

Droits humains et développement humain

En 2017, Schneider Electric a élaboré une politique spécifique en matière de droits humains dans le cadre d'un programme plus large sur le devoir de vigilance dans sa chaîne de valeur et en accord avec les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains (voir pages 101 à 102).

Les politiques de ressources humaines du Groupe couvrent les sujets suivants : diversité et inclusion, santé et bien-être, sûreté, sécurité et voyages, engagement des employés, congés

familiaux, lutte contre le harcèlement, recrutement, mobilité internationale, formation, développement du capital humain, identification des talents, rémunération totale, avantages sociaux et COVID-19. Ceux-ci s'appliquent au Groupe et sont accompagnés de processus mondiaux.

Conduite éthique des affaires

Outre les Principes de responsabilité, différentes politiques et directives renforcent les engagements du Groupe en termes d'éthique et d'intégrité des affaires. La politique relative aux agents commerciaux précise les règles à suivre lorsqu'une partie prenante externe est sollicitée pour obtenir un contrat et intègre le processus d'approbation des agents commerciaux. La directive relative aux enquêtes sur les fraudes internes indique l'engagement à protéger les dénonciateurs. La politique en matière de cadeaux et d'hospitalité a été approuvée par le PDG du Groupe en décembre 2015 et a été déployée au niveau local. Elle est complétée par un code de conduite anticorruption détaillant les processus connexes. D'autres politiques couvrent la gestion des médias sociaux, le droit de la concurrence, les conflits d'intérêts, le contrôle des exportations, etc.

Confiance et sécurité numériques

Avec la vitesse de la numérisation, Schneider Electric a développé de nombreuses politiques pour renforcer son cybersécurité et respecter les données personnelles et la vie privée comme la gestion et l'utilisation des ressources informatiques, l'utilisation acceptable des ressources, la sécurité générale des informations, la classification des données, la confidentialité des données globales, la politique de gestion de l'accès des utilisateurs, la politique de sécurité du courrier électronique et bien d'autres. C'est le pilier qui contient le plus de politiques.

Act for Environment

La Politique environnementale de Schneider Electric vise à améliorer les processus industriels, à renforcer l'écoconception des produits et à intégrer les préoccupations des clients du Groupe dans le domaine de la protection de l'environnement en leur apportant des solutions en termes de produits et de services. Elle est complétée par les politiques Énergie et Environnement. Ces politiques s'appliquent au Groupe et s'accompagnent de plans d'action globaux sociaux. Elles s'appliquent au Groupe et s'accompagnent de processus globaux.

Achats responsables

En 2016, Schneider Electric a renouvelé sa charte fournisseurs, appelée Supplier Guide Book. Son premier chapitre présente ses attentes en matière de développement durable dans cinq domaines : environnement, pratiques commerciales justes et équitables, achats durables, conditions de travail, et droits de l'homme. Ces exigences sont détaillées dans un document dédié, le Code de conduite des fournisseurs. En 2018, le Groupe a adopté le Code de conduite de la *Responsible Business Alliance* pour ses fournisseurs (RBA).

1. Une démarche développement durable au cœur de la stratégie

1.7 Notations et récompenses

1.7.1 Notations et indices

Indice Dow Jones Sustainability World

En 2020, Schneider Electric a été l'une des 323 entreprises de l'indice Monde du DJSI (*Dow Jones Sustainability Index*), qui est composé d'entreprises leaders en matière de développement durable à l'échelle mondiale, tel qu'identifié par SAM, qui fait désormais partie de S&P Global, et représente la tranche supérieure de 10 % parmi les 2 500 grandes entreprises de l'indice *S&P Global Broad Market Index* sur la base de facteurs économiques et ESG de long terme. Schneider Electric s'est classée en première position du groupe Electrical Components & Equipment avec une note de 88/100 (+5 points vs 2019). Schneider Electric figure tous les ans dans cet indice depuis 2002 (sauf en 2010) et a obtenu la première place en 2013, 2016 et 2020.

Liste Climate A et Leader de l'engagement des fournisseurs du CDP

En 2020, Schneider Electric a été l'une des 273 entreprises à s'assurer une place dans la liste Climate A parmi plus de 9 600 entreprises participant au programme *Climate Change* du CDP et la seule entreprise de son secteur à figurer sur la liste Climate A pour la 9e année consécutive. Schneider Electric fait aussi partie du *CDP Supplier Engagement Leader Board* pour ses performances en matière d'engagement des fournisseurs, sur la base de l'examen de quatre domaines-clés du questionnaire CDP sur le changement climatique : gouvernance, objectifs, émissions du scope 3 et engagement dans la chaîne de valeur.

Il fait partie de plusieurs indices STOXX, notamment les indices *Global Low Carbon Footprint*, *Global Climate Change Leaders*, *EURO STOXX 50 Low Carbon*, *Global ESG Environmental Leaders* et *Global ESG Impact*.

CDP Water

Schneider Electric a également reçu la note de A- pour sa troisième participation au questionnaire *Water Security* du CDP.

Indices Vigeo Eiris Leader dans son industrie et Ethibel Sustainability

Selon l'évaluation effectuée en octobre 2020, Schneider Electric est leader de son secteur (Electric Components & Equipment) avec une note de 66/100, au niveau le plus élevé (Avancé) (+1 point par rapport à la note précédente). Au 2 décembre 2020, Schneider Electric fait partie des indices Euronext Vigeo Eiris World 120, Europe 120, Eurozone 120 et France 20. Le score moyen des entreprises dans le World 120 est 57/100.

Il fait également partie des indices Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe et Global depuis le 8 mai 2020.

FTSE4Good

Schneider Electric fait partie des indices *FTSE4Good Developed*, *Europe*, *Environmental Leaders Europe 40*, *FTSE Environmental Opportunities*, et *FTSE EO Energy Efficiency*.

EcoVadis Advanced level et Platinum rating

Schneider Electric atteint le niveau Advanced (et Platinum rating) chez EcoVadis avec une note de 82/100 (+2 pt par rapport à la note précédente).

MSCI Industry Leader

Schneider Electric est au niveau AAA depuis 2011, premier de son secteur, et fait partie des indices MSCI SRI, *Socially Responsible*, *ESG Leaders*, *Select ESG Rating & Trend Leaders*, *Low Carbon Leaders*, *Low Carbon Target* (liste non exhaustive).

Sustainalytics Leader

Suite à son évaluation en août 2020, Schneider Electric est 1^{er} parmi ses pairs d'une capitalisation boursière entre 37,3 et 70,8 milliards de dollars avec une note de risque de 13,4 (risque faible) et fait partie des indices *STOXX Global ESG Leaders*, *Environmental Leaders*, *Social Leaders*, *Governance Leaders*, *Impact*, et *STOXX Sustainability*.

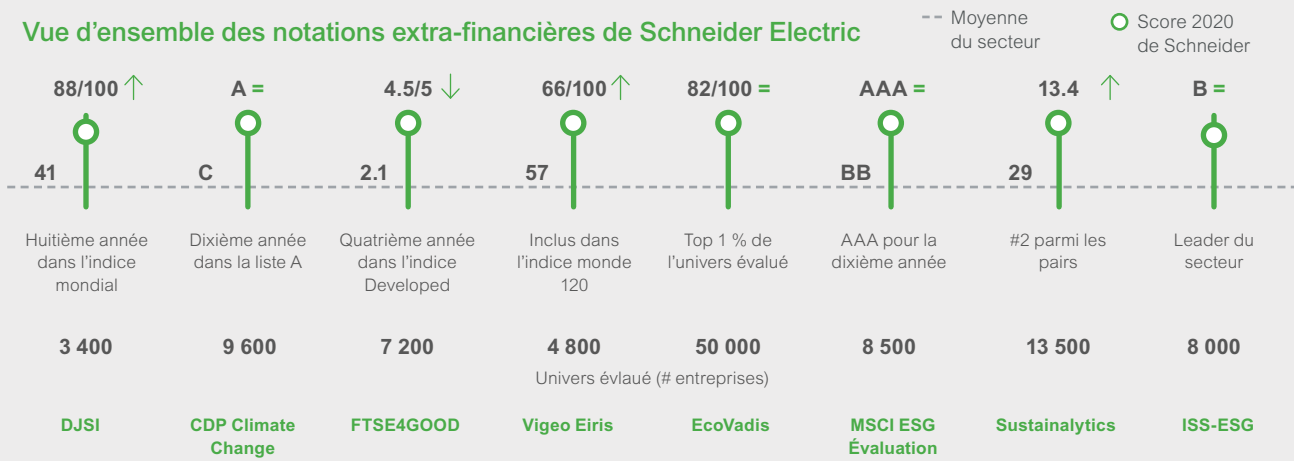
ISS

Schneider Electric atteint les niveaux 1 en Environnement, 1 en Social, et 4 en Gouvernance chez ISS (Institutional Shareholder Services Inc.) QualityScore en 2020. L'échelle de notation court de 1 à 10, 1 représentant le niveau de risque le plus faible et 10 le plus élevé. Schneider Electric est au niveau Prime chez ISS-ESG avec une note B absolue (contre B- en 2019), la meilleure note de son secteur (Electric Components) parmi 136 entreprises.

ECPI

Schneider Electric fait partie des indices *ECPI Carbon*, *Ethical*, *Renewable Energy*, *Global Developed ESG Best in Class*, *Megatrend*, *Climate Change* et *Circular Economy Leaders*.

Vue d'ensemble des notations extra-financières de Schneider Electric



1.7.2 Autres récompenses 2020 et au-delà

Impact & ESG

Global 100 Most Sustainable Corporations

Schneider Electric atteint la 29e place du classement établi par Corporate Knights en janvier 2020 et la 1ère dans le classement de janvier 2021 pour la première fois. Il se positionne dans le classement pour la dixième année consécutive.

Entreprises françaises les plus responsables en 2021

En novembre 2020, Schneider Electric a atteint la première place du classement de 250 entreprises françaises établi par le magazine français Le Point et l'institut indépendant allemand Statista, pour son engagement en faveur du développement durable et son outil innovant, *Schneider Sustainability Impact*.

Impact Finance

Nouvelle agence de notation indépendante, certifiée B-Corp, des investissements à impact, a placé Schneider Electric en tête des sociétés du CAC40 pour sa contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies pour la deuxième année consécutive. Le Groupe a obtenu un score de 434/1000, très largement supérieur à la note moyenne du CAC40 de 231/1000.

Climat

Carbon Clean 200 list

Au premier trimestre 2020, Schneider Electric est classé 9e entreprise au monde pour son chiffre d'affaires en faveur de la transition énergétique selon Corporate Knights. En février 2021, Schneider Electric est classé 8e.

Économie circulaire

The Circulars 2019

Schneider Electric est lauréat de la catégorie Entreprises Multinationales du prix The Circulars 2019 pour son engagement dans l'économie circulaire. Ce prix salue les efforts de Schneider Electric pour inscrire l'économie circulaire au cœur de sa stratégie et de son innovation ainsi que ses objectifs ambitieux dans le domaine.

Chaîne d'approvisionnement

Gartner 2020 Supply Chain top 25

Schneider Electric est 4e (contre 11e en 2019) dans le classement Gartner Supply Chain top 25 pour son exemplarité dans la gestion de sa chaîne de valeur. Schneider a également reçu le prix « Industrial Manufacturing Supply Chaininnovator ».

Diversité & Inclusion

Indice Bloomberg Gender-Equality

En 2020, Schneider Electric était présent dans l'indice Bloomberg *Gender-Equality*. En 2021, parmi 380 entreprises et pour la quatrième année consécutive, le Groupe est également présent dans cet indice.

Financial Times Top 50 Diversity leader 2021

Schneider Electric a été reconnu comme l'un des 50 leaders en matière de diversité par le Financial Times pour la deuxième année consécutive. En raison de l'engagement sans relâche de Schneider Electric pour être une entreprise inclusive et diversifiée, il a progressé à la 27e place dans le classement général et la 2e dans sa catégorie sectorielle.

Equileap Global Gender Equality Report and Ranking

Schneider Electric figure parmi les 100 entreprises au monde respectant le plus l'égalité hommes-femmes selon Equileap ; se plaçant à la 31e place en 2019 et 1er de son secteur. Il est également classé 5e dans le classement du Top 20 européen, publié en mars 2020, avec un score de 63 %.

Ethiques & Gouvernance

Ethisphere

Schneider Electric fait partie des 135 entreprises les plus éthiques suivant le classement établi par Ethisphere en février 2021; seules trois entreprises françaises entrent dans le classement cette année.

Prix du meilleur plan de vigilance 2020

En janvier 2021, après avoir évalué les entreprises du CAC40, le Forum pour l'investissement responsable (FIR) et A2 Consulting ont remis à Schneider Electric le Prix du meilleur plan de vigilance 2020.

Grands prix de la transparence 2020

Schneider Electric est entré au Top20 des entreprises les plus transparentes en atteignant la 11e place. Le Groupe s'est aussi vu décerner le label Or qui n'a été remis qu'à 15 entreprises ayant obtenues une note Transparence supérieure de 30 % à la moyenne générale du SBF 120.

Récompenses employeur

Universum Top 50 World's Most Attractive Employers

Schneider a été reconnu par des étudiants du monde entier comme l'un des employeurs les plus attractifs au monde, classé 48e en ingénierie et en informatique selon Universum. Plus de 235 000 participants aux enquêtes Universum Talent Surveys ont classé les entreprises pour lesquelles ils aimeraient le plus travailler

Catalyst Award

Schneider Electric a été récompensé en 2019 pour son attractivité à l'égard des femmes en Inde, initiative qui est une partie intégrante du programme global diversité et inclusion du Groupe.

Fortune, Glassdoor

Schneider est reconnue par Fortune comme l'une des « Entreprises les plus admirées au monde », dans le Top 5 de l'industrie électronique, pour la troisième année consécutive. Schneider a reçu une note de 4,1 de la part de Glassdoor à la fin de 2020.



2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique



Dans ce chapitre :

2.0 Contexte, buts, objectifs clés et résultats	96	2.4 Programme Éthique & Compliance	103
2.1 Produits et solutions intelligents de gestion de l'énergie pour contribuer à la lutte contre le changement climatique	97	2.5 Accent sur la lutte contre la corruption	107
2.2 Principes de Responsabilité de Schneider Electric	100	2.6 Respect des réglementations fiscales	109
2.3 Droits humains	101	2.7 Fiabilité et sécurité digitales	109
		2.8 Plan de vigilance	110
		2.9 Relations avec les sous-traitants et les fournisseurs	115

Contexte et ambition

Le changement climatique est l'un des enjeux majeurs du XXI^e siècle. Schneider Electric sert des secteurs d'activité qui représentent la majorité de la consommation énergétique mondiale ; une consommation énergétique qui n'est pas toujours optimisée, et qui constitue l'une des plus importantes sources d'émissions de CO₂. En tant que spécialiste mondial dans la transformation numérique de la gestion de l'énergie et de l'automatisation industrielle, Schneider Electric met son expertise et ses solutions au service de ses clients pour garantir une énergie sûre, fiable, efficace, connectée et durable. La différenciation du Groupe réside dans la complémentarité de ses actions pour accompagner ses clients dans leurs démarches vers une neutralité carbone, tout en visant des performances environnementales, sociales et éthiques exceptionnelles. Le Groupe est présent dans plus de 100 pays, aux normes, valeurs et pratiques hétérogènes. Schneider Electric s'engage à avoir un comportement responsable avec l'ensemble de ses parties prenantes. Il a défini pour cela des Principes de Responsabilité qui s'appliquent à l'ensemble du Groupe et s'appuient sur une organisation et des processus dédiés. Par ailleurs, Schneider Electric s'engage à faire partager sa vision du développement durable avec le plus grand nombre de ses fournisseurs.

Objectifs clés et résultats

Schneider Sustainability Impact 2018-2020			
Enjeux clés et ODD	Programmes 2018-2020	Progrès en 2020	Objectif 2020
Climat			
	<ol style="list-style-type: none"> Électricité renouvelable Efficacité CO₂ dans les transports de marchandises Millions de tonnes de CO₂ économisées chez nos clients avec nos offres EcoStruxure™ Croissance pour notre entité Energy & Sustainability Services EcoStruxure™ 	<p>80 % ▲</p> <p>8,4 % ▲</p> <p>134 ▲</p> <p>17,6 % ▲</p>	<p>80 %</p> <p>10 %</p> <p>120</p> <p>25 %</p>
Éthique			
	<ol style="list-style-type: none"> Augmentation du score moyen de l'évaluation ISO 26000 pour nos fournisseurs stratégiques Fournisseurs sous vigilance sur les droits de l'homme et l'environnement ayant reçu une évaluation dédiée sur site Fonctions ventes, achats et finances formées chaque année à la lutte contre la corruption 	<p>+6,3 pts ▲</p> <p>374 ▲</p> <p>94 % ▲</p>	<p>+5,5 pts</p> <p>350</p> <p>100 %</p>

▲ Indicateurs 2020 audités.

La performance de l'année 2017 sert de valeur de départ au *Schneider Sustainability Impact 2018-2020*.

Se reporter aux pages 185 à 189 pour la présentation méthodologique des indicateurs et aux pages suivantes pour les analyses des résultats (pages 133-134 pour l'indicateur 1 ; pages 134-135 pour l'indicateur 2 ; pages 126-127 pour l'indicateur 3 ; pages 97-98 pour l'indicateur 4 ; pages 116-117 pour l'indicateur 6 ; pages 112-114 pour l'indicateur 17 ; pages 107-108 pour l'indicateur 18).

2.1 Des produits et solutions intelligents de gestion de l'énergie pour contribuer à la lutte contre le changement climatique

2.1.1 Description des risques et opportunités

La planète est confrontée à un défi sans précédent pour se remettre de la pandémie de COVID-19. Après cette crise sanitaire et économique, il faudra immédiatement décarboner nos bâtiments, nos industries, nos centres de données et nos maisons si nous voulons atteindre les objectifs de l'Accord de Paris sur le changement climatique.

Selon une [étude](#) de Schneider Electric, 93 % des grandes entreprises mettent en œuvre des mesures d'efficacité énergétique et d'utilisation efficace des ressources afin de réduire leurs émissions de CO₂, et 70 % des entreprises interrogées dans le cadre de notre [rapport Insight 2020](#) ont défini et annoncé publiquement des objectifs énergétiques et/ou de durabilité.

La gestion de l'énergie et des émissions est au cœur de la stratégie commerciale de Schneider. Les clients – entreprises, citoyens, gouvernements – veulent tous réduire leurs coûts et leur impact sur l'environnement, tout en améliorant la fiabilité, la sécurité, l'accessibilité et les performances de leur énergie et de leurs solutions digitales.

Pour garantir l'amélioration de l'efficacité énergétique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et favoriser les énergies renouvelables et les technologies propres dans le mix énergétique, Schneider propose un portefeuille de produits et de solutions digitales innovants et compétitifs pour aider ses clients.

2.1.2 Entité Energy & Sustainability Services

À ce jour plus de 1 000 entreprises à travers le monde ont décidé de réduire leurs émissions de GES via l'initiative [Science Based Targets](#). Certaines se sont également engagées publiquement à améliorer leur productivité énergétique, à s'approvisionner en énergie renouvelable ou à déployer des flottes de véhicules électriques dans le cadre d'initiatives telles que EP100, RE100 et EV100. La dérégulation des marchés mondiaux de l'énergie amplifie le besoin pour les entreprises de rechercher un soutien professionnel dans leurs processus de décarbonation et d'approvisionnement en énergie. Des milliers de clients professionnels de Schneider Electric s'appuient sur les conseils et l'expertise impartiaux et fiables de la division *Energy & Sustainability Services* (ESS).

Les pressions et la complexité croissante de la gestion de l'énergie et des ressources nécessitent des stratégies intégrées basées sur des données. Nous appelons cette approche holistique visant à faire des choix plus judicieux en matière d'approvisionnement en énergie, à utiliser l'énergie de manière plus efficace et à gérer de manière responsable les ressources, la gestion active de l'énergie ou *Active Energy Management* (AEM). L'AEM permet aux clients de Schneider de maximiser leurs investissements, d'obtenir de meilleurs rendements, et de développer des activités résilientes face à des enjeux planétaires croissants.

Quelques exemples concrets de l'AEM :

- suivi, gestion et diffusion de données environnementales à des agences de régulation ou à des ONG et aux actionnaires ;
- gestion de la convergence croissante en approvisionnement de l'énergie conventionnelle et de l'énergie renouvelable ;
- recherche et investissement dans des technologies renouvelables et propres ;
- mise en œuvre de programmes de réponse à la demande basés sur les prix en temps réel ou sur les signaux donnés par les prix du CO₂ ;
- combinaison de ressources énergétiques distribuées et de technologies améliorant l'efficacité énergétique ;
- utilisation des factures énergétiques pour valider la conformité avec les normes industrielles et les limites légales et réglementaires.

ESS aide les plus grandes entreprises mondiales à fixer des objectifs en matière d'énergie et de développement durable pour elles-mêmes et leur chaîne d'approvisionnement, à élaborer une stratégie et une feuille de route en la matière, à collecter les données et déployer des programmes visant à réduire leur empreinte environnementale et à atteindre leurs objectifs.

Les offres ESS comprennent :

- Services de conseil en énergie et en durabilité, y compris l'atténuation du changement climatique, les stratégies vers la neutralité carbone et les initiatives de décarbonation de la chaîne d'approvisionnement ;
- l'approvisionnement stratégique en énergie traditionnelle et en énergie renouvelable, des ressources énergétiques distribuées, des micro-réseaux, des Certificats d'Attributs Énergétiques (EAC) et de compensation carbone ;
- Services de conseil en efficacité de l'entreprise et engagements contractuels de performance pour mesurer, gérer et réduire la consommation d'énergie et de ressources ;
- Des conseils en matière de développement durable, y compris pour définir des objectifs de réduction des émissions de CO₂ basés sur la science, ainsi que le reporting des données ESG ;
- La certification, la conformité et le reporting en matière d'énergie et de développement durable ;
- La collecte de données dans toute l'entreprise concernant l'énergie et le développement durable et leur intégration dans la plateforme logicielle EcoStruxure™ Resource Advisor (ESS gère chaque année plus de 128 MTCO₂e pour ses clients).

Acheter l'énergie de façon plus intelligente. Utiliser l'énergie plus efficacement. Adopter un fonctionnement plus durable. Chacune de ces mesures est efficace, mais leur effet est démultiplié lorsqu'elles sont combinées grâce à l'AEM. À mesure que les préoccupations liées au changement climatique et à l'épuisement des ressources augmentent, la gestion intégrée de l'énergie et du CO₂ offre aux entreprises une vision globale de leurs performances et un accès aux données dont elles ont besoin pour affiner leurs stratégies et stimuler l'innovation et les actions. De plus, les entreprises qui adoptent des technologies de réseaux électriques intelligents améliorent la fiabilité de leur alimentation électrique, diminuant ainsi le risque de fluctuation des prix de l'électricité et les rendant plus rentables.



Données



Stratégie



Des achats d'énergie au coût le plus bas

L'énergie est la commodité la plus volatile au monde

Plus d'économies d'énergie, moins de dépenses

93 % des entreprises ont adopté l'efficacité énergétique

Une gestion responsable des ressources

Plus de 200 entreprises engagées dans RE100 au niveau global

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

SSI#4 : 25 % de croissance du chiffre d'affaires pour notre entité EcoStruxure™ Energy & Sustainability Services (ESS)

ESS accompagne des milliers de clients dans le monde pour gérer de façon proactive leurs empreintes énergétique, carbone et ressources. ESS gère plus de 30 milliards d'euros de dépenses énergétiques (70 GW), 128 millions de tonnes de CO₂, et plus de 250 000 sites de clients. ESS est le conseiller principal des entreprises pour l'approvisionnement énergétique, y compris en énergies renouvelables et les technologies de réduction des émissions. ESS a été reconnu pour ses solutions de micro-réseaux, ses services de conseil en développement durable et son logiciel EcoStruxure™ Resource Advisor, et a été honoré en tant que leader ESCO et fournisseur d'énergie en tant que service.

% de croissance par rapport à 2017

+17,6 %

2.1.3 Partenaire de choix dans la transition énergétique

Les Ressources Énergétiques Distribuées (RED) redessinent le paysage énergétique. Les consommateurs peuvent désormais atteindre de nouveaux sommets en matière de réduction des coûts énergétiques, de durabilité et de résilience en investissant dans des RED « derrière le compteur » qui les transforment en prosummateurs.

Intermittentes et décentralisées, les RED utilisent des conceptions innovantes des systèmes d'alimentation pour optimiser, assurer la stabilité des systèmes et financer la mise en œuvre des actifs. Cela suppose des changements de comportement, de nouvelles technologies intelligentes et de nouveaux modèles d'affaires. Aujourd'hui, les RED peuvent contribuer à relever les défis énergétiques en créant un mode optimisé d'accès à une énergie fiable, verte et résiliente.

Les micro-réseaux constituent l'écosystème énergétique émergent qui fournit des réponses pratiques grâce à un système local interconnecté dans des limites électriques clairement définies, intégrant des charges, des ressources énergétiques décentralisées, des capacités de stockage et de contrôle.

Les offres de gestion des micro-réseaux de Schneider Electric comprennent :

- L'EcoStruxure™ Microgrid Advisor est une solution basée sur le cloud qui exploite des outils d'analyse puissants pour optimiser les performances des micro-réseaux en matière de durabilité, de coûts énergétiques et de productivité ;
- L'EcoStruxure™ Microgrid Operation est une solution sur site qui garantit la stabilité du réseau et la fiabilité de l'énergie dans plusieurs scénarios (en îlotage partiel ou non, lié au réseau, etc.) ;
- Le Centre de contrôle de l'énergie regroupe tous les microréseaux dans un seul boîtier, ce qui minimise l'impact sur le reste de l'installation.

Les solutions EcoStruxure™ évolutives ouvertes peuvent être connectées à des systèmes Schneider Electric ou tiers, pour les infrastructures tant nouvelles qu'existantes. Combinées à des modèles d'affaires innovants, elles aident les utilisateurs finaux à optimiser la conception et le fonctionnement des systèmes et permettent d'atteindre les objectifs énergétiques souhaités. Les solutions d'Accès à l'énergie de Schneider Electric électrifient les zones reculées, des systèmes individuels dans les maisons et les microentreprises destinés à développer des activités commerciales et de loisirs à des systèmes plus importants dans les institutions publiques, les écoles, les centres de santé et d'autres bâtiments communautaires. Schneider Electric a récemment lancé *Villaya Emergency*, un micro-réseau hybride mobile qui fournit une énergie propre et rentable (voir pages 174-175, pour plus de détails).

2.1.4 Piloter la transformation du réseau dans la transition énergétique

Le paysage énergétique est en pleine transition, sous l'impulsion de grandes tendances telles que la décentralisation et la décarbonation de la production d'énergie, ainsi que la numérisation de l'ensemble du réseau. Les gestionnaires de réseau doivent innover pour fournir à leurs clients une énergie fiable, tout en assurant des opérations d'une efficacité maximale. Schneider Electric reconnaît que le monde du prosummateur et celui de l'entreprise de services énergétiques sont étroitement interconnectés. EcoStruxure™ for Electricity Companies uniformise et unifie les deux côtés de l'équation énergétique. Elle contient des solutions qui aident les acteurs de l'offre et de la demande d'énergie à exploiter et capitaliser sur le nouveau paysage énergétique.

Avec EcoStruxure™ for Power & Grid :

- Le Groupe aide les entreprises Power & Grid à bâtir un avenir durable en leur permettant de produire de l'énergie de manière plus écologique, de développer des réseaux plus intelligents et ainsi de fournir de l'énergie bas carbone à un prix abordable aux consommateurs tout en améliorant leur rentabilité ;
- EcoStruxure™ for Power & Grid rend les réseaux électriques et les actifs de production plus intelligents grâce à la digitalisation. Les solutions digitales de Schneider Electric aident ses clients à satisfaire sans interruption la demande en électricité de leurs propres clients : résilience accrue du réseau, fiabilité renforcée, réduction des coûts, intégration d'une énergie plus verte et plus durable à un coût acceptable, tout en réduisant leur empreinte carbone ;
- Il intègre les RED et les sources d'énergie renouvelables/ intermittentes dans les réseaux existants de manière sûre et optimale. C'est la garantie que le réseau restera stable et gérable alors que se poursuit la croissance des énergies renouvelables décentralisées ;
- Il optimise et prolonge la durée de vie des actifs de réseau existants par le biais des services. Les entreprises Power & Grid comptent parmi les plus gourmandes en termes d'actifs de la planète. L'expertise en matière de services et les technologies de Schneider Electric leur permettent d'économiser beaucoup d'énergie et d'éviter les temps d'arrêt, ce qui se traduit par des économies considérables pour ses clients ;
- Il apporte des solutions de micro-réseau aux prosummateurs. Les micro-réseaux et l'énergie sous forme de service gagnent en popularité parce qu'ils contribuent à résoudre de nombreux problèmes énergétiques. Il s'agit notamment de garantir une alimentation électrique fiable, de réduire les coûts énergétiques, de minimiser les émissions de CO₂, de s'approprier la consommation et de donner aux utilisateurs le pouvoir de choisir, de contrôler et d'optimiser leur bouquet énergétique en fonction de leurs objectifs.

2.1.5 Efficacité énergétique

L'efficacité énergétique est le fait d'utiliser moins d'énergie pour un même niveau de performance ou de service. Elle permet de réaliser des économies d'énergie, de capitaux et d'émissions de GES, tout en contribuant à la sécurité énergétique et à la création d'emplois. Dans son rapport intitulé « Perspectives énergétiques mondiales 2017 », l'Agence Internationale de l'Energie (AIE) estime que plus de 80 % du potentiel économique d'efficacité énergétique dans les bâtiments et plus de la moitié dans l'industrie restent inexploités. Le monde doit utiliser l'énergie de manière au moins 3 % plus productive tous les ans pour rester en dessous de 2 degrés de hausse des températures, et l'efficacité énergétique représente une grande opportunité de réduire les émissions.

L'amélioration de l'efficacité énergétique porte non seulement ses fruits en réduisant la consommation et les coûts, mais elle apporte également des avantages en matière de durabilité environnementale, ce qui peut représenter jusqu'à 2,5 fois la valeur d'une consommation d'énergie réduite (AIE). Bonne nouvelle, la plupart des entreprises s'efforcent d'accroître leur efficacité énergétique.

Schneider Electric investit dans des éditeurs de logiciels pour digitaliser la conception, le processus de construction et l'exploitation de la nouvelle génération de bâtiments à basse consommation énergétique. Ces investissements comprennent : 1) notre partenariat avec Autodesk pour concevoir la prochaine génération de bâtiments à faible consommation énergétique, 2) notre acquisition de Rib Software pour augmenter l'efficacité du processus de construction, et 3) notre investissement dans Planon Software pour permettre une exploitation durable des bâtiments.

Schneider Electric promeut les solutions d'efficacité énergétique dite « active », qui consiste à optimiser l'ensemble du cycle de l'énergie grâce à des produits, systèmes, services et logiciels de maîtrise de l'énergie. Schneider Electric aide les entreprises et les services publics à réduire leur consommation d'énergie à concurrence de 30 %, tout en optimisant leurs processus.

L'architecture EcoStruxure™ de Schneider Electric permet au Groupe, ses partenaires et ses clients finaux de développer des solutions digitales évolutives qui :

- Optimisent l'efficacité énergétique, grâce à des systèmes plus intelligents et à des décisions en temps réel s'appuyant sur les données ;
- Optimisent la disponibilité et la performance des actifs grâce à une analyse prédictive et à une maintenance pro-active ;

- Permettent des opérations intelligentes, productives et rentables grâce à la réduction des déchets et des temps d'arrêt ;
- Offrent un aperçu mobile et permettent une limitation pro-active des risques grâce à des simulations, à une bonne connaissance de la situation et à la digitalisation ;
- Favorisent l'innovation ouverte et l'interopérabilité, grâce au développement et à des partenariats avec les principaux organismes de normalisation et des leaders de la technologie de pointe.

Pour Schneider Electric, EcoStruxure™ est adapté à ses marchés finaux, sur lesquels le Groupe cumule des décennies d'expertise approfondie et d'expérience appliquée. Les solutions EcoStruxure™ sont déployables sur site et dans le cloud, la cybersécurité étant intégrée à chacun des niveaux d'innovation : produits connectés, pilotage et contrôle des données et applications, analyses et services.

Pour le marché final résidentiel, les systèmes « Wiser » de Schneider contrôlent, mesurent et surveillent la consommation d'énergie domestique, pour un confort accru et une utilisation plus efficace de l'énergie dans les résidences. Schneider propose également d'intégrer des infrastructures de recharge sécurisées pour les véhicules électriques dans les systèmes électriques domestiques et permet de mettre en place des systèmes de chauffage électrique domestique efficaces et nouvelle génération.

2.1.6 Une mesure du chiffre d'affaires vert et de l'innovation verte

La raison d'être de Schneider est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous.

Les activités et le chiffre d'affaires de Schneider Electric évoluent dans la lignée de cette mission, afin d'apporter davantage d'efficacité et de durabilité, partout dans le monde. Le chiffre d'affaires vert⁽¹⁾ du Groupe est passé de 70 % en 2019 à 72 % en 2020, principalement sous l'effet du ralentissement économique des investissements dans les secteurs pétrolier et gazier (et donc en réduisant proportionnellement la part du chiffre d'affaires du Groupe avec ces secteurs). En 2021, alors que l'économie se remet de la crise sanitaire, le Groupe s'attend à ce que cet effet s'atténue. Par ailleurs, afin de contribuer davantage à un nouveau monde électrique et digital, 100 % des projets d'innovation de Schneider sont alignés sur son objectif, plus de 90 % de ces projets étant neutres ou verts au sens strict du terme, selon la définition⁽²⁾ précisée ci-après. Schneider s'est fixé l'ambition d'atteindre 80 % de chiffre d'affaires vert d'ici 2025 dans le cadre du *Schneider Sustainability Impact*.

(1) Chiffre d'affaires vert : Le chiffre d'affaires vert regroupe des offres qui apportent aux clients du Groupe des gains d'efficacité en termes d'énergie, de CO₂ ou de consommation des ressources, sans pour autant avoir d'incidence dommageable majeure sur l'environnement. Le chiffre d'affaires vert de Schneider Electric se décline en quatre catégories :

- 1) Les architectures d'efficacité énergétique qui apportent de l'efficacité au niveau de l'énergie et/ou des ressources. Ces offres incluent des systèmes de gestion des bâtiments, des systèmes de gestion de l'électricité, le contrôle de l'éclairage et d'ambiance, le contrôle de température, des variateurs de vitesse, des services de conseil en énergie et développement durable (Energy and Sustainability Services – ESS) et des automatismes industriels ;
 - 2) Des architectures de renfort de réseau et de réseaux électriques intelligents qui contribuent à l'électrification et la décarbonation. Cela englobe toutes les technologies et architectures qui concourent à un nouveau monde électrique en contribuant à donner vie au réseau et à l'électrification : technologies de réseau électrique intelligent et de micro-réseau, infrastructures de recharge des véhicules électriques, systèmes moyenne tension visant à moderniser les réseaux de distribution électrique, offres connectables basse tension permettant la gestion et l'efficacité énergétique des réseaux intelligents, sécurisation de l'énergie et des commutateurs qui garantissent la sûreté et la sécurité d'approvisionnement ;
 - 3) Des produits offrant des performances vertes différenciantes, fléchés grâce à notre programme Green Premium. Les produits Green Premium apportent de la transparence environnementale (avec analyse digitale du cycle de vie et instructions pour une fin de vie circulaire), une conformité supérieure aux strictes réglementations environnementales et des performances différenciées en matière de CO₂, de ressources ou de santé (remarque : la double comptabilisation avec les catégories 1 ou 2 est supprimée) ;
 - 4) Des services qui apportent des avantages en termes de circularité (allongement de la durée de vie et de la disponibilité des actifs, optimisation des opérations de maintenance, réparation et rénovation) et d'efficacité énergétique (maintenance pour préserver la performance opérationnelle des équipements et éviter une diminution de leur efficacité énergétique dans le temps). Le chiffre d'affaires découlant d'activités avec des secteurs liés aux énergies fossiles sont exclus, notamment les secteurs du pétrole et du gaz, l'extraction de charbon et la production électrique à partir de combustibles fossiles, en ligne avec les bonnes pratiques de reporting en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et les réglementations européennes à venir (taxonomie verte), bien que les technologies de Schneider apportent aussi de l'efficacité énergétique et CO₂ dans ces secteurs. Conformément à la stratégie de Schneider d'éliminer le SF₆ de ses offres d'ici 2025, les appareils de commutation qui en contiennent destinés à des applications moyenne tension sont également exclus. Par ailleurs, les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et enceintes, le contrôle d'accès ou l'éclairage d'urgence sont exclus.
- (2) Innovation verte et neutre : L'innovation verte concerne chaque innovation qui contribue à un monde décarboné, comme l'efficacité énergétique et des processus industriels, l'optimisation des ressources, les projets sans SF₆ ou les offres Green Premium. L'innovation en vue du développement d'offres dans certains secteurs est exclue (par exemple pétrole et gaz, extraction de charbon et production d'énergie à partir de combustibles fossiles). L'innovation qui n'est ni verte ni exclue est considérée comme étant neutre.

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

2.2 Principes de Responsabilité de Schneider Electric

En tant qu'entreprise mondiale, Schneider Electric est convaincue que sa responsabilité va au-delà du respect des réglementations locales et internationales et s'attache à conduire ses activités de manière éthique, durable et responsable. Schneider Electric est convaincu que les entreprises peuvent avoir un impact positif et contribuer à faire du monde un endroit meilleur pour tous. Le Groupe soutient les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies et leur transposition en actions concrètes menées par les entreprises. Le document intitulé « Nos Principes de Responsabilité » constitue la charte éthique du Groupe qui sert de référence à chaque personne et à chaque équipe au sein de Schneider Electric. Ensemble, ces principes aident l'Entreprise à atteindre ses objectifs d'une manière qui soit utile, inclusive et positive. Ces Principes de Responsabilité s'appliquent à tous les collaborateurs de Schneider et de ses filiales, ainsi qu'à ses sous-traitants, aux travailleurs indépendants et aux personnes travaillant sur les sites de Schneider Electric. Ils servent également d'inspiration à Schneider Electric dans ses relations avec ses clients, ses partenaires, ses fournisseurs et, de manière générale, ses parties prenantes externes.

Ils s'inspirent de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que des normes publiées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). La nouvelle version des Principes de Responsabilité a été publiée en juin 2019 sur les [sites web](#) interne et externe de Schneider Electric et peut être téléchargée en 26 langues.

2.2.1 Les cinq piliers des Principes de Responsabilité

Les Principes de Responsabilité s'appuient sur cinq piliers :

- **Droits humains et développement humain** : ce que Schneider Electric défend en matière de droits humains, de diversité et d'inclusion, de sécurité au travail, de développement de ses collaborateurs, de lutte contre le travail forcé et de tolérance zéro pour tout type de harcèlement ;
- **Conduite éthique des affaires** : Les activités de Schneider Electric sont importantes, mais la manière dont elles sont menées est tout aussi capitale. Schneider Electric conduit ses activités de manière éthique, durable et responsable. Avec ses Principes de Responsabilité, ses programmes, ses codes et ses politiques de conformité, le Groupe traite de sujets comme la corruption, les conflits d'intérêts, les agents commerciaux ou la concurrence loyale ;
- **Fiabilité et sécurité digitales** : Dans un monde de plus en plus digital, la confiance dans ce domaine est une question fondamentale pour Schneider Electric, ses collaborateurs et son réseau de clients, de partenaires et de fournisseurs. Ses Principes de Responsabilité abordent la cybersécurité, la protection et la confidentialité des données ainsi que l'Intelligence Artificielle (IA) ;
- **Agir pour l'environnement** : l'environnement est au cœur des activités de Schneider Electric, dans ses offres et solutions, dans sa culture et les convictions de ses collaborateurs ou dans sa volonté de contribuer de manière positive aux défis actuels en matière de changement climatique, d'environnement et de biodiversité. Les Principes de Responsabilité couvrent les sujets du changement climatique et des émissions de CO₂, la préservation des ressources et l'économie circulaire, ainsi que de la préservation de l'environnement.

- **Entreprise citoyenne responsable** : Schneider Electric est une communauté de personnes qui interagit avec d'autres groupes et communautés à travers le monde. La volonté de Schneider Electric de faire une différence est ici reflétée dans des programmes spécifiques tels que le programme Accès à l'Énergie ou le soutien apporté par le Groupe au développement de communautés locales.

En 2021, en s'appuyant sur cette fondation, Schneider Electric portera son attention sur la manière dont le Groupe gagne la confiance de ses parties prenantes internes et externes :

- L'intégration de nouveaux thèmes tels que la qualité et le leadership, en mettant l'accent sur l'instauration et le maintien de la confiance avec les clients, les partenaires, les équipes, les investisseurs et les communautés du monde entier.
- Le renforcement des liens avec les politiques afin de s'assurer que tous les collaborateurs connaissent et comprennent le cadre dans lequel Schneider Electric travaille.

2.2.2 Communication et dispositif de formation pour l'ensemble des collaborateurs

L'éthique et la responsabilité sont à la fois un travail d'équipe et un engagement individuel. La Direction a été continuellement impliquée dans la conception du plan de déploiement, sur des sessions de communication et sur des outils d'apprentissage pour assurer que tout le monde chez Schneider Electric soit sensibilisé aux Principes de Responsabilité et ait l'occasion d'apprendre et de réfléchir.

La nouvelle version des Principes de Responsabilité a d'abord été présentée à la communauté des hauts dirigeants par le Président Directeur général et le Comité Exécutif avant d'être diffusée en cascade au sein de toute l'organisation dans le cadre d'événements de communication spécifiques (discours, conférences, séminaires...). Un apprentissage obligatoire dédié incluant des interviews des membres du Comité Exécutif, des mises en situation pratiques, des questionnaires et un engagement envers les Principes de Responsabilité a été mis à la disposition de tous les collaborateurs. Cette formation a pris la forme soit d'une formation en ligne pour les collaborateurs connectés, soit d'une formation en présentiel pour les collaborateurs non connectés. À la fin de l'année 2020, le taux de complétion de la formation par tous les collaborateurs de Schneider Electric éligibles était de 93 % :

- Collaborateurs connectés : 97 % de complétion
- Collaborateurs non connectés : 82 % de complétion

Cette formation obligatoire dédiée aux Principes de Responsabilité évoluera en 2022 pour refléter la nouvelle charte.



2.3 Droits humains

2.3.1 Risques et opportunités

Les droits humains sont un sujet essentiel depuis longtemps et qui a sensiblement évolué ces dernières années en terme d'exposition au risque législatif, d'influences géopolitiques, de transformations sociales et économiques et d'évolutions technologiques (par exemple, le travail forcé, salaire décent ou travailleurs migrants). Schneider Electric s'est toujours engagé pour les droits humains et a l'intention de rester une entreprise exemplaire sur ce sujet.

L'évaluation des risques et opportunités en matière de droits humains couvre les domaines suivants :

2.3.1.1 Droits humains fondamentaux :

- Respect et dignité : des relations saines et respectueuses au travail entre les personnes et les équipes, et avec les communautés ;
- Travail des enfants : défini par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) comme l'ensemble des activités qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuit à leur scolarité, santé, développement physique et mental ;
- Travail forcé : défini par l'OIT comme tout travail ou service exigé d'un individu pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ;
- Liberté d'association : le droit des travailleurs de rejoindre des organisations professionnelles qui peuvent défendre leurs intérêts.

2.3.1.2 Conditions de travail décentes :

- Santé et sécurité : les accidents potentiels de différents degrés de gravité liés aux conditions de travail ;
- Sécurité au travail : les violences physiques ou verbales pouvant provenir de sources internes ou externes ;
- Temps de travail et congés : veiller à ce que les collaborateurs travaillent selon un emploi du temps qui respecte les horaires légaux et les dispositions juridiques concernant les périodes de repos et de congé et qu'ils aient la possibilité d'avoir un bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Salaires et avantages sociaux : verser aux collaborateurs une rémunération juste au vu de leur profil, de leurs compétences et de leurs qualifications ;
- Harcèlement : sollicitation constante visant à épuiser une personne ou à la forcer à avoir un comportement qu'elle ne souhaite pas ;
- Confidentialité des données : sécuriser les données confiées à l'entreprise afin de protéger vie privée et liberté.

2.3.1.3 Égalité des chances :

- Discrimination : créer une situation d'inégalité basée sur une caractéristique personnelle d'un collaborateur, au travail ou lors de son embauche ;
- Diversité et inclusion : risque d'introduire différents préjugés qui entraîneraient une représentation déséquilibrée de la société civile au sein de l'entreprise et l'exclusion de certains groupes et communautés ;
- Développement de compétences : donner aux collaborateurs la possibilité d'apprendre, d'entretenir et de développer leurs compétences et leurs aptitudes.

Conformément à la loi française de 2017 relative au devoir de vigilance et à la volonté de Schneider Electric d'être une entreprise exemplaire, le Groupe a mis en place un plan spécifique de vigilance. En 2020, Schneider Electric a révisé et mis à jour sa « matrice des risques par rapport au devoir de vigilance », qui identifie les risques en matière de droits humains encourus par les sites, les fournisseurs, les sous-traitants et les communautés locales du Groupe. Plusieurs mesures ont été mises en œuvre pour atténuer les risques identifiés comme étant les plus élevés par cette matrice des risques. Pour plus de détails, voir la section « Plan de vigilance », pages 110-114.

2.3.2 Politique du Groupe

L'approche de Schneider Electric en matière de droits humains s'articule autour de trois principes.

Premièrement, Schneider Electric s'engage à respecter et à appliquer pleinement la loi dans les pays où il est présent ;
Deuxièmement, Schneider Electric veille à soutenir et à promouvoir les droits humains sur tous ses sites opérationnels et dans toutes ses filiales à travers le monde ;
Troisièmement, Schneider Electric souhaite soutenir les droits humains au-delà de ses propres opérations et valorise son vaste réseau de partenaires et de parties prenantes pour promouvoir la mise en œuvre d'actions pour assurer le respect des droits humains.

Par ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric adopte une position forte sur ses valeurs. Le pilier « Droits de l'Homme et développement humain » donne des directives sur les sujets suivants :

- Respect, équité et dignité ;
- Diversité, inclusion et développement individuel ;
- Sécurité au travail ;
- Santé, bien-être et mode de travail ;
- Protection des personnes vulnérables contre l'exploitation ;
- Tolérance zéro face au harcèlement.

Schneider Electric a élaboré une politique globale spécifique qui définit sa position en matière de droits humains. Elle s'applique à tous les collaborateurs permanents et non permanents de Schneider Electric travaillant dans ses locaux. Elle vise également à inspirer les parties prenantes externes à l'entreprise. Pour tous les risques en matière de droits humains identifiés ci-dessus, et sur la base du principe « Protéger, Respecter, Rectifier », la politique fournit un cadre et des conseils aux collaborateurs et aux équipes pour qu'ils sachent comment se comporter dans leurs activités quotidiennes ou lorsqu'ils sont confrontés à une situation spécifique.

2.3.2.1 Alignement de Schneider Electric avec les cadres et standards internationaux

Schneider Electric adhère aux principes et aux lignes directrices suivantes :

- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Les principes internationaux en matière de droits humains inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, qui définit une norme commune pour tous les types d'organisation ;
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui formulent des recommandations pour les entreprises, y compris en matière de droits humains ;
- Depuis 2003, Schneider Electric fait partie du Pacte mondial des Nations Unies. En 2011, les Nations Unies ont publié les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, qui définissent précisément les rôles et les responsabilités des États et des entreprises en la matière. Schneider Electric respecte ces principes directeurs ainsi que la Convention sur les droits de l'enfant des Nations Unies.

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

2.3.2.2 Politiques spécifiques

En complément de ses Principes de Responsabilité et de la politique globale en matière de droits humains Schneider Electric a mis en œuvre des politiques globales spécifiques dans les domaines suivants :

Ressources humaines

- Politique Diversité et Inclusion : s'applique à toute l'entreprise et couvre tous les aspects de la diversité, car Schneider Electric souhaite refléter les communautés dans lesquelles le Groupe est présent. Cette politique est basée sur le respect et la dignité qui sont les fondements de la justice et de l'équité ;
- Politique en matière de Congés Familiaux : fournit un cadre afin que chaque collaborateur, quel que soit le pays où il est employé, puisse prendre des congés spécifiques pour profiter des moments privilégiés de la vie avec sa famille. Cette politique a été mise à jour en 2020 ;
- Politique globale de Lutte contre le Harcèlement : énonce l'engagement de Schneider Electric pour une tolérance zéro envers tout type de harcèlement ou de comportement offensant ;
- Politique de flexibilité des horaires de travail : définit au niveau global les régimes de flexibilité des horaires de travail, obligatoires et recommandés, afin de garantir la cohérence et le traitement équitable lors de l'application des accords de travail flexible dans l'ensemble des entités et des pays pour tous les collaborateurs de Schneider Electric éligibles.

Santé et sécurité

- Politique Santé et Sécurité : définit les règles et les lignes directrices applicables à tous les collaborateurs de Schneider Electric ainsi qu'à des groupes spécifiques réalisant des tâches spécialisées ;
- Politique globale sur les voyages : définit les règles applicables aux collaborateurs en déplacement, y compris les lignes directrices, les procédures en place pour assurer la sécurité des voyageurs d'affaires de Schneider Electric à tout moment ;
- Politique de sécurité mondiale : définit le périmètre mondial de la sécurité applicable à toutes les entités, tous les sites et toutes les activités. Cette politique met également l'accent sur le rôle crucial des managers pour assurer la sécurité.

2.3.3 Diligence raisonnable

2.3.3.1 Déploiement d'actions en interne

Les entités et les filiales de Schneider Electric sont surveillées par l'intermédiaire de contrôles internes clés. Ces contrôles sont élaborés en collaboration avec l'équipe d'Audit interne et consistent en une auto-évaluation annuelle couvrant différents sujets opérationnels incluant les droits humains, la santé et la sécurité. Le résultat de ces évaluations permet à Schneider Electric de comparer les différentes entités et de mettre en œuvre, le cas échéant, des plans d'atténuation des risques.

Les actions internes concernant le respect et la dignité, la liberté d'association, la santé et la sécurité, le temps de travail et les congés, les salaires et avantages sociaux, le harcèlement, les discriminations, la diversité et l'inclusion et le développement des compétences sont décrites en section, « Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs », pages 144-169.

Schneider Electric a mis en place des programmes de formation spécifiques à ses politiques pour sensibiliser les collaborateurs et leur donner des conseils sur la façon de réagir ou de se comporter dans des situations spécifiques. Certaines de ces formations sont obligatoires, tandis que d'autres font partie de parcours de formation recommandés. Ces programmes couvrent une large gamme de sujets : le harcèlement, le bien-être, les préjugés et le développement d'une culture inclusive. Pour plus de détails, voir la section « Apprentissage et développement », pages 153-156.

En ce qui concerne la santé et la sécurité, le Groupe assure un suivi de différents indicateurs. Les incidents sont étudiés avec la Direction. Des mesures correctives sont prises si nécessaire et une communication est diffusée aux équipes concernées dans toute l'entreprise. Au besoin, une alerte de sécurité globale peut être lancée pour attirer l'attention de tous les collaborateurs concernés. Schneider Electric organise chaque année une « Journée mondiale de la santé et de la sécurité », afin d'informer tous les collaborateurs et de maintenir un niveau de sensibilisation élevé sur ce sujet essentiel. Pour plus de détails, consulter la section « Santé et sécurité des collaborateurs », pages 146-149.

2.3.3.2 Déploiement d'actions auprès des fournisseurs

Les droits humains sont inclus dans la démarche d'achats durables, dans la sélection de nouveaux fournisseurs. Schneider Electric utilise un processus de qualification baptisé *Schneider Supplier Quality Management* (SSQM) pour sélectionner ses nouveaux fournisseurs. Il s'appuie sur un questionnaire d'évaluation combiné à des audits sur site, qui comprennent des évaluations des droits humains et de la santé et la sécurité.

Le Code de conduite des fournisseurs de Schneider Electric définit le cadre dans lequel le Groupe souhaite opérer avec ses fournisseurs. Schneider Electric attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes fondamentaux définis dans ce document en matière de santé, de sécurité, de protection et de développement des collaborateurs.

D'autres mesures sont mises en œuvre par l'intermédiaire du plan de vigilance du Groupe. Consulter les sections « Plan de vigilance » et « Relations avec les fournisseurs et sous-traitants », pages 110-117, pour plus de détails.

2.3.4 Partenariats et groupes de travail

Schneider Electric a rejoint Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH), une association d'entreprises françaises qui fournit à ses membres des outils et des conseils en matière de mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies. En 2018, Schneider Electric a également rejoint la *Responsible Business Alliance* (RBA), une coalition à but non lucratif regroupant plus de 120 entreprises des secteurs de l'électronique, de la grande distribution, de l'automobile et des loisirs, engagées en faveur des droits humains. Cette coalition leur permet de partager les bonnes pratiques en matière d'audit sur site et de suivi des activités des fournisseurs, y compris en ce qui concerne les problèmes de travail forcé.

Par ailleurs, le Groupe est un membre du groupe de travail LEAD du Pacte mondial des Nations Unies « Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ». Schneider Electric codirige aussi le groupe de travail « Promouvoir les droits de l'Homme dans les opérations directes et les chaînes d'approvisionnement » et « Building inclusive workplaces », de la plateforme *Business for inclusive Growth* (B4IG).

À la suite des travaux du Groupe sur la promotion des droits humains, en 2020, les membres du B4IG ont adopté une déclaration commune en faveur d'un cadre européen de diligence raisonnable obligatoire en matière droits humains, fournissant également des suggestions à envisager d'intégrer dans la législation.

2.4 Programme Éthique & Compliance

L'exposition du Groupe aux risques de non-conformité et de pratiques non éthiques s'accroît depuis plusieurs années, en raison d'externalités plus larges pour le Groupe par son expansion géographique, sa participation à des projets complexes et un large éventail d'acquisitions, ce qui a conduit à la nécessité de renforcer l'efficacité de son programme Éthique & Compliance en fonction des risques.

Au cours des dernières années, le renforcement de l'application de la loi par les autorités publiques, les nouvelles réglementations et le risque accru de réputation lié à l'exposition aux médias ont conduit à la conception d'une approche préventive de plusieurs risques, notamment la corruption, la fraude, la violation des droits humains (droits fondamentaux, santé et sécurité, discrimination, harcèlement et harcèlement sexuel), les pratiques anticoncurrentielles, les sanctions et le contrôle des exportations.

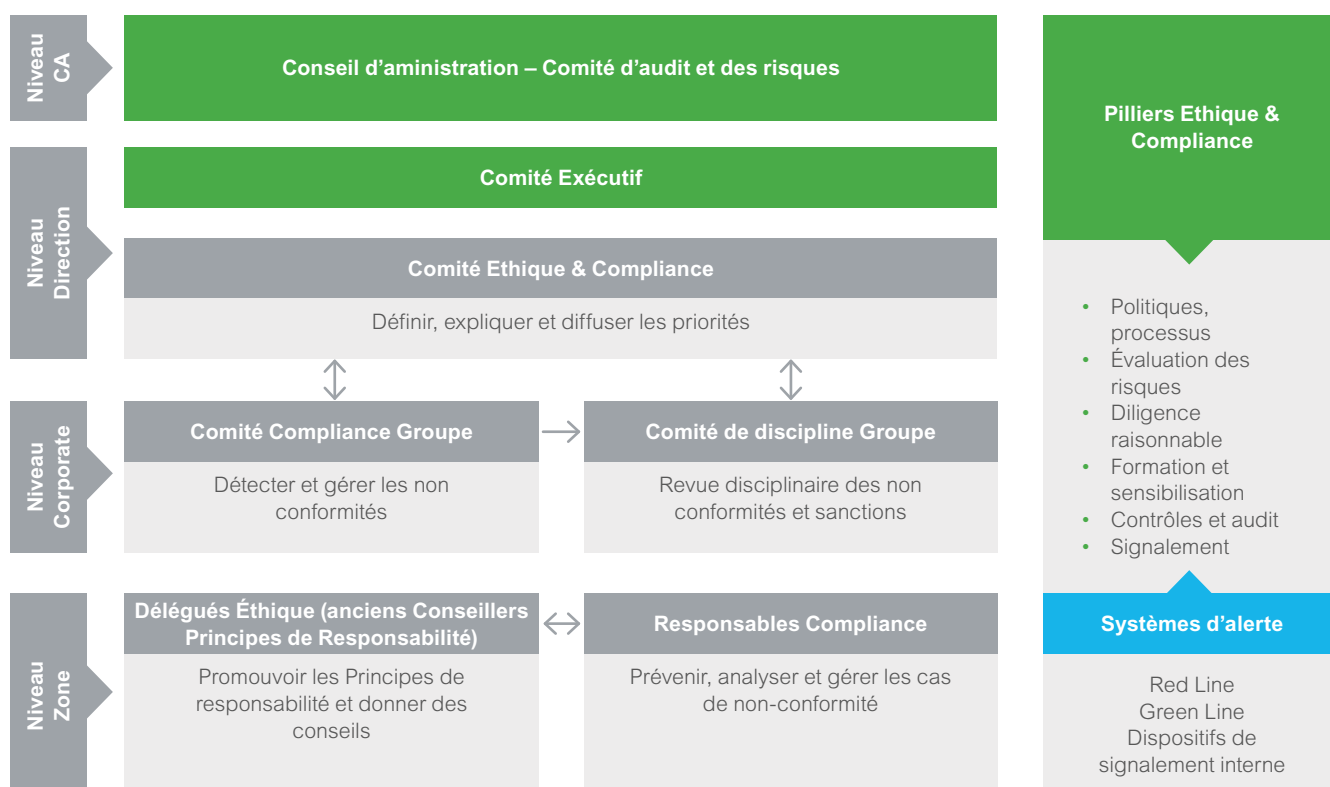
L'adoption d'une approche de conformité absolue sur ces sujets amène plus de confiance à nos employés, clients, partenaires et fournisseurs, mais aussi aux communautés locales.

2.4.1 Gouvernance du programme Éthique & Compliance

Schneider Electric a bâti un modèle de gouvernance solide pour piloter le programme Éthique & Compliance et respecter les normes les plus exigeantes en la matière, avec des responsables au niveau du Conseil, du Comité Exécutif, de l'entreprise et des différentes zones géographiques dans lesquelles elle opère.

Au niveau du Conseil d'administration : Le Conseil d'administration (CA) de Schneider supervise le programme Éthique & Compliance par le biais d'une session annuelle du Comité d'Audit et des risques au cours de laquelle le programme, les risques et les améliorations, ainsi que les plans d'action, sont examinés par les directeurs. En outre, le Comité d'Audit et des risques approuve le plan d'audit qui couvre plusieurs audits liés au programme Éthique & Compliance ou à une partie de

Gouvernance du programme Éthique & Compliance



celui-ci. Ses membres sont informés de leurs conclusions et des recommandations correspondantes une fois qu'elles ont été finalisées. Ensuite, par l'intermédiaire du comité RH & RSE, le CA surveille les résultats des notations extra financières/ESG, y compris les résultats de son programme Éthique & Compliance.

Au niveau du Comité Exécutif : Schneider a mis en place une structure de gouvernance dédiée pour piloter le programme Éthique & Compliance et respecter les normes les plus exigeantes en la matière. Le programme est supervisé par le Comité Exécutif du Groupe, par l'intermédiaire du Comité Éthique & Compliance. Ce comité, qui se réunit une fois par semestre, est composé de sept membres permanents chargés de définir la stratégie et les priorités du programme : le Directeur Gouvernance et Secrétaire général qui préside le comité, le Directeur des Ressources humaines du Groupe, le Directeur Stratégie et Développement durable, le Responsable Compliance, le Directeur des Affaires juridiques, le Directeur du Développement durable et le Directeur de l'Audit et contrôle interne du Groupe. Il s'assure de la cohérence du programme avec les orientations stratégiques du Groupe. Ce comité siège deux fois par an.

Sur le plan opérationnel, le comité Éthique & Compliance du Groupe est assisté par le Comité de Conformité opérationnelle du Groupe (GOCC) et le Comité de discipline du Groupe qui veillent à l'efficacité de la culture de l'expression (une culture dans laquelle les employés se sentent libres et psychologiquement en sécurité pour partager leurs idées, leurs opinions et leurs préoccupations, sans crainte de représailles) et du système de lancement d'alertes, et assurent une politique disciplinaire équitable et transparente. Une fois par an, le Comité d'Audit et des risques du Conseil examine l'efficacité du programme Éthique & Compliance et l'affectation de ressources (humaines et financières) au programme.

- Le GOCC détecte et gère les cas de non-respect du programme Éthique & Compliance conformément à la politique de Gestion des affaires et d'enquête du Groupe publiée en février 2020, et examine mensuellement l'efficacité du système de lancement d'alertes. Le GOCC est codirigé par le Responsable Compliance, le Directeur des Affaires juridiques,

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

le Directeur de l'Audit et contrôle interne du Groupe, le Directeur Compliance Groupe, le Responsable Compliance RH du Groupe et le Responsable Sécurité du Groupe.

- Le Comité de discipline du Groupe impose des sanctions et des actions de remédiation pour les cas graves de non-conformité confirmés par le GOCC. Il est codirigé par le Directeur général Gouvernance et Secrétaire général, le Directeur des Ressources humaines du Groupe, le Responsable Compliance, le Directeur des Affaires juridiques et un membre non-permanent.

Au niveau des zones géographiques, les comités régionaux Éthique & Compliance assurent la mise en œuvre du programme Éthique & Compliance du Groupe, en fonction des risques identifiés. Sur le plan opérationnel, ils s'appuient sur les Responsables Compliance régionaux qui pilotent la mise en œuvre dans leur zone géographique, avec le soutien des délégués Éthique et des experts en la matière concernés au niveau local.

Afin de renforcer une approche transversale intégrée du programme Éthique & Compliance, Schneider Electric a décidé en août 2020 de créer une Direction Éthique & Compliance autonome, présidée par un Responsable Compliance dédié agissant pour le compte du Comité Éthique & Compliance du Groupe, et placé sous la responsabilité du Directeur général Gouvernance et Secrétaire Général, pour piloter la stratégie du programme Éthique & Compliance. En collaboration avec les experts en la matière concernés des directions Affaires juridiques, Ressources humaines, Finance, et Stratégie & Développement durable, et en étroite collaboration avec les fonctions Contrôle interne et Audit, la direction Éthique & Compliance évalue l'efficacité du programme Éthique & Compliance. Cette direction est composée de quatre équipes (l'équipe Compliance du Groupe, l'équipe Santé et sécurité, l'équipe Examen des fraudes et l'équipe Conformité des licences logicielles) et de deux autres collaborateurs dont les rôles ont été créés en 2020 (le Directeur de la Planification de la politique et de la Continuité des activités et le Responsable Compliance RH du Groupe).

2.4.2 Politiques de compliance complétant les Principes de Responsabilité

Pour s'assurer que chacun dispose des outils nécessaires pour suivre le cadre des Principes de Responsabilité, ils sont eux-mêmes complétés par des politiques mondiales et locales qui donnent des réponses spécifiques aux différents piliers, obligations juridiques et pratiques locales. En matière d'éthique et de compliance, Schneider Electric a mis en place plusieurs

politiques : Code de conduite anti-corruption (conforme aux exigences de la loi française Sapin II), politique Cadeaux et invitations, politique Respect du droit de la concurrence, politique Agents commerciaux, politique Anti-harcèlement, politique Droits humains et politique Contrôle des exportations.

Le respect des politiques est assuré au moyen de programmes de formation mis en place à l'échelle mondiale et locale.

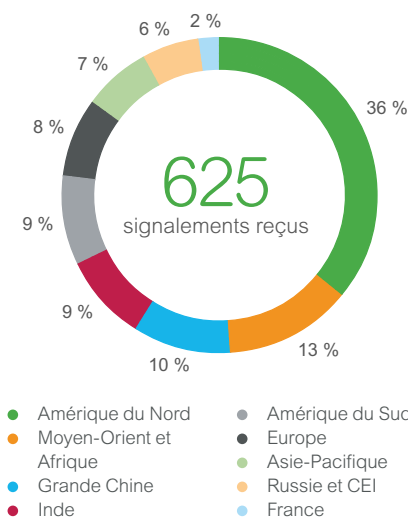
2.4.3 Un système d'alerte pour couvrir l'ensemble des parties prenantes

2.4.3.1 Le système d'alerte professionnel pour les collaborateurs

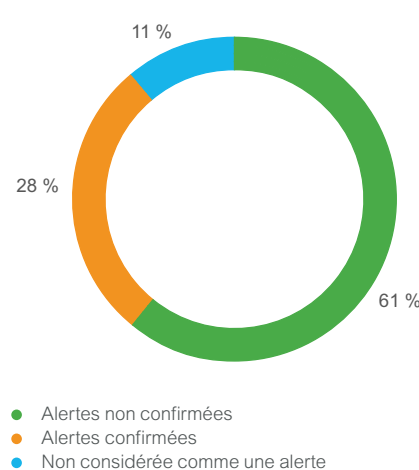
Pilier du programme Éthique & Compliance de Schneider, la mise en place d'une forte culture « de l'expression » est incarnée par des mécanismes de signalement tels que le signalement au responsable, au partenaire économique des RH, aux délégués Éthique ou au Responsable Compliance, sans peur de représailles. Par ailleurs, les collaborateurs ont directement accès au système d'alerte via le portail Red Line, qui apporte un soutien aux personnes qui sont victimes et/ou témoins d'une violation potentielle des Principes de Responsabilité. La Red Line est disponible en ligne partout et à tout moment, et protège l'anonymat du lanceur d'alerte (sauf législation contraire). Depuis décembre 2019, les collaborateurs peuvent mieux signaler leurs inquiétudes, en sélectionnant un type de problème et en vérifiant sa définition. En conformité avec les législations locales, ce système hébergé par une société tierce et impartiale propose des catégories d'alertes, un questionnaire, ainsi qu'un protocole d'échange d'informations entre le lanceur d'alerte et la personne chargée de l'enquête interne.

Chaque problème signalé via le système de lancement d'alerte est analysé par le GOCC et par le Responsable Compliance régional concerné, et, le cas échéant, donne lieu à une enquête. En fonction des conclusions de l'enquête, la direction ou le Comité de discipline du Groupe pour les alertes les plus sensibles prend les mesures appropriées pour sanctionner la ou les parties impliquées et remédier aux conséquences de la faute (par exemple, lancer un audit spécifique, examiner un processus, réaliser une formation, etc.). Chaque année, un rapport détaillé sur l'efficacité du système est présenté au Comité d'Audit et des risques, qui examine l'efficacité du système d'alerte.

Nombre de signalements reçus au sein du système d'alerte par région

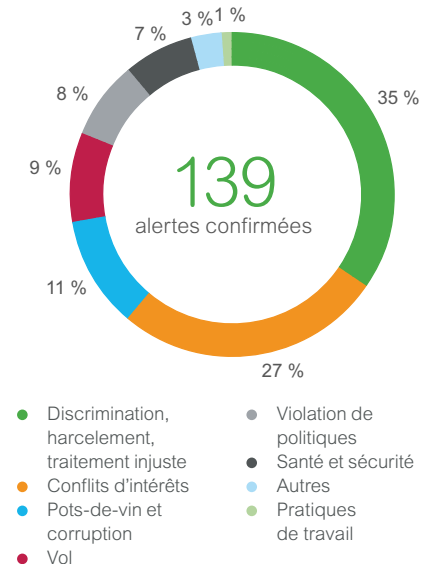


Conclusion des signalements reçus au travers de la Red Line*



* % calculé sans tenir compte des cas encore en cours d'enquête et non encore évalués

Répartition par catégorie des alertes Red Line reçues



Sauf disposition légale contraire, le système peut être utilisé pour signaler toute préoccupation dans tous les pays dans lesquels le Groupe opère, notamment en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de sécurité, de concurrence déloyale, de corruption, de conflits d'intérêts, de manipulation comptable, de vol et de fraude. 625 signalements ont été reçus via le système de lancement d'alerte en 2020, soit par le biais des mécanismes internes de reporting, soit par le biais de la Red Line.

Après une première analyse, 512 signalements ont été considérés comme des alertes valables. Après enquête, les alertes confirmées au cours de l'année ont donné lieu à 108 actions, y compris des licenciements pour 44 alertes confirmées et des avertissements écrits pour 19 alertes confirmées. S'agissant des signalements liés aux ressources humaines, même si l'enquête ne permet pas de qualifier la situation, des mesures peuvent être prises, telles que l'obligation d'accompagnement et/ou de formation ou l'amélioration des processus internes.

2.4.3.2 Le système d'alerte professionnel pour les parties prenantes externes

Schneider Electric accorde la priorité à l'écoute des parties prenantes externes pour garantir une conformité totale aux Principes de Responsabilité. La Green Line, lancée en 2018, est un système d'alerte professionnel disponible en ligne, dont l'interface se veut simple et intuitive. Ce système s'adresse à toutes les parties prenantes externes, fournisseurs, sous-traitants, clients et agents commerciaux de Schneider Electric, susceptibles de vivre ou d'avoir été témoins d'une situation contraire à l'éthique impliquant ou affectant Schneider Electric.

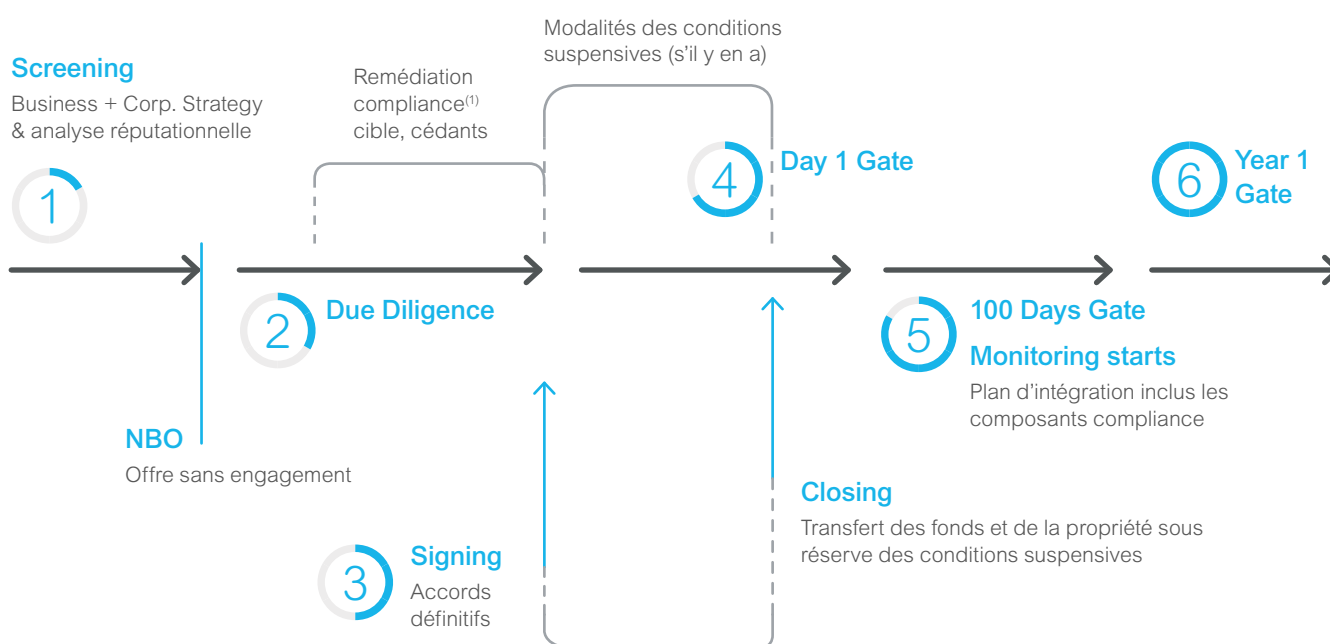
Le traitement des alertes suit la même procédure que les alertes reçues par le biais du système d'alerte interne et est assorti des mêmes protections en matière de confidentialité. 76 alertes ont été reçues via la Green Line en 2020, ces signalements ont fait l'objet d'une enquête selon le même processus que celui décrit ci-dessus, ayant abouti aux actions décrites.

2.4.4 Gestion des relations avec des tiers

Les programmes de gestion des relations avec les tiers sont complexes, chacun d'entre eux présentant plusieurs risques et il convient de consulter différentes fonctions de surveillance pour les évaluations individuelles des risques. Bien que le Groupe puisse avoir recours à des agents commerciaux à de nombreuses fins légitimes, par exemple pour accomplir des tâches que Schneider Electric ne peut pas accomplir aussi efficacement, l'expérience a montré que leur utilisation peut être très risquée en termes d'exposition à la corruption. Par conséquent, une Politique en matière d'agents commerciaux est nécessaire pour déterminer quels sont les seuls objectifs commerciaux légitimes. Les agents commerciaux sont tous les tiers engagés, en totalité ou en partie, pour assister Schneider Electric, directement ou indirectement, dans ses activités, y compris pour obtenir un bon de commande, un contrat, des permis, des autorisations ou tout autre avantage commercial pour Schneider Electric. Ils sont soumis à un processus de diligence raisonnable et d'approbation, qui a été centralisé dans la Politique en matière d'agents commerciaux en 2019 et digitalisé en juillet 2020. Dans le cadre de ce processus, plusieurs documents et informations sont recueillis et envoyés à l'équipe Compliance du Groupe, qui réalise un examen de diligence raisonnable et gère le processus d'approbation en analysant les risques de corruption, de sanctions et de pratiques contraires à l'éthique. Au premier niveau de contrôle, l'agent commercial peut être approuvé en fonction du niveau de risque identifié, ou bien des vérifications supplémentaires peuvent être effectuées si nécessaire. L'équipe Compliance du Groupe peut demander la validation des paiements à un agent commercial sur la base de cette évaluation.

Notre chaîne d'approvisionnement repose sur notre solide réseau de fournisseurs et nous leur appliquons le même niveau de contrôle éthique qu'à nous-mêmes. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à 2.9 "Relations avec les sous-traitants et les fournisseurs".

Six étapes pour garantir la création de valeur à long terme dans les acquisitions



La chronologie dépend des conditions suspensives

(1) Rémédiation compliance est un processus continu qui se prolonge au-delà de la date de clôture

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

Les opérations de fusion et acquisition représentent des risques spécifiques liés à l'éthique et la conformité, en particulier en matière de corruption et de contrôle des exportations. Avec le soutien du Comité Éthique & Compliance du Groupe, un processus spécifique a été mis en place en février 2020 afin de garantir la conformité totale des opérations de fusion et acquisition avec les réglementations anti-corruption et de contrôle des exportations. Ce processus a été élaboré par le Directeur Compliance du Groupe, le Directeur Mondial du Contrôle des Exportations et l'équipe Fusions et acquisitions, garantissant une méthodologie adaptée aux processus et méthodes de travail en matière de fusions et acquisitions tel que décrit dans le graphique page 105.

2.4.5 Suivi et contrôle réguliers du programme Éthique & Compliance

Le programme Éthique & Compliance fait partie intégrante des contrôles internes clés du Groupe. En particulier, il existe deux catégories de contrôles spécifiques que les contrôleurs internes surveillent dans les filiales, lorsqu'ils évaluent le degré de maturité et d'efficacité du programme : les Principes de Responsabilité et le système d'alerte d'une part, et la politique en matière d'agents commerciaux d'autre part. Lorsque l'évaluation indique des points de faiblesse, des plans d'actions sont mis en place et suivis par les contrôleurs internes.

Par ailleurs, le programme d'audit interne du Groupe comprend des missions d'audit spécifiques relatives au programme Éthique & Compliance, ainsi qu'à des activités ou des filiales pour lesquelles une évaluation de la maturité et de l'efficacité du programme va être revue. Plusieurs audits internes ont été réalisés en 2020, qui ont donné lieu à des recommandations visant l'amélioration du programme Éthique & Compliance.

Le Comité d'audit et des risques du Conseil examine les audits internes et les recommandations associées dans le cadre de son examen annuel du programme Éthique & Compliance.

2.4.6 Référentiels externes

Schneider Electric sait qu'il ne peut pas lutter seul contre la corruption, et participe donc aux initiatives de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) et organisations professionnelles, comme *Transparency International France*, une

ONG de premier plan qui vise à mettre fin à la corruption et à promouvoir la transparence, la responsabilité et l'intégrité dans tous les secteurs. Schneider est également membre du Cercle d'Éthique des Affaires, une organisation professionnelle qui facilite la coopération entre les chefs d'entreprise dans toute la France en vue de partager les bonnes pratiques. Du point de vue de la gouvernance d'entreprise, Schneider Electric a pris part au « Haut comité de gouvernance d'entreprise » (HCGE) du MEDEF.

Dans la poursuite de son objectif d'innovation en matière d'éthique et de conformité appliquées à ses activités, Schneider Electric est devenu en 2020 le huitième sponsor du Master de droit et d'éthique des affaires de l'Université CY Cergy Paris et bénéficiera des travaux de la Chaire du Master, dirigée par des experts en France et aux États-Unis, ainsi que de l'écoute des étudiants et de l'analyse de leur travail.

2.4.7 Formation et sensibilisation

Des sessions de sensibilisation locales sur les Principes de Responsabilité et sur nos politiques spécifiques sont animées par les équipes Compliance et Affaires juridiques et les délégués Éthique : ces sessions de sensibilisation présentent un aperçu général du programme Éthique & Compliance ou d'une politique spécifique, telle que la politique Anti-harcèlement, la politique Concurrence, la politique Cadeaux et invitations. En 2020, au moins 237 sessions ont été organisées à l'échelle locale en présentiel ou à distance.

Outre la formation de nos collaborateurs, depuis le début de l'année, dans le cadre du processus d'intégration des entreprises acquises, une formation spécifique est dispensée à l'équipe de direction de l'entreprise acquise sur le programme Éthique & Compliance. Cette formation met l'accent sur ce qui est attendu de la direction en termes d'adoption du programme et de déploiement actif de formations obligatoires que les collaborateurs doivent suivre sur les Principes de Responsabilité et de lutte contre la corruption.

En novembre 2020, Schneider Electric a organisé sa première campagne mondiale « Journée de l'éthique et de la conformité » afin de promouvoir les valeurs de l'entreprise en matière d'éthique des affaires et mettre l'accent sur la nécessité d'un environnement de travail favorisant une culture de l'expression.



2.5 Accent sur la lutte anti-corruption

2.5.1 Risques et opportunités

Schneider Electric est en interaction constante avec l'ensemble de ses parties prenantes partout dans le monde : ses frontières s'élargissent, son environnement évolue de plus en plus vite, ses activités se globalisent et ses responsabilités s'accroissent. Les enjeux pour l'entreprise sont nombreux :

- Être et rester à la hauteur de la confiance que ses parties prenantes lui accordent ;
- Répondre à la pression croissante des autorités publiques de mener une conduite éthique des affaires et de mettre en place des programmes d'éthique et de conformité efficaces, notamment en matière de lutte contre la corruption ;
- Attirer et retenir des talents, notamment parmi les jeunes générations, pour lesquelles le respect de l'éthique au travail est un facteur-clé d'engagement.

Le service d'audit interne de Schneider élabore chaque année une cartographie des risques au niveau du Groupe qui fait l'objet d'une présentation au Comité Exécutif permettant d'identifier l'ensemble des risques auxquels l'entreprise est confrontée, notamment en matière d'éthique et de conformité.

Par ailleurs, afin de respecter les obligations légales prévues par la loi française du 9 décembre 2016 dite loi Sapin II, le Groupe a lancé une campagne de cartographie des risques axée sur les risques de corruption, qui a été exécutée en 2018 au niveau mondial et en 2019 au niveau des différentes régions. En 2020, des plans d'actions ont été mis en œuvre conformément aux risques identifiés. En 2021, une nouvelle évaluation des risques en matière d'éthique et de conformité sera lancée dans le contexte du nouveau cadre de gestion des risques d'entreprise du Groupe.

2.5.2 Politique de Groupe

Comme indiqué dans les Principes de Responsabilité et notre Code de conduite anti-corruption, Schneider Electric s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables, telles que la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (*Foreign Corrupt Practices Act*), la loi britannique contre la corruption (*UK Bribery Act*) et la loi française Sapin II.

Schneider Electric applique une politique de « tolérance zéro » vis-à-vis de la corruption et d'autres pratiques commerciales contraires à l'éthique et considère que « faire les choses correctement » est un facteur-clé de création de valeur pour toutes ses parties prenantes. Nous comptons sur nos collaborateurs et les tiers pour promouvoir l'intégrité de l'entreprise. Pour cela, nous devons leur fournir les outils nécessaires pour les encourager à agir correctement.

Afin de satisfaire aux exigences de la loi française Sapin II, le Groupe a rédigé un Code de conduite anti-corruption. Ce Code a été revu en novembre 2019 pour prendre en compte les résultats de la cartographie des risques de corruption, les incorporer aux principes de l'ancienne politique anti-corruption et fournir aux collaborateurs des exemples concrets de situations auxquelles ils peuvent être confrontés. Le Code de conduite anti-corruption sert de manuel que chacun peut consulter en cas de doute sur les pratiques commerciales appropriées. Il n'a pas vocation à aborder tous les problèmes que l'on peut rencontrer, mais il présente des exemples appropriés de risques de corruption et donne des conseils pour résoudre de nombreux dilemmes éthiques.

La sensibilisation à la lutte contre la corruption est l'une des composantes du programme conformité. Nous voulons nous assurer que les directeurs pays, les managers, les collaborateurs et les tiers connaissent notre Code de conduite anti-corruption.

Outre les réglementations internationales et locales, tous les collaborateurs de Schneider Electric sont tenus de respecter les valeurs d'intégrité et de transparence du Groupe. Les managers doivent mettre leurs paroles en action en respectant les règles, en diffusant le bon message au sein de leurs équipes et en accompagnant le signalement des erreurs de conduite.

Le programme de Compliance anti-corruption s'inscrit dans le Programme Éthique & Compliance.

La politique Cadeaux et Invitations donne des conseils aux collaborateurs de Schneider concernant les cadeaux et les invitations qu'ils peuvent proposer ou recevoir.

Une nouvelle version de la politique relative aux agents commerciaux a été publiée en août 2019. Elle satisfait aux dernières exigences juridiques et lignes directrices des autorités publiques, notamment en ce qui concerne l'approche de la diligence raisonnable fondée sur le risque. Elle applique les recommandations internes résultant des divers audits réalisés par le Groupe en 2018 au sujet de l'applicabilité de cette politique.

2.5.3 Prévention des risques liés à la corruption

2.5.3.1 Formations anti-corruption

Chez Schneider Electric, nous accordons une grande importance à la formation, car c'est le meilleur moyen de prévenir les risques et les malentendus sur les sujets éthiques. Elle nous permet de sensibiliser nos collaborateurs et les tiers, de les accompagner et de promouvoir la responsabilité.

À ce titre, un nouveau programme d'apprentissage en ligne spécifique à l'anti-corruption a été développé en 2018. En 2019 et 2020, l'apprentissage en ligne a été mis à jour à travers une approche de pensée créatrice (« design thinking »), visant d'abord à écouter les besoins et les attentes des apprenants, puis à identifier les collaborateurs ciblés comme étant « à risque » du fait de leurs codes d'emploi. Un programme d'apprentissages a ainsi été développé, avec trois modules : un module général sur le message de tolérance zéro en matière de corruption et une explication du cadre juridique et des risques, ainsi que deux modules spécifiques fournissant des exemples concrets, des conseils et des explications sur les processus internes. Les modules étaient accompagnés de vidéos des hauts dirigeants, « donnant le ton au sommet » sur cette question cruciale.

SSI#18 : 100 % des collaborateurs des ventes, achats et finances formés chaque année sur le sujet de la lutte contre la corruption

En 2018, un programme d'e-learning portant sur la lutte contre la corruption a été lancé. Initialement, cette formation n'était obligatoire que pour les équipes Finance, Ventes et Achats. Elle a été étendue à 201 codes d'emploi identifiés comme étant « à risque », ce qui représente environ 38 000 collaborateurs en 2020, contre 23 000 collaborateurs concernés en 2018. Fin 2020, 94 % des collaborateurs exposés à un risque de corruption avaient achevé cette formation.

% de collaborateurs ciblés ayant suivi la formation en 2020

94 %

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

De plus, dans les zones géographiques les plus « à risque » en matière d'éthique et de conformité (Brésil, Inde), des formations en présentiel ont été organisées ou dans des zones où un risque spécifique est plus élevé, notamment en matière de contrôle des exportations.

La priorité accordée à l'éthique et la conformité s'est accentuée cette année en raison de la pandémie de COVID-19 : des actions ont été mises en place, telles que des lignes directrices mondiales à l'intention de tous les présidents de pays sur les « considérations d'éthique et de conformité dans la gestion de la COVID-19 », des discussions en direct sur la gestion des risques au niveau global axées sur la conformité générale, la conformité RH et le contrôle des exportations, et, enfin, des réunions hebdomadaires avec des experts en la matière pour identifier et gérer les principaux risques liés à la COVID-19. Cette étroite collaboration a accéléré les synergies entre les directions Éthique & Compliance et Affaires juridiques, ce qui a abouti au lancement de plusieurs projets transverses au second semestre 2020.

2.5.4 Accent sur le lobbying, l'activité politique et les dons responsables

Dans ses Principes de Responsabilité, sous « Entreprise Citoyenne Responsable », Schneider Electric prend clairement position en faveur d'un lobbying, d'une action politique et de dons responsables. En tant qu'entreprise, Schneider a un rôle à jouer dans le débat public autour des principaux enjeux préoccupant la communauté mondiale. Il est nécessaire que le Groupe affiche clairement ses positions, participe à des discussions d'ordre technique et soutienne l'élaboration de politiques publiques responsables. Cependant, Schneider Electric est convaincu que cette représentation des intérêts doit être effectuée de manière transparente et équitable, afin de permettre à ses tiers et parties prenantes de comprendre ses activités, ses positions et ses déclarations. En particulier, Schneider Electric ne se livre à aucune activité ou représentation politique et n'effectue pas de paiements à des partis politiques pour renforcer sa représentation publique. En 2020, Schneider Electric n'a soutenu aucune campagne politique locale, régionale ou nationale.

Aux États-Unis, les entreprises ne peuvent financer un parti politique que par l'intermédiaire d'un comité d'action politique (PAC) ou d'un super comité d'action politique formé conformément à la loi. Schneider Electric n'est pas lié aux activités d'un quelconque super PAC et ne dispose pas d'un PAC aux États-Unis ; le Groupe ne peut donc faire aucune contribution politique dans ce pays.

Les dons et les activités de lobbying sont des risques traités spécifiquement dans le Code de conduite anti-corrruption.

Schneider Electric présente des informations sur ses activités de lobbying à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, au Registre européen de transparence et au US *Lobbying Disclosure Act Registration*.

De 2017 à 2019, le Groupe a principalement déclaré des frais d'adhésion versés à des associations, des coalitions d'entreprises et des groupes de réflexion mais la plupart de ces organisations ne se concentrent pas sur des campagnes politiques ou des activités législatives, mais plutôt sur des activités de normalisation et sur le développement de bonnes pratiques industrielles. Reste que, comme une petite partie de leurs activités peut être considérée comme étant liée à l'élaboration de politiques, nous avons décidé de les inclure dans notre déclaration. Les zones géographiques suivantes sont concernées : Europe, États-Unis, Chine et Russie, qui sont les pays et régions dans lesquels le Groupe est le plus actif en matière de politiques et de législation.

Le total des contributions à ces groupes s'élevait au niveau global à environ 3,2 millions d'euros en 2017, 2,6 millions d'euros en 2018 et 5,2 millions en 2019. Les données pour 2020 n'étaient pas encore disponibles à la date de la publication du rapport, car le reporting sur ces sujets s'achève généralement au milieu ou à la fin de l'année suivante.

Les contributions et les dépenses les plus importantes concernent deux domaines d'engagement.

- Le premier est « une énergie durable pour tous » : Schneider Electric est convaincu que la gestion de l'énergie et l'efficacité énergétique sont essentielles pour progresser vers un nouveau paysage énergétique et soutient donc un cadre politique qui libère les possibilités commerciales et climatiques liées aux nouvelles énergies. Les contributions et les dépenses liées à ce domaine se sont élevées à 0,52 million d'euros en 2019 (0,37 million d'euros en 2018) au niveau global ;
- Le deuxième domaine d'engagement est « le soutien à l'économie digitale » : Le Groupe est favorable à l'émergence d'une économie digitale pour créer de nouvelles possibilités pour les entreprises et les personnes et soutient donc un cadre politique qui facilite la transformation digitale à travers le monde. Les contributions et les dépenses liées à ce domaine se sont élevées à 0,27 million d'euros en 2019 (0,23 million d'euros en 2018) au niveau global.



2.6 Respect des réglementations fiscales

Le Groupe Schneider Electric s'engage à respecter les réglementations fiscales internationales et locales en vigueur dans chacun des pays dans lesquels il opère et à fournir aux autorités fiscales toutes les informations nécessaires à la réalisation de leur mission. La politique fiscale du Groupe peut être consultée sur son [site internet](#).

2.7 Fiabilité et sécurité numériques

2.7.1 Contexte et enjeux de la cybersécurité

La digitalisation évolue et entraîne une transformation rapide de l'environnement de Schneider Electric. Ce nouvel environnement génère de nombreuses opportunités et de nombreux risques. Les entreprises sont de plus en plus vulnérables face aux risques suivants :

- risque de baisse du chiffre d'affaires et d'atteinte à la réputation dues à la violation des données ;
- risques liés aux systèmes du fait d'un accès et d'un contrôle non autorisé d'un système ;
- vulnérabilités des systèmes inhérentes au stockage des données et à l'informatique en cloud ;
- risques de dommages physiques infligés aux machines et aux usines au cours d'attaques malveillantes.

Ces risques sont inhérents à toute entreprise opérant dans le monde digital, mais dans le cas d'infrastructures industrielles telles que celles des clients de Schneider Electric, les dommages physiques et financiers peuvent être particulièrement graves et, dans certains cas, avoir des impacts sur la sécurité.

2.7.2 Renforcer la position de cybersécurité du Groupe et celle de son écosystème de partenaires et de clients

Schneider Electric met en œuvre plusieurs mesures pour renforcer sa cybersécurité et celle de son écosystème de partenaires et de clients :

- Maintien d'un registre de risques commerciaux liés à la cybersécurité pour identifier les éventuelles vulnérabilités et les potentiels vecteurs d'attaques et mettre en place des mesures correctives ;
- Identification et hiérarchisation des actifs de grande valeur pour les opérations de l'entreprise ;
- Mise en œuvre de capacités cybernétiques et de verrous digitaux autour des collaborateurs, des processus et des technologies ;
- Déploiement de programmes de sensibilisation et de formation sur la cybersécurité et sur le Règlement général sur la protection des données (RGPD) ;
- Suivi, détection, gestion et analyse des événements liés à la cybersécurité, en particulier de ceux impliquant des partenaires ou des clients ;
- Réalisation de vérifications objectives à l'aide d'indicateurs, d'examen internes et externes, d'exercices de gestion de crise cybernétique et d'évaluations des vulnérabilités ;
- Établissement de partenariats avec des entreprises leaders dans le domaine de la cybersécurité.

2.7.3 Proposer la cybersécurité dès la conception

- Cadre de cybersécurité et autres normes reconnues (ISA/IEC 62443 et ISO 27000) ;
- Plateforme compatible avec la plateforme IOT EcoStruxure de Schneider Electric, qui fournit à nos clients des solutions et des services de cybersécurité de bout-en-bout qui permettent de protéger un vaste écosystème digital.

2.7.4 Protection des données personnelles

Schneider Electric considère que le déploiement mondial d'une stratégie digitale doit impérativement concilier les objectifs économiques et le respect des droits fondamentaux des personnes, dont le droit à la protection des données personnelles et de la vie privée.

Schneider Electric met en place une organisation, des flux de travail, des politiques, des procédures et des contrôles satisfaisant les obligations découlant du RGPD et des réglementations relatives à la protection et à la confidentialité des données, notamment :

- politique de confidentialité des données internes et règles d'entreprise contraignantes (*Binding corporate rules* – BCR) ;
- campagnes de formation et de sensibilisation ;
- registres de traitement ;
- politique de confidentialité en ligne et avis de confidentialité ;
- processus d'évaluation de la confidentialité des actifs digitaux ;
- gestion des violations de données et processus de notification ;
- évaluation de la maturité et contrôles d'audit.

Schneider Electric a mis en place un écosystème de gouvernance comprenant un Responsable de la protection des données (*Data protection officer* – DPO) du Groupe, un réseau de DPO, une équipe de mise en œuvre, des Champions de la confidentialité et protection des données, et des comités de pilotage.

En 2020, Schneider Electric a automatisé plusieurs processus, notamment les registres de traitement, la gestion des consentements ou l'examen de la confidentialité des actifs digitaux, et a mis en correspondance les processus clés avec les principales attentes de la norme ISO 27701. Il a également déployé une nouvelle liste de contrôle et des lignes directrices sur la Protection de la vie privée dès la conception et élaboré une formation adaptée à différents publics ciblés. Schneider Electric a également mis au point une approche mondiale de la conformité en matière de protection et de confidentialité des données et veille à la conformité en matière de respect de la vie privée dans le cadre de l'épidémie de COVID-19.

2.7.5 Formation et sensibilisation

La formation en ligne sur la cybersécurité est obligatoire pour tous les collaborateurs. Cette formation leur donne tous les outils dont ils ont besoin pour protéger leurs données personnelles. Fin 2020, 99 % des collaborateurs de Schneider Electric avaient suivi cette formation. Certaines catégories de collaborateurs ont reçu une formation obligatoire sur les risques spécifiques liés à leur activité.

Schneider Electric a répondu aux exigences du RGPD et a lancé une formation spécifique pour présenter aux collaborateurs les enjeux majeurs que présente cette réglementation. Cette formation est obligatoire pour les collaborateurs de Schneider Electric en Europe et pour les fonctions clés.

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

2.8 Plan de vigilance

2.8.1 Contexte

Schneider Electric veut être une entreprise exemplaire dans ses interactions avec ses clients, ses partenaires, ses fournisseurs et ses communautés en matière d'éthique, dans le respect et la promotion des droits humains. Le Groupe s'efforce d'avoir un impact positif sur la planète et l'environnement en contribuant à trouver des solutions pour limiter le changement climatique.

Le plan de vigilance de Schneider reflète cette ambition. Il permet également à l'entreprise d'être en conformité avec les dispositions de la loi française de 2017 relative au devoir de vigilance. Ce plan inclut :

- Une analyse spécifique des risques en matière de vigilance : les risques que Schneider Electric génère pour l'écosystème et l'environnement ;
- Une revue des actions clés mises en œuvre pour éliminer ou limiter ces risques ;
- Un système d'alerte ;
- Une structure de gouvernance spécifique au devoir de vigilance de l'entreprise.

Dans son Document de référence, Schneider Electric présente une analyse de la matrice des risques et décrit certaines des mesures prises pour limiter ces risques. Le cas échéant, le lecteur sera renvoyé vers d'autres sections du rapport où il pourra obtenir des informations supplémentaires. Pour des informations plus détaillées et complètes, le plan de vigilance du Groupe est disponible dans son intégralité sous forme de document distinct et peut être téléchargé depuis le [site Internet](#) de Schneider Electric.

2.8.2 Évaluation des principaux risques pour l'environnement de Schneider Electric

2.8.2.1 Méthodologie

Schneider Electric a créé une matrice des risques spécifique pour son plan de vigilance qui est revue chaque année. La méthodologie est cohérente avec les autres évaluations des risques réalisées au niveau du Groupe, mais se concentre spécifiquement sur les risques que Schneider fait peser sur son environnement et son écosystème.

Afin d'améliorer la matrice des risques existante et de couvrir un périmètre plus large, Schneider Electric a travaillé en 2020 avec une société de conseil externe. Ce travail a conduit à des catégories de risque plus détaillées, à une réorganisation des catégories de fournisseurs et à une focalisation sur les communautés locales.

Le périmètre comprend Schneider Electric, ses filiales, ses joint-ventures dont le Groupe possède la majorité des parts, ses fournisseurs et sous-traitants, ainsi que les communautés locales.

2.8.2.2 Catégories de risques

Quatre catégories de risques ont été identifiées : droits humains, environnement, conduite des affaires, sécurité des offres et cybersécurité. Afin de pouvoir réaliser une évaluation détaillée du niveau de risque selon la nature du risque concerné et l'impact qu'il pourrait avoir sur l'écosystème de Schneider, chaque catégorie a été divisée en domaines de risques spécifiques.

Droits humains :

- Environnement de travail décent ;
- Santé et sécurité.

Environnement :

- Pollution et gestion des substances spécifiques ;
- Déchets et économie circulaire ;
- Énergie, CO₂ et GES.

Conduite des affaires :

- Conduite éthique des affaires ;
- Système d'alerte, protection et absence de représailles.

Sécurité de l'offre et cybersécurité :

- Sécurité de l'offre ;
- Cybersécurité et confidentialité des données.

2.8.2.3 Localisation des risques

Le Groupe a étudié quatre domaines dans lesquels les risques peuvent se produire :

- Sites de Schneider Electric : les sites ont été répartis en différents types qui présentent un niveau de risques spécifique. Les voyageurs fréquents (ventes, services sur le terrain, audit, top management) ont fait l'objet d'une évaluation spécifique ;
- Fournisseurs : le niveau de risque dépend du type de processus et de technologies utilisés, c'est pourquoi le Groupe a réalisé son analyse par catégorie de composant. Le niveau de risque présenté résulte d'une moyenne de plusieurs indicateurs. La localisation géographique est prise en compte lors de la sélection des fournisseurs pour le programme d'audit ;
- Sous-traitants : lors de la mise en œuvre d'un projet pour un client, par exemple la construction d'un vaste système électrique sur le site d'un client, Schneider Electric travaille avec des sous-traitants qui amènent leur propre expertise au projet (génie civil, travaux électriques, etc.). Ce projet « hors site » génère un niveau de risque spécifique pour les sous-traitants. Une catégorie distincte « exécution de projet et hors site » pour les sous-traitants a donc été définie pour l'évaluation ;
- Communautés locales : Schneider Electric a identifié deux segments distincts dans lesquels le Groupe a évalué des risques : les communautés situées autour des sites du Groupe et les communautés situées autour des projets clients. Les trois types de risques qui ont été évalués pour les communautés sont ceux liés aux droits de l'homme, à l'environnement et à l'éthique des affaires.

2.8.2.4 Évaluation et échelle des risques

L'évaluation combine la probabilité d'occurrence d'un risque donné avec le degré de gravité des conséquences de ce risque. Cette évaluation est effectuée sans prendre en compte l'impact des mesures d'atténuation des risques. Le niveau de risque peut se trouver sensiblement réduit après l'application de ces mesures. Le niveau de risque est calculé sur l'échelle suivante :

1 – Non existant ; 2 – Faible ; 3 – Moyen ; 4 – Élevé ; 5 – Très élevé

Au cours de cette évaluation des risques 2020, aucun risque de niveau « très élevé » n'a été identifié.

2.8.2.5 Principales conclusions

À l'échelle globale, l'évaluation des risques de 2020 n'a pas donné lieu à une variation significative du niveau de risque par rapport à l'année précédente, renforçant ainsi la pertinence de l'évaluation de l'année dernière. Cependant, il convient de noter certaines variations :

- Sites Schneider Electric : La cybersécurité est confirmée comme une question prioritaire, reflétant l'évolution mondiale des pays et des secteurs. La pandémie de COVID-19 et ses conséquences sociales, commerciales et économiques ont entraîné une pression croissante sur les équipes et les individus qui conduit à la mise en œuvre de mesures spécifiques pour protéger les salariés et les aider à préserver leur bien-être. En ce qui concerne les émissions de CO₂, de GES et de particules, la situation est stable, tandis que l'introduction de notre nouvelle offre sans SF₆ est sur le point d'atténuer le risque actuel de manière significative ;
- Fournisseurs : les niveaux de risque ont tendance à être répartis de manière plus homogène entre les différentes catégories, excepté dans le cas des segments des fournisseurs comme les matières premières, le transport et l'expédition, les matières plastiques ou la fabrication de batteries. Les catégories de fournisseurs ayant été ajustées pour mieux refléter le secteur industriel, la comparaison des risques avec l'année précédente est complexe. Outre cet ajustement des catégories de fournisseurs, aucune augmentation de risque spécifique n'a été identifiée pour les fournisseurs ;

- Sous-traitants : l'évaluation de 2020 a confirmé que les sous-traitants externes hors site nécessitent une attention particulière. Cela est dû à la nature spécifique du travail de chantier (travaux civils, installation, etc.) sur les sites de construction ;
- Communautés : l'évaluation est toujours en cours, il s'agit donc encore de conclusions préliminaires. Dans l'ensemble, il semble que les communautés situées autour des sites de Schneider Electric, du moins pour les plus grands sites, ne sont pas affectées, ou seulement marginalement affectées par

la présence de Schneider Electric. Cela est principalement dû au fait que les sites de Schneider Electric sont situés dans de grandes zones industrielles déjà existantes ou dans des villes. En ce qui concerne les projets clients, l'évaluation montre qu'il peut y avoir un impact sur les communautés. Schneider Electric n'est généralement que l'un des fournisseurs du projet client, et les impacts sont donc très variables et liés au profil industriel du client final. Une évaluation plus détaillée est en cours.

Matrice des risques devoir de vigilance – 2020

La matrice ci-dessous résume l'analyse des risques de Schneider Electric :

		Sites de Schneider Electric						Fournisseurs						Sous-traitants		Communautés			
		Bureaux	Voyageurs, forces de vente	Usines basse tension et électronique	Usines moyenne tension	Centres de projets	Services de terrain	Voyages et hospitalité	Transport et expédition	Matières premières	Transformation et traitement des métaux	Plastiques	Batteries	Autres composants	Sur les sites Schneider Electric	Hors site et exécution des projets	Autour des sites de Schneider Electric	Autour des sites des projets de clients	
Droits humains	Lieu de travail décent	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Santé & Sécurité	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Environnement	Gestion de la pollution et des substances spécifiques			●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●			
	Déchets et circularité		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	Énergie CO ₂ et GES	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●			
Ethique des affaires	Conduite éthique des affaires	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	Système d'alerte, protection et absence de représailles	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Sécurité des offres et cybersécurité	Sécurité des offres			●	●	●	●		●		●	●	●	●		●			
	Cybersécurité et confidentialité des données	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			

Cette analyse n'a pas révélé de changements majeurs ou de lacunes qui n'aient pas été identifiés jusqu'à présent. Les évolutions suivantes sont à mentionner :

- La pandémie COVID-19 a eu plusieurs conséquences sur l'activité de Schneider, tout comme sur d'autres entreprises. Une équipe de gestion de crise a été mise en place au niveau global, avec des connexions avec les équipes locales de gestion de crise. Cela a limité les risques de maladie pour les équipes de Schneider, y compris celles qui travaillent au contact des clients. La mise en place du télétravail a été soutenue par le déploiement d'outils numériques et la mise en place de processus spécifiques à cette nouvelle façon de travailler. Dans l'ensemble, cette démarche a été accueillie positivement par les salariés, cependant, l'immobilisation, la gestion à distance, la complexité du travail à domicile dans un environnement parfois non préparé, ont créé des difficultés pour certains salariés et se traduisent par un risque accru sur le moral, la fatigue, la santé et les risques psychosociaux en général. La pandémie continuera d'avoir des conséquences en 2021, il s'agit par conséquent d'un domaine à surveiller.
- Conduite éthique des affaires : bien qu'aucune tendance officielle n'ait été confirmée, c'est un domaine à surveiller car la situation défavorable des affaires en 2020 pourrait entraîner une pression accrue sur la conduite éthique, tant en interne qu'en externe.
- La cybersécurité et la protection des données restent un point d'attention très important, et Schneider prend le sujet très au sérieux. De nombreuses mesures et formations sont mises en œuvre afin de protéger les employés, les clients et les parties prenantes contre les menaces.
- L'analyse des risques spécifiques menée sur les communautés résidant autour des sites Schneider n'a pas révélé de domaines de préoccupation particuliers. Les plus grands sites industriels et bureaux ont été passés en revue et le niveau de risque a été évalué comme faible ou moyen. Cela s'explique principalement par le fait que les sites Schneider sont situés dans de grandes zones urbaines et ont donc très peu d'impact sur leur environnement proche.

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

2.8.3 Gouvernance

Le plan est régi par le Comité Devoir de vigilance mis en place en 2017. Dans des circonstances normales, le comité de pilotage se réunit deux fois par an. Dans l'ensemble, depuis la création de cette instance, 11 réunions ont été organisées (5 en 2017, 2 en 2018, 2 en 2019 et 2 en 2020). L'objectif du comité est de permettre une discussion sur l'orientation stratégique et la hiérarchisation des initiatives et les ressources allouées à leur mise en œuvre. Le comité examine également les actions en cours et leurs résultats et prend des décisions sur les prochaines étapes à franchir.

Composition du Comité Devoir de Vigilance

Président :

- Directeur général Opérations industrielles (membre du Comité Exécutif)

Direction :

- Directeur Développement durable
- Directeur Sécurité et Environnement
- Directeur des Achats monde
- Directeur Projets clients mondiaux
- Directeur Éthique et Responsabilité
- Directeur Ressources humaines

Experts :

- Gestion de la performance environnementale
- Achats responsables

2.8.4 Mesures d'atténuation

Les mesures présentées ci-dessous sont les principales actions mises en œuvre pour limiter les risques les plus élevés identifiés dans la matrice des risques liés au devoir de vigilance.

2.8.4.1 Sites de Schneider Electric

Principales actions en faveur de l'environnement

Voir la section « L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale », pages 118-143, pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions en faveur de l'environnement sur les sites de Schneider. Elle inclut notamment :

- La certification des sites de Schneider conformément aux normes ISO ;
- Des programmes spécifiques de Schneider pour réduire les émissions de CO₂ ;
- La réduction des émissions de SF₆ ;
- Le programme *Schneider Energy Action* pour l'efficacité énergétique ;
- La réduction des déchets et la promotion de l'économie circulaire.

Principales actions en faveur de la santé, de la sécurité et des droits humains

Voir la section « Droits humains », pages 101-102, et la section « Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs », pages 144-169, pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions en matière de santé, de sécurité et de droits humains sur les sites Schneider Electric. Elle inclut notamment :

- Des actions pour renforcer la sécurité des collaborateurs ;
- Des politiques de promotion des droits humains et de développement des collaborateurs ;
- Un programme de promotion du bien-être.

Principales actions en faveur de l'éthique

Voir la section « Éthique et Compliance », pages 103 à 106 et la section « Accent sur la lutte anti-corruption », pages 107 à 108, pour plus de détails sur le déploiement le déploiement d'actions d'éthique commerciale sur les sites de Schneider Electric. Elle inclut notamment :

- Système d'alerte interne et externe ;
- Gestion des relations avec les tiers ;

- Actions spécifiques de lutte contre la corruption.

Cybersécurité

Voir la section « Fiabilité et sécurité numériques », page 109, pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions en matière de confidentialité des données et de cybersécurité sur les sites de Schneider Electric. Elle inclut notamment :

- Approche de la cybersécurité dès la conception ;
- Protection des données personnelles ;
- Formation et sensibilisation à la cybersécurité.

Nos actions sur les communautés

Voir la section « Schneider Electric, entreprise citoyenne », pages 170 à 184, pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions ayant un impact positif sur les communautés :

- Programme d'Accès à l'énergie ;
- Fondation Schneider Electric ;
- Ancrage territorial et impact sur le développement économique et social local.

2.8.4.2 Plan de vigilance pour les fournisseurs

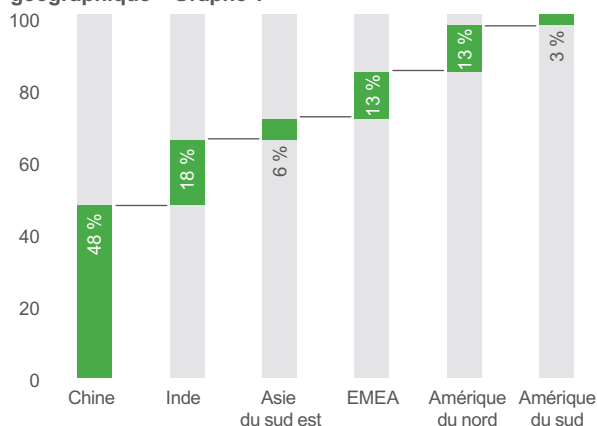
Catégories de risques et programme d'audit des fournisseurs

Schneider Electric réalise une évaluation spécifique de ses fournisseurs. Cette évaluation couvre tous les types de risques identifiés et prend en compte des paramètres spécifiques tels que le type de processus industriel utilisé par les fournisseurs, leur technologie et leur emplacement géographique. Cela permet au Groupe de prendre en considération les risques dus à la situation (sociale, politique, etc.) spécifique d'un pays. Ces paramètres sont compilés dans la base de données indépendante d'un tiers (méthodologie RBA, anciennement EICC, dont Schneider est membre depuis janvier 2018) et évalués tous les ans. L'ensemble du réseau de fournisseurs de « rang 1 » de Schneider (52 000) est évalué en suivant cette méthodologie. Le Groupe a identifié plus de 1 500 fournisseurs "à haut risque" (voir le graph 1) et s'est fixé pour objectif d'en auditer 350 directement ou par l'intermédiaire d'une tierce partie.

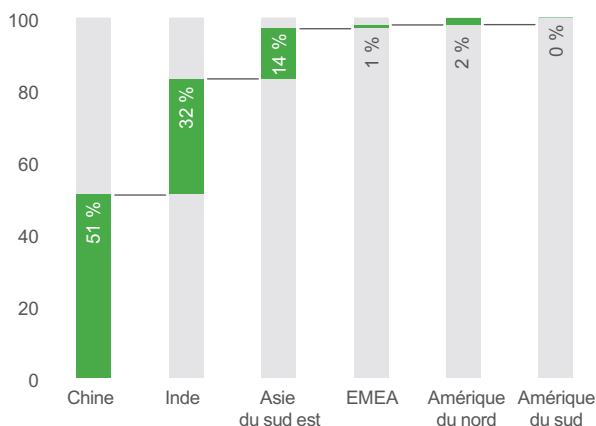


Le programme d'audit a été lancé en 2018. 2020 est la troisième année de mise en œuvre et Schneider Electric a respecté ce calendrier et la planification de 350 audits avant la fin de l'année 2020. Le questionnaire et la méthodologie d'audit de Schneider Electric sont parfaitement conformes au cadre de RBA. Le programme d'audit est par ailleurs intégré au *Schneider Sustainability Impact* (SSI). Il convient de noter que malgré les restrictions de voyage imposées dans différents pays en raison des mesures pour lutter contre la COVID-19, le Groupe a réussi à finir l'intégralité du plan d'audit sur trois ans, avec un total de 374 audits sur site effectués.

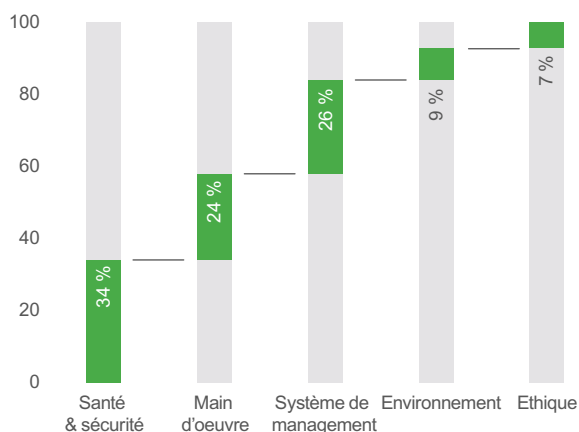
% Fournisseurs risqués identifiés en 2020 par zone géographique – Graphe 1



% Audits complétés en 2020 par zone géographique – Graphe 2



% Cas de non-conformité en 2020 par thème – Graphe 3



- EAJP : Asie du sud est, Japon, Pacifique
- EMEA : Europe, Moyen-Orient, Afrique

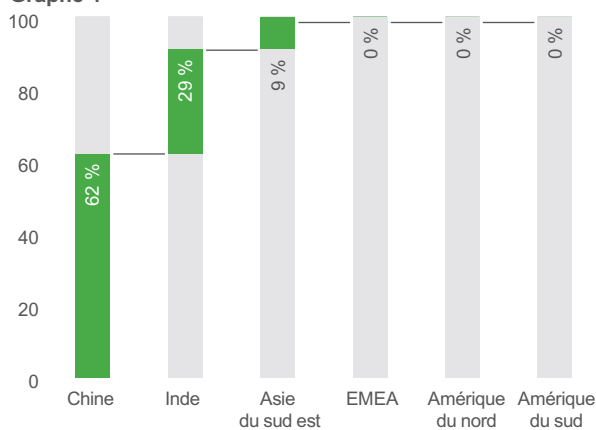
En 2020 seulement, le Groupe a réalisé 95 audits initiaux sur site auprès de fournisseurs (les audits initiaux sont des audits qui sont réalisés pour la première fois auprès de fournisseurs dans le périmètre spécifique du plan de vigilance, voir graphe 2). Ils permettent à Schneider Electric d'identifier les non-conformités et de demander le cas échéant aux fournisseurs de prendre des mesures correctives. Des audits complémentaires auprès de fournisseurs ayant déjà été audités ont également été réalisés pour examiner les mesures correctives mises en œuvre pour remédier aux non-conformités identifiées lors de l'audit initial.

Une grande partie de ces non-conformités en 2020 est liée à la santé et à la sécurité, au système de management ou aux conditions de travail (respectivement 34 %, 26 % and 24 %). Les graphes 3 et 4 donnent les répartitions par type et par géographie.

Les priorités absolues sont les non-conformités les plus graves. Pour chaque cas, une remontée est faite au directeur des achats. Une analyse des 133 non-conformités de « priorité absolue » identifiées en 2020 révèle que les problèmes suivants sont les plus courants :

- Normes de travail (53 % des non-conformités de priorité absolue) : non-respect du temps de travail et des jours de repos (systèmes de mesure du temps souvent insuffisants), problèmes dans l'enregistrement et la rémunération des heures supplémentaires, absence d'officialisation des contrats de travail ;
- Santé et sécurité (34 % des non-conformités de priorité absolue) : procédures d'urgence nécessitant des améliorations, formation et exercices de préparation aux crises insuffisants, alarmes et systèmes de protection incendie insuffisants, manque d'équipement et de formation aux secours ;

% Cas de non-conformité en 2020 par zone géographique – Graphe 4



- Système de management et environnement (13 % des non-conformités de priorité absolue) : manque de conformité administrative, d'outils et de systèmes de gestion, gestion insatisfaisante des déchets et systèmes de prévention de la pollution insuffisants.

Actions de remédiation ou d'atténuation

À la fin de l'année 2020, Schneider Electric a clôturé 94 % des non-conformités (de tous types) identifiées en 2019 et 6 % de celles identifiées en 2020, ce qui représente un taux cumulé de 71 % en 3 ans. L'approche de Schneider Electric consiste à aider le fournisseur à remédier aux problèmes en partageant ses bonnes pratiques et en fournissant des conseils et des formations. Dans les cas où les problèmes ne sont pas résolus et où aucune amélioration n'est constatée (principalement les priorités absolues), la remontée vers le directeur des achats peut mettre fin à la relation avec le fournisseur. En 2020, il a été mis fin à 2 relations avec des fournisseurs (2 en 2019 et 4 en 2018).

Un programme de formation spécifique a été élaboré afin de renforcer la coopération entre les équipes de Schneider et ses fournisseurs sur les sujets liés au devoir de vigilance. Étant principalement destinés à l'équipe des achats, ses modules d'apprentissage visent à améliorer leurs connaissances sur la nature des différents risques afin qu'ils puissent aborder le plus tôt possible ces sujets avec les fournisseurs. Fin 2020, plus de 400 collaborateurs avaient suivi cette formation. Ces formations associent une expérience en présentiel à des e-learning.

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

Pour sensibiliser les fournisseurs et améliorer leur capacité à identifier tôt les risques et à appliquer des solutions d'atténuation de ces risques, Schneider a organisé des ateliers en présentiel dédiés aux sujets liés au devoir de vigilance. Fin 2020, plus de 300 équipes de fournisseurs avaient participé à ces ateliers qui incluent des ateliers en présentiel et des séminaires digitaux.

Autres actions

Schneider Electric a déployé un programme encourageant l'amélioration continue de ses fournisseurs, fondée sur la norme ISO 26000. Schneider Electric s'associe à la société Ecovadis pour réaliser des évaluations ISO 26000.

À ce jour, environ 700 fournisseurs stratégiques représentant plus de 70 % du volume des achats du Groupe ont transmis leurs informations et ont obtenu une note moyenne de 57,4 points sur 100. À titre de référence, la note moyenne des entreprises dans la base de données Ecovadis est de 44 points, et la note de Schneider Electric est de 82 points.

Objectifs 2021-2025

Schneider Electric a défini de nouveaux objectifs pour la période 2021-2025, dans le cadre de la stratégie de développement durable. En développant le plan d'audit précédent de 350 fournisseurs à risque élevé, le Groupe s'est fixé l'objectif de réaliser 1 000 audits sur site des fournisseurs à risque élevé et 3 000 audits d'auto-évaluation des fournisseurs à risque moyen.

2.8.4.3 Sous-traitants pour l'exécution de projets

Environnement d'exécution des projets

L'offre de produits et de solutions de Schneider Electric est généralement combinée à des systèmes : distribution et gestion de l'énergie dans un bâtiment ou automatisation des processus de fabrication dans une usine. Le développement de ces systèmes peut être complexe et implique généralement plusieurs parties différentes avant sa mise en service par les clients finaux. Schneider Electric a donc deux options : vendre des composants par l'intermédiaire de « partenaires de distribution » qui assument la responsabilité de construire et de livrer le système, ou assumer soi-même la responsabilité de la construction et de la livraison du système directement au client final, en mode projet. Cette deuxième option implique de coordonner plusieurs prestataires de projet (fabricants de cellules, intégrateurs de systèmes, entrepreneurs en construction, etc.), généralement sur le site du client final. Ces projets ont tous un point commun : ils se déroulent principalement « hors site » (notamment sur le site existant ou futur du client) et ils impliquent plusieurs parties différentes, mondiales ou locales, apportant chacune leur valeur ajoutée spécifique. Chaque projet est unique de par ses dimensions, sa durée et son emplacement. Par conséquent, les relations avec les sous-traitants sont spécifiques à un contrat et ne sont pas nécessairement récurrentes.

Plan de vigilance spécifique à l'environnement d'exécution des projets

Schneider Electric s'appuie sur un groupe de prestataires de projets (ou « fournisseurs de solutions ») de plus de 8 000 entreprises. Elles ne sont pas nécessairement toutes contactées pendant une année donnée. Dans le cadre de sa cartographie des risques fournisseurs, le Groupe a identifié environ 100 fournisseurs de solutions considérés comme étant « à risque élevé ». Le programme actuel d'audit sur trois ans de Schneider Electric prévoit plus de 60 audits sur site de ces fournisseurs (qui sont inclus dans l'objectif total de 350). Depuis 2018, 53 fournisseurs ont déjà été audités, c'est un peu en dessous de l'ambition en raison du ralentissement de 2020 dû à la situation de COVID-19.

SSI#17 : 350 fournisseurs sous vigilance sur les droits humains et l'environnement ont reçu une évaluation dédiée sur site

L'objectif du programme d'audit sur trois ans a été relevé de 300 à 350 audits spécifiques sur site et Schneider Electric est sur la bonne voie pour remplir son nouvel objectif. Les 95 audits initiaux réalisés en 2019 ont permis de détecter 1 200 non-conformités. Parmi celles-ci, 133 ont été évaluées comme étant une « priorité absolue » et feront l'objet d'une attention particulière pendant les nouveaux audits des fournisseurs concernés. L'objectif de Schneider Electric est de remédier à 100 % à toutes les non-conformités identifiées, quel que soit leur niveau de priorité.

Nombre d'évaluations sur site depuis 2017

374

Principales conclusions et actions

Les non-conformités les plus courantes chez les fournisseurs de solutions « à risque élevé » sont l'insuffisance des mesures de sécurité sur site pour protéger les travailleurs, des conditions de travail devant être améliorées, le manque d'officialisation des contrats de travail et le non-respect des horaires de travail et des jours de congé.

En plus de ces non-conformités, des risques spécifiques liés à la négociation de contrats locaux et aux relations avec les autorités locales peuvent survenir.

Les actions consécutives aux non-conformités sont les mêmes que pour les autres fournisseurs (ré-audits, formations, ateliers) et des mesures spécifiques sont également mises en place pour cet environnement de projet : Schneider Electric met en place des revues régulières des incidents de sécurité sur les sites des clients, impliquant l'équipe de sécurité globale et le management de la gestion de projet. Le Groupe a également renforcé sa formation sur la lutte contre la corruption et les politiques des agents commerciaux pour les employés impliqués dans les négociations commerciales et le suivi du projet avec les entrepreneurs. Enfin, les processus de sélection des entrepreneurs ont été adaptés pour garantir que les questions de vigilance soient prises en compte dès le début du projet.

2.8.5 Système de signalement et lancement d'alertes

Pour permettre de signaler des alertes spécifiques avec un niveau de confidentialité et de résolution élevé, Schneider Electric s'appuie sur un système interne en ligne baptisé Red Line. Un système d'alerte similaire a été mis en place pour les cas externes. Ce système, appelé Green Line, est mis à la disposition de parties prenantes externes telles que les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et les agents commerciaux. Il permet de lancer des alertes sur des sujets comme la corruption, le vol, le trafic d'êtres humains, la santé et la sécurité, la pollution environnementale, etc. La Green Line est gérée d'une manière similaire au système d'alerte interne Red Line.

Pour plus de détails, voir la section « Un système d'alerte pour couvrir l'ensemble des parties prenantes » aux pages 104 à 105.

2.9 Relations avec les sous-traitants et les fournisseurs

2.9.1 Description des risques et opportunités

Schneider Electric s'est engagé dans une démarche ambitieuse visant à intégrer les enjeux du développement durable dans le processus de sélection et de travail avec ses fournisseurs. Cette approche est d'autant plus importante que les volumes d'achats de Schneider Electric représentent plus de 12 milliards d'euros et plus de 52 000 fournisseurs.

Compte tenu de la complexité de sa chaîne d'approvisionnement mondiale, Schneider Electric s'est engagé à réduire les risques dans les domaines de la santé et de la sécurité, des droits humains, de l'éthique, de l'environnement et du développement durable. La gestion proactive des risques fournisseurs en amont, grâce aux programmes et processus de Schneider Electric en matière de vigilance des fournisseurs, de développement durable et d'achats, améliore également la réputation et la valeur actionnariale du Groupe et réduit considérablement les risques législatifs et commerciaux.

En collaborant étroitement avec ses fournisseurs afin de développer leur maturité d'intégration du développement durable, Schneider Electric réduit encore les risques et accroît son avantage concurrentiel moyennant une amélioration permanente de sa chaîne d'approvisionnement mondiale. Parmi les autres possibilités et avantages envisageables, citons la réduction de l'empreinte carbone et la possibilité d'innover conjointement dans des solutions durables aux côtés des principaux fournisseurs et partenaires de Schneider.

La stratégie d'achats durable de Schneider Electric

La stratégie de Schneider combine des actions sur un périmètre large et sur plusieurs niveaux, cherche à engager des fournisseurs stratégiques et impactants, permet l'identification et la prévention des risques de la chaîne d'approvisionnement et favorise l'amélioration continue sur 4 piliers principaux.

		Exigences minimales pour tous les fournisseurs		Amélioration continue pour les fournisseurs impactants		Conformité pour les fournisseurs ciblés	
		Approbation*	Évaluation de la performance	ISO 26000 pour les fournisseurs stratégiques	Programmes spécifiques et partenariats	Audits de vigilance fournisseurs à risque	Conformité Environnement & Droits humains
Net zero émissions carbone	Alignement des engagements sur le climat	✓	✓	✓	Programme de réduction CO ₂		
Travail décent & droits humains	Un travail décent pour un lieu de travail sûr et inclusif	✓	✓	✓	Programme Travail décent	✓	Minerais de conflit
Chaîne de valeur circulaire d'approvisionnement circulaire	Matériaux d'origine durable ou recyclés	✓	✓	✓	Solutions durables pour les emballages, les plastiques et les métaux	✓	Déclarations de matériaux Green Premium
Respect de l'environnement	Respecter les normes pour préserver la biodiversité & la santé	✓	✓	✓		✓	

* Conditions générales Code de conduite / Pacte mondial

■ Programmes □ Programmes suivis au sein du *Schneider Sustainability Impact*

2.9.2 Comment identifier et gérer le risque

Schneider Electric dispose d'un système de gestion des risques permettant d'identifier et de gérer les fournisseurs critiques, et utilise un outil, *Supplier Risk Management* (SRIM) pour limiter les risques et assurer le suivi des cas signalés.

Le Groupe réalise également des évaluations du risque en développement durable avec ses propres spécialistes des achats, soutenus par ses processus de *Schneider Supplier Quality Management* (SSQM) et les évaluations ISO 26000 pour les fournisseurs stratégiques.

En outre, Schneider Electric renforce son évaluation des risques en développement durable par géographie et type d'activité dans le cadre de son plan de vigilance.

Schneider a aussi lancé son système d'alerte professionnel destiné aux parties prenantes externes (Green line).

2.9.3 Politique du Groupe

Depuis 2004, le Groupe encourage ses fournisseurs afin qu'ils s'engagent eux-mêmes dans une démarche durable. À partir de 2012, Schneider Electric a souhaité se placer dans une démarche d'amélioration continue plus suivie avec ses fournisseurs en les encourageant à progresser selon les lignes directrices de la norme internationale ISO 26000.

Cette démarche est renforcée par les Conditions générales d'Achats auxquelles tout fournisseur doit se conformer : chaque fournisseur s'engage à respecter les principes et lignes directrices de la norme ISO 26000, les règles définies dans la norme ISO 14001, et est informé que la performance énergétique de son offre a été prise en compte dans le cadre des critères de sélection.

2. Une croissance verte et responsable, moteur de la performance économique

Les fournisseurs s'engagent également à respecter toutes les législations et réglementations nationales en vigueur, le règlement REACH et les directives RoHS et, plus généralement, les lois et règlements relatifs à l'interdiction ou à la restriction de l'utilisation de certains produits ou substances. Enfin, les fournisseurs sont tenus de déclarer la présence et le pays d'origine de tous les « minerais qui alimentent des conflits » présents dans les produits fournis conformément à la loi américaine Dodd-Frank de 2010, dite loi sur les minerais de conflit. Dans ce cadre, Schneider vise une chaîne d'approvisionnement « conflict-free ».

Schneider Electric publie une charte dédiée à ses fournisseurs, appelée *Supplier Guide Book*, initialement lancée en 2016. La première partie de ce guide expose ses attentes vis-à-vis des fournisseurs en matière de développement durable dans les cinq domaines suivants : environnement, pratiques commerciales justes et équitables, achats durables, conditions de travail et droits humains. En 2018, le Groupe a adopté le Code de conduite RBA pour ses fournisseurs (*Responsible Business Alliance*).

2.9.4 Diligence raisonnable et résultats

2.9.4.1 Intégration de la démarche achats durables dans la sélection de nouveaux fournisseurs

Schneider Electric utilise un processus de qualification baptisé *Supplier Approval module* (SAM) pour sélectionner ses nouveaux fournisseurs et ses fournisseurs historiques. Il s'appuie sur un questionnaire d'auto-évaluation combiné à des audits sur site réalisés par des commissaires aux comptes certifiés de Schneider Electric.

Ce questionnaire comprend deux sections spécifiques sur le développement durable. S'agissant des sujets les plus pertinents identifiés pour les activités de Schneider, les critères d'évaluation suivants ont été sélectionnés :

- Ressources humaines et responsabilité sociale : formation, droits de l'homme et ISO 26000, santé et sécurité ;
- Environnement : ISO 14001 et économies d'énergie, éco-conception, REACH et RoHS, minerais qui alimentent des conflits.

Le *Schneider Supplier Quality Management* (SSQM) comprend plusieurs modules d'évaluation des fournisseurs. Dans le dernier module, les critères liés au développement durable comptent pour près de 30 % de l'évaluation du fournisseur. En outre, tous ces critères requièrent des niveaux minimums, au-dessous desquels un fournisseur ne peut pas être sélectionné pour débiter ou développer une activité avec Schneider Electric.

Schneider a pris 440 décisions SAM en 2020. En 2014, le Groupe a lancé un programme d'e-learning qui reprend les attentes sur ces domaines et définit les documents et preuves à obtenir des fournisseurs audités. En 2017, Schneider a numérisé son outil SAM, le rendant plus efficace et cohérent dans l'ensemble de l'organisation.

Grâce à cette capacité, tous les nouveaux fournisseurs évalués ont leur plan d'action enregistré dans une base de données centrale, ouverte à tous et disponible en temps réel, ce qui rend les interactions avec les fournisseurs plus fluides. Ces plans d'action sont suivis par les responsables fournisseurs de Schneider Electric sur une base mensuelle ou pluriannuelle, selon la gravité du plan d'action et la classification du fournisseur.

2.9.4.2 Promotion d'une démarche d'amélioration continue basée sur la norme ISO 26000 fournisseurs stratégiques

Le développement durable est l'un des sept indicateurs de mesure de la performance des fournisseurs, permettant aux plus performants de devenir des fournisseurs « stratégiques ». La performance issue de l'évaluation Ecovadis est un des points clés du pilier développement durable.

Le Groupe s'est fixé comme objectif d'avoir tous ses fournisseurs stratégiques engagés dans une démarche d'amélioration continue sur ce pilier. Fin 2020, les fournisseurs stratégiques représentaient plus de 62 % des volumes d'achat de Schneider Electric. Les fournisseurs stratégiques qui ont été évalués par un organisme indépendant représentent plus de 70 % du volume d'achats correspondant.

En 2018, le Groupe s'est fixé l'objectif ambitieux d'augmenter de 5 points sur 100 le score moyen de l'évaluation ISO 26000 pour ses fournisseurs stratégiques sur la période 2018-2020 dans le cadre du SSI. En 2019, l'objectif a été relevé pour être fixé à une augmentation de 5,5 points. Le SSI est intégré dans la rémunération variable du personnel de la fonction Achats. Les notations Ecovadis 26000 des fournisseurs stratégiques de Schneider Electric demeurent l'un des aspects clés de la stratégie de développement durable axée sur la chaîne d'approvisionnement et les achats du Groupe.

Les éléments d'évaluation font à présent partie intégrante des business reviews programmés entre les acheteurs et les fournisseurs, sur une base trimestrielle à annuelle en fonction des fournisseurs. Ce suivi suppose une amélioration de la part du fournisseur.

Outre les évaluations externes, Schneider Electric a globalement défini des situations « hors limites » que sont : les risques sur la sécurité des collaborateurs, la pollution environnementale, le travail des enfants.

Ces situations ont été identifiées comme des enjeux importants dans la chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric et des cas inacceptables pour un fournisseur du Groupe. Lors de ses visites sur le site d'un fournisseur, chaque acheteur doit être attentif afin de déceler tous les points qui posent problème en lien avec les thèmes du développement durable. Les cas de figure « hors limites » doivent être traités sans délai ou faire l'objet d'une remontée d'information selon la procédure spécifique définie.

SSI#16 : 5,5 pts/100 d'augmentation du score moyen de l'évaluation ISO 26000 pour nos fournisseurs stratégiques

En 2020, le score moyen des fournisseurs stratégiques est de 57,4/100, soit une hausse de 6,3 points par rapport à 2017 et, selon l'évaluation tierce (Ecovadis), le Groupe dispose de l'une des chaînes d'approvisionnement les plus performantes. À titre de référence, le score moyen des entreprises de la base de données Ecovadis est de 44/100 tandis que le score de Schneider est de 82/100. Ce résultat est dû à la priorité continue du processus d'achats stratégiques, et d'une volonté de progrès permanent pour la chaîne d'approvisionnement du Groupe sur les sujets relatifs à l'environnement, aux droits de l'homme, à l'éthique et aux achats durables chez ses fournisseurs.

Points d'augmentation par rapport à 2017

+6,3

Pour soutenir cette démarche, des formations ont été proposées aux équipes des achats. La formation de base à la norme ISO 26000 destinée à tous les acteurs des achats fait désormais partie intégrante du cursus standard de l'acheteur. Des formations plus avancées permettent d'apprendre à questionner les fournisseurs stratégiques lors des rapports de gestion (qu'ils soient évalués par un tiers ou non). Pour les situations « hors limites », Schneider a privilégié une approche de formation de type « pratique », fondée sur des études de cas, pour s'assurer que les acheteurs ont une bonne compréhension des situations qui sont inacceptables au regard des normes du Groupe. Cette formation apprend notamment à réagir si les équipes des achats sont confrontées à une telle situation. L'éventuelle détection peut provenir des audits sur site des fournisseurs, conformément au plan de vigilance, qui s'appuie sur les directives de la RBA : un processus est en place pour lancer une alerte immédiate auprès de la communauté des achats, y compris ses dirigeants, pour escalade et réponse.

2.9.4.3 Règlement sur les « minerais de conflit »

En août 2012, la SEC (*Security and Exchange Commission*) des États-Unis a adopté le règlement dit des « minerais de conflit » dans le cadre du *Wall Street Reform and Consumer Protection Act*. Selon la définition légale, les « minerais de conflit » comprennent le tantale, l'étain, le tungstène et l'or, souvent appelés « 3TG », qui sont respectivement les extraits des minerais cassitérite, colombo-tantalite et wolframite. La législation se concentre sur l'approvisionnement de ces minerais pour qu'ils soient "sans conflit en RDC" - ce qui signifie que lorsqu'ils ont été extraits, ils n'ont pas profité directement ou indirectement aux groupes armés de la République démocratique du Congo (RDC) et des pays voisins. En vertu de ce règlement, les sociétés doivent « enquêter de manière raisonnable sur le pays d'origine des minerais » qu'elles emploient et conduire des vérifications préalables afin de déterminer si des « minerais qui alimentent des conflits », selon la définition visée dans ce règlement, sont employés dans leur chaîne d'approvisionnement.

Même si le règlement de la SEC "minerais de conflit" des États-Unis ne s'applique pas directement à Schneider Electric – le Groupe n'étant pas enregistré auprès de la SEC – Schneider est très concerné par les conditions sociales et environnementales en vigueur dans certaines mines susceptibles de fournir des métaux pour ses produits. Dans le cadre de ses pratiques commerciales durables, Schneider s'est engagé à multiplier ses efforts pour privilégier un approvisionnement responsable en métaux.

Pour arriver à tenir ces engagements, Schneider Electric a pris de nombreuses mesures, notamment :

- Actualisation de ses conditions d'achat afin de transposer ses attentes auprès de ses fournisseurs ;
- Instauration d'un « programme de conformité au règlement sur les minerais de conflit » soutenu et parrainé par la Direction Générale. Ce programme a été élaboré sur la base du Guide OCDE sur le devoir de diligence raisonnable pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit et à haut risque (CAHRA) et d'autres normes internationales appropriées qui couvre un éventail plus large de minerais et de pays ;
- Traçabilité de l'utilisation de minerais de conflit dans ses produits ;
- Engagement auprès des fournisseurs de sorte qu'ils répondent en temps opportun à ses demandes de preuve de conformité.

Schneider Electric travaille avec un expert tiers, collectant des informations auprès de ses fournisseurs afin d'identifier la provenance des minerais en question et s'assurer qu'ils sont bien reconnus comme « conflict free » dans le cadre des normes internationales établies comme *Responsible Minerals Initiative* (RMI), *London Bullion Market Association* (LBMA) ou autres. Conscients de la complexité de cette tâche, le Groupe sait qu'il faudra du temps pour recueillir l'ensemble des informations requises.

Il s'engage toutefois à participer à cette initiative d'approvisionnement responsable et à répondre aux éventuelles préoccupations de ses clients à ce propos.

Fin 2020, 87 % des fonderies et des raffineries identifiées dans notre chaîne d'approvisionnement ont été désignées comme conformes à un système de validation par un tiers reconnu ou s'y engageant activement (ce qui équivaut à plus de 90 % des dépenses concernées conformes). Les autres proviennent soit de l'extérieur de la zone de conflit définie dans la section 1502 du *Dodd Frank Act*, soit uniquement de matériaux recyclés et de ferraille. Lorsque le pays d'origine est connu comme étant dans la zone de conflit, 100 % des fonderies et des raffineries ont été vérifiées conformes. Par conséquent, le Groupe n'a aucune raison de croire que les « minerais de conflit » dont il s'est approvisionné, ont directement ou indirectement financé ou bénéficié des conflits armés dans les pays concernés.

2.9.4.4 Programme cobalt

Mi-2020, Schneider Electric a ajouté le cobalt au programme sur les minerais de conflit. Les ventes de cobalt ont été identifiées comme finançant ou soutenant potentiellement des traitements inhumains, y compris la traite de personnes, l'esclavage, le travail forcé, le travail des enfants, la torture et les crimes de guerre dans les zones de conflit connu et à haut risque (CAHRA). Ces zones sont identifiées par la présence d'un conflit armé, d'une violence généralisée ou d'autres risques de préjudice pour les populations. Ces zones sont souvent caractérisées par des violations généralisées de droits humains et des violations du droit national ou international. Le programme, actuellement en cours de développement, est axé sur l'approvisionnement responsable en cobalt utilisé comme élément principal pour les batteries lithium-ion dans la chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric.

2.9.4.5 Déploiement d'initiatives éco-responsables

Schneider Electric déploie plusieurs initiatives éco-responsables avec ses fournisseurs.

Par exemple, Schneider Electric a fait le choix d'aller au-delà des réglementations européennes REACH et RoHS. Au sein du Groupe, cette démarche est déployée sur l'ensemble du portefeuille de produits et donc sur l'intégralité des fournisseurs, indépendamment de leur origine géographique. Pour soutenir les projets REACH et RoHS, Schneider a mis en place un processus de collecte de données assuré par une équipe dédiée pour collecter les informations requises auprès de ses fournisseurs. Cela a permis à l'entreprise de réduire considérablement ses temps de réponse pour collecter les informations et donc de gagner en rapidité pour réagir aux requêtes de ses clients. Au-delà de la collecte, Schneider Electric a mis en place un processus de revue des données collectées afin d'en garantir la qualité. Ce processus permet d'ajuster le niveau de vérification requis pour un fournisseur donné et de rendre les contrôles plus stricts lorsque des dérives ont été détectées.

En ce qui concerne les emballages durables, Schneider Electric a collaboré avec ses fournisseurs pour s'assurer que 99 % du carton et des palettes utilisés dans le transport des marchandises proviennent de sources recyclées ou certifiées, préservant ainsi les ressources naturelles.

Une autre illustration réside dans l'engagement de Schneider à soutenir le réseau des petites et moyennes entreprises. Ce soutien se traduit notamment par une approche de travail adaptée avec certains fournisseurs. En France, Schneider Electric est un acteur clé du Pacte PME International.

Enfin, de par la nature même de son activité, le Groupe encourage en permanence son écosystème (y compris ses clients et fournisseurs) à mettre en place des solutions d'efficacité énergétique.

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

Dans ce chapitre :

3.0 Contexte, ambitions, objectifs clés et résultats	118	3.3 Engagements en faveur de la biodiversité	128
3.1 Stratégie environnementale	119	3.4 Éco-production	130
3.2 Stratégie climat vers zéro émission de CO ₂	122	3.5 Économie circulaire	136
		3.6 Gestion environnementale des produits	140

Contexte et ambition

La stratégie environnementale de Schneider Electric est à la fois un reflet et un catalyseur de sa stratégie de croissance rentable. En 2020, les données ont encore une fois confirmé la vitesse du changement climatique, l'épuisement des ressources et les pertes en matière de biodiversité. En 2020, le « jour du dépassement de la Terre » a reculé au 22 août, contre le 29 juillet en 2019. Cela serait dû à une économie mondiale altérée par la COVID-19 et non à une inflexion majeure vers le découplage des ressources. Une prise de conscience accrue des gens à propos de nos défis environnementaux s'est produite en 2020, et un nombre croissant de parties prenantes ont réalisé le besoin urgent de faire basculer nos chaînes d'approvisionnement mondiales et nos business models vers des alternatives plus efficaces en ressources. En outre, 2020 a été marquée par de nombreux engagements audacieux en faveur de la neutralité carbone de la part des pays et des entreprises, comme notre Pacte climatique pour lequel nous sommes engagés en septembre 2019. Dans ce contexte, Schneider Electric est décidé à poursuivre la transformation de sa chaîne d'approvisionnement et de ses business models en faveur d'une aspiration de « prospérité : une seule planète » pour tous. Le Groupe s'efforce de produire en générant un impact minimum sur l'environnement, tout en inventant des technologies permettant un usage efficace des ressources énergétiques pour ses clients. Schneider veut montrer aux sociétés qu'il est possible d'être à la fois responsable et rentable. La stratégie environnementale du Groupe repose sur deux piliers : le climat et les ressources.

Objectifs clés et résultats

Schneider Sustainability Impact 2018-2020				
Enjeux clés et ODD	Programmes 2018-2020	Progrès en 2020	Objectif 2020	
Climat 	1. Électricité renouvelable	80 % ▲	80 %	
	2. Efficacité CO ₂ dans les transports de marchandises	8,4 % ▲	10 %	
	3. Millions de tonnes de CO ₂ économisées chez nos clients avec nos offres EcoStruxure™	134 ▲	120	
	4. Croissance pour notre entité EcoStruxure™ Energy & Sustainability Services	17,6 % ▲	25 %	
Économie circulaire 	5. Chiffre d'affaires réalisé dans le cadre de notre nouveau programme Green Premium™	76,7 % ▲	75 %	
	6. Sites labellisés « Vers le zéro déchet en décharge »	206 ▲	200	
	7. Cartons d'emballage et palettes pour le transport à partir de sources recyclées ou certifiées	99 % ▲	100 %	
	8. Tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes ECOFIT™	157 588 ▲	120 000	

▲ Indicateurs 2020 audités.

La performance de l'année 2017 sert de valeur de départ au *Schneider Sustainability Impact 2018-2020*.

Se reporter aux pages 185 à 189 pour la présentation méthodologique des indicateurs et aux pages suivantes pour les analyses des résultats (pages 133-134 pour l'indicateur 1, pages 134-135 pour l'indicateur 2, pages 126-127 pour l'indicateur 3, pages 97-98 pour l'indicateur 4, pages 140-143 pour l'indicateur 5, pages 138-139 pour l'indicateur 6, page 137 pour l'indicateur 7, page 136 pour l'indicateur 8).

2025

- Atteindre la neutralité carbone des opérations du Groupe (périmètres 1 et 2) en réduisant nettement les émissions résultant de l'énergie utilisée, du SF₆ et des véhicules de société, et en compensant les émissions restantes ;
- Démontrer que le Groupe, ainsi que ses clients et partenaires, a un impact carbone positif grâce aux économies de CO₂ réalisées grâce à EcoStruxure™ ;
- Atteindre les objectifs des piliers Climat et Ressources fixés par le SSI et le SSE.

2030

- Parvenir à zéro émission nette pour ses opérations et diminuer les émissions du périmètre 3 de 35 % d'ici 2030 (par rapport à 2017) dans le cadre de son objectif validé 1,5 °C par l'initiative *Science-Based Target* ;
- Passer à 100 % d'électricité renouvelable (RE100).
- Doubler sa productivité énergétique versus 2005 (EP100).
- Convertir 100 % de la flotte de véhicules de société en voitures électriques (EV 100).

2040

- Devenir neutre en carbone sur une empreinte carbone globale (périmètres complets 1, 2 et 3), 10 ans avant la trajectoire climatique à 1,5°C.

2050

- S'engager avec ses fournisseurs pour atteindre zéro émission nette de CO₂ pour sa chaîne d'approvisionnement.

3.1 Stratégie environnementale

2020 a été une année d'accélération. L'accélération de notre conscience collective en ce qui concerne la fragilité des écosystèmes, du climat, des ressources, de la biodiversité et même des vies humaines. Des petites avancées d'une année sur l'autre ne suffiront pas à répondre à l'ampleur des changements nécessaires. Il faut maintenant fixer un objectif adapté à notre trajectoire de développement collectif : respectons-nous les ressources limitées d'une planète ? La science nous indique que ce n'est pas le cas. Nous devons donc prendre le problème à l'envers et définir des actions pour limiter à 1,5 °C l'augmentation de la température terrestre, parvenir à une biodiversité « sans perte nette » et préserver les ressources primaires. À cette fin, l'innovation et la R&D sont nécessaires pour inventer des solutions, des technologies et des business models permettant d'aider les clients à atteindre les mêmes objectifs. La stratégie environnementale de Schneider Electric couvre de nombreuses dimensions, de la chaîne d'approvisionnement à la sélection des matériaux, de la finance au choix des collaborateurs, en passant par les business models et les propositions de valeur, à travers deux objectifs principaux :

- **Compatibilité climatique « +1,5 °C »** : volonté de construire des propositions de valeur, des business models et des chaînes d'approvisionnement en phase avec l'objectif d'une hausse maximum de +1,5 °C (c.-à-d. parvenir à une décarbonation rapide des opérations du Groupe et de celles de ses clients et fournisseurs) ;
- **Compatibilité « Une seule planète »** : création d'une économie circulaire, développement de produits et de processus industriels qui n'altèrent nullement la vie, l'eau ou la biodiversité. Effort pour repousser le Jour du dépassement de la Terre vers le 31 décembre.

En d'autres termes, Schneider Electric fait le point et passe en revue ses progrès sous le prisme d'un écosystème élargi : d'abord, en examinant les avancées faites par la société elle-même et celles réalisées au niveau de la chaîne d'approvisionnement par rapport aux limites définies ci-dessus ; ensuite, comment les clients sont-ils épaulés pour en faire autant grâce aux offres, solutions et services ; enfin, comment Schneider Electric accompagne le monde au sens large, les villes, bâtiments et infrastructures, et les avancées réalisées dans ces 3 dimensions (climat, ressources, vie).

3.1.1 Description des risques et opportunités

La durabilité environnementale est accompagnée d'un éventail de risques et d'opportunités.

Conformité et gestion de l'environnement des produits : avec l'augmentation des réglementations en matière de substances chimiques, des normes concernant le bien-être, en particulier dans le secteur du bâtiment, et des questions des clients B2C et B2B liées à la santé, la capacité à garantir la conformité de plusieurs centaines de milliers de références produit n'a jamais été aussi importante. Lorsque la conformité des produits est maîtrisée à grande échelle, avec des processus et des systèmes robustes en place, des opportunités commerciales claires apparaissent, à mesure que le besoin de digitaliser ces données augmente. Les grands gagnants sont ceux qui peuvent facilement saisir les données sous-jacentes des fournisseurs, les agréger et les diffuser rapidement aux clients qui en ont besoin.

Les innovations et business models de l'économie circulaire:

l'obsession pour éviter autant que possible le gaspillage, pour réutiliser, réparer, rénover et recycler se traduit par des économies de coûts. Qui dit état d'esprit circulaire, dit également innovations des processus et ouvre la voie à de nouveaux business models qui rapprochent le Groupe de ses clients et favorise leur fidélité (p. ex., services de reprise et de modernisation). Schneider Electric mise beaucoup sur la circularité comme un véritable état d'esprit car elle peut transformer de nombreuses industries dans un sens positif. Du point de vue du « risque », certains défis peuvent provenir de réglementations mal conçues ou de pratiques non contrôlées si les produits étaient utilisés sans contrôle et expertise adéquats. Les produits du Groupe sont essentiels et il est primordial que leurs caractéristiques circulaires, y compris les contenus recyclés, reflètent soigneusement les contraintes spécifiques des produits, ainsi que leur rôle dans diverses applications sensibles.

Climat : Le changement climatique peut exercer une pression sur des segments spécifiques de la chaîne d'approvisionnement qui sont particulièrement exposés à des dérèglements climatiques exceptionnels tels que des inondations, des tempêtes ou des incendies. Schneider Electric procède donc à des évaluations indépendantes de ses sites industriels et de ses plans de continuité d'activité (PCA) et prend les décisions nécessaires. Les entreprises qui peuvent quantifier et réduire le CO₂ de chacun de leurs processus et transactions et qui aspirent délibérément à atteindre la neutralité avant les autres auront un avantage concurrentiel.

Transparence et traçabilité environnementale : de plus en plus de clients, de normes de construction écologique, de distributeurs et d'électriciens préfèrent les offres avec de solides références écologiques. C'est à la fois un risque si l'on se montre trop indulgent dans ce domaine, et une opportunité à exploiter, à condition d'adopter une approche pro-active. De nombreuses normes de construction et réglementations locales ordonnent ou proposent des offres fournissant des EPD (Déclarations Environnementales de Produits). De toute évidence, la transparence fait l'objet d'une attention croissante.

Biodiversité et accès aux ressources : bien que Schneider Electric ne dépende pas directement des ressources organiques, la pression que notre monde exerce sur les écosystèmes représente une responsabilité supplémentaire pour le secteur du Groupe. L'extraction de métaux tels que le cuivre et l'aluminium et la fabrication de l'acier ont un impact direct ou indirect sur les écosystèmes naturels et la biodiversité. Lorsque la première empreinte biodiversité globale a été établie en 2020, Schneider Electric a délibérément voulu évaluer ses impacts, afin de pouvoir les réduire. Les entreprises capables de trouver des alternatives aux ressources primaires et de les appliquer à grande échelle, ou qui peuvent utiliser d'autres options d'approvisionnement en matériaux rares auront sans aucun doute l'opportunité de gagner en résilience.

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

Risques liés aux sites et aux biens : qui dit processus industriels mal gérés, dit possibles déversements et contaminations de l'eau, du sol et de l'air, ce qui représente un risque pour l'entreprise et pour l'environnement. D'autre part, une approche pro-active des risques environnementaux liés aux sites et aux biens permet de préserver la continuité des opérations, de réduire les risques juridiques et réputationnels, et d'éviter les coûts importants de remédiation.

Conformité des activités et exécution des projets : avec 135 000 collaborateurs répartis sur plus de 1 000 sites dans le monde régis par 100 cadres réglementaires nationaux différents en matière d'environnement, les risques de non-conformité existent. Ces risques portent entre autres sur la gestion des eaux usées, le traitement des déchets ou les attentes liées aux gaz à effet de serre. Lorsque des projets sont réalisés pour des clients, la capacité d'exécution supérieure du Groupe en matière d'environnement peut attirer de nouveaux clients et ainsi apporter un avantage sur la concurrence.

Il existe d'autres risques et opportunités environnementaux. Ils peuvent être liés à la productivité des ressources environnementales (p. ex., une moindre consommation d'énergie et de matériaux) qui peut contribuer à la fois à réduire les coûts d'exploitation et les risques liés à la volatilité des prix des ressources, et à leur disponibilité. Cela concerne des ressources comme le cuivre, les polyamides ou le carton. Il existe d'autres risques environnementaux et opportunités qui pourraient ternir ou améliorer la proposition de valeur en tant qu'employeur. Toutefois, une stratégie et une exécution environnementales solides renforcent la réputation du Groupe auprès des analystes, des agences de notation, des investisseurs, des gouvernements, des ONG, de la société civile, et bénéficie plus globalement à l'image de marque.

3.1.2 Stratégie environnement 2030 et ses fondements

Schneider Electric s'est fixé une stratégie environnementale claire en définissant des initiatives prioritaires assorties d'objectifs correspondants dans des domaines environnementaux. Cette stratégie est entièrement alignée avec la stratégie de croissance pérenne et rentable de l'entreprise. Chez Schneider Electric, les considérations environnementales vont bien au-delà des efforts entrepris en vue de réduire l'empreinte de sa chaîne d'approvisionnement sur la planète. Ces préoccupations sont véritablement incorporées dans tout ce que fait le Groupe, de la stratégie à la manière dont la valeur ajoutée est apportée aux clients, en passant par la R&D, la fabrication des produits, les achats, la finance, les ressources humaines, les transports, les ventes, le marketing et les services.

Pilier	Engagement
Climat	Une stratégie CO ₂ portant sur la limitation de l'augmentation des températures à +1,5°C avec des objectifs à horizons 2030, 2040 et 2050 a été définie. Le Groupe s'engage à la neutralité des émissions de CO ₂ sur ses sites d'ici 2030 et est membre des initiatives RE100, EP100 et EV100. D'ici 2040, le Groupe aura atteint la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, ce qui signifie que tous les produits du Groupe seront neutres en carbone. Grâce à EcoStruxure, Schneider Electric permet à ses clients de réaliser des économies mesurables de CO ₂ . Sur la période 2018-2020, en prenant en compte uniquement les projets de modernisation, Schneider Electric a permis à ses clients d'économiser plus de 134Mt CO ₂ .
Biodiversité	En 2020, Schneider Electric a été la première entreprise à publier le détail de l'empreinte biodiversité globale de ses activités, en utilisant le nouvel outil Global Biodiversity Score™ (GBS) développé par CDC Biodiversité. Le Groupe s'engage à aligner ses objectifs sur une approche scientifique pour préserver la biodiversité et atteindre un objectif de zéro perte nette de biodiversité dans le cadre de ses opérations directes d'ici 2030.
Eco-production	L'efficacité en matière d'énergie et de ressources est une priorité évidente de notre chaîne d'approvisionnement, soutenue par de solides systèmes de gestion de l'environnement (certifications ISO14001 et 50001). Par ailleurs, les ambitions environnementales de Schneider Electric s'étendent à ses fournisseurs, à travers une évaluation Environnement Santé et Sécurité, ainsi que des audits et des objectifs de performance. Enfin, le Groupe intègre ses priorités environnementales dans les processus de ses fonctions clés (achats, dépenses en capital, fabrication, logistique, acquisitions, ressources humaines, etc.).
Economie circulaire	Les services d'économie circulaire permettent de prolonger la durée de vie des produits. En outre, ils permettent aux clients de bénéficier de services de gestion de l'énergie et d'automatismes plus économiques en ressources, leur permettant ainsi de faire "plus avec moins" avec des dépenses en capitaux moindres. Les services de gestion de fin de vie des produits de Schneider sont en expansion. La circularité permet de poursuivre l'innovation et d'accroître la valeur ajoutée pour les clients. Cette approche permet également d'économiser les ressources de la planète.
Green Premium™ et Gestion de l'Environnement Produit	De plus en plus de clients apprécient l'offre de performance durable du Groupe et la façon dont ils en bénéficient. Le programme Green Premium™ a été créé pour offrir à ses clients une tranquillité d'esprit et des performances environnementales différenciantes : informations environnementales et réglementaires transparentes, performances énergétiques, climatiques et circulaires supérieures, et protection des personnes et des écosystèmes contre les risques liés aux substances chimiques. Aujourd'hui, plus de 75 % des ventes éligibles du Groupe sont Green Premium™. Des informations environnementales numérisées sont disponibles dans MySchneiderApp et le catalogue électronique, avec informations REACH, RoHS, le profil environnemental du produit/PEP et les instructions de fin de vie circulaire.

3.1.3 Gouvernance

Au niveau du Groupe, le Directeur Environnement aide à déterminer et à mettre en œuvre les objectifs environnementaux et les transformations sous-jacentes du Groupe.

Au niveau des entités administratives, des responsables ou des correspondants Environnement, ont des fonctions telles que : Achats, Finance, Assurance, Marketing, Industrialisation, Sécurité, Fusion-acquisition et Développement durable.

Des instances de gouvernance multiples permettent à ces communautés d'experts et de leaders de la fonction Environnement de se réunir tous les mois ou tous les trimestres, selon les sujets et les entités, pour veiller à l'application cohérente des politiques et standards environnementaux dans l'ensemble du Groupe.

Pour mettre en œuvre ces politiques, les leaders Environnement animent un réseau de plus de 600 responsables du management environnemental des sites, des pays, de la conception des produits et du marketing. Ce réseau dispose d'un large éventail de ressources, notamment des directives, des normes, des politiques, des bonnes pratiques, des valeurs de référence et des guides de mise en œuvre, qui sont toutes partagées sur un site Intranet et des bases de données spécialisés.

En 2020, la performance environnementale a également fait l'objet de rapports et de discussions dans divers autres cas :

- Des examens trimestriels avec les dirigeants de la chaîne d'approvisionnement mondiale ;
- des comités de pilotage trimestriels avec les business units entités, pour évoquer les progrès en matière d'éco-conception et de programme label Green Premium™, et les initiatives de gestion de l'environnement des produits ;
- Plusieurs sessions ponctuelles et présentations au sein du Comité d'audit et des risques, du Conseil d'administration, du Comité Exécutif, du Comité des Ressources Humaines, du Comité de Développement Durable.

Des experts renommés dans divers domaines environnementaux (éco-conception, efficacité énergétique, économie circulaire, CO₂, etc.) sont identifiés dans le monde entier. Chaque année, un processus reconnaît les personnes disposant d'une expertise spécifique que l'entreprise s'attelle à maintenir et à développer. Ces experts sont appelés Edisons, et il existe 10 domaines spécifiques où ils ont été identifiés, l'un d'entre eux étant l'environnement. Chaque année, un Edison environnement est censé consacrer 10 % à 20 % de son temps à piloter une initiative mondiale liée à son expertise, telle que le développement d'une e-formation, une nouvelle norme ou une innovation.

Le réseau des responsables de la transformation environnementale est composé :

- Pour la conception et le développement des nouvelles offres : des responsables Offres durables de chaque entité sont chargés d'intégrer les problématiques environnementales clés dans le développement de nouveaux produits et de produire les informations environnementales attendues par les clients ;
- Pour la gestion des sites industriels, logistiques et tertiaires : des responsables Santé et Sécurité, Environnement et Immobilier sont nommés dans chaque région, avec des équipes dédiées. Chacun est responsable de la mise en œuvre des politiques du Groupe sur tous les sites de leur périmètre géographique. Dans chaque région, des administrateurs de l'environnement coordonnent des équipes dans chaque groupe de sites (clusters) et sur chaque site. Ces responsables de l'environnement et de la sécurité sont chargés de rendre compte des performances, et d'exécuter les plans de progression sur le terrain ;

- Pour la logistique : le Directeur Logistique et ses équipes, au sein de la Direction des Opérations Industrielles, sont chargés de réduire et mesurer les émissions de CO₂ du fret au niveau du Groupe ;
- Pour les pays et entités commerciales : des responsables environnement et des experts sécurité sont nommés, par pays, et sont responsables des actions de reporting local si nécessaire, de suivi des réglementations, taxes et opportunités nationales quand elles existent (exemples : transcriptions nationales de la DEEE en matière de gestion des produits en fin de vie et suivi de la directive RoHS en Chine), de la gestion proactive des initiatives environnementales locales, et de la relation avec les parties prenantes locales.

3.1.4 Engagement des collaborateurs

Pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux problématiques environnementales, et leur donner les compétences nécessaires, des modules d'e-learning ont été développés sur l'économie circulaire, le climat et le CO₂, la biodiversité et l'éco-conception. Par ailleurs, un intranet environnement est accessible par tous les collaborateurs pour les informer sur les programmes en cours, les bonnes pratiques, les résultats, ambitions, et prochaines échéances.

En 2019, Schneider Electric a lancé une initiative *Act for Green* à l'échelle du Groupe par le biais de laquelle chacun des collaborateurs peut partager chaque jour de l'année des suggestions d'actions vertes pour les activités du Groupe. En 2020, grâce aux suggestions de nombreux collaborateurs, une initiative visant à interdire le plastique à usage unique a été lancée et 100 % des sites de Groupe s'est engagé à suivre ce programme #stoppinguseplastics.

Le 5 juin 2020, journée mondiale de l'environnement des Nations Unies, comme chaque année depuis 6 ans, Schneider Electric a organisé son événement annuel Global Environment Day, impliquant des dizaines de milliers de collaborateurs du Groupe, les invitant à célébrer et partager des innovations en matière de réduction des émissions de CO₂ ou d'économie circulaire, au sein du Groupe, mais aussi en externe en lien avec la vie locale. Cette année, un accent particulier a été mis sur l'importance de la biodiversité.



3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3.2 Stratégie climat vers zéro émission de CO₂

3.2.1 Description des risques et opportunités

Le consensus scientifique mondial est clair : les sphères publiques et privées doivent travailler ensemble pour réduire les émissions de carbone et limiter la hausse de la température à +1,5 °C.

Conformément aux recommandations de la *Task-Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD), Schneider Electric a adopté une approche pro-active il y a deux ans en matière de changement climatique et de transition énergétique en créant une structure spécifiquement dédiée à cette mission. Les différents scénarios développés par Schneider Electric démontrent qu'un futur zéro carbone, aligné sur les scénarios 1,5 °C du GIEC, est possible et le Groupe est parfaitement positionné pour engager son écosystème dans une transition inclusive et bas carbone. Le Groupe considère la transition énergétique et climatique comme une opportunité pour les entreprises qui « font partie de la solution » d'accroître leur chiffre d'affaires. Les activités Gestion de l'énergie et Automatismes industriels de Schneider Electric permettent à ses clients d'améliorer leur efficacité en matière d'énergie et d'utilisation des ressources et de réduire leurs émissions de CO₂. En outre, la technologie de réseau intelligent augmente le potentiel de consommation d'énergie électrique renouvelable.

Les risques climatiques identifiés à court, moyen et long terme sont liés à l'atténuation et à l'adaptation :

- La volatilité des prix de l'énergie et des matières premières ainsi que le renforcement de la réglementation vont entraîner une augmentation et une fluctuation des coûts d'exploitation et d'investissement tout au long de la chaîne de valeur de Schneider Electric, en affectant tant les dépenses du Groupe que celles de ses fournisseurs. Cela peut se traduire par une augmentation du coût des produits vendus et une réduction des marges. Ce risque peut être limité en obtenant des sources d'approvisionnement sobres en carbone et résilientes, en améliorant leur efficacité et en augmentant les prix de vente tout au long de la chaîne de valeur. De plus, les actifs physiques devront être rénovés pour permettre une utilisation efficace des ressources dans la mesure où la concurrence avec de nouvelles infrastructures efficaces ne va cesser d'augmenter. Par exemple, les bâtiments digitaux à basse consommation énergétique procurent un niveau de confort supérieur aux utilisateurs tout en réduisant les coûts, ce qui augmente la valeur des actifs.
- Schneider tient également compte des répercussions financières possibles des coûts futurs du CO₂ sur son activité, en considérant ses empreintes tant au plan opérationnel (périmètres 1 et 2) qu'au niveau de la chaîne d'approvisionnement (périmètre 3). Compte tenu du niveau relativement bas des émissions de carbone au sein des périmètres 1 et 2 du Groupe, les coûts du carbone ont plutôt un impact indirect que direct, ce qui entraîne des coûts accrus tout au long de la chaîne d'approvisionnement, notamment sur l'achat des matières premières et des composants fabriqués contenant des métaux et matières plastiques. Des émissions de CO₂ taxées à 30 EUR la tonne pourraient avoir un impact global atteignant 280 M€ sur la chaîne d'approvisionnement (impacts directs et indirects compris).
- L'atténuation du changement climatique va entraîner un renforcement de la réglementation susceptible de modifier les marchés. Par exemple, un appareillage isolé au SF₆ peut avoir un impact significatif sur le changement climatique s'il n'est pas correctement traité à la fin de son cycle de vie et si le SF₆ s'échappe dans l'atmosphère. Schneider s'efforce d'anticiper les changements réglementaires et lance des solutions innovantes sans SF₆.

- Les conditions météorologiques extrêmes, inondations, sécheresses et autres conséquences du changement climatique vont exercer une pression de plus en plus grande sur les chaînes d'approvisionnement. Les pénuries diverses peuvent directement entraîner des manques à gagner (commandes manquées), des augmentations de coûts (expéditions urgentes) et un besoin en fonds de roulement accru (gestion des stocks). Ces conditions extrêmes peuvent également provoquer des dommages sur les propriétés et actifs du Groupe. Ce risque peut être limité par le passage à une chaîne d'approvisionnement flexible et résiliente, permettant de réorganiser les approvisionnements et la fabrication.

3.2.2 Politique de Groupe

Schneider Electric est un acteur majeur de la lutte contre le changement climatique depuis 15 ans. Le Groupe met en place ses propres solutions pour la gestion de l'énergie et les automatismes industriels à travers l'ensemble de ses opérations, aide ses clients à atteindre leurs objectifs en termes d'efficacité et de réduction des émissions de CO₂ et permet à plus de 30 millions de personnes d'avoir accès à l'électricité. Schneider Electric vise à réduire les émissions de bout en bout de ses offres, en engageant les fournisseurs et également en développant des offres écoconçues pour une meilleure performance climatique, circulaire et du cycle de vie. Le Groupe joue également un rôle actif dans des organisations multipartites pour promouvoir des solutions au changement climatique, préconiser un prix du CO₂ et renforcer la gouvernance climatique à l'échelle mondiale. Enfin, Schneider contribue depuis 2011 aux fonds de placement Livelihoods qui propose des modèles d'investissement innovants afin de répondre à la fois à la dégradation de l'environnement, du changement climatique et de la pauvreté rurale.

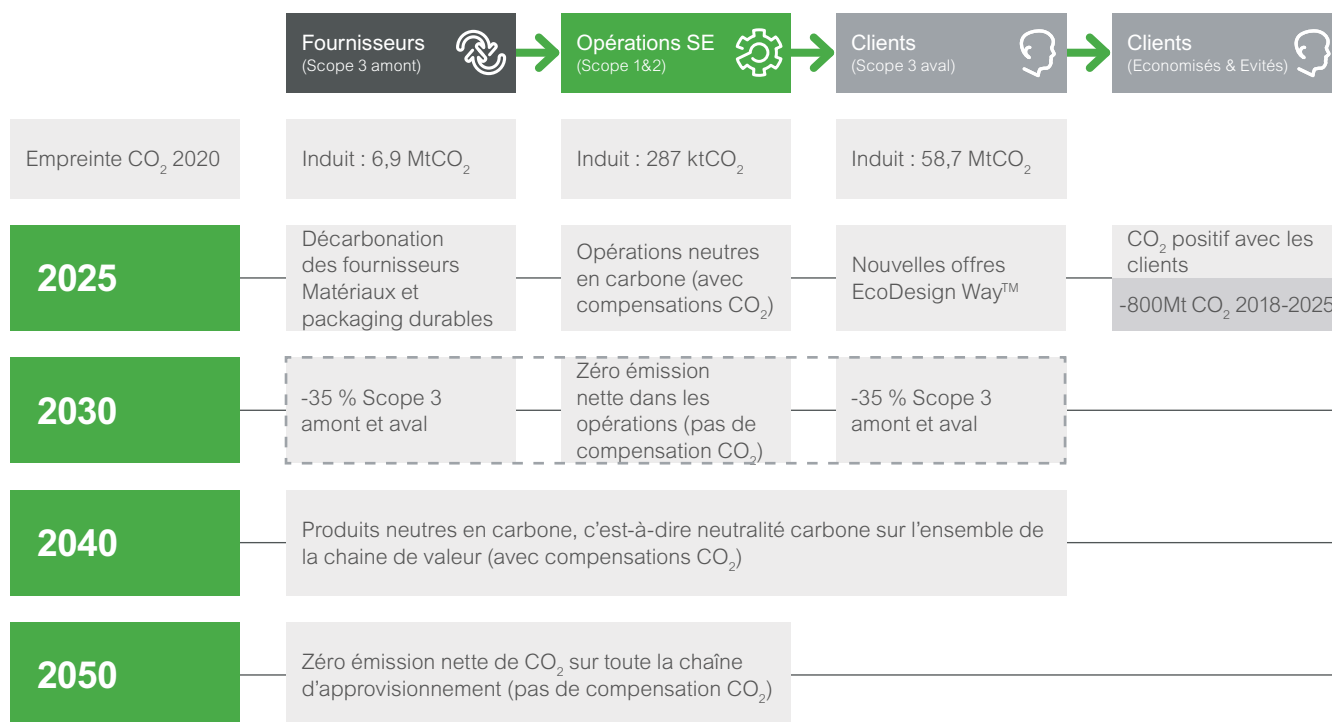
Dans ses Principes de Responsabilité lancés en 2019, Schneider adopte une position sans équivoque à l'égard du changement climatique et des émissions de CO₂.

À l'occasion de la 25e Conférence de l'ONU sur le Changement climatique (COP25), le Groupe a réaffirmé sa volonté de tenir un rôle modèle dans la lutte contre le changement climatique, en décarbonant drastiquement ses propres opérations et en offrant des services et des solutions permettant à ses clients de réduire leurs émissions de CO₂ dans des proportions supérieures à celles générées par son activité. Les ambitions du Groupe sont :

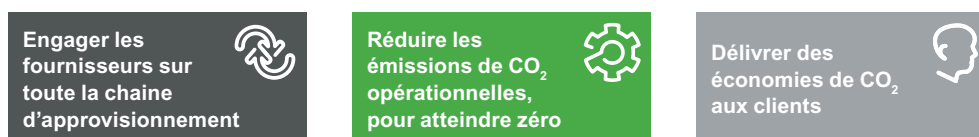
- Démontrer avant 2025 que le Groupe, ainsi que ses clients et partenaires, a un impact carbone positif grâce aux économies de CO₂ réalisées avec EcoStruxure™ ;
- En ce qui concerne l'activité du Groupe (périmètres 1 et 2) : être neutre en carbone d'ici 2025 (avec compensation carbone) et zéro émission nette de CO₂ d'ici 2030 (sans compensation carbone) ;
- Pour les émissions indirectes (périmètre 3) dans sa chaîne d'approvisionnement et avec les clients : réduire les émissions de 35 % d'ici 2030 (par rapport à 2017) en encourageant activement les fournisseurs à accélérer leur stratégie climat et à s'approvisionner en matériaux plus écologiques, ainsi qu'à réduire les émissions des offres chez les clients ;
- Atteindre une empreinte carbone globale neutre pour le Groupe d'ici 2040 (périmètres 1, 2 et 3 avec des compensations CO₂ de qualité), 10 ans avant la trajectoire à 1,5 °C. Cela signifie que tous les produits de Schneider Electric seront neutres en carbone en 2040 ;
- S'engager avec ses fournisseurs pour atteindre zéro émission nette pour sa chaîne d'approvisionnement d'ici 2050 (sans compensation carbone).

Les objectifs (zéro émission nette de CO₂ sur les périmètres 1 et 2, et -35 % sur le périmètre 3) sont validés comme compatibles avec une trajectoire climatique de 1.5°C par l'initiative SBT.

Feuille de route vers une trajectoire climatique de 1,5 °C



Actions concrètes



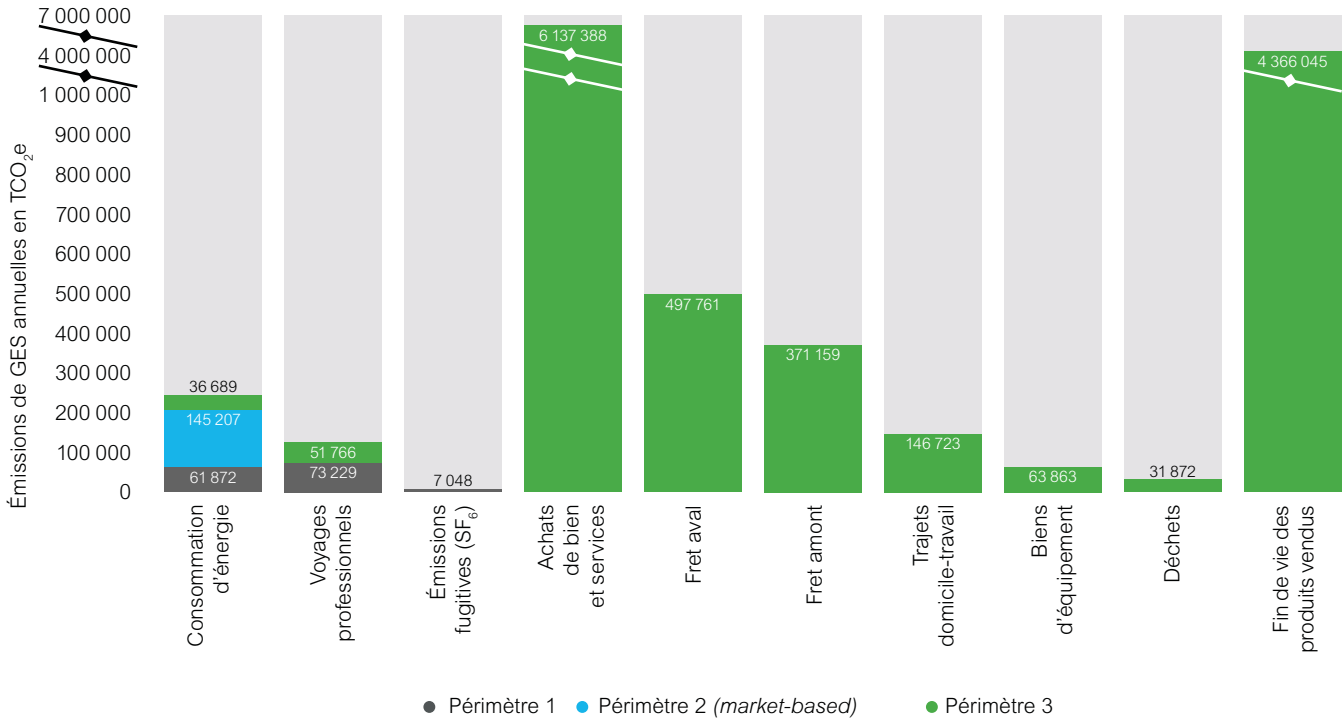
Stratégie et gouvernance : comité carbone, scénario CO₂ pour la stratégie, tarification du CO₂ dans les décisions, ActforGreen pour l'engagement des collaborateurs



3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

Ces engagements ont été pris dans le cadre de la campagne « Business Ambition for 1.5 °C – Our Only Future ». Depuis 2018, Schneider Electric est l'une des 15 entreprises (sur plus de 4 500 signataires) à rejoindre l'initiative LEAD du Pacte Mondial « Pathways to Low-Carbon & Resilient Development » (Trajectoires vers un développement résilient et à faibles émissions carbone) afin de partager de manière proactive les meilleures pratiques en matière de stratégie climat durable.

Bilan carbone « industriel » 2020 de Schneider Electric



3.2.3 Diligence raisonnable et résultats

3.2.3.1 Empreinte CO₂

Schneider Electric actualise son empreinte carbone sur les périmètres 1 et 2 une fois par an, et ses émissions sur le périmètre 3 une fois par an ou tous les trois ans (selon la source d'émissions). Son « empreinte carbone industrielle » (c.-à-d. les périmètres 1, 2 et 3 du Greenhouse Gas Protocol, sans tenir compte de l'utilisation et de la fin de vie des produits vendus) permet au Groupe de quantifier et de réduire les émissions de CO₂ dans sa chaîne d'approvisionnement, en adoptant l'approche « cradle to gate » (de la mine au départ de l'usine). Les émissions du périmètre 3 représentent environ 90 % de l'« empreinte carbone industrielle » du Groupe, principalement dû à l'achat de matières premières, d'équipements et de services à ses fournisseurs. Les émissions induites, économisées et évitées par les offres de Schneider Electric en phase d'utilisation et en fin de vie sont quantifiées.

Le schéma ci-dessus représente le bilan carbone « industriel » 2020 de Schneider Electric sur les périmètres 1, 2 et 3 (hors utilisation des produits vendus), et comprend toutes les émissions de gaz à effet de serre de l'activité amont de l'ensemble de ses fournisseurs vers l'activité logistique aval pour distribuer ses produits aux clients.

La couverture des émissions déclarées est de 100 % pour l'énergie, les émissions fugitives SF₆, les déchets, les achats, les biens d'équipement, les déplacements et le fret (la couverture est évaluée à l'aide d'un indicateur d'activité pertinent pour chaque source d'émissions, comme les dépenses, la surface ou l'effectif). Schneider Electric ne rapporte aucune émission de gaz à effet de serre (GES) sur les franchises, les investissements ou les actifs loués en aval car celles-ci ne reflètent pas ses activités.

Dans l'empreinte carbone globale de Schneider Electric, couvrant l'ensemble du cycle de vie des produits, la phase d'utilisation et la fin de vie des produits sont également prises en compte. En phase d'usage, les émissions induites et économisées par les offres

du Groupe chez ses clients sont mesurées grâce à la méthode décrite dans la section 3.2.3.6 « Des économies de CO₂ réalisées à chaque couche d'EcoStruxure™ ». Les émissions liées à la phase d'utilisation des produits vendus ont été estimées en 2020 à 58,7 millions de tonnes de CO₂e. Les émissions liées à la fin de vie des produits vendus ont été estimées en 2020 à 4,4 millions de tonnes de CO₂e. L'empreinte CO₂ globale de Schneider Electric est déclarée chaque année dans le questionnaire Climat du CDP, qui est disponible publiquement.

3.2.3.2 Zéro émission opérationnelle d'ici 2030

Pour atteindre son objectif de zéro émission de CO₂ sur les périmètres 1 et 2 d'ici 2030 validé en 2019 par l'initiative Science-Based Target, le Groupe a lancé plusieurs plans de transformation ambitieux, tels que l'élimination du SF₆ de ses produits d'ici 2025, le passage à l'électricité 100 % renouvelable, le doublement de la productivité énergétique et la conversion de l'intégralité de sa flotte de véhicules de société en voitures électriques d'ici 2030. Le Groupe s'appuie sur son architecture EcoStruxure™ Power et Building pour relever ces défis, contrôler et optimiser la consommation d'énergie, gérer ses équipements et son infrastructure de réseau, gérer la distribution des sources d'énergies renouvelables, assurer le suivi de la qualité de l'énergie et alimenter les véhicules électriques. Les initiatives pour atteindre ces objectifs sont décrites à la section 3.4 Éco-production, pages 130 à 135.

Grâce à son efficacité énergétique et à ses stratégies renouvelables, le Groupe a réalisé une réduction significative des émissions de CO₂ en valeur absolue en 2020 par rapport à 2017 : les émissions opérationnelles des périmètres 1 et 2 ont été réduites de 698 162 tCO₂e à 287 356 tCO₂e, soit une réduction absolue de 410 806 tCO₂e, correspondant à une diminution de -59 %.

3.2.3.3 Neutralité carbone globale d'ici 2040 (périmètres 1, 2 et 3)

Outre ses engagements précédents, Schneider Electric a ajouté une étape audacieuse pour 2040. Le Groupe s'engage à atteindre une empreinte carbone globale neutre (périmètres 1, 2 et 3 avec compensation CO₂ de qualité) d'ici 2040, 10 ans avant la trajectoire climatique à 1,5 °C. Cela signifie que tous les produits Schneider Electric seront neutres en carbone en 2040.

En associant la technologie, les activités et la collaboration, Schneider Electric se joint à des partenaires internationaux comme Amazon, Infosys et Daimler pour contribuer à la neutralité carbone d'ici 2040 dans le cadre du Climate Pledge, une initiative créée par Global Optimism et Amazon. Cet engagement climatique a été fondé sur la conviction que les entreprises mondiales sont responsables et se doivent d'agir ensemble face à la crise climatique.

Cette étape est fixée 10 ans avant celle de l'engagement pris en 2015 par tous les pays membres de l'ONU lors de la COP21 de Paris, démontrant la volonté du Groupe d'accélérer la décarbonation de l'économie mondiale pour respecter les objectifs de 1,5 °C.

Schneider Electric a déjà pris les mesures suivantes :

- Réduire les émissions de CO₂ liées aux achats à l'aide du processus EcoDesign™ afin d'améliorer l'empreinte environnementale d'un bout à l'autre du cycle de vie de ses offres, notamment en réduisant et en remplaçant les matériaux et composants intégrés dans les offres. Le Groupe a pour objectif d'utiliser 50 % de matériaux écologiques d'ici 2025, favorisant ainsi les options biosourcées, recyclées et durables ;
- Réduire les émissions de CO₂ liées à la logistique, en remplaçant le transport aérien par le maritime et en optimisant les taux de remplissage et les trajets. La baisse de l'intensité des émissions de CO₂ liées au fret fait partie du *Schneider Pledge* climat depuis 2012 ;
- Réduire les émissions de CO₂ liées à la gestion des déchets à l'aide du programme « Les déchets sont une richesse ». Depuis 2012, Schneider Electric a augmenté son ratio de récupération des déchets de +12,7 % à 96,3 %, ce qui signifie que plus de 13 600 tonnes de déchets ont été détournées de la mise en décharge en 2020 par rapport à 2012, un poids équivalent à deux Tours Eiffel. En 2020, 206 sites ont reçu la mention « Vers le zéro déchet mis en décharge » ;
- Réduire les émissions de CO₂ liées aux déplacements et trajets des collaborateurs à l'aide du développement de solutions digitales telles que la messagerie, les conférences audio ou vidéo et les outils de brainstorming collaboratif à distance. (voir section 3.5 Économie circulaire, pages 136 à 139) ;
- Réduire les émissions de CO₂ liées aux biens d'équipement en optimisant l'occupation des locaux. Il est en effet possible, grâce à une utilisation plus efficace de la surface construite de générer plus de valeur à partir des actifs immobiliers existants et de limiter la construction de nouvelles installations. Les économies de surfaces ou d'espaces agricoles et naturels se traduisent directement par une baisse des émissions de CO₂.

3.2.3.4 Vers une chaîne d'approvisionnement nette en émissions de CO₂ d'ici 2050

Schneider Electric s'engage à inciter ses fournisseurs à atteindre zéro émission de CO₂ dans la chaîne d'approvisionnement d'ici 2050, en adéquation avec les scénarios climatiques ce 1,5 °C.

Schneider Electric prend déjà des mesures concrètes pour inciter ses fournisseurs à réduire leurs émissions de CO₂. D'ici 2025, le Groupe vise à inciter 1 000 fournisseurs à réduire leurs émissions de CO₂ de 50 %.

Pour atteindre l'objectif de zéro émission de CO₂ au sein de la chaîne d'approvisionnement d'ici 2050, Schneider Electric devra travailler de manière transversale avec toutes les parties prenantes,

depuis la conception du produit jusqu'à l'expédition en passant par l'approvisionnement et la fabrication.

Pour mener à bien cette transformation, les décisions stratégiques de la chaîne d'approvisionnement et de la R&D intégreront un prix du carbone allant de 30 à 130 €/tonne selon les échéances. Schneider Electric se concentre également sur des projets d'innovation conjoints avec ses fournisseurs. En 2018 et 2019, le Groupe a mis au point, avec une société leader de la logistique internationale, une solution digitale sophistiquée pour le suivi des émissions de CO₂ liées au fret, permettant ainsi à ce fournisseur de commercialiser une nouvelle offre de services sur le marché.

3.2.3.5 La stratégie du Groupe intègre les différents scénarios du changement climatique

Depuis 2018, Schneider Electric utilise une fonction de planification et une feuille de route permettant de travailler sur la base de différents scénarios.

Cet exercice a conduit à la création de plusieurs scénarios jusqu'à 2040, développés selon une méthode inductive. Ces scénarios comprennent, entre autres, des évaluations critiques du paysage géopolitique, de la disponibilité des matières premières et des ressources, des évolutions économiques et financières, de la sensibilité au climat et de l'évolution des politiques, des voies de transition énergétique et des développements technologiques.

Les conséquences de la transition énergétique sont individuellement quantifiées sur la base de 10 régions et de plusieurs secteurs, permettant de donner une vision de l'activité exercée par Schneider Electric. Les principales conclusions sont régulièrement vérifiées et comparées avec de nouvelles publications, dont, entre autres, celles émises par l'Agence Internationale de l'Énergie.

En matière de gouvernance, cet exercice s'applique sous le leadership du Directeur Général Stratégie et les résultats sont partagés en interne et utilisés pour réorienter les priorités stratégiques des plans commerciaux et opérationnels.

Dans tous les scénarios, les trois points à retenir sont le rôle dominant de :

- L'efficacité : un facilitateur important en matière de décarbonation, résilience et sécurité ;
- L'électrification : la part de l'électricité dans le monde est de plus en plus importante et augmente deux fois plus vite que les autres sources d'énergie ;
- La digitalisation : avec l'augmentation de la connectivité, complétée par l'information en temps réel et des capacités informatiques compétitives, les technologies digitales jouent un rôle majeur dans la course aux objectifs de décarbonation tout en augmentant la productivité économique.

Sur la base de ces données et de ces résultats ainsi que d'une estimation de l'impact financier que ces différents scénarios pourraient avoir sur l'activité du Groupe (en termes de risques ou d'opportunités), des domaines clés ont été identifiés pour permettre à Schneider Electric de contribuer activement à la transition bas carbone. Ces scénarios guident donc largement sa stratégie commerciale en termes d'investissements (R&D, incubation, efficacité) et lui permettent de développer son portefeuille d'offres durables.

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3.2.3.6 Économies de CO₂ réalisées à chaque couche EcoStruxure™

Grâce à EcoStruxure™, une architecture compatible IdO, Schneider Electric aide les entreprises à gagner en efficacité et à réduire leurs émissions de CO₂. Pour démontrer cet effet positif, un nouvel indicateur a été introduit en 2018 pour quantifier les économies de CO₂ réalisées par les clients grâce aux offres Schneider. De 2018 à 2020, les solutions de Schneider ont permis à ses clients d'économiser 134 millions de tonnes d'équivalent CO₂. De plus, de nouvelles technologies ont été ajoutées pour étendre la couverture méthodologique en 2020 : microréseaux, ADMS, refroidissement, qualité de l'alimentation et onduleur triphasé. Au total, de 2018 à 2020, Schneider Electric a aidé ses clients à économiser et à éviter 263 millions de tonnes de CO₂e. Seules les économies d'émissions sont signalées dans le cadre du bilan actuel du *Schneider Sustainability Impact* (SSI). Cet indicateur est vérifié chaque année dans le cadre de l'audit extra-financier. L'audit 2020 a porté sur cinq nouvelles technologies et sur les économies et les évitements de CO₂.

Pour 2021 et au-delà, Schneider s'engage à étendre la méthodologie pour inclure progressivement toutes les offres pertinentes, ainsi qu'à rendre compte des émissions de CO₂ évitées et économisées avec les clients et les partenaires. De 2018 à 2025, Schneider s'engage à aider ses clients à économiser et à éviter 800 millions de tonnes de CO₂. Cet engagement est l'un des trois indicateurs de performance de la toute première obligation convertible liée au développement durable lancée par le groupe fin 2020.

Schneider a mis au point une méthode innovante de comptabilité du CO₂ pour quantifier les économies de CO₂ réalisées par ses clients. Cette méthode permet de quantifier les émissions de CO₂ induites et économisées grâce aux offres du Groupe chez ses clients. Des règles de calcul détaillées sont définies par offre, en exploitant les données relatives aux ventes, l'expertise du marché et les performances techniques.

Les économies d'émissions sont des émissions nettes (les économies sont déduites des émissions induites en phase d'usage) comptabilisant uniquement les économies réalisées sur des projets de rénovation (modernisation d'installations existantes ou « brownfield », sans comptabiliser les installations neuves). Les émissions évitées sont définies par rapport aux ventes de nouvelles infrastructures (« Greenfield ») ; elles désignent la limitation de l'augmentation des émissions par rapport à un scénario de référence. Les émissions évitées sont des émissions nettes, qui correspondent à la différence entre les émissions d'un scénario de référence et les émissions liées à la mise en œuvre de l'offre de Schneider Electric.

Deux livres blancs disponibles en anglais « **Time for Climate Impact Disclosure** » et « **Detailed CO₂ Impact Methodology Guide** ».



La méthode est conçue pour constituer une norme industrielle commune et ses principes s'appliquent aux secteurs des biens d'équipement et des biens de consommation durables. Une attention toute particulière a été consacrée pour définir des calculs rigoureux, avec des hypothèses conservatrices. La méthode est publique et a été élaborée avec un cabinet de conseil expert en comptabilité du CO₂, Carbone 4.

3.2.3.7 Prix interne du CO₂

Pour mener la transition mondiale vers une économie bas carbone, Schneider Electric appelle les responsables politiques à définir une tarification du carbone solide et prévisible pour les entreprises, leur permettant d'intégrer des garanties sur le climat dans leur stratégie. Un prix élevé et stable du carbone renforcera la volonté d'investir dans des technologies durables et de modifier les comportements.

Dans le cadre de son Pledge Climat, Schneider s'engage à intégrer un prix carbone allant de 30 à 130 €/tonne (selon les échéances) dans sa chaîne d'approvisionnement stratégique et ses décisions en matière de R&D. Conformément à cette vision, un prix interne du carbone est déjà utilisé dans plusieurs cas pour intégrer le coût de l'externalité du CO₂ dans la prise de décision et la stratégie.

En premier lieu, un prix interne du CO₂ est utilisé pour évaluer la performance et la résilience des opérations. Le coût du CO₂ est évalué pour les activités industrielles, en tenant compte des émissions de CO₂ dues à la consommation d'énergie, aux fuites de SF₆ et au fret routier par région. Le coût de CO₂ est également intégré dans la modélisation du réseau industriel afin de tenir compte des prix futurs du CO₂ dans les prises de décision au niveau industriel. Cela permet de mesurer l'impact potentiel de la tarification du CO₂ sur la chaîne d'approvisionnement du Groupe et d'évaluer les progrès réalisés par rapport aux objectifs de réduction du CO₂. En second lieu, un prix implicite du carbone est déjà adopté depuis plus de 10 ans, dans le cadre des trois programmes phares du Groupe pour réduire les émissions de périmètres 1 et 2 : efficacité énergétique, énergies renouvelables et réduction des fuites de SF₆. Ces programmes sont évalués par rapport à un prix conventionnel du CO₂ de 30 euros/tCO₂ afin de déterminer si les efforts d'investissement et de réduction sont en adéquation avec le coût des effets externes du CO₂. Schneider estime que la tarification interne du CO₂ est un outil utile pour renforcer sa gouvernance et ses engagements externes en matière de CO₂.

Entre
30 et 130 €/tCO₂
Prix interne du CO₂

SSI#3 : 120 millions de tonnes de CO₂ économisées chez nos clients grâce à nos offres EcoStruxure™

Des économies de CO₂ sont réalisées à chaque couche EcoStruxure™. Par exemple, les systèmes de gestion centralisée des bâtiments (Gestion technique du Bâtiment – GTB) permettent d'assurer le suivi, de contrôler et d'optimiser la performance des bâtiments tout au long de leur cycle de vie. Ils permettent également d'améliorer l'occupation et de réaliser des économies d'énergie. Entre 2018 et 2020, les solutions de GTB de Schneider Electric ont permis à ses clients d'économiser 7,9 millions de tonnes d'équivalent CO₂.

Millions de tonnes de CO₂ économisées depuis 2018

134



Des économies de CO₂ sont réalisées à chaque couche d'EcoStruxure™

Avec les clients et les partenaires :

134 millions de tonnes

de CO₂ économisées (2018 à 2020)

Économies annuelles équivalentes à :

5,5 M

d'Européens

22 M

d'hectares de forêt américaine

EcoStruxure™
Innovation At Every Level

Applications, outils d'analyse et services

Mise à profit des données IdO pour identifier des opportunités d'efficacité énergétique, augmenter la durée de vie des offres, optimiser les services de maintenance et accroître la flexibilité de la demande.

Économies de CO₂ dans l'éco-système

Exemple : Power purchase agreements (PPA)



Contrôle local (Edge control)

Gérer les opérations sur site avec une optimisation quotidienne de la consommation d'énergie grâce à l'accès à distance et à l'automatisation avancée.

Économies de CO₂ dans les bâtiments ou process industriels

Exemple : Système de Gestion du Bâtiment (BMS)



Produits connectés

Les produits connectés sont éco-conçus de manière à améliorer leur efficacité et à réaliser des économies d'électricité.

Économies de CO₂ du produit

Exemple : Variateur de vitesse



3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3.3 Engagements en faveur de la biodiversité

3.3.1 Description des risques et opportunités

Selon le rapport d'évaluation mondiale de l'IPBES (*Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*), la perte de biodiversité est insoutenable et des changements profonds sont nécessaires pour sauvegarder les modèles économiques et sociaux. Une perte importante de biodiversité compromet la capacité de la nature à soutenir les individus et les communautés, un facteur qui améliore fortement la qualité de vie et la prospérité des entreprises.

La science affirme clairement que l'activité humaine cause des dégâts importants à la nature. En 2018, l'abondance moyenne mondiale des espèces terrestres (MSA)⁽¹⁾ n'était que de 66 %, ce qui signifie qu'une partie importante de l'intégrité des éco-systèmes a déjà été perdue. En l'absence de changement notable, ce chiffre tomberait en dessous de 60 % d'ici 2050, bien en deçà de la zone d'exploitation sûre, qui respecte les limites planétaires, estimée à 70 % (CDC Biodiversité). Une telle perte de biodiversité compromet la capacité de la nature à soutenir les individus, ce qui est vital pour l'existence humaine, une bonne qualité de vie et la continuité des activités.

La lutte contre la disparition de la nature doit être une priorité pour les entreprises : la nature est essentielle à la prospérité économique mondiale et à la réussite des entreprises individuelles. Un avenir durable pour les personnes et les économies n'est pas possible si nous n'intégrons pas la nature, le climat et les individus à nos pratiques. En effet, le changement climatique est l'un des principaux moteurs du déclin de la biodiversité, et pourtant la biodiversité fait partie des solutions climatiques.

Pour Schneider Electric, les risques les plus pertinents relatifs au déclin de la biodiversité sont liés à l'accélération du dérèglement climatique et aux risques connexes. En outre, le déclin de la biodiversité pourrait avoir un impact significatif sur l'augmentation du coût des matières premières et, à terme, sur leur disponibilité. Enfin, les habitats naturels offrent une bonne protection contre les conditions météorologiques extrêmes, ce qui signifie que la dégradation de la nature nuit à la continuité des activités.

3.3.2 Politique du Groupe

Pour s'engager dans un changement en profondeur, des objectifs internationaux clairs et mesurables doivent être fixés, respectant aussi bien la limite d'augmentation entre 1,5 et 2 °C que son budget carbone associé. Nous soutenons la création d'objectifs ambitieux en matière de biodiversité fixés au cours de la COP15 pour la biodiversité. Ce n'est qu'en travaillant ensemble que les entreprises, le monde de la finance et les gouvernements seront en mesure de mener à bien des changements mondiaux systémiques et profonds, créant ainsi de nouvelles opportunités et permettant à chacun de vivre durablement sur une planète saine.

Pour encourager le changement, les entreprises ont besoin de mesures quantitatives pour estimer, surveiller et piloter les impacts de leurs activités sur la perte de biodiversité ou démontrer leur contribution à la restauration de la biodiversité. Il est indispensable de créer des mesures et des protocoles de biodiversité agrégés et standardisés pour garantir que la nature est réellement placée au cœur des stratégies des entreprises.

En 2020, Schneider Electric a été la première société à publier l'empreinte biodiversité globale de ses activités, à l'aide du nouvel outil « Global Biodiversity Score » (GBS) développé par CDC Biodiversité.

(1) L'abondance moyenne des espèces (MSA, Mean Species Abundance) est une métrique caractérisant l'intégrité des éco-systèmes. L'abondance relative d'une espèce est le pourcentage d'individus restants dans un habitat donné par rapport à un habitat vierge ou intact. Le MSA est la moyenne de l'abondance relative de toutes les espèces présentes. Le MSA peut donc varier de 100 % (pour un éco-système vierge ou intact) à 0 % (pour un éco-système stérile et sans vie).

Schneider Electric s'engage à ce que ses activités directes (périmètre 1) n'entraînent aucune perte nette de biodiversité d'ici 2030, ce qu'elle appuiera avec une empreinte quantifiée.

En partageant son expérience avec d'autres entreprises et en choisissant de publier les résultats de manière transparente, le Groupe vise à démontrer que les empreintes biodiversité constituent une première étape clé pour aider les entreprises à définir des stratégies pertinentes et efficaces en matière de biodiversité, sur l'ensemble de leur chaîne de valeur.

Schneider Electric appelle toutes les entreprises à accélérer l'adoption de stratégies ambitieuses en matière de biodiversité, en tirant parti des meilleures pratiques issues de Science-Based Targets. Dans un effort commun avec Marc Abadie, Président de CDC Biodiversité et Eva Zabey, PDG de Business for Nature, Schneider Electric invite toutes les entreprises à « élever le niveau de l'ambition en termes de biodiversité et à viser une perte nette nulle ».



Elever l'ambition des entreprises en matière de biodiversité et viser une perte nette nulle

3.3.2 Diligence raisonnable et résultats

Le GBS donne des résultats détaillés et modulables pouvant être classés par catégorie (par exemple, par matières premières comme le métal, le plastique ou le bois), par pression sur la biodiversité (comme l'utilisation des sols, le changement climatique, la fragmentation, l'empiètement) ou par périmètre (en MSA.km²) comme une empreinte carbone. Les résultats de l'empreinte biodiversité sont exprimés en MSA.km², une mesure qui tient compte de tous les éléments pour s'imposer comme norme internationale : synthétique, facile à comprendre, et largement applicable.

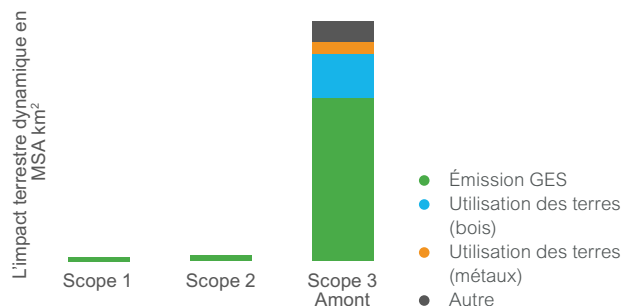


L'évaluation de l'empreinte de la biodiversité, l'occasion d'accélérer la stratégie des entreprises en matière de biodiversité

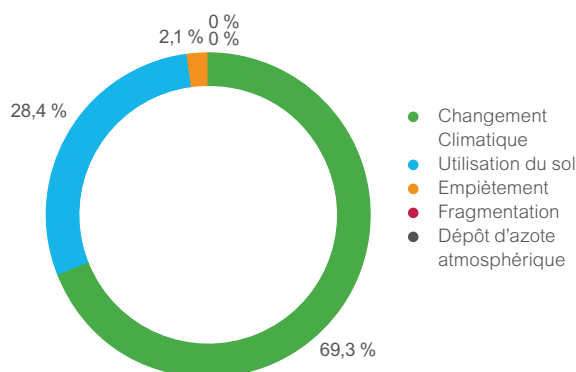
L'évaluation globale a permis à Schneider Electric d'identifier les points sensibles pour lesquels de nouvelles stratégies et actions en matière de biodiversité seront les plus efficaces.

Le diagramme en barres ci-dessous illustre l'impact terrestre dynamique de Schneider Electric, détaillé par pression. Le diagramme circulaire met en évidence le poids des émissions de gaz à effet de serre, qui représente près de 70 % de la pression exercée par Schneider Electric sur la biodiversité. L'utilisation des sols représente près de 30 % des impacts « cradle to gate » (de la mine au départ de l'usine).

Empreinte industrielle de Schneider Electric sur la biodiversité (en MSA km²)



Pressions terrestres dynamiques sur la biodiversité de la mine au départ de l'usine ("cradle to gate")



Le changement climatique est l'une des principales pressions sur la biodiversité à l'échelle mondiale et la première pour le Groupe. Par conséquent, le Climate Pledge du Groupe revêt une importance accrue concernant la biodiversité, dans la mesure où il aura un impact significatif sur la réduction de la pression que Schneider Electric exerce sur la biodiversité. Le Groupe a identifié 3 principaux leviers d'actions qui seront résolus grâce à des actions spécifiques :

1. La pression la plus importante que le Groupe exerce sur la biodiversité est le changement climatique. Il est donc important de souligner la pertinence des solutions et technologies de Schneider pour soutenir la préservation de la biodiversité. En réalité, les technologies EcoStruxure s'appuient sur le digital pour économiser l'énergie, l'eau et les ressources, réduire la pression sur le changement climatique, optimiser l'utilisation des sols et renforcer la transparence, la traçabilité et la circularité dans les chaînes de valeur. Les solutions :

- Aider les clients à réduire leurs propres émissions de CO₂ : 800 millions de tonnes de CO₂ de 2018 à 2025 ;
- Permettre la traçabilité et la circularité dans les chaînes de valeur, avec un suivi digital des ressources ;

- Encourager de nouveaux modèles d'économie circulaire, avec des analyses prédictives et l'optimisation des actifs ;
- Optimiser l'utilisation de l'espace grâce aux Systèmes de Gestion des Bâtiments ;
- Réduire les fuites d'eau et optimiser les réseaux de distribution d'eau grâce à des systèmes de gestion de l'eau ;
- Concevoir des solutions intelligentes de gestion des bâtiments pour réduire la consommation et permettre par exemple l'extinction automatique de la pollution lumineuse nocturne ;
- Et contribuer également à donner accès à l'électricité à 50 millions de personnes qui en sont privées, réduisant ainsi leur pression sur la biodiversité locale.

2. La deuxième plus grande part de l'empreinte biodiversité du Groupe réside dans la chaîne d'approvisionnement en amont, principalement en raison des émissions de gaz à effet de serre et de l'utilisation des sols (due à l'approvisionnement en bois et en métal). Le Groupe vise à transformer la chaîne de valeur et à se procurer des ressources plus respectueuses de la biodiversité, ce qui nécessitera des innovations tant en termes de traçabilité de la chaîne d'approvisionnement que de conception des produits. D'ici 2025, Schneider ambitionne de s'associer aux fournisseurs pour :

- Augmenter la teneur en matériaux écologiques des produits en commençant par une étape à 50 % ;
- Éliminer progressivement les plastiques à usage unique dans les emballages et utiliser du carton recyclé ;
- Réduire de 50 % les émissions de CO₂ des 1 000 principaux fournisseurs ;
- Éviter la consommation de 420 000 tonnes de ressources primaires, grâce à des offres de « fin d'utilisation ».

En outre, le besoin d'une meilleure traçabilité est clairement l'un des principaux problèmes à résoudre pour viser une pratique d'approvisionnement plus vertueuse. Schneider Electric appelle à la création de systèmes de traçabilité et de certification des matières premières pour fournir des informations tout au long de la chaîne de valeur.

3. Schneider Electric s'engage à agir localement pour préserver et restaurer la biodiversité, en s'unissant aux autres parties prenantes par le biais de coalitions et de partenariats. Schneider Electric et sa Fondation soutiennent également des ONG qui sensibilisent le grand public à la protection de la nature (Global Footprint Network, WWF, etc.) et agissent pour la restauration de la nature avec des partenariats tels que Livelihoods. D'ici 2025, Schneider Electric accélérera encore ses engagements locaux :

- 100 % des sites définiront un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité ;
- 100 % des sites situés dans les zones où l'eau est fortement contingente auront des plans d'action pour la conservation de l'eau ;
- 200 sites obtiendront le label « transformation des déchets en ressources ».

Ensemble, nous pouvons accélérer la lutte contre le déclin de la biodiversité. Tout au long de cette transition, Schneider Electric continuera d'exploiter ses partenariats avec des organisations externes telles que CDC Biodiversité, le fonds Livelihoods ou de nombreuses initiatives VolunteerIn.

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3.4 Éco-production

3.4.1 Description des risques et opportunités

Parmi les risques environnementaux liés aux activités industrielles, citons les contaminations du sol, de l'eau et de l'air. Par exemple, les rejets de substances dangereuses peuvent s'avérer nocifs pour la faune, la flore et la santé humaine, ainsi que perturber la continuité des opérations et ternir les réputations.

L'efficacité d'usage des ressources et de l'énergie, le mantra de Schneider Electric, permet non seulement de réaliser des économies financières, mais également de limiter l'exposition du Groupe à la volatilité des cours des matières premières et aux risques de pénurie. Le risque s'étend à la fiabilité de la source énergétique dont une installation a besoin pour maintenir sa production. Les émissions de CO₂ constituent une menace pour l'environnement et sont soumises à des coûts supplémentaires au fur et à mesure de la mise en œuvre des taxes et quotas sur le carbone. Les installations et les actifs industriels eux-mêmes sont également exposés à des phénomènes climatiques aigus et chroniques susceptibles de perturber la chaîne d'approvisionnement et de mettre des vies en danger.

En utilisant des opérations éco-efficaces et propres, Schneider peut surpasser ses concurrents et éviter de nombreux risques. Pour Schneider, la mesure de la performance environnementale est

un outil puissant qui incite le Groupe à innover afin de construire une chaîne d'approvisionnement toujours plus efficace et de générer des économies. Les architectures EcoStruxure™ pour la gestion de l'énergie permettent au Groupe d'atteindre cet objectif, tout en montrant à ses clients les avantages des offres économes en carbone.

3.4.2 Politique de Groupe

Schneider Electric œuvre en permanence pour une chaîne d'approvisionnement plus écologique afin de protéger l'environnement, de découpler la croissance de son activité de la consommation de ressources naturelles, et d'innover pour développer une chaîne d'approvisionnement plus « circulaire ». Ces ambitions sont intégrées à la stratégie de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, à savoir TSC4.0 (*Tailored Sustainable Connected Supply Chain 4.0*) de 2018 à 2020, et STRIVE (*Sustainable, Trusted, Resilient, Intelligent, Velocity & Efficiency*) à partir de 2021. Parmi les programmes phares figurent l'efficacité énergétique avec les solutions EcoStruxure™, l'alimentation en énergie renouvelable des installations, la réduction des déchets enfouis grâce au programme *Towards Zero Waste to Landfill* (« vers le zéro déchet en décharge »), l'approvisionnement durable en emballages et la réduction des émissions de CO₂ générées par les transports. Le Groupe s'associe également à ses fournisseurs pour étendre ses ambitions environnementales à sa chaîne d'approvisionnement en amont.

Les ambitions 2020



Des installations propres et sûres

0 accident fatal et sérieux

100 % des sites applicables certifiés ISO 14001, ISO 50001 et ISO 45001



Vers la neutralité carbone et le digital

80 % d'électricité renouvelable

100 % des sites réalisent des économies d'énergie, grâce à EcoStruxure Power, Building et Resource Advisor



Favoriser une économie circulaire

95 % de taux de récupération des déchets

200 sites « vers le zéro déchet en décharge »

100 % des régions avec des innovations pour une chaîne d'approvisionnement circulaire

Schneider Electric a également préparé deux politiques mondiales afin d'accroître sa performance en matière d'éco-efficacité, la Politique Environnement et la Politique Énergie.

En ce qui concerne la fabrication éco-efficace, le Groupe a pour objectifs :

- De protéger l'environnement, prévenir la pollution et limiter les émissions ;
- Améliorer constamment le système de gestion environnementale et respecter les obligations de conformité ;

- Dissocier l'activité de la chaîne d'approvisionnement de la consommation de ressources naturelles ;
- Inventer des business models et des chaînes d'approvisionnement circulaires ;
- Intégrer l'environnement dans sa stratégie et sa gouvernance ;
- Étendre les ambitions environnementales aux fournisseurs et partenaires ;
- Promouvoir une culture d'excellence environnementale au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne la gestion de l'énergie, le Groupe a pour objectifs de :

- Réduire l'intensité énergétique des opérations, marquée par un découplage durable de la consommation d'énergie de la croissance de l'activité ;
- Réduire l'intensité de CO₂ de la consommation d'énergie et l'empreinte carbone en valeur absolue, conformément aux engagements du Groupe pour atteindre une trajectoire

climatique de 1,5 °C, grâce à une électrification pro-active de nos activités et aux énergies renouvelables ;

- Adopter, chaque fois que possible, des solutions EcoStruxure™ de gestion de l'énergie et d'automatisation propres à Schneider Electric pour présenter ses solutions aux clients et partenaires commerciaux, et les aider à s'engager dans un parcours d'excellence énergétique.

Climat et Énergie

-400 000

tCO₂ réduites (périmètres 1 et 2) depuis 2017

Objectif

Zéro émissions opérationnelles nettes d'ici 2030

80 %

d'électricité renouvelable en 2020

80 % en 2020
90 % d'ici 2025

40 %

d'efficacité énergétique depuis 2010

Objectif de -3,3 % chaque année

30

sites neutres en carbone en 2020

150 sites d'ici 2025

Déchets et Eau

96,3 %

de valorisation des déchets en 2020

Objectif

95 % en 2020

206

sites « vers le zéro déchet en décharge » en 2020

200 sites en 2020

-29,6 %

d'intensité en consommation d'eau depuis 2017

-5 % en 2020 par rapport à 2017

3.4.3 Diligence raisonnable et résultats

3.4.3.1 Gestion et prévention des risques environnementaux

Le Groupe adopte une approche pro-active en matière de gestion de la responsabilité et des risques environnementaux. La conformité aux normes réglementaires et les systèmes de management de la performance environnementale constituent le fondement du programme de prévention et de gestion des risques environnementaux du Groupe pour les opérations actuelles, anciennes et futures.

Sur ce thème, un certain nombre d'initiatives sont en place. Voici les principales, qui ont été renouvelées en 2020 :

- Le Système de Gestion Intégrée (SGI) couvre toutes les usines, les centres de distribution et les sites importants de bureaux du Groupe et héberge des systèmes de gestion de la conformité ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001 et OSHAS 18000/ISO 45001. Chaque site est audité périodiquement, soit en externe par Bureau Veritas (tous les 3 ans), soit en interne. Ce genre de programme est un élément essentiel d'une gouvernance environnementale solide ;
- Le programme CLEARR (Analyse des risques et évaluation environnementale à l'échelle de l'entreprise) s'est poursuivi, avec des enquêtes supplémentaires et mises à jour sur certains sites de fabrication qui ont porté sur les risques environnementaux potentiels historiques et actuels ;

- Les dispositions et les risques environnementaux sont examinés avec les fonctions financières et juridiques locales et d'entreprise ;
- Dans le cadre des fusions, des acquisitions et des cessions, il est procédé à une diligence raisonnable en matière d'environnement sur les sites où des produits chimiques sont ou ont été utilisés. Tous les risques ou responsabilités environnementaux identifiés sont traités par le biais d'activités de gestion des risques appropriées ;
- Les risques et les mesures d'atténuation sont présentés au Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration ;
- Le référentiel des risques à l'échelle de l'entreprise Schneider Electric reflète ses plus grands risques environnementaux (concernant les fournisseurs, les produits, les sites et les projets clients).

Les responsabilités environnementales historiques sont gérées au niveau régional pour s'assurer que l'expertise locale, les connaissances réglementaires et les spécificités locales sont appliquées. Les problématiques environnementales connues font l'objet d'une enquête approfondie de la part de consultants externes et, le cas échéant, sont corrigées ou gérées par des contrôles techniques ou institutionnels en vue de réduire les risques potentiels à des niveaux non significatifs et conformément aux réglementations locales.

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

En outre, Schneider Electric fait appel aux services de tiers pour évaluer le « profil de risque » de chacun de ses sites clés, en relation avec un certain nombre de risques externes tels que les incendies, les tremblements de terre, les inondations et autres catastrophes naturelles. Grâce à ce processus et à ses efforts de planification de la continuité des activités, Schneider Electric s'efforce d'évaluer les risques connexes et d'anticiper les mesures éventuellement nécessaires. Avec environ 200 installations à travers le monde, l'empreinte est géographiquement équilibrée. Environ 60 usines du Groupe sont situées dans des zones classées comme ayant un stress hydrique de base "élevé" ou "extrêmement élevé", selon la définition du *World Resources Institute (WRI) Aqueduct Water Risk Atlas*. La nature des processus de fabrication du Groupe (principalement d'assemblage) permet un rééquilibrage des lignes de fabrication d'une manière très rapide, en cas de besoin.

En 2020, aucun impact environnemental significatif n'a été identifié. En outre, aucun site de Schneider Electric n'est classé Seveso.

3.4.3.2 Certifications ISO 14001 et ISO 50001

La certification ISO 14001 permet de définir et maintenir une gouvernance environnementale forte sur nos sites, favorisant ainsi une amélioration continue au profit de la performance environnementale. Dès la parution de la norme de management environnemental ISO 14001 en 1996, Schneider Electric a retenu le principe de certification de ses sites. Tous les sites industriels et logistiques du Groupe comprenant plus de 50 collaborateurs sont certifiés dans les deux ans à compter de leur acquisition ou création, de même que tous les grands sites tertiaires de plus de 500 collaborateurs. À la fin de 2020, 232 sites représentant respectivement environ 72 % du périmètre du Groupe en termes de surfaces de sites, 76,5 % en termes de consommation d'énergie et plus de 90 % du périmètre du Groupe en termes de consommation d'eau, génération de déchets et émissions de composés organiques volatils (COV) étaient certifiés ISO 14001.

Le périmètre et les objectifs du reporting environnemental du Groupe reposent sur tous les sites ISO 14001. Les indicateurs de reporting environnemental sont indiqués dans le tableau des pages 200 à 203 et incluent la consommation d'énergie, les émissions de CO₂ sur les périmètres 1 et 2, la génération de déchets, la consommation d'eau et les émissions COV des sites certifiés ISO 14001.

Schneider Electric s'appuie également sur la certification ISO 50001 pour promouvoir l'excellence énergétique, en se concentrant sur les sites les plus consommateurs d'énergie. Complémentaire de la certification ISO 14001, la certification ISO 50001 permet de définir et de maintenir une gouvernance énergétique robuste. Grâce à cette certification, les sites sont équipés pour comprendre et réduire leur empreinte énergétique. Le Groupe vise à obtenir la certification ISO 50001 pour tous les sites ayant une consommation annuelle supérieure à 5 GWh. À la fin de l'année 2020, 150 sites étaient certifiés ISO 50001.

3.4.3.3 Programme Energy Action

Schneider Electric exploite la puissance de son architecture EcoStruxure™ à des fins d'économies d'énergie et utilise ses propres sites comme autant de vitrines pour ses clients et partenaires commerciaux.

Dans les usines intelligentes et les centres de distribution, le Groupe met en œuvre l'architecture à trois couches d'énergie et de construction EcoStruxure™, avec des compteurs et des capteurs connectés pour surveiller la qualité et la consommation d'énergie, des logiciels de surveillance de contrôle local de l'alimentation pour optimiser les opérations quotidiennes, ainsi que des analyses et des services pour évaluer les performances et optimiser l'énergie et la maintenance. La gestion de la performance des équipements permet également d'optimiser les opérations et la maintenance pour un temps de fonctionnement et une longévité maximum.

Le Forum Économique Mondial a distingué cinq usines intelligentes de Schneider Electric en Chine, en France, aux États-Unis, en Indonésie et au Mexique comme l'avant-garde de la Quatrième Révolution Industrielle. Avec son programme Smart Factory et DC, le Groupe a déployé des technologies de fabrication de pointe dans plus de 80 usines intelligentes et DC au cours des trois dernières années.



Dans les bureaux, les solutions *Building* et *Workplace Advisor* de la plateforme EcoStruxure™ permettent d'analyser les données des « Building Management Systems » ainsi que les mesures relatives à l'utilisation de l'espace et au confort. Ces solutions intelligentes permettent au Groupe et aux directeurs de sites de comparer et de développer activement des stratégies de gestion des installations et de leur occupation afin de garantir à tout moment que notre empreinte est correctement délimitée et que les sites possèdent la taille idéale afin de limiter la consommation d'énergie et les émissions, tout en réduisant les coûts et en améliorant la satisfaction et le confort des collaborateurs.

Zoom : Usine de fabrication de Lexington au Kentucky

En septembre 2020, le Forum économique mondial (WEF) a distingué le site de Schneider Electric à Lexington, dans le Kentucky comme étant à l'avant-garde de la Quatrième Révolution Industrielle. Le site de Lexington est la troisième usine Schneider Electric à recevoir cette distinction pour avoir adopté avec succès les technologies de la Quatrième Révolution Industrielle à grande échelle avec des avantages incontestables. Deux autres sites, Showcase-Monterrey, au Mexique, et Wuhan, en Chine, ont également été désignés comme des sites d'avant-garde en matière de développement.

L'usine de Lexington, qui fonctionne depuis plus de 60 ans, a été la première des usines de Schneider Electric implantées aux États-Unis à devenir une vitrine d'usine intelligente. Illustrant la rénovation d'une « friche industrielle », elle intègre les solutions EcoStruxure™ basées sur l'IdO de Schneider Electric, qui fournissent les derniers outils digitaux, notamment la réalité augmentée, le contrôle à distance et la maintenance préventive, afin de promouvoir l'efficacité énergétique, le développement durable et les économies globales de coûts, tout en améliorant l'agilité et la résilience des opérations.

L'usine de Lexington continue à améliorer l'efficacité de ses opérations et établit ainsi de nouvelles références pour les usines intelligentes :

- Le contrôle et l'analyse de la consommation d'énergie ont permis de réaliser des économies d'énergie de 3,4 % d'une année sur l'autre, contribuant à réaliser 6,6 millions de dollars d'économies régionales depuis 2012 ;
- L'exploitation du logiciel de gestion Discrete Lean Management d'AVEVA a permis de réduire de près de 6 % les temps d'arrêts machine non planifiés grâce à une meilleure visibilité des opérations ; de plus, les formalités administratives ont été réduites de 90 % ;
- L'optimisation avec EcoStruxure™ Power and Buildings a entraîné une réduction de 26 % de l'énergie, de 78 % du CO₂, en association avec les certificats d'électricité verte (RECS), et de 20 % de la consommation d'eau.

Le reporting énergétique mondial, régional et par site est fourni avec la suite logicielle Resource Advisor. Resource Advisor permet la visualisation et l'analyse de données agrégées à partir de gros volumes de données énergétiques brutes qu'elle transforme en informations exploitables. Ce modèle de logiciel sous forme de service (SaaS) fondé sur le cloud offre des solutions à coût réduit, une meilleure capacité de stockage de données et une solution énergétique flexible et mobile, optimisée par les services experts de Schneider Electric.

Le Groupe témoigne de cet engagement dans le domaine de l'efficacité énergétique à travers son adhésion à EP100 (Energy Productivity 100), une initiative du Climate Group. L'objectif est de doubler la productivité énergétique d'ici 2030 par rapport au niveau de référence de 2005, soit doubler le rendement économique de chaque unité d'énergie consommée en l'espace de 25 ans. En 2020, le Groupe a atteint une réduction de 72 % par rapport à 2005.

Les sites de Schneider Electric sont, dans l'ensemble, peu consommateurs en énergie comparativement à d'autres secteurs, en raison de la nature discrète et d'assemblage de ses procédés industriels. Le programme « Energy Action » de Schneider Electric fait appel à des experts en énergie sur site, ainsi qu'à l'équipe « Energy & Sustainability Services » (ESS) de Schneider Electric, pour publier des rapports et analyser la consommation d'énergie, identifier les opportunités d'économies d'énergie et déployer des actions. Depuis 2005, Schneider Electric s'est fixé des objectifs annuels en matière d'efficacité énergétique dans le cadre du programme Schneider Energy Action. Le Groupe a atteint ou dépassé ses objectifs d'efficacité énergétique au cours des 3 derniers programmes d'entreprise (2009-2011, 2012-2014 et 2015-2017), en atteignant respectivement 10 %, 13 % et 10 %, soit une réduction totale de plus de 30 % de 2009 à 2017.

Pour 2018-2020, le programme de l'entreprise vise à diminuer sur trois ans la consommation d'énergie de 10 % supplémentaires par rapport à 2017. À fin 2020, ce programme a permis les réalisations suivantes :

- 10,3 % de réduction de la consommation énergétique par rapport à 2017 ont été atteints (climat et niveau de production normalisés) pour les 224 sites les plus consommateurs, couvrant 80 % de la consommation énergétique totale publiée par le Groupe ;
- Environ 10 millions d'euros et 130 millions de kWh ont été économisés en 2020 par rapport à 2017, grâce aux 10,3 % de réduction de consommation d'énergie ;
- Environ 15 millions d'euros ont été investis, dont 14,4 millions d'euros en coûts d'investissement et 0,6 million d'euros en coûts d'exploitation.

EP100

3.4.3.4 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2030

En 2017, Schneider Electric a rejoint RE100 et s'est engagé à s'approvisionner à 100 % en électricité renouvelable d'ici 2030, avec un objectif intermédiaire de 80 % à l'horizon 2020. En 2020, le Groupe a consommé 80 % de son électricité grâce à des énergies renouvelables, contre 2 % en 2017. Pour atteindre son objectif, le Groupe s'appuie sur quatre outils complémentaires : les tarifs verts, les certificats renouvelables, les contrats d'achat d'électricité long-terme (« Power Purchase Agreements ») et la production sur site.

RE100

Cet engagement comporte de nombreux avantages. En tout premier lieu, « passer au vert » va profondément dans le sens de la stratégie du Groupe. Schneider souhaite faire partie des entreprises qui façonnent le futur paysage énergétique, ses propres sites produisant et consommant de l'électricité renouvelable. Deuxièmement, l'approvisionnement en énergies renouvelables est un pilier important de la réduction drastique des émissions de CO₂ générées par les activités du Groupe, en suivant une trajectoire de 1,5 °C en adéquation avec les Science-Based Targets. Troisièmement, parce que c'est avantageux d'un point de vue économique. Dans de nombreux cas, l'approvisionnement renouvelable permet de réaliser des économies sur les coûts d'électricité. C'est également un moyen de diversifier les risques liés à l'approvisionnement en énergie et de réduire l'exposition à la volatilité des prix du marché. En outre, dans certains pays en développement, les technologies de micro-réseaux associées aux énergies renouvelables peuvent permettre de sécuriser l'alimentation en électricité et réduire les risques d'indisponibilité des machines. Quatrièmement, parce que le Groupe veut démontrer la valeur ajoutée de ses propres technologies et solutions, en présentant l'architecture EcoStruxure™ Microgrid IoT sur ses sites. Les sites s'appuient également sur les onduleurs connectés, les disjoncteurs (MCCB) et les transformateurs de Schneider pour raccorder les panneaux solaires sur site au réseau et utilisent les logiciels pour la gestion de l'énergie et des micro-réseaux pour gérer la production et la consommation d'énergie. Schneider s'appuie également sur l'expertise des équipes de conseil d'Energy Sustainability Services pour mener à bien cette transformation.

En 2020, Schneider Electric a été reconnu comme pionnier de l'énergie propre 2020 par le Climate Group RE100. C'est la première édition des RE100 leadership Awards, qui récompensent les entreprises qui font un effort exceptionnel afin d'assurer un avenir durable. Schneider Electric a reçu cette gratification grâce à ses nombreux engagements, notamment ses propres objectifs de réduction du CO₂, les économies de CO₂ réalisées par les technologies EcoStruxure™ pour ses clients, les services de conseil en énergie propre et le programme d'Accès à l'Énergie, qui fournit un accès à l'énergie aux communautés mal desservies dans le monde entier.



L'usine MVI & TBI de Schneider Electric en Inde génère environ 1 GWh par an d'énergie solaire sur site

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3.4.3.5 Vers une conversion de 100 % des véhicules de la société en voitures électriques

Dans le cadre de sa stratégie climat, Schneider Electric étudie des possibilités pour améliorer l'accessibilité et le confort de ses sites en mettant des navettes de ramassage, des locaux à vélo, des casiers personnels et des vestiaires à disposition des collaborateurs, ainsi qu'en aménageant des voies d'accès aux bâtiments adaptées aux piétons reliant les lignes locales. Schneider Electric promeut également une organisation flexible du travail de manière à éviter des milliers de trajets inutiles générateurs d'émissions de CO₂ en permettant aux collaborateurs de se connecter depuis la maison ou les bureaux des clients.

Fin 2019, Schneider Electric a intensifié ses efforts pour réduire les émissions de CO₂ liées aux déplacements en s'engageant à convertir 100 % de ses véhicules de société en voitures électriques d'ici 2030. D'ici 2025, l'objectif du Groupe est d'en convertir le tiers. Le Groupe témoigne de cet engagement à travers son adhésion à EV100, une initiative à l'échelle mondiale qui rassemble des sociétés prêtes à accélérer la transition vers les véhicules électriques afin que le transport électrique soit la norme d'ici 2030.

EV100

3.4.3.6 Réduction des émissions de SF₆

Toutes les usines de fabrication de Schneider Electric et les laboratoires de R&D qui utilisent du gaz SF₆ dans leurs processus gèrent la réduction des émissions de SF₆ au cours des différentes phases de leurs activités. Par exemple, les procédés de test d'étanchéité des produits sont réalisés principalement avec de l'hélium au lieu de SF₆. Cette méthode garantit qu'aucune émission ne provient d'enceintes non conformes pendant la phase de production.

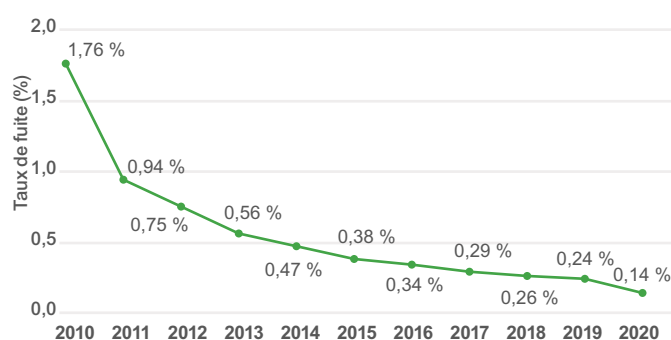
Le taux de fuite de SF₆ a diminué de manière régulière. Il est passé de 4 % en 2008 à 0,14 % fin 2020. Cette réduction des fuites de SF₆ a permis d'éviter les émissions de 7 754 tonnes d'équivalent CO₂ en 2020 par rapport à 2017. Une communauté mondiale d'experts du SF₆ partage les bonnes pratiques pour les processus, la gestion des équipements et les formations. En 2019 et 2020, Schneider a mis en place des systèmes avancés de contrôle des émissions sur cinq sites de fabrication en Espagne, en France, en Chine et en Turquie. Cette technologie permet de mesurer en continu la concentration de SF₆ dans les enceintes autour des dispositifs et

du réseau de tuyauterie. En cas de dérive, une notification d'alarme est automatiquement envoyée aux équipes de maintenance.

Grâce à cette démarche mondiale et à la mise en service d'équipements performants, Schneider Electric a dépassé l'objectif de 0,25 % fixé pour 2020.

Schneider prévoit de supprimer progressivement le SF₆ de ses produits d'ici 2025, proposant ainsi un portefeuille complet d'offres sans SF₆. En 2019, le Groupe a développé une innovation révolutionnaire avec une nouvelle technologie de commutation moyenne tension sans SF₆. En 2020, de nombreux projets ont été exécutés dans des installations clients à travers le monde. Dans les années à venir, Schneider continuera de déployer de nouvelles solutions pour contrôler et réduire les fuites de SF₆ dans ses processus, tout en innovant avec des technologies sans SF₆ révolutionnaires.

Évolution du taux de fuite de SF₆



3.4.3.7 Réduction des émissions de CO₂ dans le transport de marchandises

Schneider Electric utilise un réseau de transport performant pour raccorder ses usines avec ses centres de distribution et ses points de livraisons aux clients. Les émissions de CO₂ associées font partie du périmètre 3 de l'empreinte carbone du Groupe puisque cette activité est réalisée par des fournisseurs de transport. De 2015 à 2017, Schneider Electric a réussi à réduire de 10 % l'intensité des émissions de CO₂ liées au transport.

Pour 2018-2020, le programme de l'entreprise vise à diminuer l'intensité des émissions de CO₂ liées au transport de 10 % supplémentaires en 2020 par rapport à 2017. À la fin de l'année 2020, des émissions de CO₂ liées au transport ont diminué de 8,4 % par rapport à 2017. Les émissions de CO₂ provenant des flux aériens et maritimes ont diminué de 34 % par rapport à 2017. Schneider a bénéficié de l'amélioration du coefficient de chargement des conteneurs, à 65 % en 2020 contre 63,4 % en 2017. Plus notable encore, les réductions dans le domaine du fret aérien et express sur la même période ont contribué de manière significative à la diminution des émissions de CO₂. En ce qui concerne le fret domestique, en 2020, les émissions de CO₂ ont augmenté de 31 %.

Afin d'améliorer continuellement les performances en matière d'émissions de CO₂ et la qualité du reporting, Schneider a innové en collaboration avec un fournisseur tiers pour normaliser le reporting sur les émissions de CO₂, avec une couverture mondiale de tous les modes de transport. Cette plateforme exige des prestataires de transport de remettre à Schneider un reporting mensuel précis concernant les expéditions de marchandises. Nouvellement implantée au quatrième trimestre 2019, elle a été utilisée à partir de 2020. La méthodologie a été certifiée par Bureau Veritas.

La collaboration avec les expéditeurs du Groupe visant à réduire les émissions de CO₂ se poursuivra principalement moyennant l'optimisation de l'empreinte transport et le pilotage de technologies

SSI#1 : 80 % d'électricité renouvelable

En trois ans à peine, l'engagement en faveur des énergies renouvelables a considérablement transformé la stratégie d'approvisionnement en électricité. Le Groupe a accéléré l'installation de panneaux solaires sur site, associés aux architectures de mesure et d'alimentation EcoStruxure™. En 2020, plus de 40 sites sont dotés de capacités solaires.

% d'électricité renouvelable en 2020

80 %

de transport avancées à faible émission de carbone, telles que véhicules électriques et hybrides. D'ici 2025, Schneider Electric vise à réduire l'intensité de CO₂ des transports de 3 % chaque année, soit 15 % sur 5 ans.

Exemples d'initiatives de Schneider Electric visant à atténuer l'impact des émissions de CO₂ liées aux transports :

- 25 % de fret aérien et express – les modes de transport qui génèrent le plus d'émissions de CO₂ – en moins en 2020 par rapport à 2019. Des modes de transport à émissions plus faibles ont été utilisés, ce volume étant redirigé vers les océans et d'autres solutions multimodales ;
- Mise en place d'emballages réutilisables avec un flux de fret en boucle fermée entre les usines, permettant d'améliorer considérablement le taux de chargement des camions ;
- Utilisation du transport multimodal (ferroviaire et routier) de la France à la Chine ainsi que de la Chine à la France pour remplacer le transport aérien.

SSI#2 : 10 % d'efficacité CO₂ dans les transports de marchandises

Dans le cadre de ses efforts pour réduire l'intensité de ses émissions carbone liées au transport, Schneider Electric pilote des technologies de transport avancées à faible émission de carbone, telles que les véhicules électriques et hybrides. Par exemple, sur la côte est des États-Unis, des camions de terminaux électriques sont utilisés par un partenaire de transport du dernier kilomètre pour déplacer des conteneurs entre le centre de distribution et le terminal du port.

% d'efficacité CO₂ en 2020 par rapport à 2017

8,4 %

3.4.3.8 Consommation en eau

Compte tenu de la nature de la plupart de ses processus industriels (assemblage manuel et automatique), la consommation d'eau n'est généralement pas une ressource critique pour Schneider Electric dont l'impact sur la qualité de l'eau reste minimal. Dans le cadre d'une analyse de matérialité sur la durabilité, le sujet a été jugé peu important par les parties prenantes tant internes qu'externes. En 2020, nous avons publié des données de performance concernant la gestion de l'eau dans le CDP Water et avons obtenu la note A-.

L'ambition de Schneider Electric est de réduire de 35 % la consommation d'eau (en m³ d'eau consommée par € de chiffre d'affaires) en 2025 par rapport à 2017, avec une attention particulière sur les sites à forte consommation et ceux situés dans des zones où l'eau est fortement contingentée. En 2020, la consommation d'eau a atteint 76 m³/€ de chiffre d'affaires, soit un recul de -29,6 % par rapport à 2017.

La consommation d'eau du Groupe est analysée en distinguant l'eau consommée sur le réseau public, celle puisée dans les nappes phréatiques, les eaux de surface (lacs, rivières...) et les autres sources (pluie, eau recyclée, etc.). Au niveau du Groupe, l'eau est principalement utilisée à des fins de refroidissement et d'assainissement et, sur une sélection de sites, pour des processus tels que le traitement de surface. Les eaux puisées aux seules

fins du refroidissement et immédiatement rejetées sans altération sont aussi suivies de manière différenciée. Les rejets d'eaux industrielles sont soumis à des traitements appropriés et à un plan de surveillance pour réduire le potentiel de pollution.

3.4.3.9 Conditions d'utilisation et rejets dans les sols

Les sites de Schneider Electric sont principalement situés dans des zones urbaines ou industrielles. Aucune opération d'extraction de matériaux ou d'épandage n'est recensée dans le portefeuille d'activités du Groupe. Comme chaque année, Schneider Electric a procédé en 2020 à une revue des risques de pollution de l'ensemble de ses sites industriels dans le cadre du suivi de la certification ISO 14001. Sur nos sites, aucun déversement ou rejet ayant des effets nocifs connus sur la pollution des sols n'a été signalé en 2020.

Les matières dangereuses sont entreposées, manipulées et utilisées conformément à la réglementation et aux mécanismes appropriés de protection contre la pollution. Dans le cadre du programme « Towards Zero Waste to Landfill » (Vers le zéro déchet en décharge), un accent supplémentaire a été mis sur les déchets dangereux, avec des efforts pour éliminer, remplacer ou améliorer leur traitement (voir la section 3.5 « Économie circulaire », pages 136 à 139).

3.4.3.10 Rejets dans l'air et l'eau

Les rejets de substances dans l'air et l'eau sont par définition très limités, l'activité de Schneider Electric étant majoritairement une activité d'assemblage. Les sites de fabrication de Schneider Electric font l'objet d'un suivi strict, dans le cadre de leur certification ISO 14001. Les rejets sont suivis localement dans le respect de la législation. Sur nos sites, aucun déversement ou rejet ayant des effets nocifs connus sur la pollution de l'eau ou de l'air n'a été signalé en 2020.

Les émissions de NO_x, SO_x et particules dans l'air sont suivies au niveau des sites, conformément aux exigences légales applicables, la surveillance de ces émissions étant vérifiée au travers des audits ISO 14001. Ces émissions ne sont pas consolidées au niveau du Groupe.

Schneider s'engage à prévenir les impacts néfastes des émissions de Composés organiques volatils (COV) sur la santé et l'environnement et à réduire les émissions de COV provenant des activités industrielles. Les émissions de COV sont principalement liées à la production. Schneider s'engage à réduire l'intensité des émissions de COV de 10 % tous les 3 ans. Ces émissions ont diminué de 29 kg/million d'euros en 2017 à 18 kg/million d'euros en 2020 (-39 %). Ce travail se concentre sur les sites industriels les plus émissifs en COV, qui représentent plus de 80 % des émissions du Groupe suivant une approche de Pareto. Pour ces sites, les équipes environnement, santé et sécurité et industrialisation collaborent pour s'assurer que les « conditions d'utilisation » sont strictement respectées, et que les risques pour la santé et l'environnement sont identifiés et atténués. Les principaux sites émetteurs de COV étudient également les possibilités de réduire et d'éliminer progressivement les produits chimiques des procédés industriels.

Enfin, les émissions de type CFC et HCFC sont suivies localement, en accord avec les réglementations applicables. Ces émissions sont principalement dues au fonctionnement des systèmes de climatisation et ne sont pas directement liées aux activités industrielles du Groupe. Elles ne sont pas consolidées au niveau du Groupe.

3.4.3.11 Nuisances sonores, olfactives et lumineuses

Tous les sites de Schneider Electric opèrent dans le respect des règles de nuisances sonores et olfactives. Compte tenu de la nature de ses activités et de son modèle de distribution, le Groupe ne génère pas de pollution lumineuse.

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3.5 Économie circulaire

3.5.1 Description des risques et opportunités

Les risques que Schneider Electric continue de percevoir sont des risques liés à la perception de « solutions toutes faites » en matière d'économie circulaire, mais aussi à la tentation d'envisager les choses sous l'angle unique « déchets/recyclage ». Le Groupe met l'accent sur l'élaboration de lignes directrices/principes de gouvernance connexes et des normes basées sur cette perception.

- Durabilité du produit versus cycles de déchets plus courts : les profils thermiques, mécaniques ou électromagnétiques de chaque ressource peuvent différer. Pour le secteur industriel, le principal impact de l'économie circulaire découlera de la promotion de la réparabilité, de l'évolutivité, de la modernisation et des « services de deuxième et de troisième vie » connexes. Les produits Schneider Electric sont hautement techniques, avec une longue durée de vie. Ils ont très peu de chances de finir en déchets plastiques dans les océans. On peut toutefois craindre que les nouvelles réglementations soient trop « centrées sur les ressources/déchets ». En effet, pour répondre aux attentes en matière de qualité et de sécurité, et respecter les normes strictes en matière d'équipements électriques et électroniques, les matériaux recyclés ne sont parfois pas disponibles en quantité et/ou en qualité voulue. Le Groupe préconise activement des approches sectorielles spécifiques.
- Garantir la sécurité des personnes et des biens grâce à des services qualifiés et certifiés : tout en promouvant des services pour prolonger la durée de vie des produits, Schneider Electric élargit les rangs d'experts homologués sur ses produits (ses milliers de représentants commerciaux). Si l'on tire parti de l'économie circulaire, il existe une formidable opportunité d'offrir davantage de services de réparation, de modernisation et de recyclage, à condition que les catégories de produits concernées soient correctement entretenues et gérées par des experts qualifiés et certifiés.

Des opportunités de tirer parti des économies circulaires sont exploitées, tant en externe avec les clients qu'en interne dans le cadre des opérations. Les propositions de valeur de Schneider Electric sont depuis longtemps synonymes d'efficacité des ressources, en permettant aux clients de « faire plus avec moins ».

Schneider croit sincèrement à l'économie circulaire pour créer un écosystème « gagnant-gagnant-gagnant-gagnant » : bon pour la planète, bon pour les clients (réduction du coût total de possession, durée de vie des produits, etc.), bon pour l'entreprise (connaissance et proximité avec le client, etc.) et bon pour les collaborateurs (emplois ayant du sens, fierté de participer aux économies de ressources et d'énergie...)

3.5.2 Politique du Groupe

Pour Schneider Electric, l'économie circulaire représente une transformation stratégique globale, plutôt qu'une initiative isolée (comme l'incorporation de matériaux recyclés dans certains produits). Elle est essentielle au succès à long terme, concerne toutes les activités de Schneider Electric, et se décline selon trois axes principaux :

- Business models et propositions de valeur circulaires pour les clients : grâce aux capacités circulaires telles que des modèles locaux de réutilisation, de modernisation, de réparation, de remise à neuf et de reprise, à la révélation du potentiel de l'IdO, à la connexion et la digitalisation des produits (maintenance préventive, optimisation des performances, leasing, facturation à l'utilisation, engagements contractuels de performance) ;
- Ressources circulaires et développement de produits : dès la phase de conception des produits afin de minimiser l'utilisation de ressources et optimiser la réutilisation, les ressources recyclées et la capacité de recyclage ;
- Chaîne d'approvisionnement circulaire : zéro déchet et excellence circulaire au niveau des opérations et des sites avec des objectifs stricts en matière de réduction, de réutilisation et de valorisation des déchets.

Schneider Electric a participé à des groupes de travail sur l'économie circulaire en jouant un rôle de leader dans des discussions multipartites. Par exemple, le Groupe est actif dans la feuille de route de l'économie circulaire en France et engagé en Chine avec MIIT sur la stratégie circulaire. Il dirige les discussions AFEP, Gimélec, FIEEC, IGNES et ORGALIM du secteur du Groupe sur l'économie circulaire, publie des articles et intervient lors de conférences (Greenbiz, Gartner, WEF, SCM World, Peer-to-Peer, EthicalCorp, et WindEurope, entre autres).

3.5.3 Diligence raisonnable et résultats

3.5.3.1 Business models circulaires et propositions de valeur

La plupart des nouveaux produits Schneider Electric sont digitaux, connectables, assurent la gestion complète du cycle de vie des produits et la maintenance prédictive, et garantissent des performances optimales. Ils permettent ainsi d'évoluer vers des modèles de proximité avec le client tels qu'abonnement, engagements de performance et leasing.

Il convient avant tout de prolonger la durée de vie des produits avant d'envisager leur fin de vie. Ces solutions, qui utilisent jusqu'à 60 % de matériaux en moins, offrent un retour sur investissement constant et durable : une meilleure adéquation avec le client et des relations à long terme.

SSI#8 : 120 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes ECOFIT™, de recyclage et de reprise des produits

Exemple d'une offre gagnante d'économie circulaire : Dans le cadre d'un projet client mettant en valeur la combinaison des avantages pour l'activité et le développement durable du client, Schneider a aidé Arcelor Mittal à prolonger la durée de vie de ses équipements grâce à l'EcoStruxure et la connectivité, à donner une seconde vie en rénovant des équipements électriques de moyenne tension et des transformateurs secs, et à recycler de façon responsable des transformateurs à bain d'huile. Cela a permis d'utiliser les produits et composants au maximum en respectant une véritable approche d'économie circulaire. Voir notre étude de cas avec [ArcelorMittal](#).

Tonnes évitées depuis 2018

157 588

Les fondements sous-jacents de ces propositions de valeur pour les clients se présentent comme suit :

- Accent sur la traçabilité – Actifs sous gestion > 4,2 millions en décembre 2020, en hausse de 45 % par an ;
- Réseau mondial de centres spécialisés apportant des solutions et des services circulaires locaux ;
- Label « Schneider Electric Circular Certified » (Schneider Electric certifié circulaire).



Lancé pour le marché français en septembre 2020, ce [label](#) est dédié à la vente et à la promotion des produits de l'économie circulaire et s'inscrit dans la stratégie d'économie circulaire du Groupe. Actuellement disponible pour le marché français, il est prévu de le déployer plus largement dans un avenir proche.

3.5.3.2 Ressources circulaires et développement de produits

Les critères impératifs de la circularité ont été intégrés au principe EcoDesign Way™ de Schneider Electric. Toutes les nouvelles offres sont donc conçues en fonction de ces critères. Le Groupe se positionne également comme le numéro un en matière d'informations sur la circularité des produits par voie digitale via l'application MySE et le site Web (les instructions pour la fin de vie sont disponibles pour plus de 100 000 produits).

Schneider Electric est également l'une des rares entreprises du secteur industriel à participer au Pacte Plastiques européen, ainsi qu'à l'engagement pour les matières plastiques recyclées dans le cadre de la feuille de route de l'économie circulaire en France. Le Groupe s'est engagé à doubler la quantité de matières plastiques recyclées dans ses produits d'ici 2025. En 2020, il avait atteint 22 % de son objectif pour 2025. Plusieurs initiatives sont en cours, comme la mise à jour d'un référentiel interne sur les matières circulaires à titre d'exemple et de démonstration de faisabilité auprès des clients et partenaires.

SSI#7 : 100 % des cartons d'emballage et palettes pour le transport à partir de sources recyclées ou certifiées

Une communication claire avec les fournisseurs régionaux et une adaptation en temps réel des références des systèmes internes de Schneider Electric sont quelques-unes des mesures fondamentales adoptées pour atteindre ce résultat. Par ailleurs, des études sont actuellement menées afin d'augmenter le cycle de vie des palettes et réduire ainsi l'achat d'unités supplémentaires.

% de sources recyclées ou certifiées en 2020

99%

3.5.3.3 Chaîne d'approvisionnement circulaire

Le Groupe est obnubilé par l'objectif « zéro déchet » au sein de ses activités. La chaîne d'approvisionnement se concentre sur d'autres domaines et notamment sur l'efficacité des opérations de production, distribution et emballage.

Schneider Electric s'efforce également d'acheter des ressources circulaires pour sa chaîne d'approvisionnement. À la fin de l'année 2020, 99 % de ses emballages de transport (cartons et palettes) provenaient de sources recyclées ou certifiées.

Grâce à ces trois axes complémentaires (3.5.3.1, 3.5.3.2, 3.5.3.3), le Groupe est en mesure de donner la priorité à l'écosystème, en s'alignant sur les attentes de ses clients et en allant jusqu'à mobiliser l'engagement de ses fournisseurs.

Engagement des collaborateurs et état d'esprit circulaire :

- Schneider Electric figure parmi les premières entreprises à avoir développé conjointement avec la Fondation Ellen MacArthur un programme d'apprentissage en ligne sur le thème de l'économie circulaire. Depuis 2016, plus de 4 000 collaborateurs ont suivi cette formation ;
- Publication de la version 2.0 du livre de bord sur les matériaux circulaires, à savoir un recueil interne des bonnes pratiques, des idées et exemples réels relatifs au recyclage des matériaux utilisés dans la fabrication des produits et des emballages (les matières plastiques en particulier) ;
- Dans sa chaîne d'approvisionnement (84 000 collaborateurs), la gestion circulaire des ressources fait partie intégrante de l'évaluation de la maturité du programme Schneider Performance System, de l'optimisation de la réutilisation à l'objectif d'envoyer zéro déchet en décharge.

Le Groupe a lancé de grandes initiatives auprès de ses clients et fournisseurs afin de développer conjointement ou en partenariat des programmes pilotes d'économie circulaire en :

- Remportant un prix lors de l'événement Philips sur l'innovation des fournisseurs pour sa proposition de valeur faisant montre d'une plus grande efficacité obtenue grâce à une technologie de nouvelle génération et des business models durables (collaboration en cours) ;
- Développant avec BASF un nouveau prototype à partir de matières plastiques recyclées.

Schneider Electric est toujours membre de la Fondation Ellen MacArthur. Le Groupe coopère également à divers projets pour développer des partenariats et élaborer des solutions aux enjeux inhérents à la mise en œuvre de l'économie circulaire au sein des activités commerciales.



Schneider Electric a contribué à plusieurs livres blancs traitant de l'économie circulaire :

- Intégrant les produits chimiques dans l'économie circulaire via l'approche mass balance (ou bilan massique) ;
- Reconditionnant les produits, c'est-à-dire en concevant des produits pour plusieurs vies ;
- Misant sur la conception durable ;
- Le besoin d'une circularité spécifique à un secteur – livre blanc dirigé par Schneider Electric au sein de la Fondation Ellen MacArthur ;
- Partenariat avec Accenture pour le programme Circulars Accelerators.

Distinctions :

- Gagnant du prix « The Circulars » 2019, Schneider Electric a été invité en tant que panéliste au Forum Économique Mondial (WEF) de Davos 2020 pour participer au lancement du Manifeste de l'économie circulaire. Schneider Electric a également contribué à ce manifeste en apportant une étude de cas et en donnant son aval, ainsi qu'avec une vidéo de Jean-Pascal Tricoire détaillant l'approche de l'économie circulaire du Groupe.

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3.5.3.4 Les déchets sont une richesse - « Vers le zéro déchet en décharge »

Reconnue comme l'une des sources principales de pollution, mais également une ressource potentielle de matières premières, la gestion des déchets est l'une des priorités de la stratégie d'économie circulaire du Groupe. Chez Schneider Electric, les déchets sont considérés comme une ressource. Le programme inclut :

- L'objectif consistant à ce que 200 sites obtiennent la mention « Vers le zéro déchet en décharge »⁽¹⁾ d'ici 2020. Les avancées réalisées dans ce sens sont publiées trimestriellement dans le *Schneider Sustainability Impact* et le Groupe est fier de rappeler que 206 sites ont reçu ce label à fin 2020 ;
- Le déploiement d'actions spécifiques de réduction et de réutilisation, visant notamment les déchets thermoplastiques, métalliques et les emballages ;
- L'optimisation de la valeur de récupération des déchets métalliques.

Pour respecter ses engagements, une pyramide de gestion des déchets a été créée. Schneider Electric accorde la priorité à la réduction du volume des déchets, grâce à une meilleure conception des produits et des procédés industriels. Les déchets sont ensuite réutilisés dans ses propres procédés industriels lorsque c'est possible, ou recyclés par des tiers. Enfin, les déchets sont valorisés par la conversion en énergie. Le programme « Les déchets sont une richesse » vise à réduire de manière drastique la quantité de déchets issus de ce cercle vertueux et envoyés en décharge ou incinérés sans récupération d'énergie.

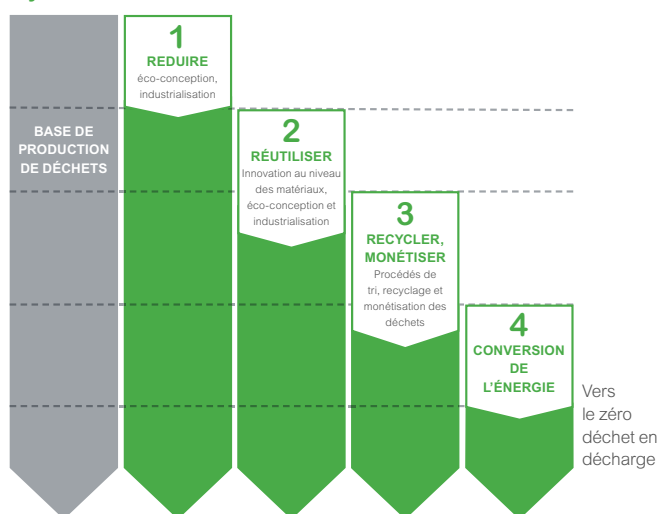
SSI#6 : 200 sites labellisés « Vers le zéro déchet en décharge »

Schneider Electric vise à maximiser la valeur de ses ressources, en considérant les déchets comme une ressource et en veillant à ce que ses déchets restent dans un système circulaire. Au-delà du fait d'éviter les décharges et de rechercher des solutions de recyclage traditionnelles, Schneider Electric s'efforce de remonter la hiérarchie des déchets et de trouver des solutions de réduction et de réutilisation de ses ressources. Cela a inspiré l'initiative d'innovation circulaire en 2019 et qui s'est poursuivie en 2020. En plus d'offrir des avantages environnementaux considérables et de renforcer les relations au sein de la chaîne d'approvisionnement, le programme a permis d'économiser plus de 1 M € sur des centaines de projets, comme par exemple la réutilisation des palettes et de carton pour les expéditions et la création d'un site web interne consacré à l'échange d'équipement industriel et de bureau entre les différents sites du Groupe pour éviter de mettre l'équipement en décharge.

Sites « zéro déchet en décharge » en 2020

206

Pyramide des déchets



Schneider Electric a produit environ 125 000 tonnes de déchets, pour la plupart solides, en 2020. Des plans d'amélioration continue ont été mis en place pour gérer ces déchets, conformément à la certification ISO 14001. En 2020, le Groupe a récupéré 96,3 % du total des déchets déclarés (le ratio de récupération comprenant la valorisation matière et énergétique). Ce taux de récupération est passé de 81 % à 96,3 % depuis 2009, grâce à des plans d'action élaborés pour chaque site.

Le Groupe se concentre également sur la valorisation des déchets, en mettant l'accent sur l'amélioration du tri des déchets. Cela permet d'optimiser le potentiel de recyclage des déchets, aussi bien en termes de quantité qu'en termes de qualité des matières recyclées. En 2020, le Groupe a notamment récupéré plus de 99,99 % des déchets métalliques déclarés.

Enfin, Schneider Electric s'engage également à s'assurer que les impacts négatifs potentiels des déchets dangereux sur l'environnement et la santé soient atténués. Deux leviers principaux sont étudiés dans le cadre de du programme « Les déchets sont une richesse ». Premièrement, les sites générant des déchets dangereux garantissent la visibilité du traitement et des processus de traitement en fin de vie, et cherchent à valoriser les déchets autant que possible (valorisation énergétique ou matière) tout en neutralisant leur nature dangereuse. Deuxièmement, les principaux sites générateurs de déchets dangereux travaillent à réduire les volumes de déchets générés, notamment en mettant en œuvre les « meilleures techniques disponibles » dans leurs processus industriels. Ces techniques ont des performances environnementales supérieures du point de vue de l'efficacité des ressources, et/ou de l'utilisation de substances chimiques et/ou des réductions d'émissions. D'ici à 2025, Schneider Electric a l'ambition de réduire l'intensité des déchets dangereux de 30 % par rapport à 2017.

En 2020, l'intensité de génération des déchets dangereux a atteint 0,3 tonnes/million d'euros de chiffre d'affaires, soit un recul de -27 % par rapport à 2017.

(1) « Vers zéro déchet en décharge » signifiant ici plus de 99 % de déchets métalliques et plus de 97 % de déchets non métalliques valorisés au niveau des sites, ainsi qu'une manipulation et un traitement respectueux de l'environnement de 100 % des déchets dangereux.

Le programme « vers zéro déchet en décharge » lancé en 2021 se développera davantage dans le cadre du programme « des déchets aux ressources ». Ce nouveau programme se concentrera sur de meilleures solutions circulaires (réduction ou réutilisation des déchets) tout en s'appuyant moins sur les solutions traditionnelles pour éviter les décharges (tels que le recyclage et la transformation de déchets en énergie). En effet, il exigera de rediriger 99 % de tous les déchets non dangereux destinés aux décharges tout en limitant la quantité de déchets destinés à la transformation en énergie et en encourageant les activités de réduction et de réutilisation des déchets. 100 % des déchets dangereux devront être gérés conformément aux exigences de Schneider, tout comme dans le cadre du programme « vers le zéro déchet en décharge ». Schneider vise l'application de ce programme par 200 sites d'ici 2025.

3.5.3.5 Programme Green IT

Conscient de l'empreinte environnementale croissante de l'informatique, ainsi que de l'impact social lié aux ressources minérales, Schneider Digital a lancé l'initiative Green IT pour quantifier et optimiser l'empreinte environnementale de l'infrastructure de technologies de l'information de Schneider Electric.

Cette empreinte a été mesurée à l'aide du cadre du Club Green IT. En 2018, Schneider a participé à l'étude « WeGreenIT » menée sous l'égide du Fonds Mondial pour la Nature (WWF) par le Club Green IT, selon une méthodologie généralisée de l'Évaluation du Cycle de Vie (ECV). Les résultats montrent que l'empreinte annuelle des ressources informatiques par utilisateur final s'élève à 800 kg de CO₂, 5 740 kWh d'énergie primaire, 14 000 litres d'eau et 3 kg de déchets électroniques. Schneider se classe ainsi dans la moyenne des 18 entreprises participantes pour un total de 880 000 utilisateurs finaux. Un plan d'action a été engagé pour optimiser cette empreinte environnementale dans les différentes composantes des technologies de l'information.

Concernant les équipements de l'utilisateur final, le Groupe a mis à jour sa politique de gestion d'équipements informatiques (IT Asset Management – ITAM), en mettant fortement l'accent sur la standardisation, le développement durable et l'économie circulaire. Elle mise notamment sur la définition d'une stratégie pour la récupération et valorisation des équipements. Les services de location (en Europe et en Amérique du Nord) et les programmes de rachat des ordinateurs par les collaborateurs (en Asie-Pacifique et en Chine) permettent de donner une seconde vie aux ordinateurs. Le Groupe priorise les fournisseurs conformes au standard de recyclage responsable (R2) pour ses services de récupération d'actifs informatiques. La remise à neuf d'ordinateurs portables pour leur donner une seconde vie a prolongé leur cycle de vie d'un à deux ans, et l'amortissement des émissions de CO₂ de fabrication peut être réduit jusqu'à 50 %.

La réduction de l'empreinte carbone fait également partie des exigences requises dans le processus de sélection des fournisseurs IT. Par exemple, les nouveaux ordinateurs permettent de réduire la consommation énergétique de 15 % (ordinateurs de bureaux) et de 30 % (portables) par rapport aux anciens équipements. Les émissions annuelles de CO₂ ont été réduites de 1 000 tCO₂ et la consommation d'énergie annuelle de 100 MWh.

Le Groupe vise à mettre en place un cadre de suivi des KPI de développement durable en matière d'infrastructure informatique en 2021, semblable au programme existant lié aux ressources informatiques. En Amérique du Nord, la sortie du tableau de bord Canon Printing permet aux directeurs de sites d'examiner l'utilisation locale et de modifier les habitudes d'impression. Le tableau de bord suit les économies de coûts et les économies environnementales de CO₂, d'arbres et de litres d'eau.

L'optimisation de l'empreinte des centres de données du Groupe est assurée par deux leviers : la rationalisation des serveurs sur site et le passage au cloud. En 2020, la transition vers le cloud a été accélérée grâce à des partenariats avec des fournisseurs qui ont pris des engagements en matière de développement durable et de neutralité carbone. Grâce à cet effort, environ 38 % de notre empreinte informatique globale a été migrée vers le cloud en 2020 dans le but de l'augmenter à 60 % d'ici la fin de 2021.

L'hébergement de l'infrastructure des applications européennes et mondiales de Schneider est assuré par IBM depuis ses centres de données de Montpellier et Grabels. Les deux sites sont certifiés ISO 14001 et ISO 50001 et ont obtenu le statut de « Participant » de la part de la Commission Européenne, au titre du Code de conduite de l'UE pour le programme d'efficacité énergétique des centres de données.

Grâce à la rationalisation du paysage d'applications du Groupe, 480 applications supplémentaires ont été mises hors service en 2020, portant le total à plus de 3 500 depuis 2017. Schneider Electric peut ainsi réduire l'empreinte des centres de données et les remplacer par des applications fonctionnant sur des infrastructures plus efficaces.

En ce qui concerne l'empreinte réseau, comme le passage au cloud a un effet sur la consommation d'énergie du réseau, Schneider Electric a lancé différentes initiatives pour optimiser l'hébergement des applications entre la périphérie et le cloud. Une architecture hybride standard a été définie afin d'héberger localement des applications réseau intensives sur des machines virtuelles, tout en disposant d'un système DRP en cloud, grâce à la solution « smart bunker » de Schneider Electric. Par ailleurs, la capacité LIFI du réseau local (LAN) a été testée sur le plan fonctionnel. Le LIFI est une technologie émergente qui fait appel à une LED comme point d'accès avec un potentiel considérable d'économies d'énergie par rapport au WIFI. De plus, cette technologie présente des avantages pour la santé, en l'absence d'émission d'ondes radio.

Enfin, différentes solutions de collaboration sont mises en œuvre pour les services de messagerie, de vidéo et audioconférence par Internet. Cette feuille de route a été accélérée par la COVID-19. Des solutions digitales innovantes permettant à des équipes virtuelles de travailler de manière agile ont été mises en place en 2020, avec notamment des outils de brainstorming à distance, un tableau blanc électronique et un robot de téléprésence. Les déplacements à l'international ont pu être remplacés par des échanges digitaux. De nouvelles solutions de collaboration visant à réduire les échanges de courriels et à tirer davantage parti du stockage de données dans le cloud sont en déploiement.

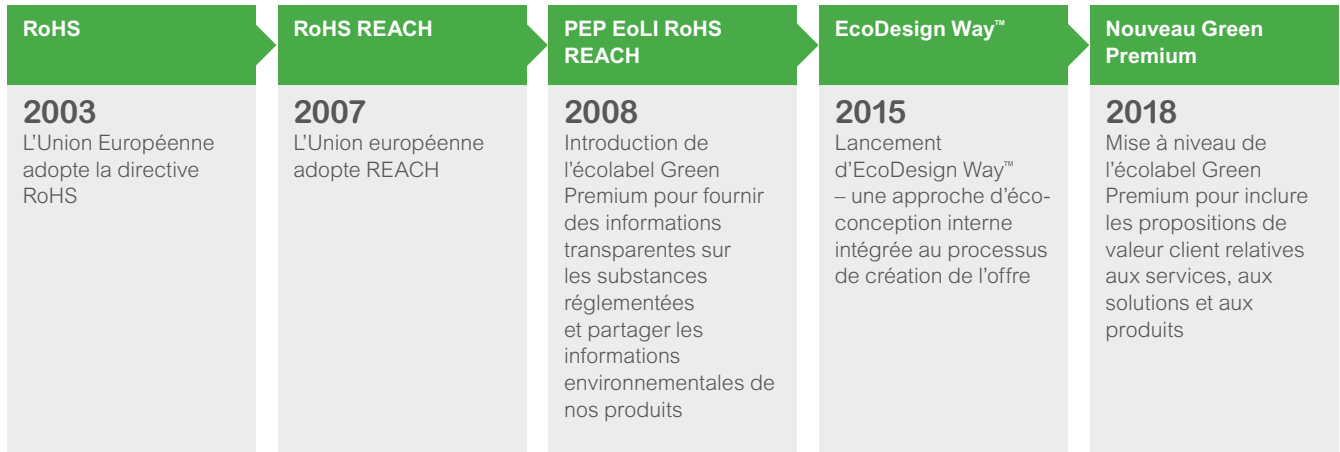
Dans le cadre de notre programme de reprise après sinistre informatique, un investissement important a été réalisé en 2020 pour moderniser notre infrastructure informatique. Plus de 2 000 solutions EcoStruxure™ de Schneider Electric ont été déployées au sein des installations de manière à réduire l'empreinte énergétique et carbone des équipements informatiques, avec le déploiement d'EcoStruxure™ *Power Monitoring Expert*, *Building Operation* et *Building Advisor*.

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

3.6 Gestion environnementale des produits

Au cours des 13 dernières années, l'équipe de gestion environnementale des produits s'est attachée à offrir une « prime environnementale » à ses clients en concentrant initialement ses efforts sur la conformité, puis sur la transparence. Au cours des dernières années, elle a en outre travaillé à développer des programmes donnant davantage la priorité au client afin de permettre aux offres de Schneider Electric de se différencier de celles de la concurrence.

13 ans de gestion environnementale des produits avec Green Premium™



3.6.1 Description des risques et opportunités

Les principaux risques liés à la gestion environnementale des produits identifiés par Schneider Electric proviennent de la complexité croissante des pressions exercées par les marchés et la réglementation en matière d'environnement. Cette complexité est directement liée à la « régionalisation » de ces pressions, comme le reflètent les nouvelles réglementations California PROP 65 ou RoHS Chine, alors que les ressources sont limitées au niveau global. De plus, la multiplication des canaux de distribution, notamment le commerce électronique, pourrait amplifier le risque de non-conformité lié à la régionalisation des contraintes environnementales.

Avec le durcissement de la réglementation environnementale d'une année à l'autre, Schneider est exposé au risque que des substances ou matériaux essentiels à la fabrication de produits hautement performants soient visés par de nouveaux règlements éventuellement restrictifs et susceptibles de limiter son potentiel d'innovation.

Du côté de ses clients, Schneider a observé une multiplication des systèmes de références externes dans le but de maximiser la performance environnementale des produits. Dès lors, les produits Schneider risquent de ne pas être systématiquement référencés en externe.

Les produits terminent leur long parcours dans les mains des clients et suscitent de ce fait de nombreuses attentes chez le client lui-même et chez toutes les parties prenantes du Groupe. Schneider Electric a identifié le risque d'être confronté à des recommandations contradictoires en cas de chevauchement des réglementations (par exemple des restrictions relatives à l'usage d'une substance qui irait à l'encontre de la performance circulaire).

Pour contourner les risques énoncés précédemment, Schneider s'appuie sur la complétude du programme Green Premium™ qui lui permet de couvrir tous les aspects environnementaux pertinents concernant les produits. Le recours à ce processus et aux outils ecoDesign Way™ est également fondamental pour prendre en

compte le plus tôt possible la performance environnementale dans le processus de développement des nouveaux produits. Cela permet à nos équipes de développement de produits d'innover en offrant plus de produits Green Premium™ pouvant se différencier de ceux commercialisés par la concurrence, en raison de leur niveau de performance environnementale plus élevé.

La multiplication des réglementations environnementales exige un échange d'informations actualisées régulièrement tout au long de la chaîne d'approvisionnement. (voir également la section 2.9 « Relations avec les sous-traitants et les fournisseurs » pages 115 à 117.

Schneider renforce une approche mondiale des directives sur l'environnement concernant la gestion des produits, en s'appuyant sur un réseau régional et local de supervision environnementale, et consolide sa position d'influence auprès des organismes de réglementation à travers les associations professionnelles du secteur de l'électricité auxquelles le Groupe adhère.

Vis-à-vis des clients, Schneider Electric s'en remet à la plateforme « Check A Product », un [site Internet public](#) qui rassemble toutes les informations pertinentes en matière d'environnement relatives à chaque produit. Grâce au site « Check A Product », Schneider Electric est en bonne position pour être bien référencé sur les bases de données externes telle que la prochaine base de données SCIP ou autres outils de prescription utilisés par les clients.

Schneider Electric s'engage à aller encore plus loin en prenant les mesures nécessaires pour digitaliser les informations environnementales de ses offres. Dans un environnement entièrement digitalisé, Schneider Electric peut fournir un processus rationalisé et efficace pour être bien référencé sur des bases de données externes et les outils de prescription utilisés par les clients.

3.6.2 Politique du Groupe

Schneider Electric s'efforce de se distinguer à travers des offres écologiques innovantes comme indiqué dans la Politique environnementale globale. Son ambition s'articule autour des initiatives suivantes :

- Concevoir des offres fonctionnelles, sécurisées, à basse consommation énergétique et à faible volume d'émissions de CO₂ ;
- Aider ses clients à améliorer leur performance environnementale ;
- Fournir des informations environnementales digitalisées sur les offres.

Pour remplir ces objectifs, Schneider Electric s'est engagé à :

- Investir en R&D pour créer des solutions à basse consommation énergétique et respectueuses de l'environnement ;
- Concevoir des nouveaux produits et solutions et réfléchir sur la manière de prolonger leur cycle de vie ;
- Inventer des offres circulaires et des business models, à travers des produits pouvant être réutilisés, réparés, remis en état, renouvelés et recyclés, et des services pour leur fin de vie ;
- Fournir des informations transparentes et digitalisées sur les aspects environnementaux et les bénéfices de nos offres ;
- Améliorer continuellement la gestion de l'environnement des produits à travers le Portefeuille Green Premium™.

3.6.3 Diligence raisonnable et résultats

3.6.3.1 Green Premium™

Lancé en 2018, le programme Green Premium™ actualisé est conçu pour obtenir une performance durable valorisée par le client autour de trois propositions de valeur :

- Une marque qui promet conformité et transparence digitale, avec des offres qui respectent les réglementations RoHS et REACH, fournissent des informations en matière d'environnement et un profil circulaire ;
- Au moins deux attributs de performance environnementale sélectionnés parmi les piliers de performance suivants :
 - Performance des ressources
 - Performance circulaire
 - Performance bien-être
- Reconnaissance par une organisation externe.

1. Conformité et transparence (substances, informations environnementales, profil circulaire, empreinte, etc.)



2. Performance des ressources

Nous aidons nos clients à réduire leur empreinte énergétique et carbone.



3. Performance circulaire

Nous aidons nos clients à optimiser le coût total de possession de leurs actifs.



4. Performance bien-être

Nous aidons nos clients à mieux protéger leurs collaborateurs des risques environnementaux.

5. Différenciation (reconnaissance des labels externes, préférence du client)

En 2020, les principaux objectifs visés par le programme Green Premium™ consistaient à :

- Assurer le respect des dernières réglementations dans un contexte difficile ;
- Développer de nouveaux attributs différenciateurs de performance « circulaire » et « ressources » ;
- Préparer la digitalisation des informations environnementales, en particulier pour la base de données SCIP à des fins de déclaration ;
- Développer les propositions de valeur environnementales pour les clients de Schneider Electric ;
- Préparer l'avenir de la gestion de produits pour les prochaines années.

En ce qui concerne la performance circulaire, nous avons intégré les nouvelles propositions de valeur circulaires, telles que la « reprise », à Green Premium™. Par exemple, les clients qui ont acheté l'un de nos onduleurs APC UPS (alimentation sans coupure) peuvent recycler gratuitement la batterie du produit lorsque celle-ci atteint la fin de son cycle de vie. En 2020, ce service a collecté environ 8 000 tonnes de batteries à recycler dans le monde.

La mise à disposition des informations Green Premium™, comprenant les attributs de performance environnementale et les labels externes décernés, est accessible en permanence au format digital, pour chaque référence commerciale, dans la fiche technique du catalogue en ligne, au sein de l'application mobile MySchneider App et depuis la plateforme « Check a Product ».

3. L'engagement de Schneider Electric pour la performance environnementale

SSI#5 : 75 % du chiffre d'affaires réalisés dans le cadre du nouveau programme Green Premium™

Accompagner ses clients dans l'atteinte de leurs objectifs de développement durable est un facteur clé de succès pour Schneider Electric.

% du chiffre d'affaires en 2020

76,7 %

3.6.3.2 EcoDesign Way™ des produits

La méthode d'éco-conception EcoDesign Way™ est un processus spécifique de Schneider Electric, déployé sur les projets de développement produits de plus de 300 000 euros. EcoDesign Way™ est complètement intégré au sein d'un Processus de Création d'Offres (Offer Creation Process – OCP) concernant les livrables de projets obligatoires et englobe toutes les fonctions impliquées : Marketing, Qualité, Conception, Chaîne d'approvisionnement et Gestion de projets.

Le tableau de bord de l'EcoDesign Way™ s'aligne complètement sur l'ensemble des propositions de valeur du programme Green Premium™. En outre, plusieurs initiatives ont été lancées pour intégrer l'EcoDesign Way™ un peu plus en amont dans l'OCP grâce à de solides informations apportées par le Manager de l'offre visant à encourager l'innovation et à augmenter l'impact positif de l'EcoDesign Way™.

En 2020, l'accent a été mis sur l'intégration des critères EcoDesign à un stade précoce de l'OCP. Par exemple, un outil simplifié d'évaluation du cycle de vie a été déployé pour évaluer le potentiel environnemental des projets d'incubation. L'intégration d'EcoDesign Way™, au niveau des systèmes et solutions ainsi qu'au niveau des méthodes de développement agiles, constitue un objectif clé pour les années à venir.

3.6.3.3 REACH

La mise en œuvre de la décision de la Cour européenne de justice C-106/14 (O5A : article un jour, article toujours) a été complètement déployée dans nos outils de conformité, et la plupart de nos déclarations REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals, soit enregistrement, évaluation et autorisation des substances chimiques) à l'égard de nos clients sont dans ce format, qui est parfaitement conforme à l'entrée en vigueur de la base de données européenne SCIP (Substances of Concern In Products – substances préoccupantes contenues dans les produits) de l'ECHA (European Chemicals Agency – Agence européenne des produits chimiques). Le niveau élevé des déclarations de fournisseurs que nous avons recueillies a permis à Schneider Electric de ne plus recourir à l'approche fondée sur le scénario le plus défavorable et de pouvoir donner aux clients les informations pertinentes de manière à ce qu'ils puissent mieux cibler les mesures de remplacement à prendre.

Au regard de la Directive-cadre relative aux déchets, l'ECHA a été mandatée par la Commission européenne pour mettre en place une base de données SCIP (base de données contenant des informations sur les substances préoccupantes contenues dans les produits) en 2021.

L'année 2020 a été consacrée à suivre activement le développement et les essais des versions d'essai du SCIP, en faisant des commentaires et des remarques constructives à l'ECHA avec le soutien d'associations professionnelles. La base de données SCIP est disponible depuis le début du mois de novembre 2020 et les données pertinentes dans le but de couvrir les informations des principaux produits d'ici janvier 2021 ont été téléchargées. Schneider Electric est fier d'être l'une des premières entreprises à assumer cette responsabilité. L'année 2021 sera dédiée à l'automatisation du processus de téléchargement grâce à un nouvel outil de conformité actuellement en cours de développement.

De plus, en 2020, plusieurs demandes de nos clients concernant la transmission d'informations de conformité digitalisées (déjà disponibles) dans leurs systèmes de conformité ont été traitées. Il s'agit actuellement d'un processus manuel qui sera amélioré en 2021.

Schneider Electric est également très actif dans le développement de formats d'échange de données relatives aux substances par le biais des panels FIEEC et IEC2474, formats qui seront essentiels pour cibler les substances préoccupantes à remplacer par des options plus sûres.

Schneider Electric a enfin participé à certaines consultations de l'UE, fournissant des informations techniques et économiques pour soutenir les changements réglementaires en matière de produits chimiques.

3.6.3.4 RoHS

En 2020, aucune évolution majeure de la directive RoHS n'était prévue. Le processus de substitution des quatre phtalates de la directive RoHS est presque terminé et sera finalisé d'ici mi-2021, date limite officielle pour les très rares cas spéciaux restants. Nous avons atteint nos objectifs Green Premium™ qui consistaient à appliquer la directive RoHS à l'échelle mondiale (pour toutes les catégories de produits). Les principales exemptions de la directive RoHS concernant le plomb dans certains alliages métalliques, et les technologies électroniques sont en cours de renouvellement. Néanmoins, nos équipes d'innovation étudient en permanence les solutions alternatives disponibles sur le marché ou en cours de développement, afin de proposer des solutions techniques pour éviter que les équipes de conception utilisent des exemptions.

3.6.3.5 DEEE

Schneider Electric s'est engagé depuis longtemps dans une démarche de respect de l'environnement et de la santé des personnes, dans le traitement et le recyclage de ses produits en fin de vie.

Dans le cadre de la mise en application de la directive DEEE (Déchets d'équipements électriques et électroniques), Schneider Electric met en œuvre les actions d'identification et de sélection des produits, en établissant des filières de recyclage et les tarifs des taxes à appliquer conformément à la réglementation de chaque pays de commercialisation.

Pour les produits entrant dans le champ d'application de la directive DEEE, un profil de circularité incluant les instructions sur la fin de vie des produits est systématiquement publié sur la plateforme publique « Check A Product ».

3.6.3.6 Informations environnementales

Les informations environnementales correspondent aux contenus fournissant des informations quantitatives basées sur l'évaluation du cycle de vie (*Life Cycle Assessment – LCA*) d'un produit ou d'une solution. Les informations environnementales étant requises pour que Green Premium™ fonctionne, Schneider Electric se base sur le profil environnemental produit (PEP) pour remplir cette obligation. Le PEP est défini comme une version « synthétisée » du LCA orientée vers le produit. Il s'appuie sur les règles relatives aux catégories de produits (PCR) ou les règles spécifiques aux produits (PSR). Chez Schneider Electric, deux types de PEP sont disponibles :

- **Certifié** : une déclaration environnementale de type III conforme à la norme ISO 14025. Le PEP certifié est examiné en externe par un vérificateur accrédité et publié par un opérateur de programme selon les règles imposées par l'opérateur en question (par ex. le PEP Ecopassport). En janvier 2020, 336 PEP certifiés ont été publiés sur le site Internet de l'association [PEP Ecopassport](#) ;
- **Interne** : le PEP interne suit exactement les mêmes règles que le PEP certifié. Toutefois, un PEP interne est examiné en interne et ne peut donc pas être enregistré par l'intermédiaire d'un opérateur de programme indépendant. Le processus d'accréditation suivi par les vérificateurs internes garantit le bon niveau des contrôles effectués (les vérificateurs étant formés par une société de conseil externe). Afin de garantir l'indépendance, les PEP d'une activité sont contrôlés par des vérificateurs appartenant à d'autres activités. Les PEP internes sont conformes à la norme ISO 14021 d'auto-déclaration ;
- En 2019, 77,3 % du chiffre d'affaires de Schneider Electric provenait de produits couverts par un PEP, dont 33,9 % de produits disposant d'une déclaration environnementale de type III ISO 14025 et 43,4 % d'une auto-déclaration de type II ISO 14021.



4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Dans ce chapitre :


4.0 Contexte, ambition, objectifs clés et résultats	144	4.4 Apprentissage et développement	153
4.1 Step Up	145	4.5 Diversité et inclusion	157
4.2 Santé et sécurité des collaborateurs	146	4.6 Rémunération et avantages sociaux	165
4.3 Engagement des collaborateurs et attraction des talents	150	4.7 Dialogue et relations sociales	167

Contexte et ambition

Ce sont ses collaborateurs qui font de Schneider Electric une grande entreprise. C'est en valorisant leur diversité, en accompagnant leur développement professionnel et en leur assurant des conditions de travail qui préservent leur santé et leur sécurité que Schneider Electric mobilise et motive ses collaborateurs. Le Groupe a pour ultime ambition de susciter des performances et une implication accrues de ses collaborateurs, en adoptant des pratiques en matière de Ressources humaines qui bénéficient d'un modèle évolutif, tant au niveau mondial que local.

Les Ressources humaines sont à cet égard un acteur majeur de l'accompagnement de la performance et du développement des talents de Schneider Electric dans le contexte évolutif de son activité. Sa croissance est caractérisée par une internationalisation soutenue, de nombreuses acquisitions, l'augmentation des effectifs dédiés à la vente de solutions et de services, tout en maintenant une part d'ouvriers proche de 50 %. Tous les collaborateurs sont traités de manière égale en fonction de leurs compétences, notamment en matière d'emploi, de recrutement, d'identification des talents, de formation, de rémunération, de santé et de sécurité, grâce à des politiques et des processus communs.

Objectifs clés et résultats

Schneider Sustainability Impact 2018-2020			
Enjeux clés et ODD	Programmes 2018-2020	Progrès en 2020	Objectif 2020
Santé & équité 	9. Score l'Employee Engagement Index	69 % ▲	70 %
	10. Incidents médicaux par million d'heures travaillées	0,58 ▲	0,88
	11. Collaborateurs ayant accès à un programme complet de bien-être au travail	90 % ▲	90 %
	12. Collaborateurs travaillant dans des pays qui ont entièrement déployé la politique de congé familial du Groupe	100 % ▲	100 %
	13. Ouvriers ayant reçu au moins 15 heures de formation, dont 30 % en ligne	90 % ▲	100 %
	14. Ingénieurs et cadres ayant un plan de développement individuel	92 % ▲	90 %
15. Collaborateurs travaillant dans un pays avec un engagement et des processus en place pour atteindre l'équité salariale hommes/femmes	99,6 % ▲	95 %	

▲ Indicateurs 2020 audités

La performance de l'année 2017 sert de valeur de départ au *Schneider Sustainability Impact 2018-2020*.

Se reporter aux pages 185 à 189 pour la présentation méthodologique des indicateurs. Les performances de chaque indicateur sont présentées en détail dans les chapitres correspondants.

Autres objectifs pour 2025

Schneider Sustainability Impact 2021-2025:

- Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche aux managers juniors et intermédiaires et aux équipes de dirigeants (50/40/30)
- Créer des opportunités pour la prochaine génération - doubler les possibilités de recrutement de stagiaires, alternants et jeunes diplômés

Schneider Sustainability Essentials 2021-2025:

- Ecart salarial <1 % pour tous les employés (femmes et hommes)
- 60 % souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)
- 100 % de nos employés sont payés au minimum un salaire décent
- Tripler le nombre d'actions de développement à l'initiative des employés sur la plateforme *Open Talent Market*
- >90 % des employés acquièrent des compétences numériques (programme *Digital Citizenship*) et sont formés à la transformation numérique
- Revue de carrière et plan de développement systématiques pour tous les employés dix ans avant la retraite
- Atteindre un score de 75 % d'engagement des employés (*Employee Engagement Index*)

4.1 Step Up

Le profil de l'entreprise a énormément évolué au cours des dix dernières années et il en est de même pour notre environnement extérieur. Le nouveau Schneider Electric qui a été créé est beaucoup plus grand, et mieux réparti, tant d'un point de vue géographique que sur le plan des marchés finaux. Il propose à ses clients un portefeuille de produits, de systèmes, de services et de logiciels unique, par le biais de différents canaux de commercialisation tout en consolidant un grand nombre d'acquisitions. Le Groupe a constaté que cette nouvelle entreprise a besoin d'un autre type de leadership. Schneider s'est engagé dans une transformation au niveau du personnel qui est intégrée à son programme d'entreprise appelé « Step Up ». Step Up est la stratégie concernant le personnel, et la feuille de route commune que le Groupe va utiliser pour transformer son leadership et sa culture dans les années à venir.

Grâce à Step Up, l'ambition est de créer :

- un nouveau Schneider qui réalise constamment une croissance élevée en innovant pour ses clients et en faisant mieux que la concurrence ;
- un environnement plus attrayant pour les collaborateurs ;
- une entreprise attrayante pour les talents grâce à une proposition de valeur en tant qu'employeur.

Le tout en offrant une expérience numérique de premier ordre aux collaborateurs, soutenue par des processus simples et agiles.

4.1.1 Vision des collaborateurs et valeurs fondamentales de Schneider Electric

Des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise exceptionnelle. Telle est la conception du Groupe. Pour transformer sa culture et créer un lieu de travail exceptionnel, il a lancé en 2018 une nouvelle Vision des collaborateurs, qui se compose de sa proposition de valeur aux collaborateurs, de ses valeurs fondamentales et de ses attentes en matière de leadership. Les valeurs fondamentales de Schneider Electric définissent sa façon de travailler ensemble.

Priorité numéro un : le client. Le Groupe se dépasse pour ses clients. Il surprend et enchante ses clients car sans eux, il ne serait rien. Ainsi, non seulement il se met à leur place, mais il anticipe également leurs besoins et fait tout son possible pour y répondre. Il défend les qualités de ses vendeurs, qui incarnent le visage de l'entreprise. À tout les échelons les collaborateurs ont un impact sur l'expérience vécue par le client.

Oser être inventif. Constamment en version bêta. L'innovation est comme un deuxième prénom. Bien faire n'est jamais suffisant. C'est pourquoi le Groupe expérimente en permanence. Il prend des risques et remet en cause le statu quo. Il réfléchit vite et agit encore plus vite. Les revers ne lui font pas peur. Au contraire, ils agissent comme un stimulant. C'est pourquoi Schneider Electric ne craint pas d'augmenter ses mises et de prendre des décisions encore plus audacieuses pour dynamiser l'économie numérique grâce à la gestion de l'énergie et à l'automatisation.

Chez Schneider, telle est la devise : illuminer la vie, Life Is On.

Cultiver la différence. La différence est belle. Le Groupe est résolument favorable à l'inclusion. L'exclusion ne figure même pas dans son vocabulaire. Il croit en l'égalité des chances pour tous, partout. En d'autres termes, il accueille des personnes issues de tous les horizons, de tous âges et de toutes cultures ; il adopte des perspectives différentes et dénonce les préjugés quand ils se manifestent. Ainsi, chacun se sent particulièrement valorisé et en confiance pour donner le meilleur de soi. Pour Schneider Electric, un étranger est simplement un ami dont on n'a pas encore fait la connaissance.

Apprendre tous les jours. #Whatdidyoulearntoday Arrêter d'apprendre, c'est arrêter de grandir. La curiosité est très valorisée. Pour Schneider et ses collaborateurs, il est inconcevable de tout savoir ou d'avoir réponse à tout. Le Groupe croit à l'apprentissage tout au long de la vie. Chaque minute de chaque jour est une nouvelle occasion d'être à l'écoute, de s'ouvrir l'esprit et d'élargir ses horizons. Nul n'est jamais trop expérimentés pour apprendre.

Agir comme un entrepreneur. À fond. Ensemble. Entrepreneurs dans l'âme, Schneider Electric assume la responsabilité et la propriété de tout ce qu'il fait. Ce n'est pas l'entreprise de quelqu'un d'autre. C'est la sienne ! C'est la responsabilité de chacun et de tous à la fois qui permet de collaborer et vaincre ensemble la concurrence. En définitive, Schneider crée le climat idéal pour construire et innover dans un esprit systématique d'intégrité et d'honnêteté.

4.1.2 Organisation

Depuis 2009, le service des Ressources humaines (RH) a été structuré autour de trois rôles principaux pour mieux répondre à ses missions :

Les Business Partner RH sont des partenaires du quotidien des managers, travaillant sur la stratégie d'activité et déterminant les besoins en RH nécessaires pour permettre à l'entité d'atteindre les objectifs commerciaux. Ils jouent également un rôle central dans l'anticipation des compétences requises, dans le développement des collaborateurs et la gestion des relations avec le personnel.

Les Solutions RH apportent et développent des solutions globales répondant aux enjeux stratégiques de l'organisation dans des domaines clés : rémunérations, avantages sociaux, développement du capital humain, apprentissage et gestion de la performance. Des équipes régionales sont mobilisées afin de mieux accompagner l'internationalisation des activités du Groupe.

Les Services RH assurent la logistique et l'administration relatives aux salaires, la recherche de candidats, la mobilité et les programmes de formation, au travers notamment de centres de services partagés visant à optimiser l'efficacité et les coûts. Depuis 2015, le Groupe a mis en place une initiative d'Excellence RH dont l'objectif est de créer des équipes de Ressources humaines prêtes à faire de la vision Leadership et Culture une réalité tout en soutenant la croissance de l'entreprise.



4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

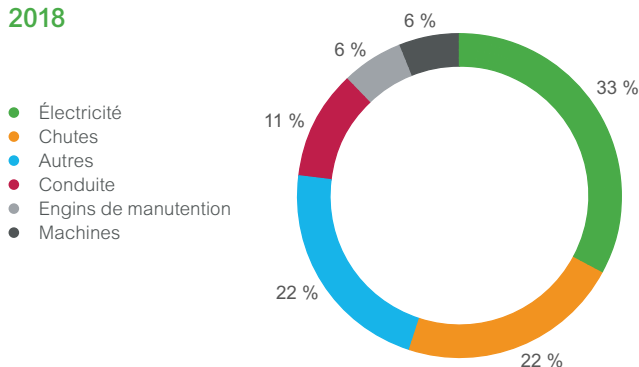
4.2 Santé et sécurité des collaborateurs

4.2.1 Description des risques et opportunités

Schneider Electric réalise des évaluations des risques et des plans d'action stratégiques, sur la base des principaux risques associés aux lieux de travail. Ces plans comprennent des possibilités de réduire les incidents graves et mortels, d'assurer la conformité juridique, d'offrir des conditions de travail sûres et d'encourager les collaborateurs à s'engager dans les processus de sécurité dans l'ensemble de l'organisation.

Les plans reposent sur les cinq principaux risques présents dans toutes les dimensions de l'entreprise, notamment la conduite automobile, les risques électriques, les chutes, les chariots automoteurs de manutention (PIT) et les machines à propulsion fixe (FPM).

Blessures liées aux cinq principaux risques depuis 2018



4.2.2 Politique de Groupe

4.2.2.1 La sécurité est une valeur

La sécurité est une valeur sur laquelle Schneider Electric ne fera aucun compromis, et cet engagement concerne également les collaborateurs, les clients, les partenaires et leurs représentants. Les Principes de Responsabilité comprennent un chapitre sur la sécurité au travail, qui renforce l'engagement du Groupe à fournir à tous un environnement de travail sain et sûr. En outre, Schneider a pour ambition d'appliquer les normes les plus rigoureuses pour atteindre l'excellence en matière de sécurité. Schneider s'engage à investir dans ses collaborateurs et leur environnement de travail, comme le stipule la politique de sécurité et de santé au travail du Groupe, qui dispose que « le Groupe a pour ambition d'incarner la norme d'excellence en matière de sécurité dans le monde ».

La politique de sécurité et de santé au travail définit l'engagement pris par Schneider Electric d'assurer des conditions de travail sûres et saines, de respecter les obligations légales, de susciter l'engagement des collaborateurs dans les processus de sécurité et d'améliorer en permanence le programme de santé et de sécurité. Elle constitue la pierre angulaire du système de gestion de la sécurité certifié du Groupe. La politique reprend la vision et la mission du Groupe en matière de santé et de sécurité, à savoir :

Vision :

Incarner la norme d'excellence et la référence en matière de santé et de sécurité au sein du secteur d'activité du Groupe.

Mission :

Protéger la santé et la sécurité au travail des collaborateurs, des clients, des sous-traitants et des visiteurs, sur les sites du Groupe, hors site et pendant les déplacements...

...préservier le permis d'exploitation de l'entreprise grâce à un bon niveau de conformité ESS et à une solide gestion des risques ;

...offrir aux collaborateurs des lieux de travail sûrs, agréables et efficaces afin d'améliorer le bien-être et l'efficacité ;

...améliorer l'image de marque et contribuer au développement durable dans le monde grâce au comportement des collaborateurs et à l'innovation.

En 2020, dans le cadre de ses efforts d'amélioration, Schneider Electric a obtenu la re-certification pour le Système de gestion de la sécurité ISO 45001, dans le cadre d'un système de gestion entièrement intégré certifié par Bureau Veritas. Cette certification est en place dans plus de 200 sites de fabrication, de logistique et de R&D.

4.2.2.2 Stratégie Environnement, Santé et Sécurité

La stratégie mondiale en matière de sécurité de Schneider Electric s'articule autour du programme « S.A.F.E. First ». Conçu comme un rappel personnel pour s'arrêter et réfléchir à la sécurité avant de commencer une tâche, le programme donne aux collaborateurs les moyens d'exécuter la vérification S.A.F.E. : avant tout, contrôler, et en cas de « Danger ? Arrêter le travail ! »



En 2020, Schneider Electric a dû faire face à la pandémie de COVID-19, pendant laquelle le Groupe a apporté son soutien par l'intermédiaire d'équipes d'intervenants locales, fourni des équipements de protection individuelle à tous ses collaborateurs et mis en place des audits pour s'assurer que les mesures de contrôle étaient en place partout dans le monde. Au cours de cette période, les équipes de services sur le terrain ont été reconnues comme des travailleurs essentiels, car elles apportaient un soutien aux hôpitaux, aux laboratoires et aux centres de données.

Le Groupe a également mené une enquête auprès des collaborateurs sur des sujets liés à la COVID-19 : 78 % d'entre eux se sont déclarés satisfaits des mesures de santé et de sécurité mises en œuvre dans l'environnement de travail.

La stratégie mondiale en matière de sécurité prend également en compte les cinq principes directeurs qui aident à déterminer les actions à entreprendre dans le cadre d'une tâche. Ces principes sont les suivants :

- s'assurer que les collaborateurs sont qualifiés pour la tâche avant d'effectuer le travail ;
- habiliter les collaborateurs à cesser de travailler s'ils ne sont pas en sécurité ;
- signaler les opportunités d'amélioration ;
- résoudre et partager les solutions aux problèmes ;
- encourager les collaborateurs à se soucier de leur propre sécurité et de la sécurité de leurs collègues et clients.

4.2.3 Diligence raisonnable et résultats

4.2.3.1 Évaluations ESS annuelles

Afin de garantir la bonne mise en œuvre de la stratégie, des évaluations annuelles en matière d'environnement, de santé et de sécurité (ESS) sont effectuées sur les sites industriels dans le monde. L'évaluation ESS est un processus global par lequel un site est évalué afin d'identifier les opportunités et de reconnaître l'excellence. Les équipes ESS consolident les résultats des sites

aux niveaux régional et mondial afin d'identifier et de prioriser les actions visant à soutenir les performances des sites, les besoins en formation et les opportunités de mentorat intersites. L'évaluation ESS a une structure identique au *Schneider Performance System* (SPS) (outil de normalisation des performances de l'entreprise) pour faciliter son adoption par les utilisateurs et permettre un alignement plus poussé sur le SPS.

La formation sur les dangers et les risques y afférents est un élément important des attentes des collaborateurs de Schneider Electric. La base de données *My Learning Link* contient plus de 390 sujets relatifs à la sécurité. La formation en ligne des collaborateurs a progressé de 124 % par rapport à 2019. Les collaborateurs ont suivi en moyenne 5,6 heures de formation en 2020, contre 2,5 heures en 2019.

La communication est importante pour assurer la mise en œuvre coordonnée et normalisée du programme. Cette communication se traduit par des campagnes de sécurité trimestrielles, des

alertes de sécurité, des normes concernant l'environnement de travail et l'engagement des collaborateurs dans l'identification des opportunités d'amélioration en matière de sécurité.

En 2020, plus de 300 000 opportunités ont été identifiées, soit une augmentation de 20 % par rapport à 2019. Ces programmes de communication sont profondément ancrés dans la culture de la sécurité de Schneider Electric. Le Groupe surveille également les indicateurs avancés proactifs, notamment l'engagement des collaborateurs en matière de sécurité, qui suit le taux de participation des collaborateurs aux opportunités en matière de sécurité et l'application efficace de l'outil d'évaluation ESS.

4.2.3.2 Présentation synthétique des résultats

Schneider Electric a réussi à atteindre ses objectifs en matière de réduction des blessures et des maladies professionnelles, y compris celles ayant entraîné des jours d'arrêt de travail. Depuis 2011, le Groupe a réduit la fréquence des accidents (Medical Incident Rate, MIR) de 85 % et la gravité des accidents (Lost Time incident Rate, LTIR) de 84 %. Par million d'heures travaillées.

Le MIR inclut les blessures et les maladies professionnelles. Le taux de maladie professionnelle est également suivi de manière indépendante à des fins d'analyse comparative et pour favoriser l'amélioration continue. Le taux de maladie professionnelle est de 3 % du nombre total d'accidents nécessitant un traitement médical (MIR) en 2020.

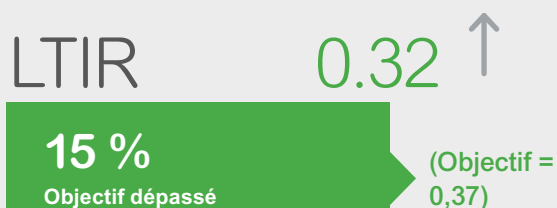
Engagement des collaborateurs = opportunités en matière de sécurité signalées, y compris les quasi-accidents et les idées concernant la sécurité



MIR = Medical Incident Rate (Taux d'accidents ayant nécessité un traitement médical).

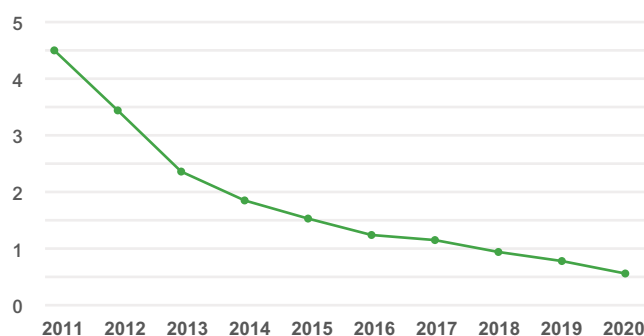


LTIR = Lost Time Incident Rate (Taux d'accidents professionnels nécessitant des arrêts de travail de plus de 24 heures).



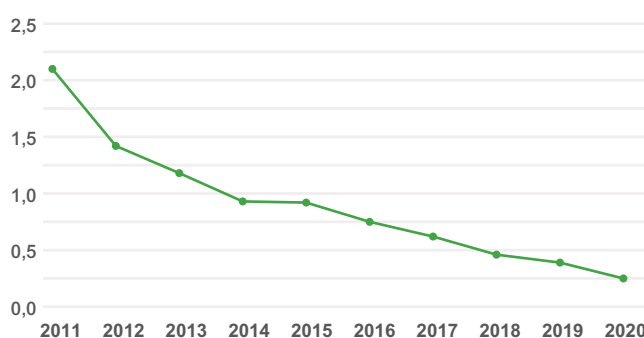
Tendance historique

Amélioration du MIR de 85 %



Tendance historique

Amélioration du LTIR de 84 %



4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Autres attributs clés

Chaque trimestre, le Groupe se concentre sur un thème clé de la sécurité pour attirer l'attention à la fois sur le lieu de travail et sur les facteurs humains qui ont causé des blessures graves chez Schneider Electric. La campagne comprend un portail Web dédié permettant d'accéder à des outils, des vidéos, des supports de formation, des applications, des jeux, des affiches et des sujets présentés par les dirigeants afin de sensibiliser davantage les collaborateurs à l'importance de la sécurité partout dans le monde. Le point d'orgue des quatre campagnes trimestrielles de sécurité a été la célébration annuelle de la « Journée mondiale de la santé et de la sécurité », le 16 octobre 2020. Au cours de cette journée, le Groupe a souligné l'importance d'être en bonne santé et en sécurité, en particulier lorsqu'il s'agit d'effectuer des tâches essentielles dans le contexte de la pandémie. L'accent a été mis sur l'importance des auto-contrôles « SELF Checks » permettant à chaque collaborateur de s'assurer de sa concentration mentale et de sa bonne santé physique avant de commencer toute nouvelle tâche. Cette initiative a été parmi les activités d'engagement les plus appréciées par les employés du Groupe, qui ont mis en place des engagements personnels en matière de santé et de sécurité.

4.2.3.3 Prix et récompenses

Schneider Electric a reçu plusieurs prix pour ses programmes de santé et de sécurité au travail en 2020. Ces récompenses comprennent notamment les RoSPA Gold Awards pour la sécurité globale et la sécurité routière. Les prix RoSPA récompensent les réalisations en matière de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité, y compris les pratiques telles que le leadership et l'implication de la main-d'œuvre.

Schneider Electric a été fièrement représenté lors du *Campbell Institute Executive Summit*, organisé par le *National Safety Council Congress & Expo*. 274 prix ont été obtenus dans des catégories telles que 1 million d'heures de travail sans obligation de déclaration à l'OSHA, *Perfect Record* (sans obligation de déclaration à l'OSHA), *Safety Leadership* (5 ans sans accident avec arrêt) et *Superior Performance* (10 ans sans accident avec arrêt).

Le Groupe a également reçu un prix Stevie 2020 de bronze pour l'utilisation la plus innovante de la technologie des ressources humaines pendant la pandémie pour la région Europe.

4.2.3.4 Évolution future de la sécurité chez Schneider Electric

La sécurité est un voyage sans fin vers l'excellence. Les initiatives de Schneider Electric visent à servir son objectif d'être la référence d'excellence en matière de sécurité dans le monde entier. Les collaborateurs du Groupe sont les premiers acteurs de cette quête de l'excellence, en commençant par les dirigeants. La sécurité est pilotée par l'équipe de direction, et l'ambition du Groupe est de faire progresser toute la communauté vers une responsabilisation totale, telle que définie dans la formation « S.A.F.E. First », sur les facteurs humains, l'évaluation de la culture de la sécurité et les plans d'action du leadership, qui ont été élaborés en 2020 et sont prêts à être mis en œuvre en 2021.

Ce voyage commence par la compréhension qu'en tant qu'êtres humains, nous faisons des erreurs. Schneider Electric s'engage à permettre aux collaborateurs d'identifier (s'impliquer), de signaler (s'engager) et de décider de se protéger, eux-mêmes ainsi que leurs collègues, contre les blessures (devenir responsables). La prochaine évolution de la sécurité transformera la communauté mondiale tout au long de la chaîne d'approvisionnement et à tous les niveaux de l'organisation, y compris les partenaires, les sous-traitants et les fournisseurs. L'objectif est d'utiliser la technologie et l'innovation pour permettre aux collaborateurs de Schneider Electric de prendre davantage de responsabilités dans la détection et le traitement des conditions ou comportements à risque. La sécurité est une valeur sur laquelle ne sera fait aucun compromis et cette conviction doit être partagée par tous les collaborateurs, partenaires, sous-traitants et fournisseurs ; c'est par cela que commence l'avenir de la sécurité chez Schneider Electric.

SSI#10 : 0,88 incident médical par million d'heures travaillées

La réussite de ce programme en 2020 est attribuée à plusieurs facteurs, notamment le lancement du programme « S.A.F.E. First », ou encore une augmentation de 33 % de l'engagement des collaborateurs en matière de sécurité par rapport à 2019. Enfin, le leadership servant de modèle, Schneider Electric poursuit ses efforts pour mettre en place une culture « S.A.F.E. First » profondément enracinée dans l'entreprise.

Taux d'accidents ayant nécessité un traitement médical (MIR) en 2020

0,58

4.2.4 Le bien-être, partie intégrante de l'ADN du Groupe

Le bien-être est une priorité stratégique depuis 2015. 2020 a mis l'ambition et la maturité de Schneider Electric à l'épreuve, montrant comment il a géré cette situation sans précédent à travers des actions mondiales visant à aider les collaborateurs à trouver les meilleures stratégies pour faire face à la pandémie de COVID-19 et ses conséquences.

L'ambition de Schneider Electric en termes de bien-être est de créer un environnement permettant aux collaborateurs de concilier vie privée et vie professionnelle en utilisant au mieux leur énergie.

La vision holistique du bien-être (physique, mental, émotionnel et social) et la collaboration dans l'effort entre l'entreprise, ses dirigeants et ses collaborateurs sont essentiels à la réussite du programme. La stratégie actuelle traite deux domaines d'impact :

- Autonomisation des personnes – grâce à des actions de formation et de sensibilisation visant à encourager les pratiques de bien-être pour la gestion de soi et des équipes.
- Environnement favorable – grâce à des politiques et des programmes comme la politique mondiale de flexibilité au travail (Flexibility@Work), la politique mondiale de congés familiaux, la pleine conscience au travail et le lieu de travail du futur.

Réponse à la pandémie de COVID-19 en 2020 :

- quatre webinaires mondiaux, portant notamment sur des sujets comme la gestion des émotions et de la santé mentale et sur les moyens de renforcer les équipes en période d'incertitude – plus de 900 participants ;
- séances pratiques de pleine conscience en anglais et en français au niveau mondial – plus de 2 900 participants.
- Page Yammer mondiale « Here for each other ». Un espace sûr pour partager ses expériences ;
- liste de lecture « Gérer votre bien-être pendant l'épidémie de COVID-19 », mise à jour régulièrement avec des ressources expliquant comment prendre soin de soi – plus de 1 000 abonnés ;
- « Guide du manager sur la nouvelle normalité », destiné à accompagner les managers pendant l'épidémie de COVID-19.

Un réseau mondial structuré de plus de 50 champions a permis de transformer la vision globale en actions locales adaptées aux besoins diversifiés de plus de 100 pays. Quelques exemples :

- Amérique du Nord : atelier destiné aux 500 principaux dirigeants aux États-Unis, au Canada et au Mexique, pour leur donner des orientations sur les moyens de prendre soin d'eux-mêmes et de leurs équipes ;
- Royaume-Uni et Irlande : « Vidéos sur le bien-être du leadership », vidéos dans lesquelles les dirigeants se mettent en scène pour donner des conseils en matière de bien-être.
- Chine : ateliers sur la gestion du stress – plus de 1 300 participants, dont 500 clients/partenaires ;
- NEAL Cluster (Afrique) : le programme en ligne de parentalité « Raising Happy » a mis l'accent sur le bien-être psychologique des enfants et des parents pendant le confinement.

4.2.4.1 Flexibilité au travail :

En octobre, la politique mondiale de flexibilité au travail (*Flexibility@Work*) a été actualisée, faisant du télétravail deux jours par semaine la norme mondiale à partir de 2021. La nouvelle norme mondiale intervient en réponse aux commentaires des collaborateurs dans la dernière enquête mondiale menée auprès des employés de l'entreprise, dans laquelle une grande partie d'entre eux a déclaré préférer un modèle de travail hybride (combinaison du télétravail et du travail présentiel). Par ailleurs, la politique aborde le travail hybride sous un angle holistique, en offrant aux collaborateurs des ressources en santé mentale et une formation sur les bonnes pratiques.

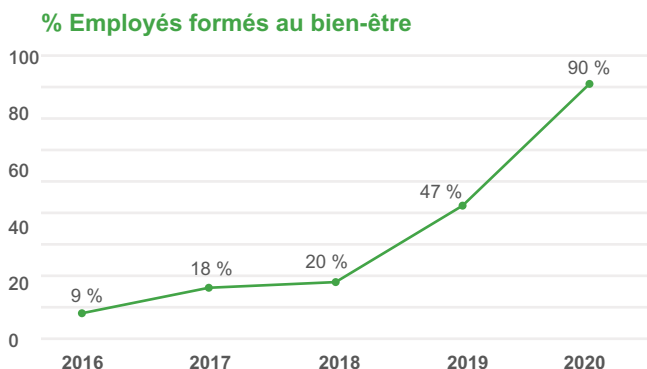
4.2.4.2 Santé mentale :

Depuis 2019, la santé mentale fait partie du programme mondial de bien-être, sensibilisant les personnes au sein de l'organisation à son importance, dans le sillage de la Journée mondiale de la santé mentale. La deuxième année, la campagne a été menée sur tout le mois d'octobre, créant des synergies avec d'autres transformations comme la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité, accueillies très favorablement par les collaborateurs.

4.2.4.3 Engagement en faveur de l'Objectif de développement durable n° 3 des Nations Unies, « Santé et bien-être »

L'engagement en faveur du bien-être se reflète également dans le SSI, avec la promesse que 90 % des employés ait accès à un niveau standard de couverture de soins de santé et de formation pour améliorer leur bien-être. Les employés ont été formés à différents sujets, tels que les nouvelles méthodes de travail plus intelligentes, les aspects positifs du stress, la vigilance au travail, « l'énergie nécessaire à la performance » et l'utilisation des forces pour prévenir l'épuisement professionnel.

Evolution du bien-être 2016-2020



SSI#11 : 90 % des collaborateurs ont accès à un programme complet de bien-être au travail

Les États-Unis ont intégré le bien-être dans l'expérience quotidienne des collaborateurs :

1. Le site Internet et l'application mobile Virgin Pulse mettent l'accent sur le bien-être au quotidien :
 - plus de 21 000 collaborateurs et conjoints inscrits ;
 - plus de 20 000 ont terminé l'évaluation des risques pour la santé ;
 - 83 % des membres inscrits ont obtenu des récompenses pour leurs bonnes pratiques santé.
2. Les thèmes du bien-être ont gagné en importance grâce à des sessions virtuelles fréquentes et interactives :
 - plus de 3 000 collaborateurs ont assisté à des sessions pour « prendre soin de soi pendant l'épidémie de COVID-19 » ;
 - plus de 3 000 collaborateurs ont assisté à des sessions sur « la santé mentale pour tous ».
3. 100 % des collaborateurs ont accès à une couverture médicale.
4. Amélioration des accords de travail flexible : temps partiels volontaires temporaires, forfaits de mobilier de bureau à domicile et modes de garde de secours pour les enfants, personnes âgées ou animaux de compagnie.

% de collaborateurs ayant accès à un programme complet de bien-être au travail

90 %

4.2.4.4 Récompenses

Schneider Electric Moyen-Orient a reçu le prix « Best Employee Benefits & Well Being Strategy » *Gulf Cooperation Council HR Awards* et *NEAL Cluster* (Afrique) a reçu le prix « Best Corporate Well-Being Program » (*Future Workplace Awards*).

Approche holistique – 4 Dimensions

Physique

Le bien-être physique est ce que nous faisons avec et pour notre corps : le sommeil, la forme physique, la nutrition, et le repos et le ressourcement réguliers.

Emotionnel

Le bien-être émotionnel consiste à cultiver et à générer des émotions positives : optimiste, engagé, heureux, joyeux, confiant, enthousiaste, présent, paisible, détendu, confortable, serein.

Mental

Le bien-être mental est la capacité de gérer et d'entraîner son esprit : se détendre, se concentrer et se concentrer, observer son esprit, ses pensées, ses croyances, ses perceptions.

Social

Le bien-être social vient du fait de se connecter et de soutenir les autres, de trouver un sens à ce que vous faites, en servant quelque chose de plus grand que vous et en vivant en accord avec vos valeurs.

Approche : Formation et recherche d'applications pratiques basées sur l'intelligence émotionnelle, la psychologie positive, les neurosciences et la pleine conscience

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

4.3 Engagement des collaborateurs et attraction des talents

4.3.1 Description des risques et opportunités

Attirer et développer les talents est indispensable pour inscrire la réussite de Schneider Electric dans la durée. Le Groupe cherche à devenir la « meilleure entreprise » où travailler et s'efforce en permanence d'offrir à ses collaborateurs l'environnement et la motivation adaptés pour qu'ils soient les acteurs de leur propre progression de carrière. Pour y parvenir, le Groupe leur donne accès à des formations, à des solutions de développement et aux dernières opportunités d'emploi, tout en mettant à leur disposition un panel de ressources facilement accessibles. Des mesures sont en place afin de minimiser l'impact de la rotation des collaborateurs, des performances et du désengagement sur la productivité et les performances de l'entreprise. Pour plus d'informations, voir chapitre 1, section « Principaux risques », pages 64 à 65.

4.3.2 Politique de Groupe

Schneider Electric accorde une forte priorité à la gestion effective des talents à tous les niveaux. La gestion des talents de Schneider comporte deux aspects : l'un concernant tous les collaborateurs et l'autre les talents à fort potentiel.

Le Groupe veille à ce que tous les collaborateurs disposent des outils et processus nécessaires pour définir des objectifs clairs et d'un programme de développement afin de les orienter en matière de performances, de développement et d'apprentissage dans leurs rôles aussi bien actuels que futurs. Le processus repose sur un système d'information RH intégré dénommé TalentLink. Il permet la gestion et l'analyse des données dans les domaines de la planification stratégique des effectifs et de la gestion des talents. Il permet également la mise en adéquation des ressources et de la demande en matière de formation dans les différentes parties de l'entreprise. En 2020, une plateforme de développement de carrière dénommée « Open Talent Market » a été mise en place pour les collaborateurs afin de créer un marché interne des talents qui s'appuie sur l'intelligence artificielle (IA) pour mettre en correspondance l'offre et la demande de talents dans l'ensemble du Groupe. En créant une plus grande transparence sur les opportunités d'emploi et de projet, la plateforme assure que les collaborateurs puissent réaliser tout leur potentiel de carrière et de développement chez Schneider Electric.

En ce qui concerne les talents à fort potentiel, une procédure d'examen annuel des meilleurs profils est appliquée à tous les échelons, pour s'assurer de repérer les individus particulièrement talentueux et d'optimiser leur potentiel de carrière. Un processus structuré de planification des relève pour les postes les plus déterminants permet d'accélérer l'évolution de carrière des individus, tout en assurant une continuité pour l'entreprise. Le critère de la diversité hommes/femmes et des nationalités (nouvelles économies et économies plus matures) joue également un rôle primordial dans la sélection et le perfectionnement des meilleurs profils. Vers la fin du processus d'évaluation des talents dans l'ensemble des entités, un examen agrégé est mis en place avec le Comité exécutif pour discuter de la santé globale du *pipeline de leadership* et de la force de la relève pour les postes de Direction.

4.3.3 Diligence raisonnable et résultats

4.3.3.1 Engagement du personnel et OneVoice

Mise en place en 2009, l'enquête interne OneVoice a été conçue pour mesurer la satisfaction des collaborateurs. En 2012, l'enquête a évolué pour inclure un volet sur l'engagement des collaborateurs afin d'obtenir une vue plus globale des attentes, de la motivation et du sentiment des collaborateurs sur le terrain.

SSI#14 : 90 % des ingénieurs et cadres ont un plan de développement individuel (PDI)

La réussite collective future de Schneider Electric dépend de la capacité de chaque collaborateur à mener à bien, développer et faire progresser sa carrière. Depuis 2017, le Groupe s'est fixé pour ambition que tous les ingénieurs et cadres aient au moins un entretien de développement avec leur responsable chaque année. Pour y parvenir, il a intégré le processus de performance et de développement afin de permettre des discussions plus poussées portant également sur la façon dont le développement peut générer des performances supérieures. Le lancement de la plateforme Open Talent Market en 2020, destinée à tous les collaborateurs, a renforcé la culture du développement en offrant des opportunités de projet interne et de mentorat à tous, partout dans le monde. Le nombre d'ingénieurs et cadres ayant un plan de développement individuel (PDI) est passé de 32 % en 2017 à 92 % en 2020.

% d'ingénieurs et cadres ayant un PDI en 2020

92 %

Les collaborateurs doivent répondre à un questionnaire qui évalue leur engagement et mesure les facteurs de motivation comme la diversité, la formation et le bien-être. Cet outil permet au Groupe d'identifier les axes clés d'amélioration pour les principaux facteurs d'engagement des collaborateurs.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, il a été décidé de ne pas réaliser l'enquête OneVoice « habituelle » en 2020. Le Groupe a continué de mesurer le niveau d'engagement des collaborateurs en posant les six mêmes questions que dans notre modèle habituel, auxquelles ont été ajoutée une série de questions spécifiques en rapport avec la pandémie. Le niveau d'engagement des collaborateurs enregistré en 2020 était de 69 %, le plus haut niveau depuis 2012 lorsqu'il était à 55 %, ce qui démontre un engagement solide de nos collaborateurs envers l'organisation. Cet indice d'engagement des collaborateurs est également enregistré dans le Schneider Sustainability Impact. Il permet de comparer la situation de Schneider Electric avec celle des meilleurs employeurs du secteur et des meilleurs employeurs dans certaines régions clés du monde.

Principales données 2020 :

- 100 % des collaborateurs interrogés en juin 2020, avec des questions spécifiques portant sur la situation liée à la COVID-19;
- Taux de participation élevé de 68 % mais avec une diminution de 16 % par rapport à 2019 ;
- Plateforme unique pour toutes les enquêtes des Ressources humaines, pour permettre l'écoute en continu des collaborateurs ;
- 3 729 responsables ont reçu un rapport dédié ;
- Plus de 50 000 verbatim analysés ;
- l'une des mesures prises à la suite de l'enquête est la mise en œuvre d'une nouvelle politique mondiale de flexibilité au travail, Flexibility@Work, offrant à tous les collaborateurs de Schneider Electric éligibles la possibilité de télétravailler deux jours par semaine.

Selon nos collaborateurs, la pandémie a rendu le Groupe plus fort et plus uni. Le rôle des responsables est essentiel et 90 % des collaborateurs reconnaissent la qualité du soutien reçu pendant cette période de crise. Les responsables eux aussi sont impliqués activement dans ce processus : après la communication des résultats, ils organisent, avec l'appui de leur partenaire RH, des séances de *feedback* avec leur équipe afin de favoriser le dialogue et de formuler des plans d'action pertinents, basés sur des résultats tant qualitatifs que quantitatifs.

Schneider Electric suit de très près ces plans d'action pour s'assurer qu'ils sont appliqués sérieusement et enregistrés dans la plateforme d'enquête et que les bonnes pratiques peuvent être partagées au sein de l'entreprise. En 2020, le Groupe a davantage mis l'accent sur la mise en œuvre des plans d'action à trois niveaux : mondial, local et d'équipe. Les lois et réglementations de chaque pays sont différentes et les décisions prises au niveau mondial doivent être adaptées pour tenir compte de ces paramètres externes.

SSI#9 : 70 % affichés par notre Employee Engagement Index

L'une des augmentations les plus impressionnantes de l'*Employee Engagement Index* a été observée au Mexique was 73 % (+14 points). La première grande raison de cette progression est la communication de la Direction, qui partage toujours des messages ouverts, honnêtes et transparents avec ses équipes. L'équipe dirigeante du pays a organisé tous les mois des échanges ouverts virtuels avec tous les collaborateurs, ce qui a permis de maintenir la confiance à un niveau élevé. La deuxième raison est que les responsables se sont concentrés sur la mise en place d'actions visant à renforcer la collaboration entre les équipes, à organiser des sessions formelles et informelles pour résoudre les problèmes courants et à donner aux collaborateurs les moyens de prendre des décisions alors qu'ils adoptaient de nouvelles méthodes de travail. La troisième raison est liée aux mesures de sécurité mondiales mises en œuvre par pays et par site, qui ont été très appréciées par les collaborateurs, car elles ont démontré la réponse pro-active du Groupe à la pandémie de COVID-19. Les responsables de site ont contribué à faire de la sécurité des collaborateurs la priorité absolue dans leurs programmes et ont pris des mesures en conséquence.

% atteint en 2020

69 %

4.3.3.2 Image de marque employeur

Proposition de valeur pour les collaborateurs

Le Groupe cherche à se forger une marque d'employeur forte et à la communiquer autour de sa proposition de valeur pour les collaborateurs, qui est la promesse faite aux collaborateurs actuels et futurs.

Avec une motivation constante dirigée vers un cap et un objectif à atteindre, le Groupe crée en permanence un environnement inclusif dans lequel les collaborateurs sont dotés des moyens pour tirer le meilleur de leurs capacités et innover.

- **mission** : à chaque instant, le pouvoir est donné à chacun d'utiliser au mieux son énergie et ses ressources, partout dans le monde. « Life Is On ». Une des missions de Schneider Electric consiste à développer des solutions numériques combinant énergie et automatisation, pour plus d'efficacité, au service d'un monde plus durable. Il adhère aux normes de gouvernance et d'éthique les plus élevées ;
- **inclusivité** : Schneider Electric a pour ambition d'être la société la plus diversifiée, la plus inclusive et la plus équitable au monde. Il valorise les différences et accueille des personnes de tous les horizons. Il croit en l'égalité des chances pour tous, partout ;
- **autonomisation** : la liberté engendre l'innovation. Le Groupe est convaincu que l'autonomie est synonyme de performances élevées, d'épanouissement personnel et de plaisir. Il donne à ses collaborateurs les moyens d'exercer leur jugement, de faire de leur mieux pour les clients et de tirer le meilleur parti possible de leur énergie.

La proposition de valeur pour les collaborateurs du Groupe continue d'évoluer au rythme de celle de l'activité. Tisser un lien émotionnel par rapport au choix de Schneider Electric en tant qu'employeur est fondamental, non seulement pour attirer les meilleurs talents et être un employeur de choix, mais aussi pour créer un sentiment authentique d'appartenance chez les collaborateurs qui le perçoivent comme une forme d'encouragement, de motivation et d'inspiration.

Programme emblématique : Schneider Go Green

Lancé en 2011, Schneider Go Green est un concours mondial annuel qui s'adresse aux étudiants en économie et sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) du monde entier pour trouver des solutions innovantes en matière de gestion de l'énergie et d'automatisation, et qui expose les étudiants des universités à notre marque employeur et à nos valeurs fondamentales. Il s'agit désormais d'une initiative mondiale visant à attirer les diplômés des deux sexes pour leur première opportunité professionnelle et/ou pour remplir les objectifs en matière de recrutement de talents. Au fil des années, le concours a élargi son champ d'action pour devenir une excellente occasion pour les étudiants de partager leurs idées audacieuses, mais aussi de commencer leur carrière chez Schneider Electric.

Les étudiants sont invités à présenter des idées novatrices pour des solutions énergétiques efficaces en vue d'un avenir meilleur et plus durable. En travaillant en binôme avec au moins une participante (femme), les étudiants proposent des solutions créatives mais néanmoins viables pour la gestion critique de l'énergie et l'automatisation dans différentes catégories, et notamment l'accès à l'énergie, les bâtiments, les réseaux et les usines du futur, le tout avec un impact mesurable en termes de développement durable.

En 2020, le concours est passé pour la première fois sous format numérique, d'abord avec une présentation destinée aux futurs participants, puis la finale mondiale, dans laquelle les finalistes ont présenté leurs idées en ligne à un jury composé de dirigeants de Schneider Electric. Le 10 septembre 2020, l'équipe lauréate a été annoncée : Team Groon, deux étudiants colombiens, a proposé un système de refroidissement hybride durable au profit d'une petite communauté de pêcheurs à Bojaya, en Colombie.

Au cours des dix dernières années, Schneider Go Green a compté plus de 117 400 inscrits et plus de 21 700 étudiants de 172 pays ont soumis des idées. Rien qu'en 2020, plus de 24 400 étudiants se sont inscrits et près de 3 000 étudiants ont présenté leurs idées, prouvant que le concours Go Green continue à susciter un intérêt fort et croissant auprès des étudiants, en particulier dans les économies émergentes.

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs



Partenariats avec les universités

Schneider Electric continue de tisser des partenariats avec des universités du monde entier triées sur le volet. Les relations sont avant tout nouées avec des universités dont la spécialité coïncide avec les besoins des activités du Groupe, le plus souvent l'ingénierie, la gestion énergétique, les technologies ou les affaires. Les relations avec les universités sont entretenues au niveau local et mondial. À mesure que le marché extérieur évolue, les moyens pour attirer et engager les jeunes talents se sont également adaptés. Cette année, les relations avec les universités se sont renforcées pour se tourner davantage vers le numérique. Ces partenariats prennent différentes formes :

- partage de l'expertise commerciale de Schneider, par exemple via l'Expérience virtuelle globale des étudiants (*Global Virtual Student Experience*), des interventions et des conférences ;
- initiatives de parrainage ;
- collaboration sur des projets d'innovation, par exemple le concours Go Green et les Hackathons ;
- site de bureaux virtuels et tournées de l'Innovation Summit ;
- événements de recrutement sur campus et virtuels ;
- interventions en ligne et présentielles, et opportunités de réseautage ;
- relations de mentorat.

Cette année, un projet pilote important a été lancé, l'Expérience virtuelle globale des étudiants (*Global Virtual Student Experience*), pour s'adapter aux moyens permettant au Groupe d'impliquer les étudiants face aux défis de 2020. L'expérience est conçue pour offrir aux étudiants, qui ne sont peut-être pas prêts pour postuler à des emplois, une occasion d'en apprendre davantage sur Schneider et d'acquérir en même temps des compétences clés pour le développement de leur carrière. Les pages Web ont attiré 69 000 visites en 15 jours et plus de 6 900 étudiants ont demandé à s'inscrire. Compte tenu du niveau d'intérêt exprimé par des étudiants que Schneider n'engage ou n'attire pas actuellement, ce projet pilote témoigne de la reconnaissance de la marque employeur de Schneider.

Schneider Electric propose un large éventail de parcours aux étudiants qui poursuivent leur carrière chez Schneider Electric, y compris les projets et services, l'industrie/la fabrication, la direction générale, le marketing et les ventes. Cette approche est soutenue par des initiatives de développement dans le monde entier, structurées pour permettre l'accélération des talents en début de carrière grâce à un programme solide de formation et de développement, notamment des programmes destinés aux jeunes diplômés, des stages, des stages d'apprentissage et des coopérations.

Cette démarche a permis de créer un important vivier de recrutement de talents, pour attirer des talents futurs possédant des compétences clés et nourrir la notoriété de Schneider en tant qu'employeur de choix.

Marque employeur de Schneider Electric, réseaux sociaux et reconnaissances

Les réseaux sociaux jouent un rôle prépondérant dans l'image de marque employeur de Schneider Electric. Ils lui permettent de s'engager pleinement auprès des talents, ainsi que de présenter l'entreprise en tant qu'employeur et la diversité de ses activités. Schneider Electric apprécie également l'opportunité que les réseaux sociaux lui offrent d'avoir un dialogue ouvert et de recevoir des retours.

À titre d'exemple :

- le Financial Times a reconnu Schneider Electric comme « leader de la diversité », classé 28e sur 850 entreprises et 2e de son secteur pour 2021 ;
- classé 48e par 235 000 étudiants en informatique et ingénierie dans le monde pas l'Universum « *Top 50 World's Most Attractive Employers* » en 2020 ;
- Fortune a reconnu Schneider Electric comme l'une des « sociétés les plus admirées au monde » en 2020 ;
- Forbes a reconnu Schneider Electric USA comme l'un des « meilleurs grands employeurs d'Amérique » en 2020 ;
- Great Place to Work a de nouveau certifié Schneider Electric aux États-Unis pour 2021 ;
- La note Glassdoor de Schneider Electric progresse régulièrement et s'est établie à 4,1 à la fin de 2020, reconnaissant à la fois Schneider Electric France et Schneider Electric USA comme l'un des « meilleurs lieux de travail » pour 2020.

4.4 Apprentissage et développement

4.4.1 Description des risques et opportunités

La croissance actuelle des activités de Schneider Electric sur les marchés internationaux implique de former des dirigeants et des innovateurs dans toutes les disciplines. Bien que ce fait reste constant, le paysage de l'apprentissage évolue rapidement face aux bouleversements et à l'évolution rapide des besoins de développement des collaborateurs. De nombreux facteurs contribuent à ce besoin de changement :

- la digitalisation et la Quatrième révolution industrielle créent de nouveaux champs et marchés qui nécessitent des compétences évoluant rapidement ;
- dans un marché transparent, les opportunités de carrière sont plus nombreuses : les collaborateurs sont embauchés selon leurs compétences pour effectuer un travail par projet ;
- la transition vers une main-d'œuvre numérique/humaine et d'économie à la tâche crée une forte demande pour un mélange harmonisé de compétences générales et spécialisées.

Les besoins en compétences deviennent de plus en plus complexes et la formation ainsi que la reconversion deviennent la norme. Ce changement de paysage externe et la demande de croissance interne ont conduit Schneider à redéfinir sa stratégie d'apprentissage pour 2020. La formation et l'évolution des carrières sont au cœur de la politique RH de Schneider Electric.

4.4.2 Politique de Groupe

Chez Schneider Electric, #LearnEveryDay est dans son ADN. Le Groupe croit dans le pouvoir de la formation continue. L'apprentissage facilite l'innovation continue pour les clients, en permettant à l'entreprise de garder une longueur d'avance, individuellement et collectivement. Les priorités d'apprentissage du Groupe sont claires et simples :

- accélérer l'apprentissage numérique et personnalisé dans le cadre de la culture d'apprentissage, aussi bien sur le plan professionnel que personnel ;
- accélérer l'apprentissage de Schneider Essentials pour tous les collaborateurs connectés et déployer un programme numérique destiné aux responsables pour améliorer leur sens des affaires et de la finance ;
- accélérer l'apprentissage pour les rôles critiques et transformer la façon de développer les compétences pour l'avenir, y compris le numérique, l'agilité, l'innovation, les ventes et EcoStruxure™.

4.4.3 Diligence raisonnable et résultats

4.4.3.1 Culture d'apprentissage

L'apprentissage ne cesse jamais

En réponse à la pandémie de COVID-19, le Groupe a réagi rapidement pour fournir des ressources d'apprentissage et un soutien immédiats aux collaborateurs, responsables et hauts dirigeants. Une page consacrée à l'apprentissage a été créée avec du contenu sur le travail virtuel, le bien-être numérique et des ressources spécifiques à chaque fonction adaptés à tous les niveaux de hiérarchie. Pour les responsables, des contenus supplémentaires sur la gestion des équipes virtuelles, la continuité des activités et un guide sur la « nouvelle normalité » ont été créés à l'aide de scénarios spécifiques à Schneider Electric. Pour les hauts dirigeants, l'accent a été mis sur la gestion de crise et la conduite à adopter en période d'ambiguïté. Outre les ressources pédagogiques, des *LiveTalks* hebdomadaires ont été organisés pendant une période de dix semaines, avec des conférenciers externes et des discussions internes avec les responsables, sur divers sujets professionnels et personnels, notamment l'atténuation des risques, le partage du leadership chinois, la gestion des émotions dans l'incertitude et la conduite à adopter durant une crise.

Libérer les connaissances internes

Le Groupe fait la promotion active d'une culture d'apprentissage et d'enseignement en développant les capacités des formateurs internes. Cela a été essentiel pendant la pandémie, avec plus de 80 % de formation formelle dispensée par des formateurs internes. Le principal objectif était de donner aux formateurs internes les outils nécessaires pour développer et faciliter la formation virtuelle, y compris l'utilisation d'outils tels que Klaxoon pour une interaction et un engagement supplémentaires. Une conférence mondiale virtuelle interne des formateurs a été organisée en septembre dans le but de reconnaître, développer et connecter les formateurs internes. Les activités ont compris des témoignages d'appréciation, une présentation vidéo sur les meilleures pratiques des formateurs, des sessions de techniques de facilitation et de renforcement des capacités sur la façon d'engager l'apprenant moderne, le *StoryCrafting*, et la manière créer des expériences d'apprentissage « sensationnelles ». Il y a actuellement plus de 6 000 formateurs internes identifiés qui ont dispensé plus de 16 000 formations en 2020.

Environnement d'apprentissage

Schneider Electric aspire à créer un environnement inclusif pour le développement de ses collaborateurs. Le Groupe s'est attaché à ce que tous les collaborateurs, y compris les ouvriers des usines et des centres de distribution réalisent un nombre spécifique d'heures de formation, plutôt qu'un groupe spécifique de collaborateurs. L'objectif du Groupe concernant cette population est que :

- 100 % des ouvriers bénéficient d'au moins 15 % d'heures de formation par an ; et
- en parallèle, 30 % de ces heures de formation se fassent en ligne.

Afin d'atteindre ces objectifs, Schneider Electric a mis en place un programme permettant à tous ses collaborateurs de se connecter au réseau Schneider Electric, soit à partir d'une borne informatique installée dans ses installations appelée « Centre de formation numérique », soit depuis leur téléphone mobile via un processus d'authentification sécurisé. Cela nécessitait la mise en place d'un contenu de formation adapté aux collaborateurs, tant en termes de sujet que de langue.

SSI#13 : 100 % des ouvriers ont reçu au moins 15 heures de formation dans l'année, et 30 % de l'apprentissage est digital

122 centres de formation digitale ont été mis en place dans le monde entier. Ils permettent aux ouvriers des usines et des centres logistiques d'avoir accès à des ordinateurs individuels pour parcourir les offres d'apprentissage digital.

% atteint en 2020

90 %

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

4.4.3.2 Apprentissage numérique

Parce que Schneider Electric veut atteindre ses objectifs commerciaux et se démarquer de la concurrence, le Groupe sait qu'il doit investir dans ses collaborateurs et les préparer pour l'avenir avec les compétences adéquates, à la vitesse du changement. Les innovations menées au cours des trois dernières années dans l'apprentissage numérique sont des étapes solides dans cette direction.

Pour accompagner les changements rapides de l'entreprise, Schneider Electric a mis en place un écosystème d'apprentissage ouvert comprenant des plateformes interconnectées. Le *Learning Management System* (système de gestion d'apprentissage) permet de bénéficier d'un instructeur pour la formation, la conformité et le *reporting*. Les plateformes d'expérience d'apprentissage offrent un accès facile à l'utilisation, au partage et à la création de contenus d'apprentissage innovants formels et informels sur téléphone mobile et sur ordinateur. Ces systèmes et ces plateformes offrent ensemble une expérience de guichet unique pertinente, intuitive et efficace, alimentée par le numérique.

Le Groupe a progressé dans sa transition vers un catalogue d'apprentissage plus numérique. Au cours des six dernières années, le nombre d'heures de formation disponibles en ligne a augmenté pour atteindre 39 % du catalogue disponible, principalement à travers des plans d'action métiers. Le Groupe a réussi à :

- déployer un large catalogue d'apprentissage en ligne disponible en 13 langues pour tous les collaborateurs de Schneider Electric ;
- proposer des vidéos TED conformes aux priorités de transformation et aux priorités commerciales du Groupe ;
- intégrer des fournisseurs d'apprentissage spécialisés dans la sensibilisation numérique ;
- acquérir des logiciels et des solutions informatiques afin de s'adapter aux changements constants dans le domaine de l'apprentissage ;
- créer des bibliothèques numériques spécialisées pour les fonctions achats et finances.

Cette année, en réponse à la pandémie de COVID-19 et à l'annulation des formations en présentiel, le Groupe a connu une augmentation massive de l'utilisation des plateformes d'apprentissage. Ce changement s'est traduit par une augmentation de 34 points des heures numériques consommées, passant de 44,4 % en 2019 à 78 % en 2020.

My Learning Link

Au cœur de cet écosystème, *My Learning Link* (MLL) est la plateforme d'apprentissage mondiale de Schneider Electric qui intègre formations en ligne, séminaires en ligne, apprentissages des réseaux sociaux, cours collectifs, parcours d'évaluation et de certification complète. Les cursus des académies mondiales et les cours développés au niveau des pays sont répertoriés dans *My Learning Link* et leur nombre augmente chaque année. En 2020, il y avait :

- 200 000 sessions ouvertes chaque mois ;
- plus de 20 000 modules de contenu d'apprentissage disponibles dans 13 langues ;
- plus de 130 000 collaborateurs ayant accès au système.

Les collaborateurs qui souhaitent s'inscrire à des cours en ligne n'ont pas besoin de demander l'accord de leur supérieur. Ils sont vivement encouragés à prendre la responsabilité du développement de leurs compétences.

Plus de 41 000 collaborateurs se rendent sur MLL chaque mois. En novembre 2020, une enquête menée auprès de 1 200 collaborateurs a révélé un score de satisfaction de 4,4 sur 5 pour l'expérience globale de formation chez Schneider, soit une hausse de 0,2 point par rapport à 2019.

My Learning Link sert également à offrir des contenus de formation en ligne aux partenaires de Schneider Electric. Déployé dans 140 pays, le portail partenaires *mySchneider* offre une expérience d'apprentissage personnalisée avec un contenu de formation ciblé parfaitement adapté aux activités des partenaires. Il est accessible à plus de 750 000 partenaires de Schneider, qui ont suivi plus de 150 000 sessions depuis sa création en 2015.

Contenu innovant et modalités

Le maintien de l'apprentissage est un axe central pour le Groupe, qui a adopté un cadre pour concevoir et développer la formation de manière à garantir que l'apprentissage soit dispensé au-delà de l'expérience initiale. Ce cadre est connu sous le nom de « *Sticky Learning Experience* » et repose sur les neurosciences. *Sticky Learning Experience* est déployé :

- en interne via une équipe centrale de conception et de développement appelée l'usine d'apprentissage numérique ;
- dans le contenu acheté dans des bibliothèques ;
- dans les outils utilisés pour former nos équipes de développement de la formation.

En 2020, le Groupe a formé 262 personnes à l'aide du cadre *Sticky Learning Experience*. Le Groupe a également déployé des outils pour faciliter le développement rapide par des experts en la matière via des contenus générés par les utilisateurs. Ces outils permettent au Groupe d'être agile et de répondre aux besoins d'apprentissage en constante évolution de l'entreprise. *Klaxoon* (ludique et mobile), *BrendedX* (programmes mobiles et mixtes), *CoopAcademy* (ludique, social et mobile) et *Uptale* (réalité virtuelle) sont quelques exemples de ces outils d'apprentissage.

Outre ces plateformes, le Groupe achète des contenus portant sur des compétences et des sujets qui ne sont pas spécifiques à Schneider. Ces contenus combinent un micro-apprentissage pour tous les collaborateurs et des bibliothèques plus ciblées pour des publics spécifiques.

Schneider Electric utilise Microsoft Yammer comme réseau social et compte plus de 49 000 utilisateurs actifs. Yammer fournit un environnement numérique permettant de partager des connaissances et des expériences sur différents sujets. C'est un incubateur pour les communautés ; 200 communautés de pratique sont officiellement référencées dans l'entreprise, dans le cadre du programme *communities@work*. Ces communautés font la promotion d'une nouvelle façon de travailler, avec une forte culture du partage : les membres peuvent apprendre les uns des autres.

Amélioration des compétences adaptées au monde numérique

Le Groupe reconnaît que les compétences professionnelles sont rapidement obsolètes. Les rôles nécessitant des compétences numériques et humaines sont en croissance en raison de l'essor de l'IA, de l'automatisation et de la digitalisation. Il est impératif et urgent qu'« Apprendre chaque jour », qui est l'une des valeurs de l'entreprise, soit véritablement intégré à l'ensemble de l'organisation pour assurer des carrières durables, ainsi qu'une entreprise résiliente et prête pour l'avenir grâce à un renouvellement judicieux des compétences. Pour accompagner cette ambition, le Groupe a identifié des compétences techniques/fonctionnelles clés, des compétences numériques et personnelles pour chaque activité et fonction ainsi que des domaines de compétences communs au sein de l'organisation.

L'agilité est l'une des compétences prioritaires. En 2020, le Groupe a organisé une « Semaine de formation Client et Agile » pour partager les meilleures pratiques de développement agile. Cette semaine de formation a permis de démontrer que l'agilité est au cœur de la création de valeur ajoutée pour les clients et les partenaires. Une page personnalisée consacrée à l'apprentissage avec du contenu sur l'agilité a été lancée et a permis à 3 000 collaborateurs de bénéficier d'opportunités d'apprentissage depuis septembre 2020. Yammer est une communauté internationale active et agile, composée de plus de 1 000 collaborateurs qui partagent les connaissances et les meilleures pratiques au sein de l'entreprise.

Les connaissances numériques sont également identifiées comme une compétence prioritaire. Ces efforts continueront à soutenir le *Schneider Sustainability Essentials 2025*. L'objectif est que plus de 90 % des collaborateurs améliorent leurs compétences numériques par le biais du programme Citoyenneté numérique. Le Groupe s'est engagé à développer la citoyenneté numérique des collaborateurs et a lancé « *Boost Your Digital Knowledge* », une solution d'apprentissage intelligente conçue pour aider les collaborateurs à devenir plus numériques. La solution d'apprentissage couvre neuf piliers de connaissance numérique, alignés sur les futures compétences numériques les plus nécessaires pour Schneider, notamment la science des données, l'économie digitale, les technologies digitales et la cybersécurité.

Ces initiatives complètent les solutions d'apprentissage pour les entreprises, les fonctions et les entités pour améliorer les compétences des collaborateurs dans un monde numérique.

L'apprentissage à la demande

Le Groupe continue de trouver des moyens d'intégrer l'apprentissage au niveau professionnel et personnel en mettant le contenu à disposition via les appareils mobiles. Le parcours d'apprentissage mobile a débuté il y a trois ans avec les pilotes d'une plateforme appelée EdCast. EdCast permet aux apprenants de se connecter facilement à plusieurs sources de contenu, de les regrouper dans des parcours et de les gérer pour un groupe spécifique sur une application ouverte et mobile. Un programme de leadership appelé « Permis de diriger » (*License to Lead*) a été testé avec les dirigeants et le programme « Digital DNA » a été créé pour 3 000 personnes du service Schneider Digital. Ces programmes se sont poursuivis en 2020 et ont abouti à une utilisation mensuelle active de 30 % pour le « Permis de diriger » et de 20 % pour « Digital DNA », ce qui était inférieur aux attentes. Ces chiffres démontrent qu'il ne suffit pas d'offrir une plateforme d'apprentissage de pointe pour créer une habitude d'apprentissage durable. L'amélioration de cette approche est donc une priorité pour 2021.

Une version mobile de la plateforme d'apprentissage mondiale *My LearningLink* a été testée en 2020 et un lancement à l'échelle de l'entreprise est prévu en 2021.

4.4.3.3 Parcours d'apprentissage et formation de professionnels de qualité

Parcours d'apprentissage pour les rôles clés

Pour promouvoir une culture d'apprentissage basée sur le modèle 3E (10 % d'Éducation, 90 % d'Exposition informelle et d'Expérience), des parcours d'apprentissage sont mis à disposition de la grande majorité des rôles existants. 90 % des rôles bénéficient de recommandations de formation, y compris des actions pour l'exposition et l'expérience. Les parcours d'apprentissage sont largement utilisés pendant le processus de développement des collaborateurs et permettent à chacun d'obtenir des recommandations adaptées à leur rôle actuel et d'explorer les opportunités de développement pour les futurs rôles lors des conversations avec leur responsable.

Développement du leadership

L'impact croissant de la transformation du leadership au sein de Schneider Electric s'est fait ressentir en 2020, avec une communauté de responsables résiliente et efficace capable de soutenir ses clients et ses équipes face aux bouleversements et aux défis sans précédent liés à la COVID-19. Les attentes de la direction de l'entreprise pour « libérer votre énergie » ont commencé à se concrétiser, car les responsables ont rapidement développé des stratégies pour s'adapter aux circonstances et ont donné à leurs équipes les moyens de travailler à distance. Malgré l'impact de la COVID-19, le développement des responsables à tous les niveaux de l'entreprise est resté une priorité. Il y a eu trois principaux axes de développement du leadership en 2020 :

Premièrement : construire un système de développement de gestion de première ligne et intermédiaire cohérent, adaptable à l'échelle mondiale et axé sur l'activité, appelé « Former de grands leaders », qui a été lancé avec succès et adapté pour être distribué digitalement. Ce programme dispose d'un fil rouge pour les défis auxquels les responsables d'entreprise sont confrontés chaque jour et l'expérience d'apprentissage est construite autour de tous ces défis, ce qui le rend à la fois pratique et très intéressant. 650 responsables ont terminé le programme en 2020, l'objectif des deux prochaines années étant de permettre à plus de 1 200 responsables de se perfectionner chaque année ;

Deuxièmement : une nouvelle expérience d'apprentissage immersive et 100 % virtuelle a été déployée sur les trois modèles d'affaires principaux de Schneider (opérationnel, logiciels et services), appelés « Leadership for Profitable Growth » (*leadership* pour une croissance rentable). L'objectif est d'éduquer et de permettre aux « 1 000 premières » communautés de responsables de contribuer aux objectifs de croissance de Schneider. Fin 2020, 450 dirigeants avaient terminé le programme de cinq semaines qui comportait une simulation d'entreprise permettant de tester la capacité à prendre des décisions commerciales, financières et stratégiques et d'appliquer ces connaissances à l'environnement commercial de Schneider Electric. D'ici juillet 2021, les 1 000 responsables principaux auront terminé le programme et il sera progressivement transmis à d'autres niveaux de direction afin de renforcer le bon sens financier au sein de l'entreprise ;

Troisièmement : continuer à construire un solide vivier de futurs talents en proposant l'apprentissage du leadership aux collaborateurs à fort potentiel. En 2020, 450 responsables débutant leur carrière ont terminé le programme « Transformer le leadership de Schneider », comprenant des projets d'innovation et de transformation numériques réalisables. En outre, 116 femmes débutant leur carrière à des postes de direction ont suivi notre nouveau « Women Leader's Program ». Bien que le programme n'ait pas pu s'achever par le sommet prévu en raison des restrictions de la COVID-19, l'entreprise a été en mesure de créer un sommet virtuel très motivant qui a permis à ces femmes de se réunir en ligne en présence de mentors, de *coaches*, de professeurs d'écoles de commerce, et de certaines des femmes occupant les plus hauts postes au sein du Groupe.

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Académies mondiales pour soutenir les priorités commerciales

Des académies fonctionnelles sont en place pour s'associer à l'entreprise afin d'identifier les besoins d'apprentissage et de repérer les lacunes dans les compétences fondamentales et futures des groupes de collaborateurs concernés. Les académies travaillent en étroite collaboration avec un réseau de solutions d'apprentissage et de consultants internes, de talents et de responsables d'apprentissage du territoire et de partenaires commerciaux RH pour créer du contenu d'apprentissage et de développement pour chaque code d'emploi. Elles favorisent également l'éducation, l'exposition et l'expérience pour répondre aux besoins de tous les collaborateurs.

L'Académie des Opérations Industrielles (GSC) fournit à chaque collaborateur au sein de la Direction des Opérations industrielles l'opportunité d'apprendre et de développer ses connaissances fonctionnelles, ses capacités et ses compétences en Sécurité et Environnement, Qualité et Satisfaction clients, Achats, Production, Planification de la chaîne d'approvisionnement, Logistique et Industrialisation. En 2020, l'Académie GSC a proposé un apprentissage virtuel à environ 50 000 collaborateurs situés dans des usines et des centres de distribution, permettant à tous les collaborateurs d'apprendre tous les jours dans leur langue maternelle.

L'Académie des ressources humaines met à la disposition des collaborateurs des ressources humaines les compétences de demain en mettant l'accent sur les compétences numériques, des compétences d'application de base aux sujets de niveau expert avancé, notamment des programmes dédiés sur la sensibilisation numérique et la citoyenneté numérique pour tous les collaborateurs.

L'Académie Marketing (*Marketing Academy*) se concentre sur l'orientation client et la digitalisation pour innover, ciblant 4 500 spécialistes du marketing et tous les collaborateurs impliqués dans les transformations de Schneider Electric.

L'Académie de Création d'Offres (*Offer Creation Academy*) répond aux besoins du Processus de création d'offres (*Offer Creation Process – OCP*) pour garantir des niveaux de compétences adaptés chez les collaborateurs de la R&D à l'échelle internationale. L'éventail des offres de formation couvre l'intégralité du cycle de Création d'Offres, en répondant à des besoins tels que gestion de projet, conception et essais, processus de R&D et outils logiciels.

L'Académie d'Excellence des Ventes (*Sales Excellence Academy*) est conçue pour préparer la force de vente mondiale aux défis des activités numériques et de la transformation commerciale conformément aux stratégies de l'entreprise. Elle développe des parcours de formation destinés aux leaders commerciaux, aux responsables grands comptes, aux responsables du réseau et aux spécialistes des ventes (environ 16 000 collaborateurs) afin de transmettre les connaissances, les compétences et les comportements requis pour assurer des ventes directes aux clients au travers de partenaires. Fin 2020, 25 % de la population ciblée avait adopté une approche de vente consultative, en introduisant une approche centrée sur le client pour relever et résoudre les défis du client. La crise sanitaire mondiale a suscité l'innovation dans la gestion de l'engagement auprès des clients pendant la crise. L'Académie d'Excellence des Ventes a lancé une formation de certification numérique développée en interne en moins de deux mois. L'offre vise à aider les commerciaux à changer leur façon d'interagir avec les clients, en passant d'une approche exclusivement « en personne » à une approche mixte tirant parti à la fois des atouts du « virtuel » et de la relation « en personne ». Seulement cinq mois après le lancement, 1 700 vendeurs ont obtenu leur certification.

L'Université des Solutions propose un portefeuille de formations complet comprenant des certifications aux ventes et à la gestion de comptes et à EcoStruxure™ pour segment, adapté aux besoins de l'entreprise et aux environnements de performance. L'objectif de l'Université des Solutions est d'accompagner la croissance de l'activité dans les solutions, les services et le numérique, en mettant l'accent sur les comptes stratégiques. Fin 2020, l'Université des Solutions a remis 1 400 certificats pour les ventes aux utilisateurs finaux et les architectes de solutions.

Schneider Essentials

En 2019, pour la première fois, trois cours ont été assignés à tous les collaborateurs connectés de l'entreprise. L'objectif était de créer une culture forte de « connaissances indispensables » communes sur les questions de conformité et culturelles.

En 2020, quatre cours ont été assignés à tous les collaborateurs dans le cadre de la deuxième campagne Schneider Essentials. Les cours ont été assignés via *My LearningLink* et les collaborateurs, ainsi que leurs responsables recevaient chaque mois un email automatique contenant les cours restants. Le taux de complétion en 2020 pour tous les collaborateurs était de 94 %. La diminution par rapport à 2019 peut s'expliquer par le contexte difficile lié à la pandémie, en particulier pour les ouvriers d'usine. La campagne *Schneider Essentials* sera de nouveau menée en 2021.



4.5 Diversité et inclusion

4.5.1 Description des risques et opportunités

Dans un monde où le changement est la nouvelle norme et où l'innovation est essentielle à la pérennité du succès de l'entreprise, Schneider Electric reconnaît la nécessité d'attirer et de fidéliser un effectif diversifié pour se constituer un vivier de leaders performants. L'ambition du Groupe en termes de diversité et d'inclusion est d'offrir des opportunités égales à chacun, partout dans le monde. Schneider Electric veut que tous ses collaborateurs – sans distinction de genre ou de provenance – se sentent valorisés et puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. Le Groupe estime que la diversité et l'inclusion sont des impératifs d'entreprise, dans la mesure où un engagement, une performance et une innovation accrues ne sont possibles que par la diversité des individus et un environnement propice à l'inclusion.

4.5.2 Politique de Groupe

L'aspiration globale de Schneider Electric à améliorer la vie des personnes partout dans le monde en développant des solutions énergétiques durables pour ses clients s'étend à son ambition en matière de diversité et d'inclusion. La politique de diversité du Groupe a été rédigée pour la première fois en 2006 et élargie fin 2013. Avec la nouvelle Vision des collaborateurs lancée en 2018, la politique mondiale Diversité et Inclusion de Schneider Electric s'articule autour de deux engagements majeurs qui traduisent l'ambition du Groupe :

- valoriser les différences ; et
- construire une culture d'inclusion.

Au niveau du Groupe, la diversité et l'inclusion se concentrent sur cinq domaines de diversité :

- sexe ;
- nationalité, appartenance ethnique, race ;
- génération ;
- orientation sexuelle ; et
- handicap.

Tandis que le thème de la diversité et de l'inclusion fait de plus en plus l'objet de réglementations locales et régionales, que le Groupe respecte, d'autres pays où Schneider Electric est présent sont encouragés à relever de nouveaux enjeux en matière de diversité et d'inclusion en lien direct avec leurs marchés et adaptés à leurs besoins locaux.

4.5.3 Gouvernance

Le Conseil mondial de la Diversité et de l'Inclusion est un groupe de hauts dirigeants en provenance de tous les marchés et est parrainé par le Comité Exécutif. Il agit comme un organe de réflexion sur la stratégie de la diversité et de l'inclusion mondiales. Il existe également des champions internes et externes de la diversité et de l'inclusion. Les membres du Conseil sont nommés par le Comité Exécutif pour un mandat de deux à trois ans.

Les dirigeants du Groupe sont responsables de la diversité et de l'inclusion dans le cadre du *Schneider Sustainability Impact* (SSI), le programme de transformation du Groupe et son outil de pilotage du développement durable. Le SSI est également pris en compte dans les plans d'intéressement à court terme de chaque manager.

Le Groupe est présent dans plus de 100 pays, avec des collaborateurs de plus de 150 nationalités différentes. Toutes les entités de Schneider Electric développent des plans d'action en matière de diversité et d'inclusion tout en respectant les réglementations locales et en traitant les situations spécifiques à chaque pays. Des leaders Diversité et Inclusion ont été nommés dans plus de 30 pays/zones géographiques et entités du Groupe pour mettre en œuvre ces plans d'action. Ce réseau mondial Diversité et Inclusion se réunit tous les deux mois pour partager les bonnes pratiques.

4.5.4 Diligence raisonnable et résultats

4.5.4.1 Priorité particulière à la diversité hommes/femmes

La stratégie de Schneider Electric en matière de diversité et d'inclusion accorde une importance particulière à la diversité hommes/femmes, avec la ferme conviction que la construction d'une entreprise avec une mixité hommes/femmes est à la fois ce qu'il convient de faire et un facteur essentiel à la diversité de pensée pour stimuler l'innovation et offrir les meilleures solutions énergétiques durables aux clients.

Partenariats des Nations Unies

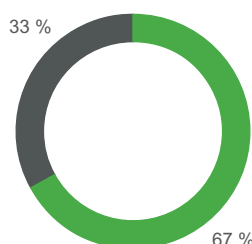
HeForShe est un mouvement de solidarité en faveur de l'égalité des sexes initié par l'ONU Women. *HeForShe* encourage les hommes à s'appuyer sur le travail du mouvement des femmes en tant que partenaires égaux pour formuler et mettre en œuvre une vision commune de l'égalité hommes/femmes qui profitera à tous.

Depuis juin 2015, Schneider Electric est engagé en tant que champion du groupe *HeForShe* IMPACT 10x10x10 avec les trois engagements suivants à réaliser d'ici fin 2020 :

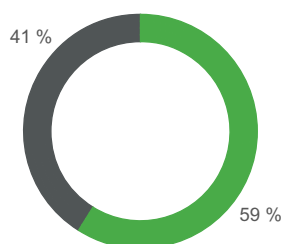
- accroître la représentation des femmes dans l'ensemble du pipeline, avec 40 % minimum à l'entrée et 30 % minimum aux postes-clés fin 2020 ;

Diversité et inclusion

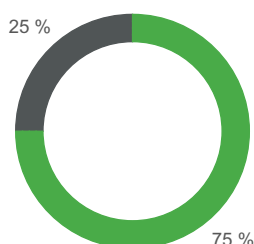
Effectif global



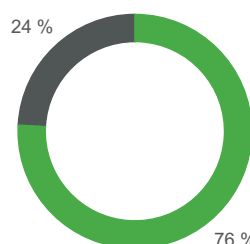
Total des nouvelles embauches



Managers juniors



Leadership



- Femmes
- Hommes

* Le total des nouvelles embauches pour 2020 correspond à l'ensemble des nouvelles embauches.

Leadership – Vice-présidents et supérieurs

Managers junior – gestion de niveau inférieur et intermédiaire dont les subordonnés directs sont uniquement des contributeurs individuels.

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

- atteindre 95 % de l'effectif mondial soumis à un processus global d'équité salariale fin 2020 ; et
- impliquer les leaders du Groupe et mettre en place un organe de gouvernance exécutif dédié à la promotion de l'égalité hommes/femmes chez Schneider Electric.

Schneider Electric a également renouvelé son engagement en faveur de l'équilibre hommes/femmes avec le nouvel indicateur clé de performance du Schneider Sustainability Index 2021-2025 : 50 / 40 / 30 – 50 % de femmes dans les nouvelles embauches, 40 % de femmes parmi les managers de première ligne et 30 % de femmes parmi les dirigeants.

En plus d'être impliqué dans *HeForShe*, Schneider Electric s'est également engagé à respecter les Principes d'autonomisation des femmes, sept principes qui guident les entreprises sur les moyens à mettre en œuvre pour autonomiser les femmes au travail, sur le marché et dans la communauté. En 2019, Schneider Electric est devenu la première multinationale à afficher un niveau d'engagement envers les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies (WEP) de 100 % au sein de son équipe de direction mondiale, et tous les nouveaux dirigeants pays prennent cet engagement dans le cadre de leur processus d'intégration.

Constituer un pipeline de leaders avec une mixité hommes/femmes

Fin 2020, les femmes représentaient 24 % des postes de direction et 25 % des postes de managers. Pour constituer un solide vivier de leaders avec une mixité hommes/femmes, le Groupe a entrepris diverses actions.

Parce qu'elles forment un vivier interne clé de dirigeants talentueux, Schneider Electric s'est concentré sur le recrutement et la promotion de femmes dans les fonctions commerciales et techniques. Fin 2020, les femmes représentaient 21 % des postes STIM (Sciences – Technologies – Ingénierie – Mathématiques) avec un taux de recrutement de 34 %. De même, fin de 2020, les femmes représentaient 19 % des postes commerciaux avec un taux d'embauche de 24 %.

En 2019-2020, la société a relancé son engagement en faveur de l'égalité des sexes dans les postes de direction et a lancé le *Schneider Women Leaders' Program* (SWLP) - un programme mondial ayant une cause commune - permettant à un plus grand nombre de femmes en milieu de carrière d'acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour renforcer leur capacité de leadership et leur impact.

Le programme SWLP est une expérience primée de neuf mois de coaching et d'ateliers virtuels, dont le point culminant est un sommet mondial virtuel de trois jours, réunissant les femmes diplômées avec des dirigeants de Schneider et des professeurs d'écoles de commerce de haut niveau. La cohorte initiale comprenait 116 femmes de toutes les régions. À la fin de 2020, 236 femmes ont bénéficié de ce développement ciblé du leadership, accélérant ainsi la préparation d'encore plus de femmes alors que Schneider intensifie ses objectifs pour les femmes occupant des postes de direction de niveau intermédiaire d'ici 2025.

Les Groupes-Ressources d'Employés (GRE) jouent également un rôle important dans l'autonomisation des femmes au niveau local et dans l'intensification des efforts visant à faire progresser les femmes en position de leadership. Fin 2020, les GRE locaux ont contribué aux efforts du Groupe en faveur de l'égalité hommes/femmes et de l'inclusion des femmes dans plus de 40 pays.

4.5.4.2 Nationalité, origine ethnique et inclusion des minorités

Afin de continuer à renforcer la stratégie « équité et égalité des chances » et de consolider sa réputation comme la plus locale des entreprises mondiales, Schneider Electric s'assure que son empreinte de leadership est conforme à son empreinte commerciale. 41 % du chiffre d'affaires de Schneider Electric

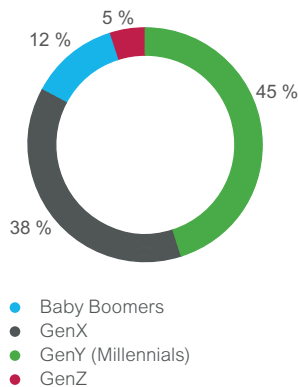
provient des nouvelles économies et 34 % de l'équipe dirigeante est issue des nouvelles économies. 85 % des présidents pays sont issus de la communauté locale ou régionale. Schneider Electric s'est également engagé à l'échelle mondiale dans le domaine de l'origine ethnique et de l'équité raciale, certains pays faisant office de leaders pour stimuler l'ambition et les actions. L'objectif fixé en matière d'équité raciale et d'inclusion signifie que :

- les populations de collaborateurs sont le reflet des communautés dans lesquelles Schneider Electric opère, y compris au niveau de la direction ;
- les collaborateurs ont des chances égales en termes de promotion et de formation ;
- toutes les personnes se sentent en sécurité, valorisées et respectées pour ce qu'elles sont : chacun peut être vraiment soi-même.

4.5.4.3 Inclusion intergénérationnelle

Schneider Electric s'engage également à développer et à intégrer le vivier de talents multigénérationnels de l'entreprise. Pour atteindre cet objectif, des discussions sur le développement de carrière et des opportunités de formation sont offertes aux collaborateurs à toutes les étapes de leur carrière, et ils bénéficient aussi de programmes de mentorat et de mentorat inversé, ainsi que d'opportunités de réseautage. Tirer parti de la richesse de l'expérience des collaborateurs de plusieurs générations se traduit par plus d'innovation, d'équité et de préparation à la formulation de solutions pour demain.

Répartition par génération



4.5.4.4 Inclusion des personnes LGBT+

En mars 2018, Schneider Electric s'est engagé à respecter les Normes de conduite à l'intention des entreprises des Nations unies sur le thème de la « Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués », en défendant l'égalité des droits et le traitement équitable des personnes LGBT+ partout dans le monde.

En adoptant ces normes, le Groupe s'engage à respecter et à défendre les droits humains des collaborateurs, des clients et des membres du public LGBT+, à soutenir ses collaborateurs LGBT+ et à prévenir toute discrimination, y compris la discrimination sur le lieu de travail, à l'encontre des personnes LGBT+.

En octobre 2020, Schneider a organisé son Mois des Fiertés. Chaque semaine, des témoignages vidéo, des podcasts et du matériel pédagogique ont été fournis à tous les collaborateurs intéressés pour leur permettre de découvrir et entendre leurs collègues LGBT+.

Outre la signature des Normes de conduite à l'intention des entreprises des Nations Unies, Schneider a également fait des déclarations publiques de soutien pour promouvoir l'intégration des personnes LGBT+ : Schneider Brésil, Chili, Argentine, Colombie et France ont tous signé des chartes pour l'égalité des

personnes LGBT+. En juin 2019, la Société a annoncé le lancement d'un groupe-ressources d'employés LGBT+ (GRE) au niveau mondial : Schneider LGBT+ et alliés. Le groupe est ouvert à tous ceux – personnes LGBT+ et leurs alliés – qui sont intéressés par la promotion de l'inclusion sur le lieu de travail.

4.5.4.5 Inclusion des personnes en situation de handicap

Schneider Electric s'engage à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap. En janvier 2021, Schneider a rejoint le Réseau Mondial Entreprises et handicap de l'Organisation internationale du travail (OIT) et a signé sa charte, s'engageant à promouvoir et à inclure les personnes en situation de handicap dans l'ensemble de ses activités dans le monde entier. Au cours de l'année 2020, l'entreprise a également organisé une campagne mondiale de sensibilisation d'une semaine pour les personnes handicapées, en informant les collaborateurs sur la diversité des handicaps et sur les mesures qui peuvent être prises pour être des alliés en vue de la construction d'un environnement inclusif pour les personnes en situation de handicap.

4.5.4.6 Politiques inclusives

Schneider Electric reconnaît que la diversité sans inclusion ne peut tout simplement pas fonctionner. Des politiques et des pratiques ont été développées et appliquées dans un esprit d'inclusion afin que chacun puisse avoir le sentiment d'avoir une valeur et une appartenance uniques.

Modèles d'affaires multicentres

Schneider Electric souhaite que tous les collaborateurs de l'entreprise aient les mêmes chances de réussite, quelle que soit leur race, leur origine ethnique, leur nationalité ou leur localisation. Pour concrétiser cette ambition, le Groupe a créé un modèle multicentres et délocalisé systématiquement les emplois globaux vers quatre centres : Paris, Boston, Hong Kong et Bangalore. Ce modèle a non seulement contribué à attirer et à développer les talents locaux, mais il a également contribué à l'expansion de l'entreprise grâce à une prise de décision localisée.

Équité salariale hommes/femmes

L'égalité salariale à travail égal est une composante essentielle de la philosophie de rémunération du Groupe. Depuis 2015, dans le cadre de ses engagements *HeForShe*, Schneider Electric a développé et mis en place un cadre d'équité salariale. Il s'agit d'une méthodologie commune au niveau mondial pour identifier les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de groupes comparables de collaborateurs et utiliser une approche par pays pour traiter les écarts avec des mesures correctives appropriées.

Le Groupe a dépassé son ambition, qui était d'étendre le cadre d'équité salariale à 95 % de ses effectifs mondiaux fin 2020 : à la fin de cette année, le cadre a été mis en œuvre dans tous les pays, couvrant 99,6 % du total des effectifs de Schneider.

Politique mondiale de congés familiaux

Grâce à sa politique mondiale de congés familiaux, Schneider Electric soutient ses collaborateurs en leur accordant du temps personnel dans les moments où ils en ont le plus besoin et permet à ces derniers de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle afin qu'ils puissent être au meilleur d'eux-mêmes.

Les pays du Groupe disposent d'une certaine flexibilité pour définir l'éligibilité et le détail des politiques en fonction des exigences statutaires ou du marché. Cette politique fixe toutefois des normes minimales globales :

- congé parental entièrement payé (congé parent primaire – douze semaines ; congé parent secondaire – deux semaines) ;
- congé de soins (pour les parents malades ou âgés – une semaine) ;
- congé de deuil (une semaine).

Fin 2020, la Société a atteint l'objectif de 100 % des collaborateurs admissibles aux avantages sociaux couverts par cette politique.

SSI#12 : 100 % des collaborateurs travaillent dans des pays qui ont entièrement déployé notre Politique mondiale de congés familiaux

Avec l'introduction de la politique mondiale de congés familiaux (GFLP) en 2017, les collaborateurs de Schneider Electric Turquie se sentent désormais plus à l'aise et en sécurité, sachant que Schneider Electric les soutient lors des moments familiaux les plus importants. Avec la GFLP, les collaborateurs ont une solution pour répondre aux besoins particuliers de leur famille, sans avoir à utiliser leur congé annuel ou prendre un congé sans solde.

Depuis 2020, l'ensemble des collaborateurs de Schneider Electric Turquie a accès à la GFLP, qui couvre ainsi plus de 1 550 personnes. La mise en œuvre de cette politique inclusive a véritablement changé la donne, en particulier pour les ouvriers. Elle a été bien accueillie par les syndicats : elle a été reconnue comme très progressiste et en avance sur beaucoup d'employeurs en Turquie.

% d'employés couverts en 2020

100 %

4.5.4.7 Lutte contre les préjugés et la discrimination

Schneider Electric a développé une approche globale de l'éducation sur les partis pris pour la constitution d'équipes et de dirigeants inclusifs à tous les échelons :

- session de *coaching* sur l'inclusion et les partis pris à l'intention des équipes de direction (N-1 et N-2 du Comité Exécutif du Groupe) ;
- série de compétences en leadership sur le leadership inclusif (*coaching* et apprentissage en ligne) pour tous les gestionnaires de personnel ; et
- atelier en ligne sur le thème « Surmonter les préjugés cachés » pour tous les collaborateurs.

Le Groupe a également intégré des rappels incitant à vérifier s'il existe des préjugés cachés et à les atténuer grâce à des conseils inclusifs dans ses principaux programmes de ressources humaines, y compris les processus d'évaluation des performances et de revue des salaires.

Outre la sensibilisation aux préjugés cachés, en 2018, avec le lancement d'une politique mondiale de lutte contre le harcèlement, Schneider Electric a renforcé la position de tolérance zéro du Groupe en ce qui concerne le harcèlement, en définissant des attentes claires et cohérentes en matière de comportement sur le lieu de travail. La politique définit le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et décrit le rôle des collaborateurs, des responsables et des témoins pour créer un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement.

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Elle précise également les différents moyens de dénonciation accessibles à tous, en préservant la confidentialité et en garantissant une protection contre les représailles. La politique définit une norme minimale globale ; lorsque les législations locales définissent des normes complémentaires à la politique globale, les entités de Schneider Electric s'y conforment.

En 2019, les Principes de Responsabilité de Schneider Electric ont été lancés, conformément à la politique globale de Lutte contre le Harcèlement de l'entreprise. La formation en ligne annuelle obligatoire sur les Principes de Responsabilité a été mise en place pour tous les collaborateurs.

En 2021, le Groupe introduira une formation en ligne obligatoire pour tous les collaborateurs sur la « construction d'une culture du respect ». Cette formation en ligne se concentre sur le fait que chaque collaborateur a un rôle à jouer et la responsabilité de s'exprimer s'il a connaissance ou est témoin d'un acte de harcèlement afin de garantir une culture du respect et de l'inclusion pour tous.

4.5.4.8 Reconnaissance externe

L'engagement de longue date du Groupe en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'inclusion a été maintes fois reconnu au niveau mondial au cours des deux dernières années (voir pages 94-95) :



- En 2021, pour la quatrième année consécutive, Schneider Electric fait partie du *Bloomberg Gender Equality Index*, l'indice Bloomberg de l'égalité hommes/femmes ;
- Schneider Electric a été reconnu par le Financial Times comme l'un des 30 leaders de la diversité en Europe en 2021, classé 2e dans son secteur et 27e dans le monde ;
- Schneider Electric figure parmi les 50 premières entreprises de l'indice Diversité & Inclusion d'Universum, qui reconnaît les employeurs les plus diversifiés et les plus inclusifs du monde ;
- Schneider Electric a été classé 1^{er} du secteur industriel et 31e en général dans le Rapport et le classement d'Equileap sur l'égalité hommes/femmes dans le monde Equileap Gender Equality Global Report ;
- Schneider Electric a été choisi comme lauréat du prix Catalyst 2019 pour avoir su attirer et retenir des femmes chez Schneider Electric India, une initiative qui fait partie intégrante de la transformation mondiale de l'entreprise vers la diversité et l'inclusion.

4.5.4.9 Focus sur la France

Diversité hommes/femmes

En 2018, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France (SEI-SEF) ont signé un nouvel accord qui définit des ambitions et des plans d'action concrets pour faire avancer la mixité, lutter contre les stéréotypes de genre et réduire les écarts salariaux au sein de l'entreprise. En 2020, le Groupe a poursuivi son engagement à faire de l'égalité entre les sexes une réalité au travail. Il a ainsi mis l'accent sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée, les mesures de soutien aux parents et le développement des femmes. En 2020, près de 100 % des hommes éligibles pour un congé parental secondaire de trois semaines l'ont pris à la naissance de leur enfant. Par ailleurs, pour compenser les éventuels écarts de rémunération générés pendant le congé parental primaire, chaque collaborateur revenant de ce congé a fait l'objet d'une révision de salaire basée sur l'augmentation salariale moyenne pendant la période de son congé à poste et qualification identiques.

Schneider Electric France a poursuivi son association avec Elles Bougent (association de femmes ingénieurs), avec la Fondation C Génial (promotion des postes STIM) et au MEDEF (organisation patronale) pour promouvoir les postes techniques dans les écoles, avec une priorité sur la diversité hommes/femmes. Fin 2020, grâce ce réseau, 120 femmes occupant des postes techniques chez Schneider avaient échangé avec plus de 2 200 écoliers, sur les sites de Schneider ou virtuellement.

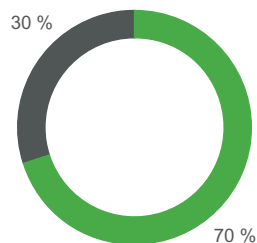
Enfin, en 2019, un programme de mentorat d'une durée d'un an a été lancé et un premier groupe de 17 femmes à fort potentiel a été mis en rapport avec des dirigeants. Ce programme a pour objectif de renforcer la promotion des talents féminins et de faciliter leur accès aux postes de leadership. Pour accentuer encore le développement des femmes, un nouveau programme intitulé « *How Women Rise* » a été lancé à la fin de 2020, visant à recruter 500 femmes en deux ans.

Inclusion des personnes LGBT+

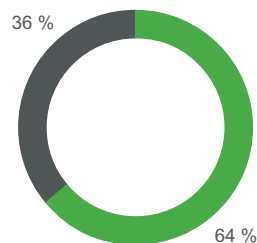
En juin 2018, Schneider Electric France a signé la Charte LGBT+ élaborée par L'Autre Cercle, association française à but non lucratif luttant pour l'insertion professionnelle des personnes LGBT+. Le réseau LGBT+ et alliés de Schneider Electric France (SEF) a été créé en 2018. L'entreprise s'est engagée à participer à la Marche des fiertés 2021 à Copenhague et à participer à une conférence avec L'Autre Cercle sur « les personnes LGBT+ au travail en 2031 ».

Diversité hommes/femmes – France

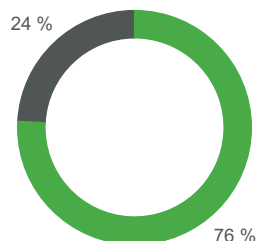
Effectif total



Embauche Non-DVC



Embauche ventes



- Femmes
- Hommes

* Le total des nouvelles embauches pour 2020 correspond à l'ensemble des nouvelles embauches.

Inclusion des personnes en situation de handicap

Globalement, les collaborateurs en situation de handicap représentent 6,4 % des effectifs, dont 3,4 % en emploi direct et 3 % en emploi indirect (principalement auprès de sous-traitants). Schneider Electric France a également établi plusieurs partenariats avec des écoles ou universités ciblées (Sciences Po Paris, par exemple) afin de développer la visibilité des opportunités professionnelles auprès des jeunes talents en situation de handicap. En 2020, l'entreprise a maintenu son engagement envers le recrutement des personnes en situation de handicap, avec l'embauche de 17 nouveaux apprentis et de huit nouveaux employés en CDI.

En 2020 également, Schneider Electric France a fortement mis l'accent sur la sensibilisation aux handicaps invisibles, notamment les handicaps cognitifs, les maladies mentales et les maladies telles que le diabète ou le cancer. La campagne de l'entreprise a inclus des webinaires et des supports pédagogiques, ainsi qu'une web-série spécifique sur les moyens permettant de concilier cancer et travail, grâce à des ajustements du poste de travail. Par ailleurs, afin de faciliter une meilleure communication et de renforcer l'inclusion dans le contexte de la pandémie, tous les collaborateurs souffrant de troubles de l'audition ainsi que leurs collègues ont été équipés de « masques inclusifs » qui permettent de voir le bas du visage, et de pouvoir ainsi lire sur les lèvres.

Inclusion intergénérationnelle et socio-économique

Schneider Electric France soutient l'emploi d'étudiants et de jeunes professionnels issus de divers milieux sociaux : grâce à l'association « 100 chances – 100 emplois » de l'entreprise, des opportunités de carrière personnalisées sont offertes aux jeunes de 18 à 30 ans sans diplôme d'enseignement supérieur. Son ambition est d'offrir un emploi et/ou des possibilités de formation professionnelle à minimum 60 % des candidats. Fin 2020, 7 100 jeunes avaient bénéficié d'un tel soutien. (Pour de plus amples détails, voir la sous-section « Insertion des jeunes en difficulté en France », page 183).

En partenariat avec l'association Tous en stage, Schneider Electric France encourage ses fournisseurs et vendeurs à proposer des stages aux lycéens. Des stages virtuels ont été testés en 2020, permettant à de jeunes étudiants issus des quartiers défavorisés de s'informer sur les différents rôles et emplois au sein de l'entreprise. L'entreprise prévoit d'augmenter le nombre de stages proposés de 540 en 2019 à 800 en 2021.

Politiques inclusives

La politique de congés familiaux de Schneider Electric France dépasse les exigences minimales du Groupe en accordant jusqu'à 21 jours de congé parental secondaire. De plus, l'entreprise offre une option de travail pendant six mois à temps partiel à 80 % (avec 90 % du salaire) au retour et 160 places de garde d'enfants. Schneider Electric France favorise également l'équilibre vie professionnelle / vie privée des collaborateurs grâce à des politiques de flexibilité au travail :

- plus de 5 500 collaborateurs ont opté pour le télétravail ;
- flexibilité pour les collaborateurs aidants familiaux (congé spécifique, don de jours entre collaborateurs, soutien des assistants sociaux internes) ; et
- congé volontaire annuel pour des missions au sein d'associations parrainées par la Fondation Schneider Electric.

Schneider Electric France a sensibilisé ses collaborateurs à la politique mondiale contre le harcèlement et s'est engagé dans l'initiative gouvernementale #StOpE contre le harcèlement sexuel, aux côtés de plus de 100 autres entreprises. Depuis 2019, Schneider Electric France a établi un réseau de 50 référents pour traiter les cas de sexisme, de harcèlement sexuel et de discrimination LGBT+. Ces personnes ont été formées et dotées des ressources nécessaires pour être l'un des premiers points de contact pour les collaborateurs victimes de tels comportements. En 2020, plus de 60 membres des syndicats ont également suivi des formations sur le sexisme, le harcèlement et la prévention de la discrimination LGBT+.

Grâce à ses campagnes internes en matière d'inclusion et de santé mentale, l'entreprise a renforcé la sensibilisation au rôle de ces référents et a souligné l'importance du rôle de chaque collaborateur pour bâtir un environnement inclusif et sûr.



4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

4.5.4.10 Focus sur les États-Unis

Investissement dans le leadership et groupes-ressources d'employés

Schneider Electric US a créé en 2020 un Conseil pour la diversité et l'inclusion aux États-Unis, dans le but d'accorder une plus grande attention aux sujets liés à la diversité au niveau de la direction et de mieux tirer parti des cadres parrainant les Groupes-Ressources d'Employés (GRE). Le conseil a pris la décision de rendre obligatoire la formation en ligne « Surmonter les préjugés cachés » pour tous les collaborateurs américains et, à l'avenir, de l'intégrer dans le programme de formation mondial de l'entreprise, *Schneider Essentials*.

Les GRE de Schneider Electric aux États-Unis ont joué un rôle important en 2020 pour accompagner et écouter les collaborateurs, et apprendre d'eux. La sécurité psychologique étant au centre des priorités depuis le début de la pandémie de COVID-19, les chapitres nationaux et locaux de sept groupes d'affinités différents sont restés en prise directe avec les besoins des collaborateurs américains. Du Mois de l'histoire des Noirs à la Journée internationale des droits des femmes, en passant par le Mois du patrimoine hispanique, le Mois des Fiertés, enfin la Journée mondiale des personnes en situation de handicap, les équipes GRE ont généré des apprentissages significatifs et des liens interpersonnels malgré le contexte de télétravail en 2020.

Diversité hommes/femmes

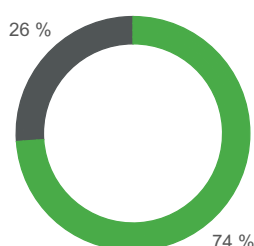
Schneider Electric US poursuit ses relations avec la *Society of Women Engineers* (SWE) en tant que membre du Conseil des partenariats avec les entreprises. En plus de sa participation aux salons de l'emploi virtuels pour dialoguer avec les jeunes talents et les femmes expérimentées, l'organisation a créé une communauté interne de membres de la SWE. Cette nouvelle communauté de collaboratrices œuvre pour renforcer l'engagement et la participation auprès de la SWE afin de soutenir le développement et l'exposition de nos talents féminins tout en investissant dans les étudiantes prometteuses. L'entreprise s'est engagée à participer au programme de mentorat de la SWE destiné aux étudiantes dans l'enseignement supérieur et à organiser des conférences locales et nationales.

En 2020, Schneider Electric US a exploré de nouvelles voies pour entrer en contact avec les femmes dans le monde des affaires et leur présenter les opportunités existant au sein de l'organisation. Ces nouvelles voies comprennent notamment la publication de contenus, le partage de leadership éclairé et la publication des offres d'emploi sur des plateformes telles que *Power to Fly*, *Professional Diversity Network* et *Muse*.

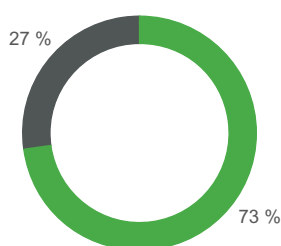
En janvier 2020, le GRE WISE (*Women in Schneider Electric*) a lancé le déploiement d'un atelier – sous forme virtuelle depuis mars du fait de la COVID-19, pour accompagner les femmes dans la réflexion, la planification du développement de carrière, le partage des bonnes pratiques et la responsabilité. Ce programme a été étendu à « Women in Energy », un nouveau réseau externe LinkedIn développé par Schneider Electric.

Diversité hommes/femmes – États-Unis

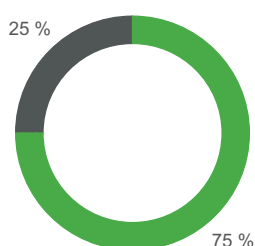
Effectif total



Embauche Non-DVC



Embauche ventes



- Femmes
- Hommes

* Le total des nouvelles embauches pour 2020 correspond à l'ensemble des nouvelles embauches.

Inclusion intergénérationnelle et socio-économique

Schneider Electric US soutient l'emploi d'étudiants et de jeunes professionnels issus de divers milieux sociaux, et investit dans des organisations et des programmes qui soutiennent leur éducation, leur développement et leur exposition :

- *Society of Women Engineers* (SWE), entreprise partenaire ;
- *National Association of Black Engineers* (NSBE), partenaire affilié ;
- investissement dans les universités et collèges historiquement réservés aux Noirs ;
- expérience professionnelle virtuelle des étudiants, pour stimuler les jeunes et leur offrir une expérience d'apprentissage utile et précieuse pendant la pandémie de COVID-19, en remplacement du programme de stage classique.

Par ailleurs, Schneider Electric US s'engage à développer et à intégrer son vivier de talents multigénérationnels grâce à des discussions sur le développement de carrière et des opportunités de formation à tous les stades de leur carrière, ainsi qu'à des programmes de mentorat et de mentorat inversé et des opportunités de réseautage.

Afin d'accompagner ses collaborateurs proches de la retraite, Schneider Electric US a proposé un programme de départ volontaire (VSP) à 1 200 collaborateurs éligibles. 40 % des collaborateurs éligibles ont choisi de bénéficier du programme et de recevoir les prestations de retraite anticipée suivantes :

- indemnités de départ : paiement forfaitaire égal à six mois de la rémunération de base à la date du départ ;
- prestations : jusqu'à 18 mois de paiement des cotisations COBRA pour les soins médicaux et dentaires, les douze premiers mois étant entièrement couverts par l'entreprise et les six mois suivants étant pris en charge à hauteur 50 % ;
- congés payés : tous les jours de congés payés de l'année versés à chaque collaborateur inscrit pour le plan de départ volontaire ;
- prime d'intéressement : versement de la prime d'intéressement au prorata selon la date de départ.

Origine ethnique et inclusion des minorités

En réponse aux récentes injustices raciales très visibles aux États-Unis, Schneider Electric US a mis en place une cellule d'intervention rapide pour procéder à l'examen critique des actions de l'entreprise visant à apporter une solution. Schneider Electric US a immédiatement pris des mesures symboliques, notamment un don de 75 000 USD à la *National Association for the Advancement of Colored People* (NAACP – Association nationale pour la promotion des gens de couleur) par l'intermédiaire de la Fondation Schneider Electric, et a accordé un nouveau jour férié aux États-Unis pour le Martin Luther King Jr Day à compter de 2021.

Reconnaissant le besoin crucial de soutenir tous les collaborateurs, en particulier les collègues noirs et issus de minorités, Schneider Electric US a tenu une conférence globale sur le thème du racisme et des alliés avec, comme intervenante extérieure, Michelle Silverthorn, fondatrice et PDG d'Inclusion Nation. Plus de 5 000 collaborateurs ont participé virtuellement à la conférence. Cette conférence comprenait des récits de situations de vulnérabilité partagés par certains collaborateurs de Schneider Electric US. Les dirigeants et les membres de la cellule d'intervention rapide ont également organisé de très nombreuses séances de discussion avec les collaborateurs et les équipes, et ont lancé des outils pédagogiques, des listes de lectures éducatives et des ateliers destinés aux managers.

Schneider Electric US reconnaît qu'il faut en faire plus. Son ambition pour l'inclusion raciale est la suivante :

- les populations de collaborateurs sont le reflet des communautés dans lesquelles elles opèrent, il est important de refléter cette diversité au niveau de la direction ;
- tout le monde doit avoir les mêmes opportunités de croissance et de formation : les collaborateurs ont connaissance des programmes de formation et de développement et ont la possibilité d'être sélectionnés ;
- toutes les personnes doivent se sentir en sécurité, valorisées et respectées pour ce qu'elles sont : chacun doit pouvoir être vraiment soi-même.

Inclusion des personnes LGBT+

Dans le cadre du Mois des Fiertés, les dirigeants américains ont organisé un événement destiné à tous les collaborateurs avec le concours du GRE LGBT+ et alliés afin de donner une idée des défis auxquels sont confrontés les membres de la communauté LGBT+ sur le lieu de travail. Un panel de collaborateurs a témoigné et a partagé ses idées sur la façon dont chacun peut agir au quotidien par de petits gestes pour être un allié.

Les politiques inclusives de Schneider Electric US, telles que la politique mondiale en matière de congés familiaux, garantissent que les collaborateurs LGBT+ et leurs partenaires sont intégralement couverts. Parmi les avantages offerts pour soutenir la communauté transgenre aux États-Unis, citons les soins relatifs à la fertilité / infertilité, la GPA, les chirurgies de réaffectation de genre, ainsi que des conseils et des soins psychologiques accessibles dans le cadre du programme d'aide aux collaborateurs.

Avantages sociaux inclusifs

La pandémie de COVID-19 a touché toutes les personnes, partout dans le monde. Conscient de cette situation, et en gardant à l'esprit la santé et la sécurité de tous les collaborateurs, qui doivent gérer les changements dans l'équilibre vie privée / vie professionnelle, Schneider Electric US a introduit de nouveaux avantages sociaux inclusifs en 2020.

En avril, l'entreprise a lancé un programme de travail à temps partiel volontaire. Les collaborateurs ont eu la possibilité de réduire volontairement leurs heures de travail pour une période à court terme de leur choix, par tranches d'un mois, de juin à septembre 2020. Ce programme permettait aux collaborateurs de conserver les avantages et les congés payés associés à un travail à temps plein. 1 000 collaborateurs ont participé à ce programme de travail à temps partiel volontaire, suivis de 4 000 autres collaborateurs dans le cadre d'un programme de travail à temps partiel ciblé d'avril à la fin de l'année.

Afin de continuer à soutenir la flexibilité pour les collaborateurs, Schneider Electric US propose désormais une série complète d'avantages et de prestations liés aux nouvelles méthodes de travail pour 2021 et au-delà. Ces nouveaux avantages comprennent : l'adhésion gratuite à Care.com, y compris cinq jours de garde ponctuelle pris en charge par l'entreprise pour les personnes à charge, les personnes âgées ou les animaux de compagnie, mais aussi la possibilité de s'inscrire pour travailler volontairement à temps partiel pendant trois, six ou douze mois, et enfin la possibilité d'acheter des congés payés supplémentaires pour répondre aux besoins de chaque collaborateur.

Diversité pour les entreprises : programme de diversité des fournisseurs

Le programme de diversité des fournisseurs de Schneider Electric US s'efforce d'identifier, d'inclure et d'engager des fournisseurs qualifiés diversifiés conformément aux objectifs de la société et d'offrir un niveau d'excellence à toutes les parties prenantes. Le programme est à la recherche de fournisseurs qualifiés de petites entreprises (SBE), d'anciens combattants (VET), d'entreprises appartenant à des minorités, d'entreprises appartenant à des femmes (WBE) et de zones commerciales traditionnellement sous-utilisées (HUBZone) qui offrent des produits et services de qualité à prix concurrentiels.

Fin décembre 2020, 10,9 % des fournisseurs de Schneider Electric US représentaient la diversité.



4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

4.5.4.11 Focus sur la Grande Inde (Inde, Bangladesh, Sri Lanka)

Inclusion hommes/femmes

Depuis 2015, Schneider Electric Grande Inde a mis en œuvre une approche holistique efficace pour constituer un vivier de leaders mixte. Cette approche pluridimensionnelle et de longue date de la diversité hommes/femmes a été reconnue dans le monde par le prix Catalyst 2019.

En vue d'accélérer le recrutement de jeunes talents féminins à l'entrée, Schneider Electric Grande Inde concentre ses efforts sur les universités par le biais d'actions telles que la présence de dirigeants de Schneider Electric à des conférences, des visites d'étudiants sur site et des visites et partenariats universitaires. Pour les postes de niveau intermédiaire, le projet « Mid-Level Infusion » encourage le recrutement de femmes à des postes de niveau intermédiaire, issues de différentes industries, pour occuper des fonctions administratives. Pour les postes de direction, une cartographie systématique du secteur est effectuée pour s'assurer que l'entreprise attire des leaders féminins potentiels.

Par ailleurs, grâce à un programme intitulé « Her Second Innings », Schneider Electric Grande Inde s'efforce de tirer parti d'un vivier de talents inexploité en recrutant des personnes souhaitant réintégrer un emploi après une interruption de carrière. Afin de constituer un vivier de talents durable pour l'avenir en matière de leadership féminin et de poursuivre son solide programme de mentorat, un programme de parrainage a été introduit en 2020.

Enfin, le programme de développement du leadership URJA (qui se traduit par énergie) vise à mettre à profit les compétences en leadership des femmes en milieu de carrière dont le potentiel est jugé prometteur. Fin 2020, plus de 500 femmes avaient participé à ce programme.

Inclusion des personnes LGBT+ et en situation de handicap

L'inclusion passe avant tout par la sensibilisation. C'est pourquoi Schneider Electric Grande Inde a célébré le Mois des fiertés en juin et la Journée internationale des personnes en situation de handicap en décembre. Plus de 600 collaborateurs issus de toutes les parties de l'entreprise ont participé à ces événements. Les collaborateurs ont été sensibilisés en participant à des discussions en ligne avec des membres de la communauté et leurs alliés, et à des conversations Yammer sur l'inclusion des personnes LGBT+ et des personnes en situation de handicap.

Impact social

Dans le cadre de l'engagement personnel du président de Schneider Electric Grande Inde envers les Principes d'autonomisation des femmes (*Women Empowerment Principles*), l'entreprise a lancé les Prerna Awards pour promouvoir l'égalité hommes/femmes au-delà de l'environnement de travail. Fin 2020, sept femmes chefs d'entreprise de PME ont été récompensées pour avoir contribué à rendre autonomes des femmes en créant de nouveaux emplois ou s'être distinguées dans un secteur à dominante masculine.

Schneider Electric Grande Inde a également élaboré l'initiative Jagriti, qui vise à sensibiliser les écoliers sur les questions de genre. Des collaborateurs de Schneider Electric Grande Inde animent ces sessions. Entre 2016 et 2020, plus de 10 000 enfants y ont participé.

Politiques inclusives

Fin 2020, Schneider Electric Grande Inde était en tous points conforme à la politique globale du Groupe en matière de congés familiaux. Dans certains cas, l'entreprise a même dépassé les exigences minimales du Groupe. Les collaborateurs bénéficient également de garderies à prix réduit à proximité des bureaux.

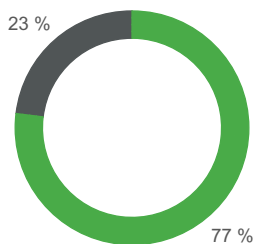
Schneider Electric Grande Inde soutient également ses collaborateurs en leur accordant des congés supplémentaires et en instaurant des politiques de flexibilité des horaires de travail :

- congés de maladie étendus, en cas de maladie prolongée ;
- congés sabbatiques, lorsque la vie de famille des collaborateurs l'exige ;
- congés volontaires, pour des activités de bénévolat communautaire ;
- politique de flexibilité des horaires de travail, avec une souplesse des horaires d'arrivée et de départ du bureau, ainsi que la possibilité de recourir au télétravail en cas d'urgence et des options de travail à temps partiel.

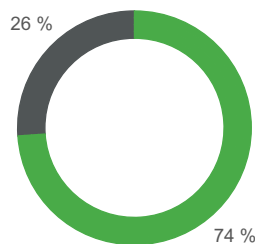
Dans le cadre des nouvelles méthodes de travail du Groupe, Schneider Electric Grande Inde a annoncé sa politique de soutien aux infrastructures de télétravail (WFH) pour tous les ingénieurs et cadres. À partir d'octobre 2020, les collaborateurs en télétravail peuvent recevoir le remboursement des frais d'Internet haut débit à leur domicile et des achats d'équipement de bureau pour leur domicile (onduleur pour routeur WiFi, bureau et chaise).

Diversité hommes/femmes – Grande Inde (India, Bangladesh, Sri Lanka)

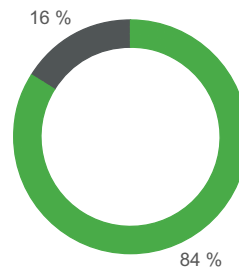
Effectif total



Embauche Non-DVC



Embauche ventes



- Femmes
- Hommes

* Le total des nouvelles embauches pour 2020 correspond à l'ensemble des nouvelles embauches.

4.6 Rémunération et avantages sociaux

4.6.1 Description des risques et opportunités

Le Groupe traverse une période de profonde mutation : reconfiguration de l'industrie, omniprésence du numérique, monde à la fois global et local, et nouvelle force de travail diversifiée et multigénérationnelle. À l'appui de la mission de Schneider Electric consistant à créer un excellent environnement de travail et à répondre aux besoins multiples de son effectif global existant et futur, le Groupe s'engage à offrir une rémunération et des avantages compétitifs et inclusifs, qui permettent d'attirer, de motiver et de retenir les talents.

4.6.2 Politique de Groupe

Schneider Electric prend au sérieux sa responsabilité en tant qu'employeur de premier plan et veille à ce que son personnel international diversifié soit traité de manière juste et éthique. Son portefeuille de rémunération inclusive est conçu pour aider ses collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes et va au-delà des salaires et des avantages sociaux. Il s'agit d'un puissant ensemble de programmes destinés à susciter leur engagement, notamment par la reconnaissance de l'excellence dans le travail, les intéressements récompensant les performances élevées, un plan d'actionnariat salarié primé et des avantages sociaux permettant de répondre aux besoins de ses collaborateurs et de leurs personnes à charge.

Schneider Electric garantit que toutes les décisions et politiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux seront établies suivant les principes ci-dessus et respecteront les conventions légales et collectives locales.

Schneider Electric tient à rétribuer, reconnaître et différencier équitablement les collaborateurs qui contribuent à la réussite du Groupe et incarnent ses valeurs. En plaçant la reconnaissance au centre d'une ambition visant à l'obtention de performances élevées, les collaborateurs se sentent engagés et motivés pour en faire davantage. Les performances élevées sont récompensées par un salaire compétitif par rapport au marché, des programmes de rémunération variable, un actionnariat salarié et des opportunités de progression de carrière au sein de Schneider Electric.

Le Groupe offre un portefeuille d'avantages répondant aux besoins des collaborateurs à chaque étape de la vie. Son effectif diversifié et multigénérationnel bénéficie d'options couvrant une gamme complète d'avantages liés au bien-être, à la flexibilité et à la protection financière afin d'offrir la tranquillité de l'esprit aux collaborateurs et aux personnes à leur charge.

4.6.3 Diligence raisonnable et résultats

4.6.3.1 Rémunération

Architecture d'emploi et processus de rémunération

Le Groupe a construit et mis en place une architecture d'emploi mondiale pour soutenir et uniformiser les processus et programmes des Ressources humaines et les programmes de rémunération afin de favoriser le développement et la mobilité des talents entre ses différentes activités et zones géographiques. L'architecture d'emploi permet de s'aligner sur les pratiques du marché et la structure organisationnelle afin de garantir que la rémunération offerte pour un poste est juste et compétitive. Cette structure aide à créer une plus grande transparence en termes de développement et de progression de carrière.

Une rémunération compétitive et liée à la performance

Les collaborateurs de Schneider Electric peuvent recevoir en permanence des *feedbacks*, une reconnaissance et un coaching de la part de leurs responsables, et leurs performances individuelles sont évaluées de manière équitable en fonction de leurs objectifs et de leurs comportements. En accord avec la philosophie du Groupe de rétribution de la performance, la structure de rémunération peut inclure des éléments fixes et variables (intéressement). Les programmes et décisions de rémunération sont fonction des performances et des comportements individuels, des performances de l'entreprise et du positionnement concurrentiel sur le marché.

À travail égal, salaire égal

Chez Schneider Electric, les principes fondamentaux de l'égalité, de l'équité, de l'éthique et de la transparence sont pleinement intégrés dans ses valeurs. Grâce aux politiques et processus de rémunération, les collaborateurs sont rémunérés de manière juste et équitable pour l'ensemble des compétences qu'ils possèdent et de leurs contributions à la valeur en tant qu'impératif commercial. Au cours des cinq dernières années, des mesures proactives ont été prises, non seulement pour combler les écarts de rémunération existant entre les sexes, mais aussi pour empêcher la création de nouveaux écarts. Fin 2020, un cadre d'équité salariale a été mis en place dans tous les pays, couvrant 99,6 % de l'effectif total de Schneider Electric et dépassant son ambition SSI.

Afin d'assurer la responsabilité et la transparence, Schneider Electric procède à des examens trimestriels des écarts de rémunération et des actions dans ce domaine, tant au niveau national qu'au niveau mondial, en s'appuyant sur l'analyse des données RH, qui couvrent tous les facteurs clés du cycle de vie des collaborateurs, depuis l'embauche, l'évaluation des performances et l'ajustement des salaires jusqu'aux évolutions de carrière.

SSI#15 : 95 % des collaborateurs travaillent dans des pays avec un engagement et des processus pour atteindre l'équité salariale H/F

Schneider Electric a réalisé des progrès significatifs pour identifier et combler systématiquement les écarts de rémunération. Aujourd'hui, 99,6 % des collaborateurs de l'entreprise dans plus de 110 pays où Schneider Electric est présent sont couverts par le cadre mondial d'examen de l'équité salariale. En outre, le processus d'ajustement pour l'équité salariale est pleinement intégré dans la campagne annuelle de révision des salaires, ce qui aide les responsables à prendre des décisions de rémunération justes et équitables. Les principes d'équité salariale sont également appliqués au cours des processus de promotion et d'embauche.

% de collaborateurs couverts en 2020

99,6 %

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Salaire décent

Conformément à sa politique en matière de Droits humains et à ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric estime que l'obtention d'un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé ; un revenu discrétionnaire est calculé pour un niveau de vie local donné.

En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, *Business for Social Responsibility* (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement envers le salaire de subsistance. Schneider a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques en matière d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. Fin 2019, l'analyse portait sur 63 pays atteignant 99 % de l'empreinte Schneider. En ce qui concerne l'année 2020, la crise de la COVID-19 a souligné encore plus fortement la nécessité d'un filet de sécurité pour garantir un niveau de revenu minimum aux collaborateurs. Compte tenu de la complexité de l'évaluation et de l'atténuation de l'impact macroéconomique de la crise, le Groupe n'a pas effectué d'analyse des écarts cette année. Néanmoins, Schneider a réitéré son engagement à verser au minimum un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre de politiques justes et équitables.

À partir de 2021, l'engagement fera l'objet d'un audit annuel avec le soutien d'un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises telles que le *G7 Business for Inclusive Growth* (B4IG), l'OCDE et l'Accord mondial des Nations unies pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces coalitions mondiales travaillent de concert pour mettre en œuvre des normes de salaire décent pour leur personnel et dans l'ensemble de leur écosystème.

Intéressement à court terme

Pour les collaborateurs, l'intéressement à court terme annuel est lié à la performance globale de l'entreprise et aux objectifs individuels. Il est conçu pour encourager et motiver les collaborateurs à concrétiser des ambitions collectives par le biais de la responsabilité et de la collaboration, en favorisant une meilleure performance collective et individuelle. Afin de promouvoir une culture commerciale d'excellence, Schneider Electric offre aux commerciaux des niveaux de rémunération différenciés qui s'appuie sur leurs résultats.

Avec une forte composante de développement durable, les intéressements à court terme annuels destinés aux cadres du Groupe et à environ 58 000 collaborateurs éligibles se concentrent sur ce qui compte pour Schneider. Depuis 2011, des critères de performance en matière de développement durable sont intégrés dans les objectifs d'intéressement des cadres du Groupe. Ils sont directement liés aux objectifs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI).

À partir de 2019, le poids des critères SSI est passé de 6 % à 20 % dans la composante collective de l'intéressement annuel, soulignant encore davantage l'importance du développement durable dans l'agenda de Schneider Electric. En France, depuis 2012, le SSI est également inclus dans le plan d'intéressement aux bénéficiaires des entités françaises, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France. La réduction du taux de gravité des accidents professionnels est également prise en compte dans les plans d'intéressement de 27 autres entités françaises.

Rémunération variable à long terme

Le plan de rémunération variable à long terme de Schneider Electric offre des opportunités d'actionnariat aux talents clés et aux rôles essentiels du Groupe afin d'aligner leurs rémunérations sur les intérêts et l'expérience des actionnaires de Schneider. À l'instar de l'intéressement à court terme, une partie de l'attribution au titre du plan de rémunération variable à long terme est soumise à la réalisation d'objectifs de développement durable. À compter de 2020, la performance à long terme en matière de développement durable est mesurée par le *Schneider Sustainability External & Relative Index* (SSERI), une combinaison d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance plus larges et différents des critères SSI inclus dans le plan d'intéressement annuel. Pour plus de détail sur le SSERI aller voir le chapitre 3.2 (Rapport sur les rémunérations) aux pages 264 à 299.

La reconnaissance, partie intégrante de l'ADN du Groupe

Chaque jour, les collaborateurs de Schneider Electric apportent des contributions importantes pour l'aider à réaliser sa mission et atteindre ses résultats commerciaux. Le portail mondial de reconnaissance « Step Up » offre aux collaborateurs un moyen de reconnaître et de célébrer formellement les personnes qui incarnent et dépassent constamment les valeurs fondamentales de l'entreprise. Schneider Electric crée une culture dans laquelle les collaborateurs reçoivent régulièrement des *feedbacks* et des conseils de leurs responsables et collègues, et où est encouragée la reconnaissance des petites et grandes réalisations en commençant par un simple « merci ».

Au cours de l'année 2020, les collaborateurs de Schneider Electric ont continué à agir et à apporter leur contribution chaque jour. Tout au long de l'année, la culture de la reconnaissance est restée forte, de nombreux collaborateurs continuant à utiliser la plateforme dédiée pour exprimer leur appréciation ou leur reconnaissance envers leurs collègues. En 2020, plus de 240 000 moments de reconnaissance ont été enregistrés, saluant les collaborateurs de Schneider Electric qui portent ses valeurs fondamentales dans le monde.

4.6.3.2 Avantages sociaux

Les avantages offerts par l'entreprise représentent un engagement commercial considérable de la part de Schneider Electric partout dans le monde. Schneider s'assure que tous les avantages sociaux sont conformes aux normes locales et internationales, ainsi qu'au marché. Considérant que les plans d'avantages sociaux peuvent varier significativement d'un pays à l'autre en raison des niveaux différents d'attribution d'avantages sociaux et des lois et réglementations fiscales et légales, la démarche de Schneider Electric relative aux avantages sociaux est principalement déterminée par pays et vise à offrir des avantages équitables sur tout le territoire d'un même pays.

4.6.3.2.1 Normes mondiales d'avantages sociaux

Schneider Electric examine régulièrement la conformité de ses politiques et principes mondiaux en matière d'avantages sociaux afin de s'assurer que ses propres normes mondiales inclusives en la matière sont appliquées à tous, partout dans le monde. Ces normes couvrent les soins médicaux, les congés familiaux et l'assurance-vie et sont auditées dans le SSI.

L'un des objectifs sous-jacents de Schneider en matière d'avantages sociaux consiste à s'assurer que tous les collaborateurs sont équipés pour gérer leur santé et leur bien-être élémentaires, et pour assurer une sécurité adéquate aux collaborateurs et aux personnes dont ils ont la charge. La santé et le bien-être sont intégrés dans les priorités stratégiques de Schneider en matière de ressources humaines et contribuent à sa mission de développement durable. Le Groupe a pris l'engagement d'œuvrer pour qu'au moins 90 % de ses collaborateurs aient accès à un programme complet de bien-être sur le lieu de travail, qui se traduit par un double standard d'accès à des programmes de bien-être et à une couverture des frais médicaux (pour plus de détails, voir la sous-section « Le bien-être, partie intégrante de l'ADN du Groupe », pages 148-149). L'accès à un niveau inclusif et exhaustif de couverture des frais médicaux (consultations ambulatoires, hospitalisation, principaux risques sanitaires, maladies chroniques, maternité, frais médicaux des enfants) est défini par les réglementations locales et par les contrats de travail. Schneider aide également ses collaborateurs en leur offrant des congés personnels à des étapes importantes de la vie et cette initiative est déployée dans 100 % des pays (pour plus de détails, voir la sous-section « Politique mondiale de congés familiaux », page 159). En outre, le Groupe s'engage à offrir une sécurité financière aux ayants-droits d'un employé, en cas de décès de ce dernier (une assurance vie équivalant à au moins un multiple d'un an de salaire versée aux ayants droits).

Schneider Electric a réaffirmé et amélioré ses normes mondiales en matière d'avantages sociaux existantes, décrites ci-dessus, pour l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde, pendant toute la durée de la crise, avec une prolongation mondiale du congé de garde d'une à deux semaines pour que les collaborateurs puissent s'occuper des personnes dont ils ont la charge, dans le cas où elles seraient diagnostiquées positives à la COVID-19.

Actionnariat salarié

Le Plan mondial d'actionnariat salarié (WESOP) est l'un des programmes de rémunération annuelle clés récurrents du Groupe, offrant aux collaborateurs du monde entier la possibilité de devenir propriétaires de la Société, à des conditions préférentielles.

En mars 2020, l'abonnement a été annulé et l'accent a été mis sur les priorités à court terme, à commencer par la santé et la sécurité des collaborateurs. Le WESOP sera de retour en 2021 dans 40 pays.

Au 31 décembre 2020, l'actionnariat salarié représentait 3,6 % du capital de Schneider Electric SE et 6,1 % des droits de vote. 70 % des collaborateurs actionnaires du Groupe étaient situés hors de France, dont 13 % en Chine, 11 % en Inde et 9 % aux États-Unis. Cela inclut également l'actionnariat salarié résultant des attributions de rémunération variable à long terme.

4.7 Dialogue et relations sociales

4.7.1 Description des risques et opportunités

Le dialogue social et la liberté d'association s'inscrivent dans le contexte plus large d'Éthique & Responsabilité. En tant qu'entreprise mondiale, Schneider Electric est convaincue que sa responsabilité va au-delà du respect des réglementations locales et internationales et s'attache à conduire ses activités de manière éthique, durable et responsable.

L'entreprise est en interaction constante avec l'ensemble de ses parties prenantes partout dans le monde : ses frontières s'élargissent, son environnement évolue de plus en plus vite, ses activités se globalisent et ses responsabilités s'accroissent.

L'enjeu est bel et bien d'être et de rester à la hauteur de la confiance que ses parties prenantes lui accordent. Pour accompagner chaque collaborateur dans cette démarche, le Groupe insiste sur l'importance et la place de la responsabilité au cœur de sa gouvernance d'entreprise.

Le Groupe compte aujourd'hui environ 135 000 collaborateurs dans le monde. Suite aux différentes acquisitions réalisées, il a su intégrer cette exceptionnelle diversité professionnelle et culturelle.

4.7.2 Politique de Groupe

Schneider Electric considère que la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des droits fondamentaux qui doivent être respectés partout et s'engage donc au titre de ses Principes de Responsabilité à respecter la législation locale dans chaque pays dans lequel il exerce des activités.

Dans sa politique Droits humains, Schneider Electric confirme qu'il considère la liberté d'association comme la base d'un dialogue régulier entre une entreprise et ses collaborateurs. À cette fin, Schneider respecte le droit individuel de ses collaborateurs de rejoindre, de participer ou de quitter librement les organisations syndicales pour faire valoir et défendre leurs intérêts. Par la suite, Schneider Electric garantit que tout employé souhaitant le faire sera protégé contre toute mesure interne limitant sa liberté d'association, telle que la discrimination de quelque nature que ce soit, la perte de rémunération ou le licenciement. Schneider Electric reconnaît également l'importance du dialogue avec les représentants du personnel, les instances représentatives du personnel (tels que les Comités d'Entreprise ou les forums de collaborateurs) ou les organisations (comme les syndicats) et soutient la négociation collective.

En 2017, Schneider Electric a par ailleurs rejoint le *Global Deal*, l'initiative internationale pour le dialogue social. Le Groupe encourage le dialogue social comme un moyen de promouvoir un travail décent, des emplois de qualité, une productivité accrue et, par extension, une plus grande égalité et une croissance inclusive.

4. Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

4.7.3 Diligence raisonnable et résultats

Le dialogue social est géré au niveau des pays par les responsables RH avec les instances de représentation des collaborateurs et les syndicats et, au niveau transnational, par le Comité d'entreprise européen qui couvre la majeure partie de la zone Europe. Le dialogue social est également pris en compte par le système de *reporting* social du Groupe : chaque année, les équipes RH locales produisent des rapports sur les échanges avec les syndicats, Comités d'entreprise et Comités santé et sécurité.

Parallèlement au changement en 2014 de forme juridique de sa société mère, Schneider Electric SA, transformée en société européenne, Schneider Electric a négocié avec les représentants du personnel dans les pays européens une convention sur l'implication des collaborateurs de ces pays dans les processus décisionnels de la société, réaffirmant ainsi son engagement à encourager le dialogue social au niveau international.

4.7.3.1 Comité d'Entreprise européen

Les modifications apportées en 2014 au Comité d'Entreprise européen dans le cadre de la transformation de Schneider Electric SA en société européenne ont considérablement renforcé l'intensité et l'impact du dialogue social au niveau européen. Cette plateforme de dialogue européenne a permis à la Direction de rendre le processus décisionnel plus efficace en donnant aux représentants du personnel l'opportunité d'être informés des décisions prises et de comprendre leur motivation, ainsi que de soumettre des propositions pour les compléter ou les améliorer.

La création de ce Comité a également encouragé l'émergence d'une identité forte, en associant différentes cultures et en partageant un même objectif d'amélioration de la situation sociale et économique au niveau européen au sein des entreprises du Groupe. Le Comité d'Entreprise européen couvre la totalité des pays de l'Espace économique européen (et donc tous les États membres de l'Union européenne) et la Suisse, pour un effectif total supérieur à 43 000 collaborateurs.

En outre, en respectant l'esprit de la participation européenne, signé en 2014 et approuvé par une large majorité de négociateurs, un nouveau Comité d'Entreprise européen a été doté de pouvoirs et de ressources étendus, et la participation des représentants du personnel européens au niveau du Conseil d'administration a été introduite. Ce nouveau comité a remplacé le Comité d'Entreprise européen qui existait jusqu'alors.

En 2017, Schneider et IndustriAll Europe ont signé un accord novateur à l'échelle européenne dénommé Accord européen sur l'anticipation et le développement des compétences et de l'emploi dans le cadre de la stratégie commerciale de Schneider. Cet accord est une formidable opportunité pour créer une gouvernance des emplois et des compétences au sein de l'entreprise en anticipant l'impact et l'évolution de l'activité en fonction des tendances actuelles du marché et de l'ambition de l'entreprise. Il fixe des objectifs clairs pour améliorer l'employabilité des collaborateurs et enrichir les effectifs par un recrutement axé sur la diversité et la génération numérique, et il renforce le dialogue social constructif au niveau européen et local au sein de l'entreprise.

En 2020, la situation sans précédent a perturbé le dialogue social du Groupe à tous les niveaux. Des réunions ont permis un dialogue social actif au niveau européen tout au long de l'année, ainsi que des discussions approfondies sur des sujets clés. Un dialogue social étroit a été maintenu avec les instances représentatives du personnel appropriées et a renforcé la volonté du Groupe de les associer plus étroitement aux actions visant à surmonter la crise. Ainsi, l'entreprise a rencontré le Comité d'entreprise européen à 23 reprises, y compris deux sessions plénières virtuelles. La session plénière de juin a été consacrée à la désignation d'un deuxième représentant du personnel au Conseil d'administration de Schneider Electric SE par le Comité d'entreprise européen.

La session plénière de novembre a été l'occasion de présentations et de discussions sur la stratégie de l'entreprise, en présence de membres du Comité exécutif, dont le PDG de Schneider Electric.

4.7.3.2 Comité de Groupe France

Schneider Electric est organisé en France à travers plus de 25 entités juridiques. Toutefois, avec une couverture de 80 % des collaborateurs, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France SAS donnent le ton du dialogue social en France, principalement par le biais du Comité central et du Comité de Groupe. En 2020, l'épidémie de la COVID-19 a engendré une série de problèmes qui ont pu être résolus grâce à une pratique éprouvée du dialogue social. De nombreux sujets ont été discutés dans différents forums à travers le pays, de la mise en œuvre des mesures sanitaires au régime de chômage partiel, en passant par le développement massif du télétravail suite aux deux confinements décidés par le gouvernement français en mars et novembre 2020.

Parallèlement à la crise sanitaire, le dialogue social a été déployé sur d'autres fronts, notamment la gestion des risques psychosociaux pour lesquels une convention collective de Groupe a été signée au premier semestre. L'adaptation continue des capacités de fabrication et le perfectionnement des compétences (programmes « GPEC ») au sein du front-office et de la chaîne d'approvisionnement mondiale (fonctions de support) permettent à l'entreprise d'adapter constamment ses compétences aux défis organisationnels et commerciaux à venir. Au cours de cet exercice 2020 sans précédent, le dialogue social a été un facteur clé de la résilience de l'entreprise en France.

4.7.3.3 Dialogue social aux États-Unis

Aux États-Unis et plus généralement en Amérique du Nord, des échanges réguliers ont lieu entre les collaborateurs syndiqués et non syndiqués sur des tendances et thèmes clés liés à leur emploi. Les responsables d'entreprise rencontrent régulièrement, et tous les ans de façon formelle, les principaux dirigeants syndicaux internationaux pour les conseiller et discuter des problèmes de concurrence qui affectent l'activité de l'entreprise et garder une ligne de conduite en accord avec les stratégies et enjeux de l'entreprise. En 2020, une décision commune a été prise avec les syndicats de prolonger le contrat d'un an en raison de la COVID-19 et de l'incertitude ambiante. Les responsables d'entreprise locaux rencontrent également des représentants des syndicats sur le lieu de travail pour obtenir des informations sur les problèmes locaux liés aux stratégies de sécurité et d'exploitation.

4.7.3.4 Dialogue social au Mexique

Au Mexique, les dirigeants de Schneider Electric ont des échanges réguliers avec les collaborateurs sur des thèmes liés à leur emploi : ces échanges ont lieu sous différentes formes et notamment par le biais de réunions et de discussions en petits groupes. Le Groupe est également en contact régulier avec les dirigeants et représentants syndicaux de quatre syndicats nationaux qui représentent les collaborateurs. Schneider Electric leur communique les problèmes internes et externes qui affectent les résultats de l'entreprise, écoute leurs préoccupations et cherche des solutions en accord avec les stratégies et enjeux de l'entreprise. Schneider Electric et les syndicats se réunissent pour revoir la convention chaque année.

En 2018, Schneider Electric Mexique a reçu la certification de Cemefi en tant qu'entreprise socialement responsable. La mission de Cemefi est d'alimenter et d'améliorer une culture de la philanthropie et de la responsabilité sociale dans les entreprises au Mexique et de renforcer la participation coordonnée et active de la société civile à la résolution des problèmes qui affectent les communautés. Différents thèmes sont évalués lors de la procédure de certification, y compris des points sur les relations de travail actives. De plus, chaque unité/usine mène de manière pro-active ses propres actions sociales. Ainsi, en 2018, l'usine de l'État de Tlaxcala a obtenu le label « Gilberto Rincon Gallardo », décerné par l'Autorité fédérale du travail qui distingue les entreprises pour l'application d'une politique d'inclusion de la main-d'œuvre en situation de précarité.

4.7.3.5 Dialogue social en Chine

Schneider Electric compte plus de 30 entités juridiques et plus de 100 sites en Chine. En 2020, l'entreprise a favorisé un dialogue social actif avec des efforts communs au niveau du Groupe. Pendant et après la pandémie, Schneider a pris l'initiative de fournir des masques, du désinfectant et d'autres équipements de prévention pour tous les sites afin d'assurer la sécurité sur le lieu de travail et la reprise de la production. Avec la collaboration des syndicats, l'entreprise a créé un Fonds de consolation COVID-19 pour les collaborateurs touchés et leurs familles. Des initiatives de bien-être ont également été déployées dans différents bureaux. L'entreprise a utilisé les voies de communication mobiles pour organiser des activités nationales telles que des marathons de marche en ligne, des concours de photographie, des cartes cadeaux virtuelles et des formations virtuelles sur le bien-être. La direction des Ressources humaines et les syndicats ont révisé le Manuel des collaborateurs 2020, la Convention collective et adopté une nouvelle Convention de protection des droits des collaboratrices. Pour améliorer et renforcer les compétences professionnelles des collaborateurs, Schneider Electric Chine a mis en place sa plateforme de formation numérique, offrant un accès mobile à tous les collaborateurs et partenaires commerciaux externes. Par ailleurs, Schneider respecte son engagement social grâce à des programmes de responsabilité sociale d'entreprise. Par exemple, les capitaux levés par le fonds « Tomorrow Rising Fund » ont soutenu dix écoles partenaires de Schneider Electric Chine Bibo dans les provinces pauvres.

4.7.3.6 Dialogue social en Inde

Schneider Electric Inde possède une forte culture du dialogue social avec tous les collaborateurs, syndiqués et non syndiqués. En 2020, Schneider Electric Inde a entretenu des relations industrielles équitables dans l'ensemble de ses usines et ses établissements associés.

Cette harmonie est due à un processus de négociation des conventions collectives éprouvé, qui associe les syndicats ou les comités des représentants du personnel. Dans certaines usines qui ne disposent pas de syndicats reconnus, ce processus de négociation est relayé par des collaborateurs élus au sein de comités comme le Comité de Protection sociale (Comité d'Entreprise), le Comité Santé et Sécurité, le Comité de la Cantine, le Comité des Sports, le Comité des Transports, etc., ainsi qu'un comité spécial pour les collaboratrices et un comité de prévention du harcèlement sexuel (conforme à la gouvernance pour la prévention du harcèlement sexuel en conformité avec les lois locales), dûment représenté par des femmes, employées et externes à la société, spécialistes du sujet et possédant une formation de juriste. Ces comités constituent pour les collaborateurs une plateforme permettant d'informer la Direction de leurs inquiétudes, de leurs griefs collectifs et des problèmes qu'ils rencontrent sur leur lieu de travail. Tous les programmes d'engagement du personnel sont gérés par ces comités avec une participation active de chaque collaborateur.

Le processus de dialogue social inclut également des échanges mensuels avec les collaborateurs au niveau des usines, ainsi que des communications trimestrielles locales sur la performance, la stratégie et les défis de l'entreprise. Pendant la pandémie, des dispositions spéciales ont été prises dans les usines, avec notamment le transport des collaborateurs, des centres d'examen médical provisoires, des installations d'hébergement à proximité de l'usine, des incitations à venir chaque jour, une assurance, le respect de protocoles stricts de désinfection et de distanciation sociale et une surveillance sanitaire sur le terrain. La plupart des idées étaient issues de réunions de communication de masse et de discussions avec les comités de collaborateurs. Des sessions spéciales ont été organisées à l'intention des familles des collaborateurs sur les procédures standard de sécurité sur le lieu de travail mises en place au niveau mondial, ce qui a renforcé la confiance et encouragé les collaborateurs à retourner au travail. Pour favoriser le bien-être mental et la positivité, l'entreprise s'est appuyée sur le programme d'assistance (Saathi) existant pour les collaborateurs et leurs familles, qui a évolué pour devenir un système de soutien majeur. Les collaborateurs ont régulièrement été en contact avec des conseillers, ont lu des articles sur des sujets sanitaires pertinents et ont participé à des webinaires pour mieux renforcer leur santé. Des campagnes sur l'engagement et la collaboration virtuels, ainsi que des échanges avec les responsables dans des contextes formels et informels, ont également permis de créer un environnement sûr au niveau physique et psychologique pour les collaborateurs.

L'apprentissage numérique, qui est une priorité depuis de nombreuses années, a été encore encouragé pendant cette période. Les collaborateurs ont utilisé des académies mondiales virtuelles internes, avec des interventions éducatives sur un large éventail de sujets, allant du leadership à la vente, en passant par la technologie, et bien plus encore.

4.7.3.7 Dialogue social en Turquie

En 2020, la société a constaté que les politiques déployées en 2019 avaient produit des avantages considérables. Le Programme d'assistance aux collaborateurs (AVITA), qui couvre l'ensemble du pays et des collaborateurs, a été un grand soutien pour eux et leurs familles. Des experts ont fourni des services d'écoute et de conseil 24 h sur 24 et 7 jours sur 7 dans tous les domaines où le collaborateur et/ou sa famille pouvaient avoir besoin de faire des recherches ou d'obtenir de l'aide. Schneider Electric a également organisé des sessions en ligne sur le thème « Comment préserver notre bien-être en situation de pandémie » et des sessions d'aide aux parents sur « Comment soutenir nos enfants », qui ont été très appréciées.

Malheureusement, 2020 a également été marquée par un violent tremblement de terre dans la région de la mer Égée, où l'entreprise possède une usine importante et un bureau de vente. Aucun collaborateur n'a été blessé lors du séisme, mais certains ont dû quitter leur maison en raison des dommages tandis que d'autres ont eu besoin d'aide pour renforcer la structure de leur immeuble. Tous les collaborateurs de Schneider Electric se sont unis pour apporter un soutien financier aux collaborateurs dans le besoin, qui ont également bénéficié d'une prise en charge psychologique. Grâce à la Fondation Schneider Electric, une campagne a également été lancée pour venir en aide aux enfants vivant dans des tentes suite au séisme.

5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

Dans ce chapitre :

5.0 Contexte, ambition, objectifs clés et résultats	170	5.2 Programme Accès à l'Énergie	172
5.1 25 ans d'engagement pour la jeunesse, le développement des compétences et la réduction de la fracture énergétique	171	5.3 La Fondation Schneider Electric	178
		5.4 Ancrage territorial et impact sur le développement économique et social local en France	182

Contexte et ambition


Schneider Electric prend depuis toujours une part active dans le développement économique et social des communautés où il est implanté, dans deux domaines en particulier : l'accès à l'énergie et la précarité énergétique.

Des données récentes révèlent que les ménages avec de faibles revenus affichent un niveau de précarité énergétique allant de « modéré » à « extrême » dans la plupart des pays de l'UE.

Ces dernières années des progrès considérables ont été accomplis en termes d'accès à l'énergie, puisque le nombre de personnes vivant sans électricité a été ramené à 789 millions en 2018 contre 1 milliard en 2016⁽¹⁾. Le secteur de l'énergie renouvelable décentralisée s'affirme comme un employeur majeur dans les marchés émergents avec par exemple la création de plus de 450 000 emplois⁽²⁾ d'ici 2023 dans 3 pays clés : Inde, Kenya et Nigeria.

Objectifs clés et résultats

Schneider Sustainability Impact 2018-2020

Enjeux clés et ODD	Programmes 2018-2020	Progrès en 2020	Objectif 2020
Développement 	19. Chiffre d'affaires du programme d'Accès à l'Énergie	x1,64 ▲	x4
	20. Personnes défavorisées formées à la gestion de l'énergie	281 737 ▲	400 000
	21. Jours de volontariat grâce à notre plateforme globale VolunteerIn	18 469 ▲	15 000

▲ Indicateurs 2020 audités.

La performance de l'année 2017 sert de valeur de départ au *Schneider Sustainability Impact 2018-2020*.

Se reporter aux pages 185 à 189 pour la présentation méthodologique des indicateurs et aux pages suivantes pour les analyses des résultats (pages 172-175 pour l'indicateur 19, pages 107-108 pour l'indicateur 20 et page 182 pour l'indicateur 21).

2025

Schneider Electric s'est également fixé des objectifs pour 2025 :

- Former 1 million de personnes défavorisées
- Soutenir 10 000 entrepreneurs
- Former 10 000 formateurs
- Fournir l'accès à une électricité verte à 50 millions de personnes

2030

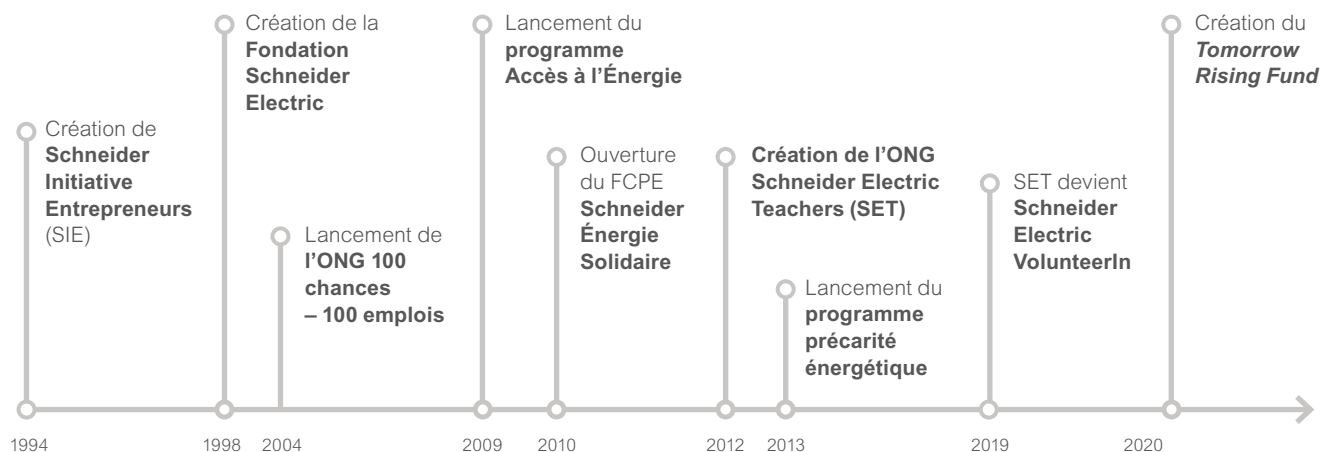
Fournir l'accès à une électricité verte à 80 millions de personnes

(1) Source : Tracking SDG7 : The Energy Progress Report, produit par l'Agence internationale de l'énergie (AIE), l'Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA), la Division de la statistique des Nations unies (UNSD), la Banque mondiale et l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

(2) Source : Powering Jobs Census 2019 : The Energy Access Workforce – Power for All en partenariat avec la Fondation Schneider Electric.

5.1 25 ans d'engagement pour la jeunesse, le développement des compétences et la réduction de la fracture énergétique

Depuis 25 ans, Schneider Electric a mené un grand nombre d'initiatives destinées à renforcer son impact en tant qu'entreprise responsable et engagée.



Vue d'ensemble du programme Accès à l'Énergie

Chez Schneider Electric nous considérons l'accès à l'énergie et au numérique comme un droit humain fondamental. Nous voulons que tous les habitants de notre planète aient accès à une énergie moderne – fiable, sûre, efficace et durable – pour accéder à une vie meilleure.

Vue d'ensemble du programme Accès à l'Énergie



5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

5.2 Programme Accès à l'Énergie

Schneider Electric a lancé son programme Accès à l'Énergie en 2009, avec une approche unique réunissant trois dimensions qui s'enrichissent mutuellement :

- **Un programme de formation & d'entrepreneuriat** destiné à renforcer les compétences dans les métiers de l'électricité et à soutenir les entrepreneurs de ce secteur, en particulier les femmes, comme condition nécessaire du développement local durable et inclusif.
- **Un business social et inclusif** proposant des produits et des solutions pour l'électrification rurale collective et individuelle, (comme les lanternes solaires, les systèmes solaires domestiques incluant une fonction prépayée, les systèmes de pompage de l'eau fonctionnant à l'énergie solaire, les micro-réseaux incluant des solutions *plug and play* containerisées, etc.) afin de créer des emplois au niveau local dans les domaines de la distribution, des services énergétiques, de l'agriculture, etc., et de favoriser en particulier l'autonomisation des femmes.
- **Des fonds d'investissement** à impact pour apporter un soutien aux économies locales dans le domaine de l'accès à l'énergie et de la précarité énergétique.

À ce jour, Schneider a apporté des solutions d'accès à l'énergie à 30 millions de personnes, investi dans 25 sociétés, formé plus de 281 000 personnes défavorisées et soutenu plus de 2 800 entrepreneurs. Il s'est fixé pour objectif l'électrification de 80 millions de personnes d'ici 2030, la formation d'un million de personnes et de 10 000 formateurs ainsi que l'accompagnement de 10 000 entrepreneurs d'ici 2025.

5.2.1 Organisation

5.2.1.1 Pilotage

Le programme est piloté par la Direction du Développement durable et l'équipe de direction du programme est répartie en nombre équivalent sur la France et sur l'Inde :

- Un responsable de la stratégie et de la performance du programme Accès à l'Énergie ;
- Deux directeurs business développement en charge de la commercialisation des solutions Accès à l'Énergie, un pour la zone Asie-Pacifique et un pour la zone Afrique, Moyen-Orient et Amérique du Sud ;
- Un directeur création d'offres ;
- Un directeur investissement à impact qui gère ou supervise *Schneider Electric Energy Access* (SEEA) et *Schneider Electric Energy Access Asia* (SEEA-Asie) et qui participe à la gouvernance des fonds *Energy Access Ventures* (EAV) et *Livelihoods Carbon Funds* ;
- Un directeur formation & entrepreneuriat ;
- Des correspondants Accès à l'Énergie dans les pays clés (Inde, Myanmar, Indonésie, Sénégal, Côte d'Ivoire, RDC, Cameroun, Madagascar, Nigeria, Kenya, Afrique du Sud, Brésil, Chine, Pakistan, etc.). Ces correspondants sont impliqués à temps partiel ou à temps plein. Ils apportent leurs connaissances du contexte local (organisations de la société civile, autorités locales, secteur privé, etc.) et garantissent l'adéquation du projet avec les besoins locaux. Leur présence est primordiale pour assurer un suivi des projets sur le long terme dans lesquels Schneider Electric est impliqué.

5.2.1.2 Déploiement

Pour mener à bien sa mission, le programme Accès à l'Énergie s'appuie principalement sur sa présence locale dans les pays concernés par la problématique de l'accès à l'énergie. Sauf exceptions rares, tout projet initié bénéficie du suivi des collaborateurs des entités de Schneider Electric présentes dans le pays concerné. Ces collaborateurs constituent un réseau de correspondants privilégiés dans la conception, la conduite et le suivi des projets d'électrification.

5.2.2 Investissements à impact

En juillet 2009, Schneider Electric a créé une structure d'investissement à impact social sous forme de SAS à capital variable, *Schneider Electric Energy Access* (SEEA), agréé Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS) et dotée d'un capital minimal de 3 millions d'euros.

Au 31 décembre 2020, SEEA gère les montants suivants :

- 3 000 000 d'euros de capital investi par Schneider ;
- 3 200 000 euros investis par Schneider Énergie Sicav Solidaire (dont 500 000 euros de capital), Sicav gérant l'épargne salariale solidaire des collaborateurs de Schneider Electric en France ;
- 200 000 euros de capital investis par *Phitrust Impact Investors*
- 500 000 euros de capital investis par la Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE).

Créé avec le soutien du Crédit Coopératif, ce fonds a pour objectif de soutenir, partout dans le monde, le développement d'initiatives entrepreneuriales favorisant l'accès à l'énergie des populations les plus pauvres. Il investit dans des projets précis :

- La création d'entreprises dans le domaine de l'électricité par des personnes éloignées de l'emploi ;
- Le développement d'entreprises permettant de lutter contre la précarité énergétique en Europe par la promotion de l'efficacité énergétique ou la mise à disposition de logements performants ;
- Le développement d'entreprises permettant l'accès à l'énergie dans les zones rurales ou péri-urbaines des pays émergents ;
- La mise en place de solutions innovantes d'accès à l'énergie grâce aux énergies renouvelables au profit des populations défavorisées.

Le fonds SEEA associe différentes parties prenantes, en proposant aux collaborateurs de Schneider Electric et à ses partenaires économiques, au niveau mondial, de prendre une part active dans cet engagement. Fin août 2020, 6 280 collaborateurs du Groupe en France (présents ou passés) ont exprimé leur intérêt pour le programme Accès à l'Énergie en investissant 42,3 millions d'euros.

SEEA a pour vocation de favoriser le développement tout en protégeant les actifs gérés. Le fonds a donc adopté des règles de gestion strictes telles que :

- Toujours investir en partenariat avec des acteurs reconnus ;
- Ne jamais prendre de participation majoritaire ;
- Toujours apporter un accompagnement efficace à l'entreprise soutenue (aide à la création du business plan, conseils techniques, etc.) pour permettre le plus grand impact social tout en minimisant les risques.

5.2.2.1 Investissements en France

DORÉMI est une entreprise sociale dont l'objectif est de lutter contre la précarité énergétique en France. DORÉMI réalise la rénovation énergétique complète et performante des logements en une seule opération, générant ainsi un moindre coût et une plus grande efficacité. Dans le cadre de la solution qu'elle propose, DORÉMI forme des artisans à la rénovation complète et performante et les encourage à travailler en groupe. À ce jour, DORÉMI a exécuté 35 rénovations performantes sur le plan énergétique.

Envie Rhône-Alpes est une entreprise d'insertion membre du réseau Envie. Son activité principale est la collecte et le traitement de Déchets Électriques, Électroniques et Électroménagers (DEEE).

IncubEthic SAS est une société agréée solidaire qui développe notamment une activité de conseil autour de l'efficacité énergétique.

La Foncière Chênelet est une entreprise du groupe d'insertion Chênelet qui a pour vocation de lutter contre la précarité énergétique en créant des logements sociaux à très basse consommation. De plus, les chantiers de construction mêlent entreprises d'insertion et entreprises classiques pour favoriser le retour à l'emploi des personnes en insertion.

La Foncière du Possible est une société immobilière lancée par Les toits de l'Espoir, membre d'Emmaüs le Relais. Elle a pour objectif la rénovation de logements insalubres pour créer des logements sociaux à très basse consommation. Les logements rénovés sont loués à des personnes en situation de précarité énergétique afin de favoriser l'inclusion sociale.

LVD Énergie est une société du groupe d'insertion La Varappe, basée à Aubagne. Cette société a développé une offre de bâtiments efficaces et écologiques sur la base de conteneurs maritimes recyclés. Un premier projet de logements d'insertion a été exposé à Versailles lors de l'événement Solar Decathlon. Suite à cette exposition, les logements d'insertion ont été installés à Lyon par Habitat et Humanisme, et d'autres projets ont été mis en œuvre pour l'Armée du Salut ou ADOMA.

La Sidi (Solidarité internationale pour le développement et l'investissement) est un fonds d'investissement qui privilégie l'impact sur le développement par rapport au rendement. C'est un partenaire important de SEEA particulièrement actif dans le domaine du microcrédit.

SOLIHA BLI est une société foncière créée en partenariat avec les associations SOLIHA de la région Pays de Loire qui vise à développer l'offre de logements performants dédiés à des personnes en situation de précarité afin de favoriser l'insertion sociale ainsi que la revitalisation des petites villes et bourgs ruraux.

Réseau Eco Habitat (REH) est une société solidaire qui a pour vocation de lutter contre la précarité énergétique. Avec le soutien du réseau de bénévoles du Secours Catholique, la société a pour objectif d'offrir un soutien complet et durable au processus de rénovation aux ménages modestes et très modestes et de se placer ainsi au cœur des acteurs de la rénovation énergétique.

5.2.2.2 Investissements à l'international

Amped Innovation, une société qui conçoit des systèmes solaires individuels optimisés et des appareils en courant continu à basse consommation destinés à répondre aux besoins des distributeurs et des utilisateurs. Une attention particulière est portée à l'optimisation des coûts et à la flexibilité de l'équipement.

OKRA, une société qui développe des micro-réseaux par interconnexion de systèmes solaires individuels. Cette solution permet d'optimiser l'utilisation des systèmes solaires et de répartir dans le temps les investissements nécessaires au développement du réseau. Cette société a déployé ses premiers pilotes au Cambodge et aux Philippines.

SunFunder est une société de financement innovante, spécialisée dans les entreprises d'accès à l'énergie en Afrique subsaharienne et dans les pays émergents. Elle dispose d'une offre de financement unique et diversifiée. Son expertise dans le suivi et la sélection de projets est reconnue et repose sur une procédure de sélection rigoureuse des projets et sur la mesure de l'impact social à travers une plateforme en ligne.

5.2.2.3 Fonds à Impact Energy Access Ventures

Schneider Electric a lancé et accompagne *Energy Access Ventures* (EAV), qui gère 75 millions d'euros à investir dans des entreprises transformant les communautés en Afrique et stimulant le développement économique grâce à des solutions d'accès à l'énergie. Ces fonds sont cofinancés par Schneider, le groupe CDC (pour le compte du *UK Department for International Development*, DFID), la Banque européenne d'investissement, la FMO (banque de développement des Pays-Bas), FISEA-PROPARCO, OFID et AFD- FFEM. À ce jour, EAV a investi dans 15 sociétés.

5.2.2.4 Schneider Electric Energy Access Asia

En décembre 2019, Schneider Electric, en partenariat avec Norfund, EDFI Electrifi et Amundi, a lancé une troisième structure d'investissement à impact, dénommée Schneider Electric *Energy Access Asia* (SAS à capital variable). Ce véhicule d'investissement cible les 350 millions de personnes ayant un accès limité à l'énergie en Asie du Sud et Sud-Est. L'équipe de gestion dédiée opère depuis Singapour, à proximité des communautés qui ont besoin d'un accès à une électricité sûre et durable. Un montant total de 20,9 millions d'euros sera mobilisé pour investir dans des start-ups œuvrant pour améliorer la qualité de vie et dynamiser le développement économique en Asie, grâce à l'accès à une énergie propre et durable. La réalisation d'un premier investissement est prévue pour le premier trimestre de 2021.

5.2.3 Produits et solutions

Schneider Electric développe une offre de produits et solutions pour répondre aussi bien aux besoins individuels que collectifs, de la lampe portable à la micro-centrale décentralisée, en passant par le système solaire domestique, le système de pompage de l'eau et l'éclairage de rue. Ces offres permettent également de soutenir une activité économique et sociale durable mais aussi d'inclure et d'impliquer les populations locales dans la réalisation des projets.

5.2.3.1 Électricité pour les communautés

Schneider Electric a lancé en 2013 Mobyia TS120S, une lampe portable solaire à diodes électro-luminescentes (DEL) à la fois robuste et abordable qui offre jusqu'à 48 heures d'éclairage autonome et la recharge de téléphones portables. En 2019, Schneider a élargi la gamme Mobyia avec les solutions Mobyia Lite et Mobyia Front, afin d'offrir de nouvelles possibilités d'éclairage individuel.

5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

Accès à l'Énergie : produits, solutions, formations

Mobiya

Solution portable, robuste et abordable pour l'éclairage individuel et la recharge de téléphone portable.



3 produits

Mobiya Original : lampe LED portable solaire avec chargeur avec 48 heures d'éclairage autonome

Mobiya Lite : lampe LED portable solaire plus petite avec chargeur

Mobiya Front : lampe frontale

Cas : Schneider Electric et l'ADEME, l'Agence Française pour la transition écologique, s'associent pour fournir 45 000 lampes solaires aux femmes vulnérables en Afrique.

Objectif : Distribuer des lampes solaires pour prolonger les heures de travail, les activités nocturnes à la maison et limiter l'utilisation de lampes à pétrole.

Solution : Mobiya Original. Une étude d'impact sera menée pour mesurer les bénéfices des solutions dans les 5 pays africains du projet : Kenya, Nigéria, Cameroun, Bénin et Sénégal

Homaya

Électrification domestique pour un accès à une énergie de qualité, abordable et sans interruption.



3 produits

Homaya Family : système solaire domestique avec un panneau solaire et des lampes

Homaya Family PayG : système solaire domestique avec un panneau solaire, des lampes et un composant *Pay-As-You-Go*, compatible avec toute plateforme mobile de paiement

Homaya Hybrid : système domestique AC et DC, solaire et réseau

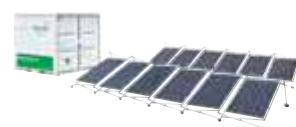
Cas : Schneider Electric et Nyalore Impact, un distributeur du dernier kilomètre, basé au Kenya, s'associent pour fournir des systèmes solaires domestiques aux ménages ruraux du comté de Homabay à environ 400 km de Nairobi.

Objectif : Relever le défi du dernier kilomètre et distribuer des systèmes solaires domestiques *Pay as you go* via un programme pilote offrant une formation aux agents de vente et l'activation du marché

Solution : Homaya Family PayG. Sa diffusion dans plusieurs villages a fait partie de ce pilote. Les produits ont aussi été distribués lors de marchés à Hombay Town et Ndihwa.

Villaya

Solutions d'électrification collective pour les sites isolés, soit 100 % solaire, soit 100 % hybride



6 solutions

Villaya Community : micro-centrale solaire ou hybride pour électrifier les communautés rurales

Villaya Agri-Business : micro-centrale solaire pour fournir électricité et/ou eau chaude à l'agriculture

Villaya Emergency : solution conteneurisée solaire ou hybride pour fournir de l'électricité en situation d'urgence

Villaya Water : système solaire pour pompage de l'eau

Villaya Lighting : éclairage solaire de rue

Villaya Recharge : station de recharge USB avec EcoStructure for *Energy Access*, plateforme abordable, flexible et ouverte avec analyse des données pour améliorer rentabilité et efficacité du micro-réseau

Cas : Schneider Electric et Entrepreneur du Monde (ONG) ont lancé un projet visant à fournir une alimentation électrique fiable pour le stockage des oignons au Sénégal.

Objectif : Développer un système de refroidissement de faible coût pour les bâtiments de stockage réfrigérés afin de conserver les oignons pendant plusieurs mois. Au Sénégal, 30 à 60 % de la production des oignons pourrait par manque de stockage approprié.

Solution : Villaya Community 25kW avec des batteries sodium-nickel et le logiciel Villaya *Edge Control* afin d'assurer un système de refroidissement de l'alimentation électrique fiable et des revenus.

Didactique

Outils éducatifs pour la formation professionnelle & l'enseignement supérieur

Offre

Maquettes pédagogiques pour électriciens, installateurs, gestionnaires d'installation, entrepreneurs, formateurs à la gestion de la haute et basse tension, à la distribution électrique, à la gestion des bâtiments, à la gestion globale de l'énergie et à la gestion des procédés et des machines

Cas : Schneider Electric et *La Salle Solidarieta Internazionale ONLUS* (ONG) unissent leurs forces au Tchad pour apporter aux communautés locales les compétences nécessaires en gestion de l'énergie.

Objectif : Former 250 étudiants par an dans les domaines de la distribution électrique, du contrôle industriel et des énergies renouvelables grâce à une expérience pratique.

Solution : Maquettes pédagogiques pour équiper les laboratoires électriques de N'djaména et Kélo.

En 2018, la gamme des systèmes solaires domestiques (ou SHS pour *Solar Home Systems*) s'est étendue avec le lancement de Homaya Hybrid, conçu pour permettre un accès à une énergie de qualité, abordable et surtout sans interruption.

En 2019, Schneider a lancé un système solaire domestique prépayé, entièrement compatible avec toutes les plateformes de paiement mobiles et ne nécessitant pas la connexion à un réseau mobile : Homaya PayG.

Villaya Microgrid sont des micro-centrales solaires configurées pour répondre aux besoins collectifs, des villages comme des entreprises, en site isolé. Elles sont 100 % solaire ou hybride, sans limite de puissance. En 2018, une nouvelle offre a vu le jour avec des solutions conteneurisées pour faciliter le déploiement et la mise en œuvre de micro-réseaux dans les zones les plus isolées.

En avril 2018, Schneider a présenté EcoStruxure™ for Energy Access, une plateforme abordable, flexible et ouverte, qui améliore la rentabilité et l'efficacité des micro-réseaux électriques grâce aux analyses des données. Basé sur Villaya, EcoStruxure™ for Energy Access regroupe les outils logiciels EcoStruxure™ Energy Access Advisor et EcoStruxure™ Energy Access Expert. Cette solution permet d'une part de suivre et rapporter en temps réel les performances des sites et la consommation des foyers. Elle permet également d'améliorer l'efficacité opérationnelle et d'assurer le déploiement et l'évolution des micro-réseaux.

5.2.3.2 Électricité pour les situations d'urgence

Qu'elles découlent du contexte géopolitique, des catastrophes naturelles ou du changement climatique, les situations d'urgence se multiplient dans un monde de plus en plus incertain. Avec près de 80 millions de personnes déplacées en 2019, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) a constaté un nombre record de personnes déracinées par la guerre, la violence ou la persécution à travers le monde. L'ONG Oxfam estime que 23,5 millions de personnes ont été forcées de quitter leur foyer en 2016 en raison de catastrophes naturelles exceptionnelles. Depuis 2016, Schneider Electric s'engage à proposer ces solutions d'accès à l'énergie dans le cadre de situation d'urgence et travaille étroitement avec l'UNHCR pour trouver des réponses adaptées aux besoins spécifiques des personnes réfugiées ou déplacées. En 2018, Schneider et l'UNHCR ont signé un protocole d'accord pour concrétiser leur engagement avec la fourniture de lampes Mobiya dans les camps de réfugiés sur une durée de trois ans. Schneider a fourni des systèmes et services énergétiques modernes à des camps en Jordanie, en Ouganda, au Kenya, au Tchad, au Bangladesh, ou encore au Zimbabwe. Il s'agit essentiellement de lampes Mobiya, de micro-réseaux – notamment connectés à EcoStruxure™ for Energy Access – ainsi que des compteurs de prépaiement, des lampadaires solaires et des modules de formation aux métiers de l'électricité.

Schneider Electric a renforcé son offre pour les situations d'urgence avec le lancement de Villaya Emergency, une solution d'électrification collective solaire facile à déployer, grâce à un dispositif qui combine les technologies du Groupe les plus adaptées et le savoir-faire de start-ups innovantes. Le dispositif imaginé produit une puissance électrique minimale de 10 kilowatts-heure – de quoi fournir l'électricité à un village, à un centre de santé ou à des espaces individuels ou collectifs dans les camps de réfugiés – grâce à un système de panneaux photovoltaïques faciles à déployer et à déplacer. La solution est installée dans un container standard pour faciliter de multiples transports dans les meilleurs délais n'importe où dans le monde.

5.2.3.3 Électricité pour les femmes

Dans les pays en développement, les femmes sont les premières bénéficiaires de l'accès à l'électricité dans leurs foyers, car l'électricité les soulage dans des travaux ménagers longs et pénibles. L'accès à l'électricité, notamment via les mini-réseaux, peut améliorer de manière significative l'autonomisation des femmes, notamment dans les activités agroalimentaires à dominante féminine et exigeant beaucoup de travail.

- En Côte d'Ivoire, dans le village de Donvagne, Schneider Electric a équipé la coopérative des femmes d'un mini-réseau solaire de 25 kW qui alimente un moulin, des pétrins et des réfrigérateurs. Les membres de la coopérative et des entrepreneurs du village ont été formés par Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD).
- Au Nigeria, Schneider s'est associé à l'ONG *Solar Sister*, dont le réseau de femmes entrepreneurs distribue des lanternes solaires Mobiya. Ces femmes entrepreneurs vendent les lampes aux femmes vulnérables et défavorisées.

5.2.3.4 Électricité pour l'éducation

Pour Schneider Electric, la formation à la gestion de l'énergie doit accompagner les professionnels depuis les établissements d'enseignement jusqu'à la formation professionnelle et continue partout dans le monde. En partenariat avec les équipes Accès à l'Énergie Formation & Entrepreneuriat (voir le chapitre suivant), une gamme abordable de maquettes didactiques et d'outils pédagogiques Accès à l'Énergie Éducation a été développée pour répondre aux besoins des organismes de formation, notamment dans les pays émergents. L'offre didactique couvre la gestion de la distribution électrique haute et basse tension, la gestion du bâtiment, la gestion globale de l'énergie et la gestion des process et des machines.

5.2.3.5 Électricité pour l'agriculture

L'électricité peut véritablement changer la vie des agriculteurs et assurer la sécurité alimentaire grâce à l'irrigation, au stockage des aliments, à la transformation des aliments ou à la liaison avec le marché pour assurer de meilleurs prix, tout en permettant aux personnes d'être les acteurs de leur propre transformation.

En Inde, l'initiative *Energy for Livelihoods* transforme les vies des agriculteurs, notamment des femmes, avec la solution innovante Villaya Agri-Business. Ce projet favorise les activités rémunératrices durables dans le domaine de l'agriculture, les agroentreprises, l'agroalimentaire, l'élevage, l'artisanat et d'autres micro-entreprises.

5.2.3.6 Électricité pour la santé

Une électricité durable et fiable est une condition indispensable pour activer des services de santé efficaces, en particulier dans leur lutte contre les pandémies comme la COVID-19. Apporter une énergie moderne aux infrastructures rurales participe également à la reprise socio-économique, à travers une meilleure santé, plus de capacité à travailler et une attractivité rurale améliorée.

Au Nigéria, le centre d'isolement COVID-19 de l'hôpital général d'Elemé, dans l'État de Rivers, nécessitait un système fiable pour fournir une alimentation électrique ininterrompue pour ses appareils médicaux. Schneider Electric a fourni un mini-réseau solaire et des capacités de stockage de l'électricité.

SSI#19 : x4 sur le chiffre d'affaires du programme Accès à l'Énergie

En Afrique de l'Ouest, un contrat tripartite avec l'UEMOA (*African Economic and Monetary Union*) la SABER (*African Biofuel and Renewable Energy*) prévoit la livraison de centrales « multi-énergies » pour le secteur agricole, fournissant de l'électricité et de la chaleur pour l'irrigation, la pisciculture, ou encore pour des activités de séchage, de transformation ou de pasteurisation. A terme, ce seront environ 100 000 personnes qui en bénéficieront dans 8 pays.

Chiffre d'affaires par rapport à 2017

x1,64

5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

5.2.4 Formation & entrepreneuriat

L'enjeu principal de la formation aux métiers de l'énergie est de permettre aux populations défavorisées d'acquérir des compétences et savoir-faire leur garantissant d'exercer de façon sûre et responsable un métier qui leur offre, ainsi qu'à leurs familles, les moyens d'une subsistance satisfaisante. Ils auront ainsi également la possibilité, s'ils le souhaitent, de vendre et maintenir des offres d'accès à l'énergie et à terme de créer leur propre « petite » entreprise. Ils sont par ailleurs l'élément crucial et indispensable de toute politique d'électrification rurale durable et responsable.

La stratégie de Schneider Electric, avec le soutien de la Fondation Schneider Electric, sous l'égide de la Fondation de France, pour les formations aux métiers de l'énergie des populations défavorisées s'articule autour de trois axes :

- Des formations de base, sur quelques mois, gratuites et accessibles au plus grand nombre, adaptées au mieux à la réalité locale. Ces formations donnent lieu à la délivrance d'un certificat de compétences par Schneider ;
- Des formations diplômantes sur une ou plusieurs années, en partenariat avec les ministères locaux de l'Éducation, voire inscrites dans des logiques bilatérales ;
- Des formations de formateurs, pour une démultiplication efficace et de qualité.

Fort des résultats de ses formations, le programme Accès à l'Énergie Formation & entrepreneuriat a décidé d'aller plus loin en accompagnant les entrepreneurs sociaux et informels du secteur de l'énergie. Les marchés de l'emploi dans les économies émergentes ou en voie de développement sont en effet fortement marqués par l'importance du secteur informel, la sous-activité ou la multi-activité afin de cumuler des sources de revenus. La formation aux compétences spécifiques nécessaires à l'entrepreneur, l'appui au démarrage, l'accompagnement, le financement sont des clés pour créer des activités pérennes. Schneider Electric essaye de soutenir plus particulièrement l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur de l'énergie, de les intégrer à chaque étape de la chaîne de valeur de l'accès à l'énergie et de trouver les bons partenaires pour créer un écosystème favorable.

Ces actions sont toujours conduites en partenariat avec des acteurs locaux et/ou des organisations nationales ou internationales à but non lucratif (ONG, gouvernements...). Elles engagent systématiquement la filiale locale de Schneider. Elles peuvent être accompagnées de financements pour des investissements en matériel et de missions de volontaires du programme VolunteerIn permettant, en cas de besoins avérés, des transferts d'expertise.

En 2020, la formation a été fortement marquée par la crise sanitaire, entraînant la fermeture ou la suspension de plusieurs parcours de formation. Fort de son engagement pour la formation et les jeunes, Schneider Electric et sa Fondation ont lancé le fonds *Tomorrow Rising* en avril 2020. Grâce à ce dernier, des centres en difficulté et de nouveaux programmes ont pu être soutenus. C'est par exemple le cas de trois nouveaux centres de formation. L'un au Népal avec Don Bosco, l'autre en Équateur avec le centre de formation UESMA et ACTEC, et enfin au Maroc avec l'IECD. Au total, dans ces trois centres, plus de 600 jeunes pourront être formés aux métiers de l'énergie.

5.2.4.1 Programmes en faveur des femmes

Au Mali, au Sénégal et au Niger, dans le cadre du projet *Women's Entrepreneurship in Renewable Energy* de l'UE, Schneider Electric apporte une formation technique sur l'énergie solaire et un soutien à l'entrepreneuriat à 7 000 femmes entrepreneurs en partenariat avec Plan International.

En Côte d'Ivoire, Schneider accompagne la formation de 1 250 jeunes aux métiers de l'énergie solaire et de l'électricité, dont 60 % de femmes, et apporte son soutien à des entrepreneurs, en partenariat avec *International Rescue Committee* et la Fondation Mastercard.

5.2.4.2 Programmes en faveur des entrepreneurs

Depuis 2017, 52 laboratoires techniques en électricité et gestion de l'énergie ont été modernisés dans la province du Pendjab au Pakistan, touchant 6 200 jeunes, dont 1 890 sont devenus entrepreneurs. Ce projet a été financé par Schneider Electric et mis en œuvre au Pakistan par Pakistan en tant qu'agence chef de file, en partenariat avec TEVTA Punjab (*Technical Education & Vocational Training Authority*) et PVTC (*Punjab Vocational Training Council*), afin d'améliorer et accroître la formation professionnelle au Pakistan dans le secteur de l'énergie qui est en pleine croissance.

Depuis 2018, Schneider Electric et Initiative France ont lancé un programme de soutien à l'entrepreneuriat dans les métiers de l'énergie au Burkina Faso. Ils ont accompagné près de 80 entrepreneurs informels dans le secteur de l'énergie. Le programme comprend un cursus de formation pour acquérir les compétences techniques du métier, des solutions de financement via l'octroi de prêts d'honneur, et la mise en place d'un accompagnement à la création d'entreprise. Initiative France s'appuie sur les 4 plateformes Initiative burkinabè pour contribuer au financement et à l'accompagnement de projets de création ou de développement entrepreneuriaux sur le territoire. Schneider et les centres de formation partenaires de Ouagadougou et Bobo Dioulasso assurent la formation technique des entrepreneurs. La Fondation Schneider finance des prêts d'honneur et l'accompagnement des entrepreneurs. Au fur et à mesure du remboursement des prêts d'honneur, d'autres entrepreneurs sont accompagnés. En complément, un parrainage peut également être mis en place afin d'épauler l'entrepreneur dans ses réflexions stratégiques.

SSI#20 : 400 000 personnes défavorisées formées à la gestion de l'énergie

En Indonésie, le Centre d'Excellence pour l'électricité, l'automatisation et les énergies renouvelables forme techniciens et techniciens supérieurs dans les domaines de l'énergie électrique, de l'automatisation industrielle et des énergies renouvelables. Il vise à renforcer les liens entre éducation et industrie, augmenter le niveau de qualification de la main d'œuvre avec un enseignement pratique de qualité, valoriser le savoir-faire de l'entreprise, moderniser rapidement les systèmes de formation professionnelle et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Avec ce partenariat, l'objectif est également de rénover 184 laboratoires d'écoles professionnelles à travers le pays en partenariat avec le Ministère de l'éducation et de la culture d'Indonésie et le Ministère français de l'éducation et de la jeunesse. Depuis 2019, plus de 5 500 étudiants ont déjà bénéficié de ce partenariat.

Nombre de personnes formées depuis 2009

281 737

5.2.4.3 Création du Centre d'excellence franco-argentin

En juillet 2019, le ministère français de l'Éducation nationale, le ministère argentin de l'Éducation, de la Culture, des Sciences et de la Technologie (MECCyT), le ministère français de l'Éducation nationale et de la jeunesse, France Éducation International, Schneider Electric et la Fondation Schneider Electric ont signé un accord portant sur la création d'un centre d'excellence franco-argentin à Buenos Aires pour former aux métiers de l'énergie renouvelable et de l'efficacité énergétique. Le centre d'excellence sera équipé des dernières installations techniques pour la formation professionnelle des formateurs. Un réseau de huit centres satellites sera également mis en place en Argentine, sur le modèle du centre d'excellence de Buenos Aires. Le MECCyT prévoit de former 500 formateurs en trois ans et 800 étudiants par année scolaire dans le centre d'excellence de Buenos Aires.

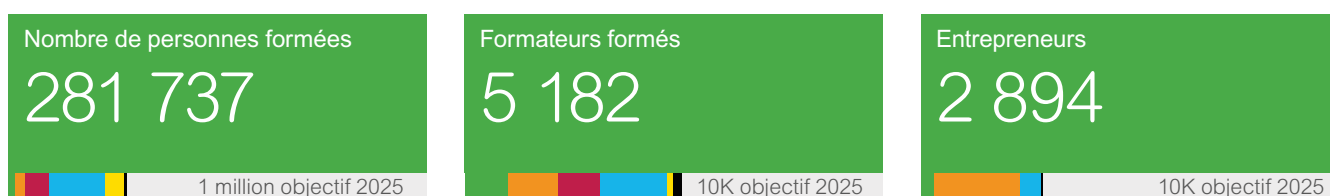
Depuis l'origine du programme en 2009, 281 737 personnes ont été formées dans plus de 46 pays.

5.2.4.4 Témoignages

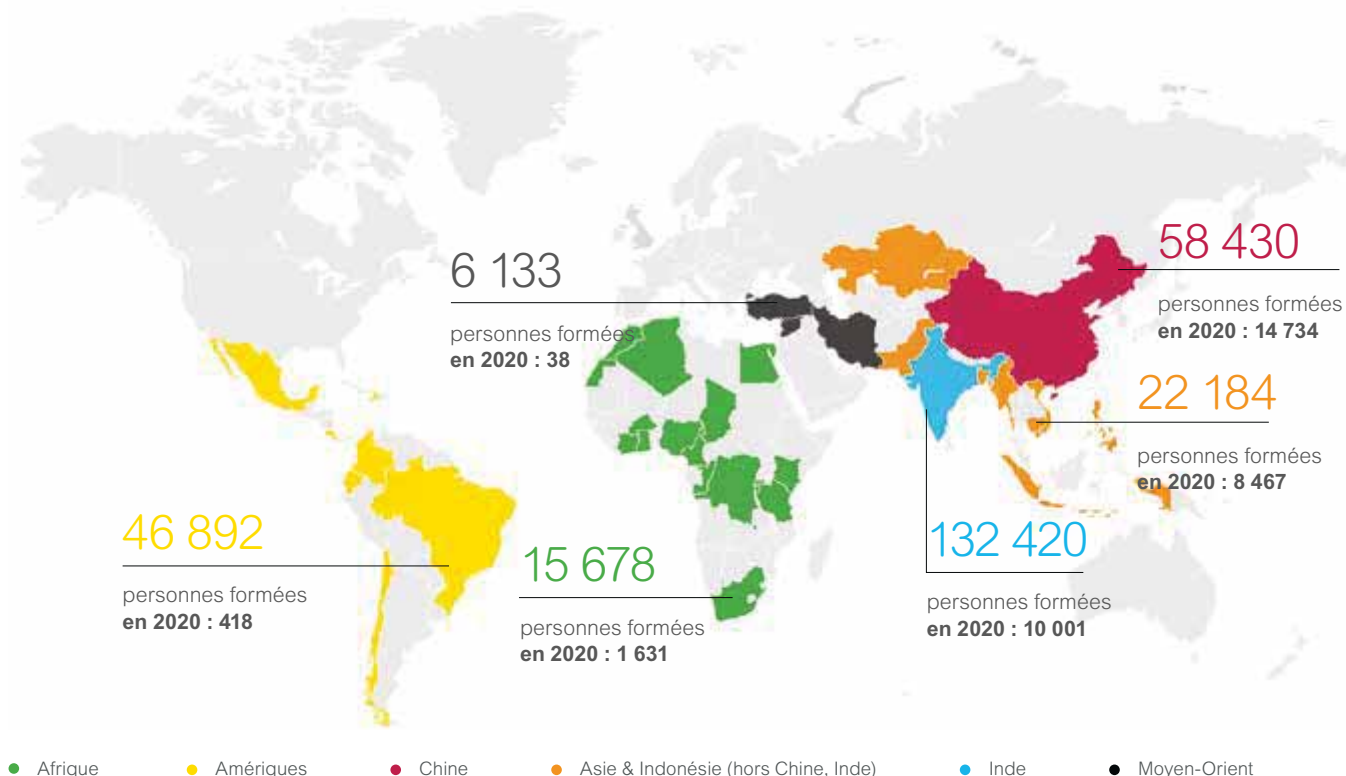
En 2020, Schneider Electric a poursuivi la promotion de *Tomorrow Rising*, série documentaire en cinq épisodes pour apporter des témoignages concrets. Il s'agit bien de présenter le parcours de quatre étudiants qui bâtissent le monde de l'énergie de demain, chacun à sa manière :

- Yéyé est la narratrice. Son ambition est de devenir un ingénieur respecté. La série la suit du début de sa formation à Lagos, Nigeria, jusqu'à l'obtention de son diplôme ;
- Pierre, au Sénégal, a reçu une formation d'enseignant et œuvre aujourd'hui pour améliorer l'avenir des jeunes de son pays ;
- Pour Vitor, au Brésil, la formation Schneider a représenté une véritable planche de salut en l'aidant à bâtir une carrière dans le secteur électrique ;
- Enfin, en Inde, Gurdeep, un jeune entrepreneur ambitieux installe des panneaux solaires et emploie des jeunes qui, comme lui, ont bénéficié d'une formation Schneider Electric.

Programme Accès à l'Énergie Formation & entrepreneuriat : chiffres clés 2020 et objectifs 2025



Répartition géographique des personnes formées depuis 2009



5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

5.2.4.5 Étude de l'impact social des actions de formation

En 2019, Schneider Electric a lancé une initiative mondiale pour évaluer l'impact social des actions de formation dans le secteur énergétique. Avec son partenaire KiMSO, le Groupe a élaboré un manuel destiné à aider ses partenaires locaux à évaluer, de manière normalisée, l'impact social de leurs activités de formation. La phase pilote a été réalisée auprès de plusieurs centres. Le programme de déploiement a été mis en veille en raison de la crise sanitaire et la fermeture temporaire de nombreux centres. KiMSO est un cabinet de conseil spécialisé dans l'évaluation d'impact social, qui aide les organismes caritatifs, les ONG et les fondations à comprendre, à mesurer et à évaluer leur impact sur les principales parties prenantes.

Le projet couvre l'évaluation d'impact social et l'analyse de la chaîne de résultats.

Impact social : comprend les effets directs ou indirects, prévus ou imprévus, des actions d'une organisation sur ses parties prenantes (à savoir les bénéficiaires, utilisateurs, volontaires, partenaires, etc.) et sur la société en général.

Évaluation d'impact social : désigne le processus de suivi, d'analyse et de gestion de ces conséquences sociales, qui peuvent être positives et négatives. Il s'agit d'un processus d'évaluation destiné à répondre à la question fondamentale : qu'est-ce qui change grâce à nous ?

Une chaîne de résultats établit les relations de cause à effet entre les ressources employées pour réaliser un programme et les effets à long terme après la fin du programme. Elle présente un exposé logique et plausible de l'interaction d'une séquence d'intrants et d'extrants avec le comportement des individus et les conditions permettant de produire des résultats.

5.2.4.6 Perspectives

La démultiplication à grande échelle des projets de formation, entamée dès 2013, va se poursuivre avec l'objectif d'un million de personnes formées, l'accompagnement de 10 000 entrepreneurs et la formation de 10 000 formateurs, d'ici 2025.



Nabil Zorkot

5.3 La Fondation Schneider Electric

Dans un contexte d'inégalités croissantes et d'urgence climatique, garantir le juste accès à l'énergie est une condition indispensable du développement durable. Partout dans le monde, la Fondation Schneider Electric, sous l'égide de la Fondation de France, donne les moyens à tous les jeunes de construire les solutions pour une vie meilleure, en soutenant les initiatives locales mêlant technologie, innovation sociale et entrepreneuriat.

Des inégalités partout dans le monde, à tous les niveaux

Inégalités de revenus, d'accès à l'éducation, de qualité de vie, inégalités hommes/femmes... entre les sexes, entre les générations, entre les riches et les pauvres, les inégalités sont présentes à tous les niveaux et partout dans le monde. Selon les données de la *World Inequality Database*, issues du travail de collecte de 150 chercheurs dans le monde entier, les 1 % des plus riches détiennent 20 % du revenu mondial global en 2020, quand 50 % des habitants les plus pauvres s'en partagent 9 %. Autre exemple, l'espérance de vie moyenne peut dépasser 80 ans dans certains pays d'Europe, quand elle s'établit autour de 50 ans pour nombre de pays africains. Selon l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE), un Américain a consommé en moyenne 24 fois plus d'énergie qu'un Sénégalais, en 2018. En Europe, on estime que plus de 50 millions de personnes sont en situation de précarité énergétique (selon l'Observatoire européen de la précarité énergétique). Elles subissent les conséquences de logements mal isolés : difficultés à payer leurs factures énergétiques, températures extrêmes, pathologies liées à l'insalubrité, difficulté d'éclairage pour les devoirs des enfants.

L'urgence climatique et la COVID-19 vont accroître ces inégalités

Hausse du prix des produits agricoles, difficultés d'accès à l'eau, migrations forcées... les conséquences des changements climatiques vont affecter plus durement les plus fragiles. Même si l'extrême pauvreté a reculé depuis une quarantaine d'années, la crise de la COVID-19 a mis un coup de frein à ces progrès. En décembre 2020, un rapport de la Commission des Nations Unies pour le Commerce et le Développement, (CNUCED) prévenait que la pandémie allait faire replonger dans l'extrême pauvreté

5.3.1 La Fondation Schneider Electric donne les moyens à tous les jeunes de construire les solutions pour une vie meilleure

5.3.1.1 La Fondation dans la droite ligne des ODD

Depuis plus de 20 ans, la Fondation Schneider Electric déploie les activités philanthropiques du Groupe en cohérence avec ses missions développement durable. Elle contribue directement à la réalisation des ODD des Nations Unies, et plus particulièrement les ODD 1, 4, 7, 8, 10, 11, 13 et 17.

En 2020, il y a eu plus de 130 projets, 35 000 jeunes soutenus, à l'aide de 7 048 jours de volontariat. Dotée chaque année d'un budget de 4 millions d'euros, la Fondation Schneider Electric apporte sa contribution aux partenariats soutenus à hauteur de plus de 16 millions par les entités de Schneider Electric et les collaborateurs également impliqués. Au total, ce sont donc plus de 20 millions d'euros qui sont ainsi investis au profit des communautés locales partout dans le monde.

5.3.1.2 Une fondation sous l'égide de la Fondation de France

La Fondation de France est une organisation à but non lucratif qui, depuis sa création en 1969, est le trait d'union entre donateurs, fondateurs et structures de terrain pour soutenir et accompagner des projets dans tous les domaines d'intérêt général. Elle accompagne, sous son égide, d'autres Fondations (779 en 2020), dont le fonctionnement est régi de manière distincte de la Fondation de France, mais qui font juridiquement partie d'elle. Elle est chargée de s'assurer que leurs actions sont conformes à ses statuts et au cadre légal en vigueur applicable aux actions de mécénat. Le Comité Exécutif de la Fondation Schneider définit les grandes lignes de ses actions ainsi que les projets qu'elle soutient. Ses décisions sont notifiées à la Fondation de France, qui en vérifie la conformité et les met en œuvre.

5.3.1.3 Une organisation conjuguant expertises internes du Groupe et externes

La composition du Comité Exécutif de la Fondation Schneider Electric a été renouvelée en 2019 comme suit :

- Président : Jean-Pascal Tricoire ;
- Membres : Monique Barbut (experte extérieure), Agnès Bouffard (représentante du personnel, Schneider Electric), Bénédicte Faivre-Tavignot (experte extérieure), Christel Heydemann (Schneider Electric), Yoann Kassi-Vivier (expert extérieur), David Lechat (représentant du personnel, Schneider Electric), Pierre- François Mourier (expert extérieur), Philippe Pelletier (expert extérieur), Luc Rémont (Schneider Electric).

Ses missions sont les suivantes :

- Définir les orientations stratégiques de la Fondation ;
- Valider le rapport d'activité et le rapport financier ;
- Décider de l'allocation des budgets par programme ;
- Valider les engagements supérieurs à 200 000 €.

Une à deux réunions se tiennent chaque année.

L'organisation de la Fondation Schneider Electric a été renforcée par la création du Comité des zones/clusters de la Fondation en 2019. Il réunit les Présidents de zone/cluster et a pour mission de :

- Partager un rapport d'activité trimestriel ;
- Valider les engagements/Partenaires à venir ;
- Préciser les niveaux de contribution respectifs (dons financiers, en nature, compétences) ;
- Suivre les projets

Ce comité se réunit trois fois par an.

Les membres de l'équipe opérationnelle sont :

- Gilles Vermot Desroches, Délégué général ;
- Patricia Benchenna, Directrice Corporate Philanthropy ;
- Brigitte Antoine, Responsable Engagement des collaborateurs ;
- Morgane Lasserre, Assistante administrative.

Enfin, le comité de sélection de la fondation est composé de :

- Gilles Vermot Desroches, Délégué général ;
- Patricia Benchenna, Directrice Corporate Philanthropy ;
- François Milioni, Directeur du Programme Formation & entrepreneuriat.

5.3.2 Donner les moyens à tous les jeunes de construire les solutions pour une vie meilleure

La Fondation Schneider Electric soutient, partout dans le monde, des initiatives innovantes permettant aux plus fragiles, et notamment les jeunes, de trouver l'énergie pour réussir et construire le monde de demain. Ces initiatives, pour être pertinentes et efficaces, c'est-à-dire avoir le plus d'impact possible et répondre précisément aux besoins des personnes concernées, doivent absolument mêler éducation, innovation sociale et entrepreneuriat. Ces initiatives recouvrent trois grands axes.

5.3.2.1 La formation professionnelle des jeunes, des personnes défavorisées et l'accompagnement vers l'entrepreneuriat

La formation est la vocation historique de la Fondation Schneider Electric. Le secteur de l'énergie, et plus particulièrement de l'électricité et des énergies renouvelables, offre beaucoup de potentiel, surtout dans les zones où l'accès à l'énergie est difficile et en développement. Transmettre des compétences aux jeunes, leur donner les moyens de faire vivre leur famille et, à terme, dynamiser les filières électricité et électrotechnique locales. Cela permet d'améliorer la qualité de vie et de créer des emplois durables. C'est tout le sens du programme Formation & entrepreneuriat mis en place depuis 2009.

La Fondation Schneider Electric encourage et soutient sur le long terme des structures de formation professionnelle et d'entrepreneuriat. Ce programme de formation professionnelle et d'entrepreneuriat capte 60 % des financements alloués par la Fondation. L'ensemble de ces actions est suivi et mesuré de façon trimestrielle dans le cadre du *Schneider Sustainability Impact* et de l'indicateur 20 « 400 000 personnes formées à la gestion de l'énergie d'ici fin 2020 ».

Depuis 2009, 281 737 personnes défavorisées ont été formées dans plus de 45 pays. L'objectif est de former un million de personnes à l'horizon 2025.

5.3.2.2 La lutte contre la précarité énergétique

En Europe, la Fondation Schneider Electric soutient la mise en place de campagnes d'information, de sensibilisation, et d'actions d'accompagnement ciblant les foyers confrontés à la précarité énergétique avec :

- Des programmes multipartites permettant de disposer d'une meilleure connaissance du phénomène de précarité énergétique, de faire émerger des solutions et de mettre en lien les acteurs ;
- Des projets d'accompagnement de familles touchées par la précarité énergétique ;
- Des projets visant à développer les innovations sociales et l'entrepreneuriat social.

Concernant ce dernier point, l'idée force est de privilégier des solutions pérennes et donc viables économiquement. Il s'agit de démontrer que la lutte contre la précarité énergétique peut non seulement sortir des populations de situations difficiles dues à un habitat indigne, mais qu'elle peut créer des emplois, générer de la valeur économique tout en respectant l'environnement. Ainsi, la Fondation Schneider Electric accompagne depuis 2015, Réseau Eco Habitat, un réseau agissant pour les plus démunis. Réseau Eco Habitat a réussi, dans les Hauts de France, à bâtir un modèle économiquement viable, permettant la rénovation de logements avec des matériaux bio sourcés, et une dizaine d'emplois créés à la clé, sans compter ceux des artisans et entreprises de rénovation impliqués. Ce modèle va être essayé dans d'autres régions de France, en démultipliant ainsi l'impact. Comme Réseau Eco Habitat, La Fondation Schneider Electric a accompagné et/ou financé plus de 20 projets en 2020.

5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

L'un des objectifs du programme de lutte contre la précarité énergétique consiste également à soutenir les initiatives dans leur changement d'échelle, notamment de bénéficiaire d'un investissement à plus long-terme du fonds d'investissement solidaire SEEA de Schneider Electric. En 2020, l'association Réseau Eco Habitat en a bénéficié.

5.3.2.3 La sensibilisation au développement durable et à une utilisation d'une énergie fiable, abordable et propre

Contribuer à l'atteinte des ODD de l'ONU passe aussi par la sensibilisation du plus grand nombre, et des jeunes plus particulièrement, aux enjeux de la lutte contre le changement climatique et du développement durable.

La Fondation Schneider Electric s'investit donc dans des programmes internationaux emblématiques en mettant à disposition son savoir-faire en gestion de l'énergie, par des dons de matériels et/ou de compétences. Elle s'est engagée, pour quatre ans, auprès de la Fondation Solar Impulse.

Celle-ci sélectionne 1 000 solutions contribuant à l'atteinte d'au moins 5 ODD :

- Eau propre et accessible pour tous (ODD 6) ;
- Énergie propre et à un coût abordable (ODD 7) ;
- Industrie, innovation et infrastructure (ODD 9) ;
- Villes et communautés durables (ODD 11) ;
- Consommation et production durables (ODD 12).

Les solutions retenues doivent satisfaire les critères suivants : faisabilité technique, bénéfices environnementaux et viabilité économique. Des collaborateurs de Schneider Electric se mobilisent avec leurs compétences pour analyser les différentes solutions entrant dans leurs champs d'expertise. Le projet *Solar Sound System* par Atelier 21 partenaire de la Fondation a obtenu le label. Il offre des systèmes de sonorisation d'événements alimentés par des énergies renouvelables (photovoltaïque ou le coup de pédale des participants en nocturne).

Avec 7 systèmes existants en France et en Suisse, *Solar Sound System* a monté des projets solidaires en Haïti, au Brésil, en Inde, à

Taiwan et au Cameroun et a des projets à la Réunion, aux États-Unis et en Afrique du Sud.

Bertrand Piccard, Président de la Fondation Solar Impulse, assurera ensuite la promotion de ce portefeuille de solutions auprès des dirigeants et des décideurs politiques dans le monde. Fin 2020, plus de 850 solutions ont déjà reçu le label *Solar Impulse Efficient Solution*, comme par exemple, des blocs isolants à base de béton de chanvre, des flotteurs pour éoliennes ou encore une plateforme web d'échange de palettes.

5.3.3 Répondre à l'urgence COVID-19 et post COVID-19

En avril 2020 face à la crise sanitaire, la Fondation Schneider Electric a mis en place le fonds *Tomorrow Rising*. L'objectif de cette initiative globale est d'apporter des réponses locales pour répondre aux défis de l'urgence, à la relance de l'éducation et de la formation professionnelle des jeunes les plus vulnérables et à la résilience.

- 1 Réponse**, soit une première réponse à l'urgence. Banque alimentaire, premiers secours, kits d'hygiène face à la COVID-19, maintien de l'accès à l'éducation... Par exemple, un projet en Chine pour aider les étudiants à faibles revenus des écoles techniques à mieux faire face à la situation de crise (ODD 1 et ODD 4).
- 2 Relance**, soit le soutien aux partenaires de la Fondation pour reprendre leur activité et les aider à déployer les nouvelles activités, notamment la mise en place de nouveaux partenariats dans le domaine de la formation des jeunes aux métiers de l'énergie. Par exemple un projet au Brésil d'équipement en tablette et en accès à internet pour des jeunes (ODD 4 et ODD 10).
- 3 Résilience**, soit la capacité à continuer à mener des actions de formation et de sensibilisation, grâce aux technologies digitales.

En octobre 2020, plus de 74 initiatives contribuant ainsi à 1 500 000 bénéficiaires dans 67 pays ont été identifiées par les déléguées de la Fondation Schneider Electric et validées par le président Schneider Electric de chaque pays concerné. Déjà des premiers projets de relance ont vu le jour au Maroc, en Équateur, au Liban, au Brésil notamment et plus de 5 000 jours de volontariat ont été déployés.

Tomorrow Rising Fund : chiffres clés

Réponse :

Répondre aux premiers besoins des personnes à faible revenu



74 projets dans 67 pays
1 500 000 bénéficiaires
10 000 donateurs
4 100 015 euros

Relance :

Contribuer à la relance urgente du système éducatif pour préparer l'avenir



Ouverture de centres de formation (dernier trimestre 2020 au second trimestre 2021) :

Maroc,
Nepal,
Malawi,
Kenya,
Liban
Brésil
Sri Lanka

Résilience :

Faire du bénévolat régulièrement en donnant temps et compétences



4 773 jours de volontariat depuis avril 2020

+1 000 missions digitales disponibles sur la plateforme VolunteerIn en Argentine, au Brésil, Cameroun, Chili, en Colombie, France, Inde, au Kazakhstan, Kenya, Mexique, Pérou, en Russie, au Sénégal, Afrique du Sud, Vietnam, États-Unis, etc.

5.3.4 La Fondation agit partout dans le monde

La Fondation Schneider Electric intervient en Asie, en Amérique du sud, en Afrique, en Europe... partout dans le monde, soit dans 67 pays.

5.3.4.1 Initiatives en Amérique du Nord

La Fondation Schneider Electric Amérique du Nord développe des programmes qui permettent aux collaborateurs de s'engager au profit de leur communauté :

- *Matching Gift* consiste à abonder les dons des collaborateurs au profit des associations de leur choix ;
- *Dollars for Does* permet de financer des organisations dans lesquelles des collaborateurs sont engagés comme volontaires ; *Sponsorship Grants* offre des subventions financières et des dons en nature dans le cadre de parrainages d'événements, de projets importants ou de missions de collaborateurs ;
- *New Hire Program* permet aux nouveaux collaborateurs, en guise de bienvenue, d'effectuer un don au profit d'une association de leur choix ;
- *Service Days and Volunteer events* permet aux employés d'œuvrer pour leur communauté pendant leurs heures de travail.

Et pour renforcer l'engagement des collaborateurs du Groupe, la Fondation Schneider Electric Amérique du Nord a conclu des partenariats stratégiques :

- *Disaster Relief* – Partenariat avec la Croix-Rouge américaine et l'équipe Rubicon pour soutenir les personnes touchées par les catastrophes ;
- *Habitat For Humanity* – fournitures d'équipements électriques, subventions et plus de 7 000 heures de travail effectuées par des employés volontaires ;
- *FIRST Robotics* – les employés assurent le mentorat des équipes First ;
- *National Merit Society* – des bourses d'études pour les enfants des collaborateurs ;
- *NAACP* – une initiative de lutte contre les injustices raciales.

En 2019, la Fondation Amérique du Nord a contribué à hauteur de plus de 6 millions de dollars en financement et en dons en nature à 1 600 organisations caritatives.

5.3.4.2 Initiatives en Inde

Schneider Electric India Foundation (SEIF) a été créé en 2008 pour conduire toutes les activités en matière de responsabilité sociale d'entreprise en Inde.

En 2020, SEIF a soutenu la formation professionnelle dans le domaine de l'électricité à 7 804 jeunes chômeurs issus de milieux défavorisés. 665 candidats formés comme électriciens en 2019 étaient des femmes. 28 nouveaux centres d'enseignement dans les domaines de l'électricité et des énergies renouvelables ont été créés. 144 formateurs ont été engagés dans le programme d'amélioration des formations dispensées. Des « *start up tool kit* » ont été remis à 500 étudiants.

6 000 familles vivant dans des villages ruraux isolés ou dans des bidonvilles ont bénéficié de l'aide de SEIF. Ainsi, dans le cadre du programme « Éclairage des bidonvilles », 368 foyers installés dans les bidonvilles de Bangalore et 632 familles isolées de l'état d'Andhra Pradesh ont, par exemple, reçu un équipement d'éclairage et de recharge de téléphone mobile photovoltaïque.

207 missions de formation ont été réalisées par des employés de Schneider Electric dans le cadre de l'initiative Schneider Electric VolunteerIn. Ils ont partagé leurs connaissances et leurs compétences avec des jeunes suivant une formation d'électricien. La plupart de ces missions ont été réalisées à distance à l'aide d'une plateforme numérique.

Enfin, dans le contexte de la crise de la COVID-19 :

- SEIF a soutenu financièrement 10 000 électriciens pendant la période du confinement ;
- SEIF a assuré une alimentation électrique fiable pour les équipements médicaux de 10 hôpitaux "Covid" ;
- SEIF a abondé de 50 millions de roupies (555 000 euros) le « *Care Fund* » du gouvernement indien.

5.3.5 Soutenir les initiatives au plus proche du terrain : Une structure en réseau agissant localement

La structure en réseau de la Fondation est un moyen original et très puissant pour engager un mécénat de proximité, à caractère humain et inscrit dans la durée. Ce réseau comprend les collaborateurs Schneider Electric, les acteurs de la sphère associative, les institutionnels, notamment les ministères de l'éducation nationale des pays concernés ou certaines agences gouvernementales, comme l'ADEME en France, par exemple.

La Fondation Schneider Electric :

- A établi des partenariats avec 160 ONG et associations dans 72 pays, comme *Muslim Hands* au Pakistan, Ashoka en Europe ;
- Collabore avec les ministères de l'éducation dans 13 pays, dont les ministères français, cambodgien ou sud africain.

La Fondation Schneider Electric travaille quasi exclusivement avec des structures locales. C'est un gage de sérieux et d'efficacité, car seules des organisations au plus près des communautés à soutenir connaissent précisément leurs besoins, leurs contraintes et peuvent apporter des réponses appropriées. La création du Comité des zones/clusters, réunissant les patrons de zones de Schneider Electric, en 2019, va d'ailleurs dans ce sens.

Plus que du soutien financier, matériel ou logistique à des projets, les actions de la Fondation Schneider Electric visent à créer du lien entre partenaires, inciter les structures à travailler ensemble, bâtir des solutions pertinentes et innovantes avec l'ensemble des parties prenantes pour relever les défis du développement durable.

5.3.6 Les collaborateurs du Groupe, fer de lance de l'action de la Fondation

L'engagement des collaborateurs de l'entreprise est au cœur de toutes les actions que la Fondation Schneider Electric déploie. Qu'ils soient délégués de la Fondation ou collaborateurs bénévoles, ils constituent le lien entre l'entreprise, la Fondation et les associations soutenues. En 2012, l'ONG Schneider Electric VolunteerIn a été créée pour organiser les missions de volontariat au profit des partenaires de la Fondation. Partout où l'entreprise est implantée, Schneider Electric VolunteerIn encourage les collaborateurs à être les acteurs et les ambassadeurs des engagements sociétaux dans les domaines de l'éducation, de l'accès à l'énergie, de la lutte contre la précarité énergétique :

- Les collaborateurs donnent leur temps et mettent à disposition leurs compétences ;
- Les partenaires recherchent des compétences pour soutenir leurs activités, précisent leurs besoins et accompagnent les volontaires dans la réalisation de leur mission ;
- L'association Schneider Electric VolunteerIn ainsi que la Fondation délèguent, coordonnent, mettent en relation, organisent le processus et couvrent les frais liés au déroulement des missions notamment à l'international ;
- Les entités de Schneider Electric accueillent les volontaires quand la mission se déroule hors de leur pays habituel de résidence.

5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

SSI#21: 15 000 jours de volontariat grâce à notre plateforme globale VolunteerIn

En 2020, les salariés Schneider Electric ont accru leur engagement auprès de la Fondation. La pandémie a soulevé beaucoup de fragilités dans la société. En cette période difficile, les bénévoles de Schneider Electric ont accéléré leur contribution à des initiatives visant l'accès à la nourriture, à l'éducation et à la santé. Principalement par le biais de missions numériques/distantes, ils ont prouvé leur capacité d'adaptation et d'aide aux plus vulnérables; surtout les jeunes qui ont besoin de soutien, de coaching, de conseils... Avec un total de 7 048 journées de bénévolat en 2020, l'objectif final de 15 000 journées de bénévolat au cours des trois dernières années a été dépassé.

Jours de volontariat depuis 2018

18 469

Le bureau de Schneider Electric VolunteerIn est composé de dirigeants en fonction de Schneider Electric et de membres de la Direction du Développement durable impliqués dans le programme Accès à l'Énergie :

- Olivier Blum (Président, Directeur général Stratégie et Développement durable) ;
- Michel Crochon (Vice-président), François Milioni (secrétaire, responsable du programme Formation et entrepreneuriat) ;
- Christophe Poline (trésorier, responsable du fonds d'investissement solidaire SEEA) ;
- Emir Boumediene (membre, représentant des volontaires) ;
- Gilles Vermot Desroches (membre, Directeur du Développement durable).

Le bureau s'est réuni 3 fois en 2020.

5.3.6.1 100 délégués dans 80 pays pour catalyser les actions de la Fondation

La Fondation Schneider Electric s'appuie sur un réseau d'une centaine de collaborateurs volontaires, également appelés délégués, couvrant 80 pays. Ils ont pour mission de sélectionner localement, les partenaires dans les domaines de la formation professionnelle aux métiers de l'énergie, de l'entrepreneuriat, de la lutte contre la précarité énergétique et de la sensibilisation au développement durable. Ils en informent les collaborateurs de leur entité, ainsi que la Fondation. Ils suivent l'avancée des projets après leur lancement. Sur la base d'informations administratives et financières, chaque projet proposé fait l'objet d'une procédure d'instruction au niveau de la Fondation Schneider Electric, puis de la Fondation de France, avant le versement des fonds.

Les délégués animent une plateforme digitale regroupant toutes les missions proposées par la Fondation localement et à l'international : VolunteerIn. Développée en 8 langues, elle est accessible partout à travers le monde et permet de postuler à des missions de bénévolat au profit des partenaires de la Fondation et de leurs bénéficiaires.

Enfin, les délégués coordonnent l'organisation de campagnes de mobilisation internationale comme le fonds *Tomorrow Rising* de la Fondation Schneider Electric. Ces activités font connaître les initiatives locales à un public mondial. Les délégués relaient également des campagnes organisées suite à des catastrophes naturelles.

Chaque année, environ 35 000 collaborateurs dans 50 pays prennent part à ces campagnes.

5.3.6.2 Systématiser la mesure pour améliorer l'impact et la cohérence des actions en faveur du développement durable

La Fondation Schneider Electric est pionnière dans la mesure de l'impact social des actions qu'elle soutient. L'idée est de permettre à ses partenaires de mieux remplir leurs missions en identifiant des axes d'amélioration.

La Fondation Schneider Electric est accompagnée notamment par KiMSO, un cabinet d'étude et conseil spécialisé dans l'impact social. Une première étude a été menée en 2018, dans le cadre de la lutte contre la précarité énergétique pour structurer une méthodologie innovante d'évaluation de l'impact social des missions. Cette méthodologie est mise à disposition des porteurs de projets. Le Cler, Réseau pour La Transition Énergétique, l'a remise à son compte.

Plus récemment, le projet *Tomorrow Rising* a fait l'objet d'une étude d'impact de la part de KiMSO. Et désormais, tous les projets de formation dont le budget excède 20 000 euros feront l'objet d'une évaluation systématique.

5.4 Ancrage territorial et impact sur le développement économique et social local en France

Partout où Schneider Electric est présent, il s'engage vis-à-vis de ses partenaires et de la société civile par un ancrage indispensable pour une entreprise globale qui veut rester en prise avec les bassins d'emploi de ses implantations industrielles. De nombreux projets se développent. Ils démontrent la volonté du Groupe d'être actif, en particulier pour l'emploi, et de contribuer ainsi pleinement au développement économique local.

5.4.1 Accompagnement à la création et reprise d'entreprises en France

Depuis plus de 26 ans, Schneider Electric en France, au travers d'une structure dédiée, Schneider Initiatives Entrepreneurs (SIE), soutient des projets de création ou de reprise d'entreprise portés par ses collaborateurs (Pass Créations). Cette démarche témoigne de l'engagement responsable du Groupe sur ses bassins d'emploi : promouvoir les actions de soutien au développement économique local, proposer et accompagner les collaborateurs volontaires dans des parcours fiabilisés extérieurs au Groupe. Elle s'inscrit résolument dans la valorisation de l'esprit d'entreprendre.

SIE accompagne les collaborateurs de Schneider Electric, en intervenant à toutes les étapes qui mènent à la création ou à la reprise d'entreprise, puis au-delà avec un suivi sur trois ans. Les taux de pérennité à trois ans restent supérieurs à 85 %.

SIE dispose d'une équipe dédiée composée de managers expérimentés et de jeunes alternants dont la mission est de fiabiliser et de pérenniser les projets de création ou de reprise d'entreprise dans leurs dimensions financière, juridique, technique et commerciale.

Depuis 1994, 1 890 projets ont ainsi été accompagnés et 1 597 ont donné lieu à la création ou la reprise d'une entreprise : électriciens, boulangers, consultants, graphistes, gestionnaires de patrimoine, fleuristes, etc., et plus de 3 885 emplois ont été créés (salariés embauchés par les créateurs).

La structure SIE s'implique directement ou indirectement dans les réseaux économiques locaux et enrichit sa qualité de service par des partenariats avec des associations, tels les Réseaux Entreprendre, France Initiative ou autres structures locales.

L'expertise en entrepreneuriat de SIE lui permet d'être régulièrement sollicité pour mettre en place des cursus de formation dans ce domaine. SIE participe très activement à la promotion de l'essaiimage (accompagnement à la création et reprise d'entreprise des collaborateurs) notamment au travers de l'association DIESE qui regroupe d'autres grandes entreprises.

Depuis 2008, les six plus beaux projets de création ou reprise d'entreprise des collaborateurs du Groupe sont mis à l'honneur et récompensés par les équipes SEI avec le concours "Vivez l'Aventure". Ce concours et la remise des prix réunissent de nombreux dirigeants du Groupe ainsi que des personnalités politiques et économiques. Cet événement permet de réaffirmer l'intérêt de ce dispositif dans les valeurs et la stratégie du Groupe.

5.4.2 Développement économique des territoires

Les équipes SIE pilotent de nombreuses actions pour contribuer au développement économique local, par exemple :

- Missions ponctuelles dans un tissu de PMI/PME (petites et moyennes industries/entreprises) locales réalisées par des seniors experts de Schneider Electric ou missions dans le cadre du mécénat de compétences (dispositif Alizé) ;
- Dispositif Pass Compétences qui permet le détachement en missions de longue durée pour des cadres expérimentés dans des PMI/PME. Ces experts s'investissent sur des projets structurants et de développement stratégique pour les PME/PMI ;
- Soutien d'associations qui œuvrent à la création d'activités et d'entreprises (Réseau Entreprendre, France Initiative...) ;
- Club d'entreprises qui réunit les principaux industriels français (Ciadel) pour soutenir, par leurs moyens conjugués et des partages d'expériences, des actions en faveur de l'économie locale.

D'autres associations telles que l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie) sont également soutenues via la mise à disposition de salariés en mécénat de compétences.

5.4.3 Soutien aux associations/ONG

SIE accompagne les collaborateurs qui le souhaitent dans un parcours extérieur au Groupe dans le cadre d'un dispositif Pass Associations de mécénat de compétence. Ce dispositif permet aux collaborateurs de s'engager sur des projets structurants dans des associations ou ONG partenaires pour une période de 1 à 2 ans. Tous types de métiers peuvent être concernés et le dispositif concrétise une trentaine de détachements chaque année.

Ces dispositifs spécifiques sont valorisés et pris en compte dans les processus et la gestion des ressources humaines du territoire français.

5.4.4 Revitalisation des bassins d'emploi en France

La structure SIE pilote et met en œuvre les actions de revitalisation qui s'imposent lors des évolutions industrielles de certains bassins d'emploi. L'implication des équipes dans les réseaux économiques locaux permet d'affecter au plus près des besoins les moyens alloués dans le cadre de ces conventions.

5.4.5 Insertion des jeunes en difficulté en France

La diversité des origines, des cultures, des profils, des expériences est toujours source de richesse, de partage, de nouvelles idées et d'innovation. Dans les quartiers prioritaires de la ville, d'immense talents sont présent et ne demandent qu'à se développer. Devant ce constat, Schneider Electric est convaincu que les entreprises ont leur rôle à jouer. C'est leur devoir d'agir particulièrement au cœur des bassins où elles sont présentes.

Convaincu également de la nécessité de mieux accompagner l'insertion professionnelle des jeunes, Schneider Electric s'y implique de différentes façons : apprentissage, insertion professionnelle par l'alternance des jeunes issus des milieux sociaux défavorisés, partenariats avec des écoles et des associations, soutien financier à de jeunes étudiants, intervention dans les cycles de formation techniques ou généralistes... tel est l'éventail d'initiatives mis en œuvre par Schneider. Ces actions complètent les partenariats noués dans le cadre de la Fondation Schneider Electric.

Le non emploi des jeunes, particulièrement de ceux résidant dans les QVE est inacceptable et il est de la responsabilité de tous de mettre en place des actions efficaces afin de diminuer ce fléau et ce, quelle que soit la situation économique, sociale ou industrielle.

Schneider Electric s'est engagé dans 3 grands programmes. Deux sont portés par l'État français à savoir PaQte (Public Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville QPV) et "La France, une chance. Les Entreprises s'engagent". Le troisième programme est porté par les entreprises à savoir "Le Collectif pour une économie plus Inclusive".

Ce collectif a été initié par le Président Directeur Général de Danone fin 2018. Schneider Electric l'a rejoint et l'a décliné en France sur l'axe Inclusion dans dix villes (Aubervilliers, Strasbourg, Rouen, Marseille, Lyon, Bordeaux, Nantes, Lille, Toulouse et Grenoble). Dans ce cadre là et en lien avec les acteurs de l'Emploi (Pôle Emploi, Missions Locales, Maison de l'Emploi), des Forums orientés Quartiers, des e-forum pendant la pandémie, des coaching de jeunes ont été mis en place.

Et enfin le dispositif 100 chances – 100 emplois qui chaque année accueille plus de 1 000 jeunes principalement issus des QVP et les accompagne vers un emploi durable ou une formation dans une quarantaine de villes en France. C'est un vrai partenariat public/privé qui permet à deux mondes de travailler ensemble.

100 chances – 100 emplois a été déployé pour la première fois à Chalon-sur-Saône en 2005. Fin 2020, ce sont plus de 8 000 jeunes accompagnés, avec 68 % de sorties positives : CDD ou contrat d'intérim supérieur à six mois, CDI, ou encore formation qualifiante ou diplômante.

En 2020, le programme a été déployé à Mantes La Jolie, Argenteuil, Les Mureaux et Provins.

Schneider Electric œuvre en faveur des habitants des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) et s'inscrit donc naturellement au paQte (Pacte avec les Quartiers pour toutes les Entreprises) et ce, sur les 4 axes : Sensibiliser/Former/Recruter/Acheter.

5. Schneider Electric, entreprise citoyenne

En 2020, avec la crise sanitaire, des actions spécifiques ont été mises en place pour accueillir « à distance » des jeunes collégiens de troisième, en partenariat avec l'association "Tous en Stages". Dans certains cas, des accueils sur site ont pu se faire. Il s'agissait de s'adapter au mieux à la situation inédite.

Par ailleurs, Schneider Electric inclut des clauses d'insertion dans les contrats pour inciter les fournisseurs du Groupe à s'engager dans une démarche d'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi.

Schneider Electric, en France, met aussi en place des Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) et des Contrats Intérimaires à durée indéterminée (CDI-I), qui appuient l'accompagnement vers l'emploi durable et encouragent le travail temporaire d'insertion.

Enfin, Schneider Electric est partenaire de nombreuses autres structures ou associations : École de la Deuxième Chance, les Entreprises pour la Cité, FACE, Télémaque, Fondation de la 2^{ème} Chance, EPA, La Cravate Solidaire, la Varappe.

5.4.6 L'École Schneider Electric

En 1929, Schneider Electric a fondé sa propre école, l'école Paul-Louis Merlin, à Grenoble, pour faire face aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur énergétique et pour aider les jeunes en situation précaire à accéder à des emplois prometteurs.

Aujourd'hui, l'école reste centrée sur la formation professionnelle dans les domaines d'expertise de Schneider, proposant des approches innovantes en étroite cohérence avec les pratiques du secteur. Les étudiants quittent la formation munis de qualifications. Ils peuvent poursuivre leurs études supérieures ou trouver un emploi dans des domaines innovants du secteur énergétique comme les énergies renouvelables, l'automatisation des logements et les bâtiments connectés, ainsi que la gestion énergétique.

En 2019, pour renforcer le lien avec le Groupe, l'école a changé de nom pour adopter celui d'École Schneider Electric et une nouvelle formation professionnelle a été créée dans le cadre de la mise en place de son Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Pour sa première rentrée en septembre 2020, le CFA a accueilli 70 apprentis en BTS Domotique et bâtiments communicants ainsi qu'en licence professionnelle bâtiment connecté et gestion intelligente de l'énergie.



@EcoleSchneiderElectric

6. Méthodologie et audit des indicateurs

6. Méthodologie et audit des indicateurs

Dans ce chapitre :

6.1	Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés	185
6.2	Concordance des indicateurs avec les thèmes de la Déclaration de Performance Extra-Financière	190

6.3	Table de concordance du <i>Sustainability Accounting Standard (SASB)</i>	192
6.4	Table de concordance de la <i>Task-Force Related Financial Disclosure (TCFD)</i>	194
6.5	Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	198

6.1 Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés

Schneider Electric a formalisé un référentiel précisant les méthodes de reporting des indicateurs du *Schneider Sustainability Impact (SSI)* et des données de ressources humaines, sécurité et environnement.

Ce référentiel comprend les périmètres, les procédures de collecte et de consolidation et les définitions de ces informations. Engagé dans un processus d'amélioration continue, Schneider Electric complète progressivement ce travail pour adapter son référentiel d'indicateurs de développement durable aux évolutions du Groupe. Ce document est mis à jour chaque année.

Dans une logique d'amélioration continue, Schneider Electric a demandé à Ernst & Young de conduire des travaux d'examen visant à produire une « assurance modérée » sur certains indicateurs de Ressources Humaines, sécurité, environnement, et tous les indicateurs clés de performance du SSI (voir Rapport de l'organisme tiers indépendant pages 198 à 199). Les travaux de vérification s'inscrivent dans la continuité de ceux réalisés depuis 2006.

En règle générale et sous réserve d'une exception particulière qui doit être indiquée dans le document d'enregistrement universel :

- (i) Schneider Electric déclare les données extra-financières au niveau du groupe pour toutes les entités sur lesquelles il exerce un contrôle opérationnel, dans les 2 ans suivant leur acquisition ;
- (ii) Les données sont consolidées sur toutes les sociétés entièrement intégrées dans le périmètre de consolidation financière, y compris les *Joint Ventures* sur lesquelles le groupe exerce un contrôle exclusif ;
- (iii) Les unités appartenant aux sociétés du groupe qui sont consolidées à 100 % sont incluses dans le rapport sur une base de 100 % ;
- (iv) les sociétés consolidées en *Equity* ne sont pas incluses dans le reporting.

6.1.1 Indicateurs de Ressources Humaines, sécurité et environnement

Les indicateurs de Ressources Humaines (RH), sécurité et environnement sont issus des *Human Resources Analytics* pour les données RH, *Resource Advisor* pour les données environnementales et *GlobES (Global Environment and Safety)* pour celles de sécurité. Leur consolidation est placée respectivement sous la responsabilité des fonctions RH et Opérations Industrielles. Les contrôles de fiabilité des données s'effectuent lors de la consolidation (revue des variations, comparaison intersites, etc.). Le détail du périmètre couvert par les différents KPIs est spécifié pour chaque thème, et dépasse généralement 80 %.

Les données sécurité des sites sont intégrées au reporting après une année civile complète suivant leur création ou acquisition. Un site intégrant le Groupe en année n sera intégré au reporting au 1^{er} janvier n + 2, sauf cas exceptionnels où une convention stipule de ne pas intégrer les données sécurité avant 2 ans.

Le périmètre de reporting environnemental est celui des sites certifiés ISO 14001 et de certains sites non certifiés sur une base volontaire et sans discontinuité dans le temps. Les sites de production et de logistique comptant un effectif de plus de 50 personnes doivent être certifiés ISO 14001 au cours de l'année suivant deux années civiles d'exercice complet après leur acquisition financière par le Groupe ou leur début d'activité. Les sites administratifs, R&D et commerciaux comptant un effectif de 500 personnes ou plus doivent également être certifiés ISO 14001. Les autres sites se certifient et/ou reportent sur la base du volontariat. Un écart peut donc être constaté avec le périmètre de consolidation financière.

6.1.2 Indicateurs du Schneider Sustainability Impact

SSI#1 : 80 % d'électricité renouvelable

Cet indicateur mesure la part de l'électricité renouvelable dans l'approvisionnement en électricité de Schneider Electric, sur le périmètre du reporting environnement (sites industriels > 50 collaborateurs et sites tertiaires > 500 collaborateurs certifiés ISO 14001). Cinq différentes sources d'approvisionnement renouvelable sont prises en compte : l'électricité renouvelable produite sur les sites et consommée sur place, l'électricité renouvelable produite sur les sites et vendue à une tierce partie, les « PPA » renouvelables, les tarifs verts et des certificats renouvelables (selon le pays, REC, iREC, GO, etc.).

L'électricité achetée sans attribut renouvelable n'est pas prise en compte, même si le mix électrique du fournisseur comprend une part d'énergie renouvelable.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#2 : 10 % d'efficacité CO₂ dans les transports de marchandises

Cet indicateur comprend les émissions issues du transport de marchandises acheté par Schneider Electric, couvrant 75 % du coût total des transports du Groupe.

La mesure des équivalents CO₂ combine les impacts des gaz à effet de serre suivants : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, SF₆, PFC, NO_x et vapeur d'eau.

Deux méthodes, développées en partenariat avec un cabinet spécialisé, sont utilisées par les transporteurs pour mesurer les émissions d'équivalent CO₂ : méthode basée sur l'énergie (calcul à partir de la combustion de carburant – méthode préférée) et méthode basée sur l'activité (calcul à partir du kilométrage et du poids des produits transportés – méthode acceptée).

6. Méthodologie et audit des indicateurs

Les données de l'année en cours sont corrigées sur la base de l'intensité carbone de l'année précédente, de sorte que les gains en efficacité carbone prennent en compte les changements d'activité. 2018 est la première année du plan stratégique triennal 2018-2020. L'objectif à fin du programme est de réduire les émissions de CO₂ de 10 % en 2020 contre l'année de référence 2017.

Méthodologie de calcul et de publication dans le SSI de l'indicateur CO₂ transport :

- En 2018 : réductions de 2018 vs 2017 ;
- En 2019 : réductions de 2019 vs 2017 ;
- En 2020 : réductions de 2020 vs 2017.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#3 : 120 millions de tonnes de CO₂ économisées chez nos clients avec nos offres EcoStruxure

Cet indicateur mesure les économies de CO₂ permises par les offres de Schneider Electric pour ses clients. Les économies de CO₂ sont calculées pour les ventes de l'année de reporting, et cumulées sur la durée de vie des offres. Les émissions sont calculées comme la différence entre les émissions induites avec l'offre Schneider Electric et les émissions induites dans la situation de référence.

L'ambition pour cet indicateur a été relevée en 2019. L'ancien objectif était d'économiser 100 millions de tonnes de CO₂ suite à l'extension de la méthodologie à de nouvelles offres.

La méthodologie distingue les émissions « économisées » et « évitées » : les émissions de CO₂ économisées correspondent à des ventes de produits dites « Brownfield », qui permettent de réduire les émissions mondiales de CO₂ par rapport aux années précédentes, et les émissions de CO₂ évitées correspondent à des « ventes de Greenfield » qui permettent une limitation de l'augmentation des émissions mondiales. Les ventes dites « Brownfield » correspondent à une situation dans laquelle l'offre vendue remplace ou modernise un système existant, amenant à un changement des émissions de GES de l'infrastructure par rapport à l'année précédente. Pour les émissions « économisées », la « situation de référence Brownfield » est définie comme étant la situation avant que la nouvelle solution soit vendue et installée sur le site du client. Seules les émissions de GES « économisées » sont publiées dans cet indicateur mais les émissions « économisées » et « évitées » peuvent être calculées par Schneider Electric avec la méthodologie.

Le calcul de l'impact CO₂ sur la durée de vie de l'offre est basé sur les données de vente par type de produit. Les données de marché et les hypothèses d'experts sont utilisées pour déterminer le scénario d'usage des offres et l'impact CO₂ associé. Cette méthodologie est associée à des incertitudes classiques des méthodes de comptabilité carbone, et les hypothèses conservatives sont préférées. Davantage de détails méthodologiques sont présentés dans un guide méthodologique qui a été rendu public en 2019.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#4 : 25 % de croissance pour notre entité Energy & Sustainability Services

Energy and Sustainability Services (ESS) est une Division de Schneider Electric qui possède son propre niveau de reporting spécifique dans le système de reporting du Groupe (voir la section « Gestion active de l'énergie » pages 97-98).

Chaque année, l'ensemble des entités du Groupe réalise la consolidation des Ventes Outside Group de façon à neutraliser les changements éventuels de périmètre (interne et externe). Grâce à ce travail, la croissance de ces ventes d'une année sur l'autre est à périmètre constant, et à taux constant.

Les chiffres proviennent directement du système de reporting du Groupe.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#5 : 75 % du chiffre d'affaires réalisés dans le cadre de notre nouveau programme Green Premium

À partir de 2018, le champ d'application de Green Premium a été élargi pour couvrir toutes les offres de Schneider, y compris les services et solutions en plus des produits.

Un produit est déclaré Green Premium™ lorsqu'il satisfait à l'ensemble des conditions suivantes :

- Être conforme à la directive européenne RoHS ;
- Disposer des informations relatives à la présence de substances dites « extrêmement préoccupantes » (SVHC – Substance of Very High Concern) dans le cadre de la réglementation européenne REACH et en référence aux deux listes les plus récentes ;
- Ne pas contenir de SVHC REACH après la date d'échéance ;
- Disposer d'une Analyse de Cycle de Vie (ISO 14 044) avec une déclaration environnementale à disposition des clients (ISO 14 025 Type III ou ISO 14 021 Type II), proposant, entre autres, un bilan matière, un taux de recyclabilité et le calcul d'impacts environnementaux dont la consommation de matières premières et d'énergie, l'empreinte carbone, la diminution de la couche d'ozone ;
- Disposer d'un guide identifiant et localisant les sous-ensembles ou composants nécessitant un processus de recyclage particulier, guide appelé « Profil de circularité » ;
- Être conforme à au moins deux attributs de performance environnementale, ou à un label externe, défini dans la liste du Guide Green Premium.

L'indicateur comptabilise la part des ventes réalisées avec une offre Green Premium™ à partir des chiffres de vente. Pour le chiffre de fin d'année 2020, les chiffres de ventes de 2019 ont été utilisés.

Le champ d'application éligible de Green Premium™ pour 2018-2020 couvre toutes les entreprises de Schneider Electric : Gestion de l'énergie, automatisation et services industriels, à l'exception des produits vidéo, de la régulation thermique et résidentielle et des Équipements basse tension ETO (gestion par affaire).

Le programme Green Premium a été élargi début 2018 en ajoutant des attributs de performance environnementale. Le déploiement de ce nouveau programme est séquencé sur 2018-2020, en commençant par l'offre Produit.

Le chiffre d'affaires pour 2019 total éligible, obtenu à partir de la consolidation des ventes à la maille de la référence commerciale, a été élargi en 2019 pour inclure les ventes de Services et Applications logicielles. Il s'élève à 18,91 milliards d'euros en 2020.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#6 : 200 sites labellisés Vers le zéro déchet en décharge

Un site atteint « Vers le zéro déchet en décharge » s'il valorise, en part du poids de sa production annuelle de déchets, plus de 99 % de ses déchets métalliques et plus de 97 % de ses déchets non métalliques, et si 100 % des déchets dangereux sont traités de manière appropriée. Les déchets dangereux sont traités de manière appropriée lorsque le traitement respecte l'exigence la plus restrictive entre celle de Schneider Electric et celle des réglementations locales.

Un déchet est considéré comme valorisé s'il est envoyé chez un prestataire en vue d'être recyclé ou éliminé de quelque manière que ce soit sauf par enfouissement et incinération sans récupération d'énergie. Les déchets envoyés en compostage ou vers un traitement avec valorisation énergétique sont considérés comme valorisés.

Cet indicateur concerne tous les sites inclus dans le périmètre du reporting environnemental. En 2019, le calcul de cet indicateur change par rapport à 2018. Les quantités de déchets réduits ou évités déclarés par les sites sont désormais inclus dans le calcul des ratios de récupération des déchets. L'indicateur déchets réduits est reporté de façon optionnelle par les sites dans Resource Advisor en 2020.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#7 : 100 % des cartons d'emballage et palettes pour le transport à partir de sources recyclées ou certifiées

L'objectif est que progressivement, de 2018 à 2020, 100 % des cartons d'emballage et de palettes achetés par Schneider Electric pour le transport soient issus de sources recyclées ou certifiées.

Le périmètre concerne les fournisseurs stratégiques de rang 1 jusqu'à 2020 avec un achat direct de cartons et de palettes dans le système d'achat de Schneider Electric. Toutes les régions faisant partie de la chaîne d'approvisionnement globale sont incluses.

Pour chaque période de reporting, les dépenses pour les cartons d'emballage et les palettes sont extraites du système et chaque élément est catégorisé en tant que « Recyclé », « Certifié » ou « Aucun ». Une vérification est effectuée pour les déclarations « Recyclé » et « Certifié » selon les définitions fournies ainsi que les certificats et autres pièces justificatives fournies par les fournisseurs. La liste des documents/certificats éligibles est mise à jour continuellement pour la rendre exhaustive et pour prendre en compte les spécificités géographiques par pays.

Une campagne au niveau mondial est lancée dans toutes les régions où la chaîne d'approvisionnement globale est présente pour progressivement transférer les dépenses vers des sources « Recyclées » ou « Certifiées » avec le sponsor du top management.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#8 : 120 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes ECOFIT™, de recyclage et de reprise des produits

Cet indicateur quantifie l'ensemble des activités industrielles contribuant à l'économie circulaire, telles que les activités de réparation, réutilisation, rénovation et recyclage, qui permettent d'éviter la génération de déchets, la consommation de matériaux et d'énergie, les émissions de CO₂ et/ou l'épuisement des ressources en eau.

Le périmètre de l'indicateur couvre les activités mondiales de tous les business (Energy Management, Industrie, Services) et les familles de produits pertinentes (Équipements LV/MV, Transformateurs, UPS, Onduleurs, Relais de protection, PLCs, etc.), avec des offres telles que ECOFIT™, les programmes de récupération et le recyclage.

Cet indicateur est calculé comme étant la somme des consommations de ressources primaires évitées par chaque activité, avec des modes de calcul variant selon l'activité. S'il est connu, le poids total exact de l'équipement est utilisé. Sinon, le poids moyen pour chaque catégorie d'équipement est utilisé pour le calcul.

Chaque activité est rapportée trimestriellement, semestriellement ou annuellement selon l'activité. La vérification est faite sur la base d'extraits des systèmes ERP/logistiques, feuilles de calcul de ventes ou les certificats de tierce partie.

L'ambition pour cet indicateur a été relevée en 2019. L'ancien objectif était d'éviter la consommation de 100 000 tonnes de ressources primaires.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#9 : 70 % affichés par notre Employee Engagement Index

Au cours des enquêtes de satisfaction One Voice, les collaborateurs de Schneider Electric sont interrogés sur une série de questions ; six d'entre elles génèrent l'*Employee Engagement Index* (EEI). L'EEI est un indice standard international.

Nos enquêtes semestrielles sont passées de deux fois par an à une fois par an depuis 2018, afin de libérer l'énergie des HRBP et des managers et de leur donner le temps de se plonger dans les résultats et de mettre en place des plans d'action efficaces. Tous les employés sont interrogés : les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée ayant un statut actif dans notre système RH (à l'exception des stagiaires et des employés intérimaires). Les employés sont interrogés par courrier électronique, pour ceux qui disposent d'une boîte aux lettres professionnelle, ou via des kiosques installés dans les usines (ou via une salle informatique), pour les autres employés. Les résultats de l'enquête sont conservés dans une plateforme externe afin de protéger la confidentialité des employés.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#10 : 0,88 incident médical par million d'heures travaillées

Le Medical Incident Rate (MIR) est le nombre d'incidents du travail ayant nécessité un traitement médical par million d'heures travaillées (c.-à-d. le nombre d'heures travaillées d'environ 500 personnes sur une année), y compris les blessures et les maladies professionnelles. Les incidents peuvent ou non avoir entraîné un jour d'arrêt.

Tous les incidents médicaux déclarés sur les sites de Schneider Electric sont comptabilisés (comprenant les accidents touchant les collaborateurs de Schneider Electric et les autres collaborateurs travaillant sous la supervision de Schneider Electric, c.-à-d. les intérimaires). Tous les sites Schneider Electric sont pris en compte. Les incidents médicaux ne couvrent pas : les visites à un médecin ou autre professionnel de soin agréé pour une simple observation ou un simple conseil ; la conduite de procédures de diagnostic, comme les radiographies, tests sanguins ; l'administration de médicaments sous ordonnance uniquement à des fins de diagnostic (par exemple collyre pour dilater les pupilles) ; et les premiers soins (first aid).

Le MIR permet d'identifier et d'évaluer les risques au travail. Les mesures correctives aident à éliminer les incidents récurrents et prévenir les risques de blessure. Le Groupe utilise le Medical Incident Rate comme indicateur-clé de performance au niveau mondial depuis 2010.

L'ambition pour cet indicateur a été relevée en 2019. L'ancien objectif était d'éviter 1 incident médical par million d'heures travaillées.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#11 : 90 % des collaborateurs ont accès à un programme complet de bien-être au travail

Cet indicateur mesure le nombre de collaborateurs ayant accès à un programme de bien-être au travail.

Le premier pilier du programme est l'accès à une couverture médicale. Schneider Electric s'assure de fournir à ses collaborateurs l'accès à un niveau standard de couverture médicale, quel que soit le niveau, et l'accès à la couverture médicale pour leurs personnes à charge éligibles. L'accès à la couverture est définie par les réglementations locales et les accords de travail, c.-à-d. les conventions collectives ou de travail. Les coûts du niveau standard de couverture peuvent être supportés par l'entreprise et/ou le collaborateur.

6. Méthodologie et audit des indicateurs

Le second pilier est la partie formation et prise de conscience. La formation Bien-Être est une formation pour les collaborateurs de Schneider Electric au sujet d'au moins une des quatre dimensions qui améliorent le bien-être et la performance : Physique (quantité – sommeil, alimentation, exercices, repos et récupération) Émotionnel (qualité), Mental (concentration, attention), Social/ Spirituel (but). Les collaborateurs peuvent suivre une formation dispensée par l'équipe Bien-Être RH Groupe, ou participer à une formation locale revue par l'équipe Globale.

L'indicateur couvre tous les collaborateurs en contrat à durée indéterminé dans tous les pays et faisant partie du cadre de rémunération et de bénéfices Schneider Electric, incluant les Coûts Variables Directs (CVD) et les non-CVD. Les collaborateurs chinois sous contrat à durée déterminée sont inclus.

Les sous-traitants, joint-ventures et acquisitions récentes sont exclus.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#12 : 100 % des collaborateurs travaillent dans des pays qui ont entièrement déployé notre politique en matière de congés familiaux

Cet indicateur mesure le pourcentage de collaborateurs qui travaillent dans des pays qui ont entièrement déployé la politique en matière de congés familiaux du Groupe.

Selon la politique en matière de congés familiaux, les pays doivent respecter les standards globaux minimums de la politique, dont font partie des congés payés pour les premiers congés parentaux (12 semaines) pour les naissances et pour l'adoption, les seconds congés parentaux (2 semaines) pour les naissances et l'adoption, congés pour soins aux membres directs de la famille qui requièrent des soins aux personnes âgées ou pour des problèmes de santé graves (1 semaine) et congés de deuil (1 semaine).

Tous les collaborateurs permanents au niveau mondial et les contrats à durée déterminée en Chine sont inclus. Les intérimaires, autres contrats à durée déterminée, stagiaires et apprentis sont exclus.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#13 : 100 % des ouvriers ont reçu au moins 15 heures de formation dans l'année, et 30 % des heures sont faites digitalement

Les ouvriers dans les usines et centres de distribution de Schneider Electric ont besoin de se connecter aux outils digitaux et aux ressources de formation digitale, pour pouvoir se développer, grandir dans la compagnie et développer leur carrière. Le périmètre des ouvriers éligibles représente 97 % de la population totale d'ouvriers de Schneider Electric (les intérimaires, les stagiaires ainsi que les personnes rejoignant le Groupe après le 31 janvier sont exclus du périmètre).

Pour cela, l'ambition est que chaque ouvrier fera au moins 15 heures de formation chaque année, et aussi, que 30 % de l'ensemble des heures de formations faites par les ouvriers soient faites digitalement, grâce aux ressources mises à disposition de chacun et dans les centres de formation digitale mis en place par Schneider Electric dans chaque usine et centre de distribution.

L'ambition pour cet indicateur a été relevée en 2019. L'ancien objectif était 12 heures d'apprentissage.

Le score de l'indicateur 13 a été ajusté pour 2020 afin de prendre en compte l'impact de la pandémie sur les formations en face à face qui ne peuvent avoir lieu. Comme convenu avec les auditeurs externes, une "règle de trois" supprimant un quart du calcul a été appliquée pour les résultats annuels. Cela signifie qu'en 2020

seulement, les résultats de l'indicateur 13 sont calculés par rapport à un objectif de 11,25 heures de formation (au lieu de 15 heures). Avec le seuil de 15 heures, le score de l'indicateur aurait été de 86,6 %, au lieu de 90 %. Ces modifications sont importantes pour bien refléter le travail de nos équipes dans un contexte exceptionnel, mais elles ne modifient pas de manière significative la performance globale de l'ISS (0,3 % de changement).

L'indicateur est la moyenne des taux de complétion des deux ambitions.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#14 : 90 % des cols blancs disposent de plans de développement individuels

Tous les « cols blancs » doivent participer à une Discussion de Développement annuelle avec leur manager qui est liée à la Revue de Performance annuelle. Elle doit résulter en la mise à jour ou la création d'un plan de développement individuel. En 2020, 92 % des « cols blancs » ont créé ou mis à jour leur plan de développement individuel avec au moins un objectif de développement spécifique.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#15 : 95 % des collaborateurs travaillent dans des pays ayant un engagement et un processus pour atteindre l'équité salariale H/F

Cet indicateur mesure le pourcentage de collaborateurs qui travaillent dans des pays où il existe un plan opérationnel d'équité salariale hommes/ femmes, à savoir une mesure de l'équité salariale et, si écarts salariaux, des actions correctives mises en place.

Schneider Electric utilise une méthodologie standard et commune au niveau mondial pour identifier les écarts de rémunération entre les genres au sein de groupes comparables de collaborateurs et utilise une approche par pays pour traiter les écarts avec des mesures correctives appropriées.

Tous les collaborateurs permanents au niveau mondial et les contrats à durée déterminée en Chine sont inclus. Les intérimaires, autres contrats à durée déterminée, stagiaires et apprentis sont exclus.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#16 : 5,5 pts/100 d'augmentation du score moyen de l'évaluation ISO26000 pour nos fournisseurs stratégiques

L'objectif est d'engager les fournisseurs « stratégiques » de Schneider Electric à déployer et suivre un plan de progrès en ligne avec les lignes directrices de la norme ISO 26000. Une évaluation des fournisseurs stratégiques est réalisée par une tierce partie. Les évaluations sont suivies au cours des business reviews avec les acheteurs de Schneider Electric, dans une optique de progrès continu selon les lignes directrices de l'ISO 26000.

Le Groupe s'est fixé d'engager tous ses fournisseurs stratégiques dans un processus d'amélioration continue. À la fin de 2020, environ 700 fournisseurs stratégiques représentant environ 70 % du volume total des achats stratégiques ont soumis leurs données. Depuis 2011, le développement durable est devenu l'un des sept piliers de mesure de la performance des fournisseurs permettant notamment aux plus performants d'entre eux de devenir des fournisseurs stratégiques. Les évaluations ISO 26000 qui donnent une note inférieure à 25/100 ne sont pas prises en compte, car elles entrent dans la catégorie "débutant" et sont exclues automatiquement.

L'ambition pour cet indicateur a été relevée en 2019. L'ancien objectif était une augmentation de 5 pts/100.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#17 : 350 fournisseurs sous vigilance sur les droits de l'homme et l'environnement ont reçu une évaluation dédiée sur site

Cet indicateur mesure le nombre d'audits faits sur sites par rapport aux dimensions Environnement, Santé, Sécurité, Travail (droit humain) et Système de Management. Les fournisseurs ciblés sont définis grâce à une méthodologie externe indépendante, et le référentiel d'audit vient de l'alliance RBA (Responsible Business Alliance, précédemment EICC), reconnue comme une des meilleures sur le sujet. Les audits réalisés par des sociétés tierces sont également inclus dans le calcul.

L'ambition pour cet indicateur a été relevée en 2019 (l'ancien objectif était 300 évaluations sur site).

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#18 : 100 % des collaborateurs des ventes, des achats et des finances formés chaque année à la lutte contre la corruption

Lancé en 2018, l'apprentissage en ligne sur la lutte contre la corruption, initialement obligatoire pour les équipes des finances, des ventes et des achats, a été étendu à 201 codes de poste identifiés comme étant à risque, ce qui représente environ 38 000 employés en 2020, contre 23 000 employés en 2018. Environ 3200 employés en CDD en Chine sont exclus du calcul bien qu'étant attachés aux codes de postes éligibles. Fin 2020, 94 % des employés exposés avaient suivi cette formation en ligne.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#19 : x4 sur le chiffre d'affaires du programme Accès à l'Énergie

Cet indicateur suit le taux de croissance du chiffre d'affaires annuel du programme Accès à l'Énergie en se référant au chiffre d'affaires réalisé en 2017.

Il recouvre les ventes en Afrique et au Moyen-Orient, Asie et Amérique du Sud de tous les produits et solutions qui permettent d'apporter un accès moderne à l'énergie aux populations vivant en zones rurales et périurbaine : éclairages individuels, électrifications individuelles et collectives, services énergétiques ainsi que les équipements didactiques et les contrats de formation. Les ventes sont agrégées chaque trimestre à partir des données de facturation des entités opérationnelles.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI#20 : 400 000 personnes défavorisées formées à la gestion de l'énergie

Le déploiement des programmes de formation professionnelle en gestion de l'énergie dédié aux personnes défavorisées permet d'acquérir des compétences pour l'obtention d'un métier et de leur offrir, ainsi qu'à leur famille, des conditions de vie satisfaisantes. Ces formations sont définies selon un référentiel local et justifiable par le partenaire.

En partenariat avec des ONG locales ou internationales et les collectivités locales, la Fondation Schneider Electric et les entités locales du Groupe apportent des contributions directes ou indirectes à des centres de formation professionnelle. L'objectif est de les aider à améliorer le niveau des formations, diplômantes ou certifiantes. La durée minimale de ces formations est de trois mois (ou 100 heures).

Les contributions peuvent être (cumul possible) :

- Le financement des équipements électriques et didactiques, le don de matériels invendus, 1ère génération pour les travaux pratiques,
- Le transfert de connaissances par la formation de formateurs, l'accompagnement à la formation de futurs entrepreneurs.

En tant que partenaire technique, Schneider Electric ne prend pas en charge les frais de fonctionnement.

L'ambition pour cet indicateur a été relevée en 2019. L'ancien objectif était 350 000 personnes formées.

Le score de l'indicateur 20 a été ajusté pour 2020 afin de prendre en compte l'impact de la pandémie sur des actions spécifiques telles que la formation en face à face qui ne peut avoir lieu. Comme convenu avec les auditeurs externes, une "règle de trois" supprimant un quart du calcul a été appliquée pour les résultats annuels de ces deux indicateurs uniquement. Cela signifie qu'en 2020 seulement, les résultats pour l'indicateur 20 sont calculés par rapport à un objectif de 380 000 (au lieu de 400 000). Ces modifications sont importantes pour bien refléter le travail de nos équipes dans un contexte exceptionnel, mais elles ne modifient pas de manière significative la performance globale du SSI (0,3 % de changement).

Cet indicateur est annuellement audité par Ernst & Young.

SSI#21 : 15 000 jours de volontariat grâce à notre plateforme globale VolunteerIn

Les activités de volontariat des salariés de Schneider Electric se déroulent principalement dans des ONG professionnelles ou éducatives (formation professionnelle et technique, écoles, universités, etc.), et dans des entreprises soutenues par le Fonds d'accès à l'énergie de Schneider Electric et plus encore au niveau mondial dans toutes les organisations référencées par les délégués de la Fondation Schneider Electric dans leur pays. Elles bénéficient principalement aux jeunes défavorisés ou aux familles défavorisées et sont organisées en fonction des compétences personnelles ou professionnelles des volontaires et les besoins identifiés par les organisations soutenues (besoins spécialisés ou non spécialisés). Les missions sont affichées sur un site internet dédié, numérique et multilingue une plateforme appelée VolunteerIn permettant aux employés du groupe de postuler pour des missions de volontariat parmi les partenaires de la Fondation.

En 2020, les employés de Schneider Electric dans le monde entier ont augmenté leur engagement avec le "Tomorrow Rising Fund" lancé par la Fondation Schneider Electric pour soutenir les activités d'urgence et de reconstruction à long terme liées à COVID-19, créant ainsi de nouveaux partenariats. Dans cette période difficile, les volontaires ont accéléré leur contribution aux initiatives visant l'accès à l'alimentation, à l'éducation et à la santé principalement par le biais de missions numériques qui pour aider les plus vulnérables et surtout les jeunes en besoin de soutien, d'encadrement, de conseils, etc.

Un jour de volontariat est comptabilisé lorsqu'un collaborateur consacre cinq heures de son temps au profit d'une de ces structures partenaires. Sont également prises en compte dans l'indicateur les missions de formation qui se déroulent à l'étranger pour une période de cinq jours minimum.

L'ambition pour cet indicateur a été relevée en 2019. L'ancien objectif était de 12 000 jours de volontariat.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

6. Méthodologie et audit des indicateurs

6.2 Concordance des indicateurs avec les thèmes de la Déclaration de Performance Extra-Financière

Le tableau ci-dessous indique les numéros des pages du rapport dans lesquelles les différents indicateurs sont évoqués.

Thème	Pages
Modèle d'affaire	14-15
Description des principaux risques et opportunités extra-financiers	76-81
Description des politiques pour prévenir, identifier et atténuer les principaux risques extra-financiers et leurs résultats et indicateurs de performance	76-81
1 Informations sociales	Pages
a) Emploi	
Effectif total et répartition des collaborateurs par sexe, par âge et par zone géographique	204-208 ; 345
Embauches et licenciements	206-207
Rémunération et son évolution	165-167 ; 264-299 ; 345
b) Organisation du travail	
Organisation du temps de travail	204-209
Absentéisme	204-209
c) Relations sociales	
Organisation du dialogue social – notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	167-169 ; 208
Liste des conventions collectives	167-169 ; 208
d) Santé et sécurité	
Conditions de santé et de sécurité au travail	146-149 ; 209
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	167-169 ; 208
Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité... ... ainsi que les maladies professionnelles	146-149 ; 209 146-149 ; 209
e) Formation	
Politiques mises en œuvre en matière de formation	153-156
Nombre total d'heures de formation	210
f) Égalité de traitement	
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	157-164
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	157-164
Politique de lutte contre les discriminations	157-164
g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :	
• Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;	101-102 ; 167-169
• À l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;	101-102 ; 157-164
• À l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;	101-102
• À l'abolition effective du travail des enfants.	101-102

2 Informations environnementales	Pages
a) Politique générale en matière environnementale	
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	130-135
Actions de formation et d'information des collaborateurs en matière de protection de l'environnement	121
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	135
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	317
b) Pollution	
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	135
Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	135
c) Économie circulaire	
Prévention et gestion des déchets	136-139
Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	136-139
Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire, de lutte contre la précarité alimentaire, pour le respect du bien-être animal et pour une alimentation responsable, équitable et durable	non matériel
Utilisation durable des ressources	136-139
Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	135 ; 201
Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	136-142 ; 193
Consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	130-135 ; 201-202
Utilisation des sols	non matériel
d) Changement climatique	
Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	202-203
Mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	122-127 ; 194-197
Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long termes pour réduire les émissions de GES et moyens mis en œuvre à cet effet	122-127
e) Protection de la biodiversité	
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	128-129
3 Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable	
a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	
En matière d'emploi et de développement régional	170-184
Sur les populations riveraines ou locales	170-184
b) Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines	
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	170-184
Actions de partenariat ou de mécénat	170-184
c) Sous-traitance et fournisseurs	
Prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux	110-117
Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	110-117
d) Loyauté des pratiques	
Actions engagées pour prévenir la corruption	107-108
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	140-143
Respect des réglementations fiscales	100 ; 109
e) Autres actions engagées, au titre du présent 3°, en faveur des droits de l'Homme	101-102

6. Méthodologie et audit des indicateurs

6.3 Table de concordance du *Sustainability Accounting Standard (SASB)*

Sujet	Métrique comptable	Categorie	Unités	Code
Gestion de l'énergie	(1) Consommation totale d'énergie	Quantitatif	Gigajoules (GJ)	RT-EE-130a.1
	(2) Pourcentage d'électricité de réseau		Pourcentage (%)	
	(3) Pourcentage d'énergie renouvelable			
Gestion des déchets dangereux	Volume de déchets dangereux produits, pourcentage recyclé	Quantitatif	Tonnes (t), Pourcentage (%)	RT-EE-150a.1
	Nombre et quantité des rejets à signaler, quantité récupérée		Nombre, Kilos (kg)	RT-EE-150a.2
	Nombre de rappels, nombre d'unités rappelées		Nombre	RT-EE-250a.1
Sécurité des produits		Quantitatif		
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits		Monnaie	RT-EE-250a.2
	Pourcentage de produits contenant des substances déclarables selon la norme IEC 62474			RT-EE-410a.1
Gestion du cycle de vie des produits		Quantitatif	Pourcentage (%) du revenu	
	Pourcentage de produits éligibles, en fonction des revenus, qui répondent aux critères ENERGY STAR			RT-EE-410a.2
	Recettes provenant de produits liés aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique		Monnaie	RT-EE-410a.3
Achats de matières	Description de la gestion des risques associés à l'utilisation des matériaux critiques	Discussion et Analyse	n/a	RT-EE-440a.1
Ethique	Description des politiques et des pratiques de prévention de : (1) de la corruption et des pots-de-vin et (2) comportement anticoncurrentiel	Discussion et Analyse	n/a	RT-EE-510a.1
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la corruption	Quantitatif	Monnaie	RT-EE-510a.2
	Montant total des pertes monétaires résultant des procédures judiciaires liées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels	Quantitatif		RT-EE-510a.3
Données d'activité	Nombre d'unités produits par catégorie de produits	Quantitatif	Nombre	RT-EE-000.A
	Nombre d'employés			RT-EE-000.B

Réponse/ Données/ Référence	Sujet
<p>Les KPI suivants couvrent notre consommation d'énergie mesurée (environ 85 % de la consommation d'énergie du Groupe)</p> <p>(1) 3 677 540 GJ (1 021 539 MWh)</p> <p>(2) 57,8 % (590 687 MWh)</p> <p>(3) 57,7 % (589 384 MWh)</p>	Gestion de l'énergie
<p>Déchets dangereux générés : 7 685 tonnes.</p> <p>Déchets dangereux canalisés selon les attentes de Schneider Electric : 7 667 tonnes.</p> <p>Aucun rejet à signaler en 2020, donc aucune quantité récupérée à signaler.</p>	Gestion des déchets dangereux
<p>12 rappels de produits ont été émis en 2020. Schneider Electric dispose d'un processus d'alerte de sécurité de l'offre (OSA) pour alerter le secteur d'activité concerné et les autres parties intéressées dès qu'il est suspecté que la santé ou la sécurité des biens des clients peut être mise en danger par des produits, solutions ou projets de Schneider. Le Comité d'alerte de sécurité des offres (OSAC) est un comité d'entreprise permanent qui supervise et réglemente la gestion des alertes de sécurité des offres. Sa mission est de s'assurer que tous les OSA sont gérés avec la diligence et l'urgence nécessaires pour minimiser les risques de sécurité pour les clients. Sa nature indépendante et pluridisciplinaire permet à l'OSAC de prendre des décisions dans le meilleur intérêt de nos clients.</p> <p>Pas de pertes matérielles au niveau Groupe.</p>	Sécurité des produits
<p>Environ 60 à 70 % de nos produits (en termes de chiffre d'affaires) contiennent des substances IEC 62474 (qui couvre 37 réglementations mondiales et environ 160 familles de substances). Grâce aux informations actuellement recueillies dans notre chaîne d'approvisionnement, nous parvenons à couvrir la quasi-totalité des substances et des réglementations. Les informations divulguées pour nos produits Green Premium couvrent ces substances. Pour plus de détails sur Green Premium, voir la section 3.6 Gestion environnementale des produits.</p> <p>Cette mesure n'est pas pertinente au niveau mondial car elle n'est applicable qu'aux États-Unis et au Canada. Les recettes tirées des onduleurs ENERGY STAR sont incluses dans notre mesure des revenus verts (voir ci-dessous).</p> <p>Schneider Electric mesure les "revenus verts", c'est-à-dire les revenus provenant d'offres qui apportent à nos clients une efficacité énergétique, climatique ou en matière de ressources, sans générer d'impact négatif significatif sur l'environnement. En 2020, 72 % des revenus du Groupe sont qualifiés de verts. Le Groupe vise à faire passer ses revenus verts à 80 % d'ici 2025 dans le cadre de de SSI 2021-2025.</p>	Gestion du cycle de vie des produits
<p>Les détails concernant nos pratiques d'achat durable sont fournis dans la section 2.9 "Relations avec les sous-traitants et les fournisseurs", en particulier nos programmes sur les minéraux de conflit et le cobalt. Lorsque le pays d'origine est connu pour être dans la zone de conflit, 100 % des fonderies et des raffineries ont été vérifiées conformes. Par conséquent, le Groupe n'a aucune raison de croire que les minéraux de conflit qu'il a obtenus ont directement ou indirectement financé ou bénéficié de conflits armés dans les pays concernés.</p> <p>Le Groupe est exposé aux fluctuations des prix de l'énergie et des matières premières, en particulier l'acier, le cuivre, l'aluminium, l'argent, le plomb, le nickel, le zinc et les plastiques. Le Groupe a mis en place certaines procédures pour limiter son exposition à la hausse des prix des matières premières non ferreuses et précieuses. Les départements des achats des unités opérationnelles communiquent leurs prévisions d'achat au département des finances et de la trésorerie du Groupe. Les engagements d'achat sont couverts au moyen de contrats à terme, de swaps et de, dans une moindre mesure, des options.</p>	Achats de matières
<p>Schneider Electric est engagé à se conformer à toutes les lois et réglementations applicables. Schneider Electric applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et des autres pratiques contraires à l'éthique et considère que "bien faire les choses" est un moteur essentiel de création de valeur pour toutes ses parties prenantes. Nous comptons sur nos employés et les tiers afin de promouvoir l'intégrité des entreprises. Une description détaillée de nos politiques et pratiques est prévue à la section 2.2 "Principes de responsabilité de Schneider Electric", 2.4 "Programme d'éthique et de conformité", ainsi que 2.5 Accent sur la lutte anti-corruption.</p> <p>En 2020, Schneider Electric a signé un accord de règlement avec le ministère américain de la justice (DOJ) et le US <i>Attorney's Office</i> (USAO) à la suite de l'engagement d'un ancien employé dans une activité illégale. Schneider Electric n'a pas été condamné pour tout acte répréhensible et aucune accusation pénale n'a été portée. Schneider Electric a mis fin à l'emploi de cet individu lorsque nous avons été mis au courant de ce problème, et avons coopéré à l'enquête du ministère de la justice.</p> <p>Pas de pertes matérielles.</p>	Éthique
<p>Une ventilation des recettes par activité est fournie au chapitre 1 (1.4 et 1.5).</p> <p>128 770 (effectif de fin d'année 2020). Pour plus de statistiques sur la main-d'œuvre, voir la section 7.2 "Indicateurs sociaux".</p>	Données d'activité

6. Méthodologie et audit des indicateurs

6.4 Table de concordance de la *Task-force on Climate Related Financial Disclosure* (TCFD)

Le changement climatique a été clairement identifié comme crucial pour les parties prenantes internes et externes de Schneider Electric lors des différentes évaluations de matérialité qui ont eu lieu en 2014, 2017 et 2020. Il constitue également l'un des piliers de la Charte éthique du Groupe (Principes de responsabilité). Globalement, les transformations liées au changement climatique sont une source d'opportunités pour Schneider Electric, le principal risque étant de ne pas montrer l'exemple et de perdre ainsi l'adhésion des clients, des investisseurs, des nouveaux talents et des collaborateurs de l'entreprise. Des programmes concrets liés au climat, visant soit à saisir les opportunités, soit à atténuer les risques, sont déployés tous les 3 à 5 ans dans notre *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et complètent l'engagement climat du Groupe – nos objectifs à court (2025), moyen (2030) et long (2040, 2050) termes, alignés sur une trajectoire de 1,5°C. Conformément aux recommandations de la TCFD, nous présentons ci-dessous nos principales publications liées au climat.

Informations recommandées	Références CDP Climate Change et DEU 2020	Brève description (veuillez vous reporter à la réponse au CDP sur le changement climatique et au Document d'Enregistrement Universel pour de plus amples détails)
1. Gouvernance : donner des informations sur la gouvernance de l'organisation en ce qui concerne les risques et les opportunités liés au climat.		
1. a) Décrire le contrôle exercé par le conseil d'administration sur les risques et les opportunités liés au climat.	CDP - C1.1b DEU – chapitre 2 (2.1.5 ; 2.3) ; chapitre 3 (3.1.4)	Le processus pour concevoir un nouveau SSI comprend une évaluation des risques et opportunités de développement durable (y compris le climat), qui conduit à la conception de programmes de transformation concrets pour aligner l'entreprise sur les défis identifiés. Plusieurs organes de gouvernance sont impliqués dans ce processus : <ul style="list-style-type: none"> le Conseil d'administration et son Comité RH et RSE ; le Comité exécutif et le Comité de développement durable du Groupe ; le Comité de pilotage SSI et le département du développement durable ; un Comité carbone est chargé d'évaluer en permanence les risques et opportunités liés au climat, de piloter l'engagement climat et de proposer une stratégie et un plan de gestion au Comité développement durable du Groupe. <p>Par ailleurs, les transformations environnementales sont pilotées par un réseau d'experts renommés dans divers domaines environnementaux (éco-conception, efficacité énergétique, économie circulaire, CO2, etc.) qui sont identifiés dans le monde entier et chaque année, un processus reconnaît les personnes disposant d'une expertise spécifique que l'entreprise s'attelle à maintenir et à développer. Des instances de gouvernance multiples permettent à ces communautés d'experts et de leaders de la fonction Environnement de se réunir tous les mois ou tous les trimestres, selon les sujets et les entités, pour assurer l'application cohérente des politiques et standards Environnement dans l'ensemble du Groupe. Pour mettre en œuvre ces politiques, les leaders Environnement animent un réseau de plus de 600 responsables de la gestion environnemental des sites, des pays, de la conception des produits et du marketing.</p>
1. b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat.	CDP – C1.2, C1.2a DEU – chapitre 2 (2.1.2)	
2. Stratégie : Donner des informations sur les impacts réels et potentiels des risques et des opportunités liés au climat dans les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation lorsque ces informations sont significatives.		
2. a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long termes.	CDP - C2.1a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a DEU – chapitre 2 (2.1.2; 2.3)	Aucun risque climatique matériel n'a été identifié pour Schneider Electric. Au contraire, la demande croissante de produits et de services plus écologiques et à faible émission de carbone crée une forte opportunité commerciale pour Schneider Electric. Le Groupe est particulièrement bien placé pour saisir ces opportunités car il agit des deux côtés de l'équation : <ul style="list-style-type: none"> les solutions que Schneider Electric propose au marché sont directement liées aux activités visant à atténuer, à adapter et à améliorer la résilience de l'humanité au changement climatique ; parallèlement, Schneider Electric agit pour réduire son empreinte CO₂ de A à Z, en visant une neutralité carbone pour sa chaîne d'approvisionnement d'ici 2050, avec des étapes précises pour 2025, 2030 et 2040.
2. b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat pour les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	CDP - C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.1b, C3.1d, C3.1e, C3.1f DEU – chapitre 2 (2.3)	Schneider Electric publie les « revenus verts », c.-à-d que ce sont des revenus qui proviennent d'offres qui apportent à nos clients une efficacité énergétique, climatique ou en matière de ressources, tout en ne générant aucun impact négatif significatif sur l'environnement. En 2020, 72 % des revenus du Groupe sont qualifiés de « verts », conformément aux pratiques courantes en matière de rapports sur la responsabilité des entreprises et en essayant d'anticiper les règlements européens à venir (taxonomie européenne). Pour ce faire, le Groupe a adopté une approche centrée sur la technologie et a supprimé les revenus des activités liées aux secteurs fossiles tels que le pétrole et le gaz, les mines de charbon et la production de combustibles fossiles. Le processus de taxonomie n'est pas entièrement finalisé pour une application complète par les entreprises. Par conséquent, le Groupe attend ces critères de sélection techniques pour être en mesure d'évaluer correctement la manière dont les activités de SE s'alignent sur la taxonomie. Le Groupe a pour objectif de porter ces revenus à 80 % d'ici 2025. En outre, plus de 90 % de nos projets innovants offrent des solutions qui contribuent à atténuer le changement climatique.

Informations recommandées	Références CDP Climate Change et DEU 2020	Brève description (veuillez vous reporter à la réponse au CDP sur le changement climatique et au Document d'Enregistrement Universel pour de plus amples détails)
		<p>Nos experts ont identifié les principaux risques climatiques suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • volatilité des prix de l'énergie et des matières premières et renforcement de la réglementation, qui peut éventuellement se traduire par une augmentation du coût des biens vendus et une réduction des marges. • l'augmentation des mécanismes de tarification du carbone pourrait entraîner une augmentation des coûts de la chaîne d'approvisionnement, en particulier dans l'achat de matières premières et de composants manufacturés contenant des métaux et des plastiques. Compte tenu du niveau relativement faible des émissions de carbone du Groupe dans les périmètres 1 et 2, la tarification du carbone a des impacts indirects plutôt que directs. Une taxe carbone mondiale de 30 EUR / tonne de CO₂ devrait avoir un impact sur la chaîne d'approvisionnement industrielle du Groupe jusqu'à 280 millions EUR au niveau mondial (y compris les impacts directs et indirects). • Le besoin d'atténuer le changement climatique entraînera un renforcement de la réglementation, ce qui peut perturber les marchés. Par exemple, un appareillage isolé au SF₆ peut avoir un impact significatif sur le changement climatique si le SF₆ est mal géré à la fin de la vie de l'équipement et fuit dans l'atmosphère. • Les événements météorologiques extrêmes, les inondations, les sécheresses et d'autres impacts climatiques exerceront une pression croissante sur les chaînes d'approvisionnement. La pénurie peut se traduire directement par une perte de revenus (commandes manquées), une augmentation des coûts (expédition urgente) et une augmentation des besoins en fonds de roulement (gestion des stocks). Les événements extrêmes peuvent également causer des dommages à l'immobilier. <p>Pour lier davantage les enjeux climatiques à la planification financière, Schneider Electric a lancé avec succès les toutes premières obligations convertibles liées au développement durable, liées à 3 objectifs SSI, dont l'objectif d'économiser et d'éviter 800 millions de tonnes de CO₂ chez ses clients d'ici 2025, depuis 2018.</p>
<p>2. c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, compte tenu de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins.</p>	<p>CDP - C3.1a, C3.1b DEU – chapitre 2 (2.3)</p>	<p>Schneider Electric dispose d'un Directeur dédié à la stratégie prospective et aux affaires extérieures, rattaché au Directeur général de la stratégie et du développement durable, en charge de l'analyse des scénarios climatiques et environnementaux. Plusieurs scénarios jusqu'en 2040 ont été élaborés en 2019, comprenant des examens critiques du paysage géopolitique, de la disponibilité des produits et des ressources, des évolutions économiques et financières, de la sensibilité au climat et des politiques en évolution, des trajectoires de transition énergétique et des développements technologiques, entre autres, avec des conséquences quantifiées, dans dix régions et un certain nombre de secteurs individuellement, qui forment l'environnement socio-économique dans lequel Schneider Electric opère.</p> <p>En 2020, ces scénarios ont été mis à jour. Au-delà de l'analyse d'impact à long terme, l'évaluation d'impact à court terme de la COVID-19 a également été revue en détail, y compris l'importance et la faisabilité des plans de rétablissement compatibles avec le climat.</p> <p>Les principaux constats sont régulièrement vérifiés avec de nouvelles publications, en particulier celles de l'Agence internationale de l'énergie, de la BNEF, de l'IRENA, entre autres.</p> <p>La gouvernance est bien en place, sous la direction du Directeur général de la stratégie et du développement durable, et les analyses à court et à long terme sont partagées en interne et utilisées pour informer les priorités stratégiques de l'entreprise et des opérations. On constate une accélération du rôle dominant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efficacité: un catalyseur essentiel de la décarbonation, de la résilience et de la sécurité ; • Electrification: le monde devient de plus en plus électrifié, avec une croissance 2 fois supérieure par rapport aux autres sources d'énergie ; • Numérisation: avec l'augmentation de la connectivité, complétée par des informations en temps réel et des capacités de calcul compétitives, les technologies numériques jouent un rôle majeur dans l'atteinte des objectifs de décarbonation tout en augmentant la productivité économique. <p>L'ensemble de ces constats, et leur impact financier potentiel sur notre activité nous ont permis de mettre au point des axes de développement clés qui nous permettront de contribuer activement à la transition bas carbone, nous permettant notamment de développer notre portefeuille d'offres durables.</p>

6. Méthodologie et audit des indicateurs

Informations recommandées	Références CDP Climate Change et DEU 2020	Brève description (veuillez vous reporter à la réponse au CDP sur le changement climatique et au Document d'Enregistrement Universel pour de plus amples détails)
---------------------------	---	---

3. Gestion des risques : donner des informations sur la manière dont l'organisation identifie, évalue et gère les risques liés au climat.

3. a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques liés au climat.	CDP - C2.1, C2.2, C2.2a DEU – chapitre 2 (2.1, 2.3)	Les risques sont évalués au travers d'entretiens avec des experts et des dirigeants, organisés par la Direction de l'Audit Interne, pour mettre à jour chaque année la liste des risques généraux au niveau du Groupe. En 2020, environ une centaine de hauts dirigeants du Groupe ont été interrogés en plus d'analystes financiers externes, de membres du conseil d'administration et d'un échantillon de clients stratégiques.
3. b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat de l'organisation.	CDP – C2.1, C2.2 DEU – chapitre 1 (1.7), chapitre 2 (2.1 ; 2.3)	Depuis 2016, des matrices de risques personnalisées par Opération ou par Business ont été créées (plus de détails au Chapitre 1 section 8.4 Recensement et gestion des risques). Tous les 3 ans, une analyse de matérialité est menée par le département Développement Durable, en s'appuyant sur un consultant externe, et complète l'analyse des risques en mettant l'accent sur les sujets ESG et les risques et opportunités à plus long terme (plus de détails au Chapitre 2 section 1.2 « Evaluation des principaux risques extra-financier et des opportunités créées »).
3. c) Décrire comment les processus de détermination, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation.	CDP – C2.1, C2.2 DEU – chapitre 1 (1.7), chapitre 2 (2.1 ; 2.3)	Dans l'ensemble, les différents organes de gouvernance impliqués dans la définition et le suivi de notre feuille de route et programmes de développement durable (SSI), et en particulier le comité Carbone, ont la charge de définir des programmes stratégiques d'atténuation en réponse aux risques et opportunités identifiés. Les programmes stratégiques définis au niveau du Groupe sont ensuite intégrés dans les divisions commerciales jusqu'aux sites pour leur mise en œuvre et sont suivis via la plateforme numérique <i>Resource Advisor</i> . La performance par rapport à ces programmes est publiée trimestriellement dans notre SSI et annuellement dans notre SSE et DEU. Chaque programme du SSI a un pilote dédié chargé de conduire la transformation, et est parrainé au niveau Directeur et Exécutif pour assurer le contrôle et la supervision de la gestion.

Là où c'est pertinent, les opportunités de croissance sont identifiées et traduites en nouveaux produits (par exemple notre appareillage unique SM AirSeT™ pour éviter d'utiliser le SF₆, ou la création de notre nouvelle division commerciale de développement durable).

Les risques d'adaptation au climat sont également étudiés et atténués au niveau de nos sites industriels. Notre programme de dommages matériels et d'interruption d'activité, inspiré de la norme ISO 22301, cartographie les risques substantiels d'impact financier sur l'activité, notamment la destruction des actifs (bâtiments, équipements, stocks) et la perte de bénéfices due à l'interruption d'activité. Les risques d'inondation sont un exemple de risque analysé au niveau du site. L'analyse des risques des sites industriels comprend une analyse des interdépendances, l'étude de l'approvisionnement alternatif, et l'estimation du temps de récupération en cas de dommages, etc. En général, tous les sites industriels font l'objet d'un audit sur site tous les 3 ans, en fonction du niveau de risque.

Par ailleurs, les risques environnementaux (y compris le climat) sont évalués et atténués au niveau des sites grâce à notre système de gestion intégrée (IMS). L'IMS couvre les sites de la chaîne d'approvisionnement du Groupe (usines, centres de distribution, grands bureaux) et accueille les systèmes de gestion conformes aux normes ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001 et OSHAS 18000/ISO 45001. Chaque site est audité périodiquement, soit en externe par Bureau Veritas (tous les trois ans), soit en interne. Un tel programme est un pilier essentiel d'une gouvernance environnementale solide.

Informations recommandées	Références CDP Climate Change et DEU 2020	Brève description (veuillez vous reporter à la réponse au CDP sur le changement climatique et au Document d'Enregistrement Universel pour de plus amples détails)
4. Indicateurs et objectifs : donner des informations sur les indicateurs et les objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités liés au climat lorsque ces informations sont importantes.		
4. a) Donner les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	CDP - C4.2, C4.2a, C4.2b, C9.1 DEU – chapitre 2 (2.1, 2.3, 2.6, 2.7)	Chaque année, Schneider Electric mesure et communique en toute transparence son empreinte carbone de A à Z (périmètres 1, 2 et 3 présentés au chapitre 2, section 3.2 « Stratégie climat vers zéro émission nette de CO ₂ » pages 122 à 127). L'empreinte carbone du Groupe donne une bonne indication de la localisation et de l'ampleur des risques et opportunités liés au climat, et permet également de suivre les progrès. Son empreinte carbone industrielle (ie périmètre 1, 2 et 3 en amont, selon le protocole WRI Greenhouse Gas, hors utilisation et fin de vie des produits vendus) permet au Groupe de quantifier et réduire les émissions de CO ₂ de sa chaîne d'approvisionnement, adoptant une vision « du berceau à la porte ». Les émissions du périmètre 3 représentent environ 90 % de l'empreinte carbone industrielle du Groupe, provenant principalement des achats de matières premières, d'équipements et de services à ses fournisseurs. Les émissions produites, économisées et évitées par les produits et services de Schneider Electric pendant leur phase d'utilisation et leur fin de vie sont également quantifiées.
4. b) Indiquer les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour le périmètre 1, le périmètre 2 et, le cas échéant, le périmètre 3, ainsi que les risques associés.	CDP - C6.1, C6.2, C6.3, C6.5 DEU – chapitre 2 (2.3, 2.7)	Les calculs d'émissions sont effectués selon la méthodologie du Protocol sur les GES. La méthodologie de l'empreinte carbone est conforme aux principes ISO 14069. Les résultats sont calculés en tonnes équivalent CO ₂ , en tenant compte de tous les gaz à effet de serre inclus dans le protocole de Kyoto.
4. c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat, ainsi que la performance par rapport aux objectifs.	CDP - C4.1, C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b DEU – chapitre 2 (2.1, 2.3, 2.6, 2.7)	<p>Le Groupe a lancé plusieurs programmes concrets visant à réduire directement ou indirectement les émissions de GES, dans le cadre des piliers Climat, Economie Circulaire et Ressources du SSI. Ces programmes sont présentés dans le SSI 2018-2020, SSI 2021-2025 et <i>Schneider Sustainability Essentials</i> (SSE) 2021-2025 (pages 74 à 75 de ce document). Ils couvrent des actions concernant les opérations du Groupe (ex: efficacité énergétique, approvisionnement en électricité renouvelable, électrification de la flotte automobile, offres circulaires), fournisseurs (ex: programme de réduction de CO₂, programme de matières vertes) et clients (offres gratuites de SF₆, mesure des économies de CO₂ chez les clients grâce à Ecostruxure™).</p> <p>La performance globale du SSI représente 20 % de la rémunération variable à court terme pour plus de 60 000 collaborateurs dans le monde (part collective) et 25 % de l'intéressement à long terme (LTI) pour plus de 2 300 dirigeants. Un nouveau critère a également été conçu en 2019 pour remplacer le SSI dans l'intéressement à long terme afin d'intégrer la liste A du CDP (<i>Schneider Sustainability External Relative Index</i>, SSERI).</p> <p>Par ailleurs, Schneider Electric s'est engagé à intégrer un prix carbone de 30 à 130 EUR / tonne (selon l'horizon temporel) dans les décisions stratégiques de la chaîne d'approvisionnement et de R&D, pour évaluer la performance et la résilience des opérations ainsi que pour évaluer si l'investissement et les efforts de réduction sont en ligne avec le coût de l'externalité CO₂.</p> <p>Schneider Electric est signataire du <i>Business Ambition for 1,5 °C initiative</i> visant à fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) en ligne avec l'effort mondial pour limiter le réchauffement à 1,5 °C. Les ambitions climatiques sont définies pour 2025, 2030 et 2050 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avant 2025, démontrer que Schneider Electric est carbone positif avec ses clients et partenaires, grâce aux économies de CO₂ délivrées par Ecostruxure™ ; • Sur les opérations du Groupe (périmètres 1 et 2) : atteindre la neutralité carbone d'ici 2025 (avec des compensations CO₂) et émissions nettes de CO₂ nulles d'ici 2030 (sans compensation CO₂) ; • Sur les émissions indirectes (périmètre 3) dans sa chaîne d'approvisionnement et auprès des clients : réduire les émissions de -35 % d'ici 2030 (vs. 2017) dans le cadre des objectifs SBT 1,5 °C validés par le Groupe, en engageant activement les fournisseurs pour accélérer leur stratégie climat et l'approvisionnement en matériaux plus écologiques, ainsi que la réduction des émissions des offres du côté des clients ; • Atteindre une empreinte carbone globale neutre pour le Groupe d'ici 2040 (périmètres 1, 2 et 3 avec des compensations CO₂ de qualité), 10 ans avant la trajectoire à 1,5 °C. Cela signifie que tous les produits de Schneider Electric seront neutres en carbone en 2040 ; • S'engager avec les fournisseurs pour s'orienter vers une chaîne d'approvisionnement en CO₂ net zéro d'ici 2050 (sans compensation de CO₂).

6. Méthodologie et audit des indicateurs

6.5 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après l'« Entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient au conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponible(s) sur demande au siège de l'Entité).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000⁽¹⁾ :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;

- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que les informations prévues au 2ème alinéa de l'article L. 22-10-36 dudit Code en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques lutte contre la corruption), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci après : Schneider Electric USA, Schneider Electric China, SE Alpes (France) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 24 % et 32 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (24 % de l'effectif et des heures travaillées, 31 % des déchets générés, 32 % des consommations d'énergie) ;

(1) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre novembre 2020 et mars 2021 sur une durée totale d'intervention de seize semaines.

Nous avons mené plusieurs entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 10 mars 2021

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés

Jean-François Bélorgey
Associé

Eric Mugnier
Associé, Développement
Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)

Informations qualitatives (actions ou résultats)

Informations sociales

Les sept indicateurs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) relatifs à la santé et à l'équité.

Autres indicateurs :

- Effectifs (y.c. détail par genre), embauches et turnover, nombre d'heures de formation, % de femmes au sein des embauches, des *frontline managers* et *senior leadership*.
- Taux de fréquence des accidents du travail et des maladies professionnelles, taux de gravité des accidents du travail.

Le programme d'entreprise Step Up relatif à la stratégie des ressources humaines de Schneider Electric, incluant entre autres :

- Le Plan de Développement Individuel.
- Le programme de bien-être au travail.
- L'égalité de traitement (égalité hommes / femmes, lutte contre les discriminations, insertion de personnes handicapées).

La stratégie Santé et Sécurité 2020 et les mesures de prévention des risques de santé et sécurité au travail.

Informations environnementales

Les huit indicateurs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) relatifs au climat et à l'économie circulaire.

Autres indicateurs :

- Quantité de déchets produits et valorisés.
- Consommation d'eau et d'énergie.
- Consommation d'hexafluorure de soufre (SF₆) et fuites associées.
- Emissions de CO₂ liées aux consommations d'énergie y.c. les consommations de la flotte de véhicule (scope 1 et 2) et aux fuites de SF₆ (scope 1).
- Emissions de CO₂ scope 3.
- Emissions de COV.

Les résultats des politiques en faveur de la lutte contre le changement climatique incluant entre autres :

- Les engagements de Schneider Electric visant la neutralité carbone dans son écosystème en 2030.
- Les résultats de la politique énergétique du Groupe et le *Schneider Energy Action Program*.

La stratégie d'économie circulaire du Groupe (i.e. *Circular resources, Circular offers, Circular Supply Chain, Waste as Worth*).

Les résultats des politiques de contrôle des substances chimiques et de prévention des pollutions incluant entre autres le programme Green Premium, la politique environnementale du Groupe et le programme *Zero Waste to Landfill*.

Informations sociétales

Les six indicateurs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) relatifs à l'éthique et au développement.

Les résultats des politiques en faveur du respect des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement.

Les résultats des politiques engagées pour prévenir la corruption incluant entre autres les politiques et le Code de conduite anti-corruption et l'existence des systèmes d'alerte.

7. Indicateurs

7. Indicateurs

Dans ce chapitre :

7.1	Indicateurs environnementaux	200
7.2	Indicateurs sociaux	204
7.3	Indicateurs sociétaux	212

7.1 Indicateurs environnementaux

Les indicateurs ci-après ont un périmètre Groupe.

Les données proviennent des sites industriels et logistiques, mais également de certains des grands sites tertiaires du Groupe. Le périmètre de reporting environnemental est celui des sites certifiés ISO 14001 et de certains sites non certifiés reportant sur une base volontaire et sans discontinuité dans le temps. Tous les sites industriels et logistiques de plus de 50 personnes et les grands sites tertiaires de plus de 500 personnes doivent être certifiés ISO 14001 dans les 2 ans après leur acquisition ou création. Un écart peut donc être constaté avec le périmètre de consolidation financière.

Le périmètre de publication des données environnementales concerne 100% des consommations énergétiques, 100% des émissions de CO₂e (Scope 1 et 2), et plus de 85 % en termes de consommation d'eau, génération de déchets et émissions COV.

Les commentaires sur les indicateurs sont apportés dans les chapitres correspondants.

7.1.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact*

Schneider Sustainability Impact 2018-2020			
Enjeux clés et ODD	Programmes 2018-2020	Progrès en 2020	Objectif 2020
Climat			
	<ol style="list-style-type: none"> Électricité renouvelable CO₂ efficiency in transportation Millions de tonnes de CO₂ économisées chez nos clients avec nos offres EcoStruxure™ Croissance pour notre entité Energy & Sustainability Services EcoStruxure™ 	<p>80 % ▲</p> <p>8,4 % ▲</p> <p>134 ▲</p> <p>17,6 % ▲</p>	<p>80 %</p> <p>10 %</p> <p>120</p> <p>25 %</p>
Économie circulaire			
	<ol style="list-style-type: none"> Chiffre d'affaires réalisé dans le cadre de notre nouveau programme Green Premium Sites labellisés « Vers le zéro déchet en décharge » Cartons d'emballage et palettes pour le transport à partir de sources recyclées ou certifiées Tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes ECOFIT™ 	<p>76,7 % ▲</p> <p>206 ▲</p> <p>99 % ▲</p> <p>157 588 ▲</p>	<p>75 %</p> <p>200</p> <p>100 %</p> <p>120 000</p>

▲ Indicateurs 2020 audités.

La performance de l'année 2017 sert de valeur de départ au Schneider Sustainability Impact 2018-2020. Se reporter aux pages 185 à 189 pour la présentation méthodologique des indicateurs et aux pages suivantes pour les analyses des résultats. La performance de chaque indicateur est présentée de façon détaillée dans les chapitres correspondants.

7.1.2 Systèmes de Gestion Environnementale (ISO 14001)

Indicateurs	2020	2019	2018
Sites certifiés ISO 14001	232	241	253
Sites certifiés ISO 14001	212	220	230
Sites tertiaires	20	21	23
Nouveaux sites certifiés dans l'année	0	2	0
Sites certifiés fermés ou regroupés dans l'année	9	14	10
Nombre de sites répondants au reporting environnemental	253	268	269

7.1.3 Consommations, émissions et déchets des sites du Groupe

Déchets

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% déchets produits)	%	90 %	89 %	86 %
306-2	Déchets totaux produits	tonnes	125 292	152 171	154 940
306-2	Déchets totaux produits/chiffre d'affaire	tonnes/ million €	4,98	5,60	6,02
306-2	Déchets non dangereux produits	tonnes	117 607 ▲	143 149	145 391
306-2	Déchets non dangereux valorisés	tonnes	113 211 ▲	136 316	137 500
306-2	Part de déchets non dangereux valorisés	%	96,3 % ▲	95,2 %	94,6 %
	dont déchets métalliques valorisés	%	99,99 % ▲	99,97 %	99,90 %
306-2	Déchets dangereux produits	tonnes	7 685 ▲	9 022	9 549
306-2	Déchets dangereux acheminés vers des stations de traitement appropriées	tonnes	7 667 ▲	8 727	9 239
306-3	Nombre et quantité des rejets à signaler	kg	0	UP	UP
306-3	Quantité des rejets récupérés	kg	NA	UP	UP

▲ Indicateurs 2020 audités. "UP" = non publié. NA = Non Applicable.

Eau

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% consommations d'eau)	%	88 %	88 %	86 %
303-1	Consommation d'eau/chiffre d'affaires	m ³ / million €	76,6	94,1	105,0
303-1	Eau prélevée pour la consommation	m ³	1 928 032 ▲	2 554 428	2 700 619
	dont eau publique	m ³	1 446 391 ▲	2 021 168	2 163 276
	dont eau de sous-sol	m ³	452 602 ▲	501 163	490 563
	dont eau de surface	m ³	17 461 ▲	17 074	17 993
	dont autres sources	m ³	11 578 ▲	15 023	28 842
303-1	Eau prélevée pour le refroidissement restituée sans impact	m ³	780 201 ▲	880 276	1 376 335

▲ Indicateurs 2020 audités.

Pollution atmosphérique

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% émissions de COV)	%	90 %	90 %	90 %
305-7	Émissions COV (estimations)	kg	440 442 ▲	653 502	664 352
305-7	COV/chiffre d'affaires (estimations)	kg/ million €	17,5	24,1	25,8

▲ Indicateurs 2020 audités.

Energie

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% consommations d'énergie)	%	100 %	100 %	100 %
	Sites certifiés ISO 50001	#	150	153	168
302-1, 302-4	Consommation d'énergie totale estimée	MWh	1 204 381	1 442 841	1 540 831
	dont consommation d'énergie mesurée	MWh	1 021 539 ▲	1 192 508	1 258 081
	dont consommation d'énergie estimée pour les sites en dehors du périmètre de reporting	MWh	182 842	250 333	282 750

7. Indicateurs

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
302-1, 302-4	Consommation d'énergie estimée totale par chiffre d'affaire	MWh/ million €	47,9	53,1	59,9
Les indicateurs suivants concernent uniquement les consommations d'énergie mesurées					
	Pourcentage d'énergie renouvelable	%	58 %	34 %	21 %
	Pourcentage d'électricité renouvelable*	%	80 % ▲	50 %	30 %
	Electricité renouvelable produite sur site et revendue sur le réseau	MWh	2 734 ▲	2 149	1 370
Consommation d'énergie mesurée par source					
	électricité de réseau	MWh	148 969 ▲	406 200	584 721
	électricité renouvelable*	MWh	585 495 ▲	402 363	257 356
	chauffage urbain	MWh	27 602 ▲	75 253	84 263
	fioul	MWh	6 941 ▲	8 595	9 672
	gaz	MWh	251 377 ▲	298 319	320 153
	charbon	MWh	0 ▲	0	0
	énergies renouvelables (chaleur, combustibles)	MWh	1 155 ▲	1 778	1 916

▲ Indicateurs 2020 audités.

* L'électricité renouvelable déclarée ici comprend l'électricité renouvelable achetée via des *Power Purchase Agreements* (PPA) ou des tarifs verts, l'électricité renouvelable produite sur site et l'électricité couverte par des certificats d'énergie renouvelable (EAC). Les EAC représentent 75 % de l'électricité renouvelable totale déclarée. L'électricité produite sur site et revendue sur le réseau n'est pas comptabilisée dans notre empreinte énergétique, mais est incluse dans le pourcentage d'électricité renouvelable.

Gaz à effet de serre (GES)

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018	2017
	Taux de couverture estimé (% émissions de GES)	%	100 %	100 %	100 %	100 %
305-1; 305-2	Émissions de GES totales des scopes 1 et 2 (<i>market-based</i>) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	287 356 ▲	436 376	569 553	698 162
305-5	Réductions en valeur absolue depuis l'année de référence (2017)	%	-58,8 %	-37,5 %	-18,4 %	NA
305-4	Emissions de GES totales des scopes 1 et 2 par euro de chiffre d'affaires	TCO ₂ e/ million €	11,4	16,1	22,1	28,2
305-1	Emissions directes de GES (scope 1) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	142 149 ▲	179 834	188 992	186 560
	dont fioul	TCO ₂ e	4 451 ▲	5 748	6 626	5 605
	dont gaz	TCO ₂ e	52 197 ▲	61 733	65 631	66 798
	dont Charbon	TCO ₂ e	0 ▲	0	0	0
	dont flotte de véhicules	TCO ₂ e	73 229 ▲	91 169	94 287	91 035
	dont émissions de SF ₆ ⁽²⁾	TCO ₂ e	7 048 ▲	12 684	12 132	12 688
	Taux de fuite de SF ₆	%	0,14 %	0,24 %	0,26 %	0,29 %
	Objectif taux de fuite de SF ₆	%	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %
	dont Émissions de GES du scope 1 estimées pour les sites en dehors du périmètre de reporting ⁽³⁾	TCO ₂ e	5 224 ▲	8 499	10 316	10 434
305-2	Emissions de GES indirectes liées aux consommations d'énergie (Scope 2) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	145 207 ▲	256 542	380 561	511 602
	dont électricité de réseau (<i>market-based</i>)	TCO ₂ e	70 145 ▲	134 122	258 975	392 713
	dont électricité renouvelable (<i>market-based</i>) ⁽⁴⁾	TCO ₂ e	694 ▲	795	219	0
	dont chauffage urbain	TCO ₂ e	11 550 ▲	35 020	39 541	36 125
	dont Émissions de GES du scope 2 estimées pour les sites en dehors du périmètre de reporting (<i>market-based</i>) ⁽³⁾	TCO ₂ e	62 818 ▲	86 605	81 825	82 764

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018	2017
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3)	TCO ₂ e	65 701 766 ▲	74 031 281	70 562 356	67 413 029
305-5	Variation en valeur absolue depuis l'année de référence (2017)	%	-2,5 %	9,8 %	4,7 %	NA
305-4	Emissions de GES totales du scope 3 par euro de chiffre d'affaires	TCO ₂ e/ million €	2 611	2 726	2 743	2 725
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3 amont)	TCO ₂ e	6 966 062 ▲	8 610 739	8 903 363	8 292 778
	1. Achats de produits et services	TCO ₂ e	6 137 388 ▲	7 388 926	7 605 700	7 052 903
	2. Immobilisation des biens	TCO ₂ e	63 863 ▲	64 398	64 000	64 000
	3. Emissions liées à l'énergie non incluses dans les scopes 1 et 2	TCO ₂ e	55 151 ▲	67 993	72 775	71 990
	4. Transport de marchandises payé par le Groupe	TCO ₂ e	497 761 ▲	753 253	816 888	788 885
	5. Déchets générés par les opérations	TCO ₂ e	31 872 ▲	39 710	44 000	45 000
	6. Déplacements professionnels	TCO ₂ e	33 304 ▲	139 054	140 000	110 000
	7. Déplacements domicile travail	TCO ₂ e	146 723 ▲	157 405	160 000	160 000
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3 aval)	TCO ₂ e	58 735 704 ▲	65 420 542	61 658 993	59 120 251
	9. Transport de marchandises non payé par le Groupe	TCO ₂ e	371 159 ▲	449 507	462 695	429 065
	11. Utilisation des produits vendus ⁽⁵⁾	TCO ₂ e	53 998 500 ▲	60 447 799	57 158 727	55 009 719
	12. Fin de vie des produits vendus	TCO ₂ e	4 366 045 ▲	4 523 236	4 037 571	3 681 467
	Emissions de GES économisées grâce aux produits et services vendus ⁽⁵⁾	TCO ₂ e	46 964 497 ▲	50 994 695	57 501 195	UP
	Emissions de GES évitées grâce aux produits et services vendus ⁽⁵⁾	TCO ₂ e	28 609 522 ▲	39 406 306	39 849 166	UP
	Emissions de GES économisées et évitées grâce aux produits et services vendus, cumulées depuis 2018	TCO ₂ e	263 325 381▲	187 751 362	97 350 361	UP

▲ Indicateurs 2020 audités. *UP* = non publié. NA = Non Applicable.

- (1) Les émissions de CO₂ liées aux consommations énergétiques sont considérées comme des estimations car les émissions indirectes sont calculées à partir de facteurs de conversion par pays. Les émissions de CO₂ des scopes 1 et 2 issues des consommations énergétiques sont quantifiées sur la base de données de consommation énergétique reportées en MWh d'énergie par type d'énergie. Les émissions du scope 2 sont quantifiées selon les méthodes market-based et location-based, suivant les recommandations du GHG Protocol pour le scope 2. Les émissions du scope 2 sur le périmètre de reporting liées aux consommations d'électricité location-based sont égales à 321 153 tCO₂e (valeur auditée) et 385 037 tCO₂e sur le périmètre estimé complet. Les émissions totales de CO₂ des scopes 1 et 2 (location-based, consommations énergétiques, émissions de SF₆ et véhicules en tCO₂e) sur le périmètre complet sont égales à 527 186 tCO₂e (valeur auditée). Les émissions calculées selon les méthodes market-based et location-based ne doivent pas être additionnées. Les émissions liées à l'électricité market-based sont calculées sur la base des facteurs d'émissions du mix résiduel (source AIB, 2017) pour les pays européens, et les facteurs d'émission moyen par pays pour les autres pays (source AIE, 2017);
- (2) 14 sites en 2019 et 2020, 16 sites en 2017 et 2018;
- (3) Les émissions des sites en dehors du périmètre de reporting sont estimées sur la base de la surface des sites issue des bases de données immobilier, et des intensités CO₂ moyennes des sites par région dans le périmètre de reporting énergie. La couverture globale des émissions liées aux consommations énergétiques est de 100 %, sur la base des surfaces occupées par les sites de Schneider Electric dans le monde.
- (4) Les émissions liées aux consommations d'électricité renouvelable sont dues aux émissions de CH₄ et de N₂O émises lors de la combustion de biomasse;
- (5) Émissions des produits vendus par Schneider Electric au cours de l'année, et cumulées sur la durée de vie des produits. Ces émissions sont dues à la consommation électrique des produits, soit du fait de leur consommation interne, soit du fait de la dissipation thermique (effet Joule).
- (6) Cet indicateur mesure les économies de CO₂ permises par les offres de Schneider Electric pour ses clients. Les économies de CO₂ sont calculées pour les ventes de l'année de reporting, et cumulées sur la durée de vie des offres. Les émissions sont calculées comme la différence entre les émissions induites avec l'offre Schneider Electric et les émissions induites dans la situation de référence. La méthodologie distingue les émissions « économisées » et « évitées » : les émissions de CO₂ économisées correspondent à des ventes de produits en rénovation, qui permettent de réduire les émissions mondiales de CO₂ par rapport aux années précédentes. Les émissions de CO₂ évitées correspondent à des ventes pour adresser le marché neuf, qui permettent une limitation de l'augmentation des émissions mondiales. Les chiffres des économies de CO₂ incluent ici les calculs pour de nouvelles offres par rapport au KPI SSI 2018-2020 (micro-réseaux, ADMS, refroidissement, qualité de l'énergie et UPS triphasé), ce qui explique la différence (155 millions de tonnes de CO₂ économisées contre 134 millions de tonnes).

De plus, les émissions biogéniques provenant de la consommation d'électricité renouvelable issue de biomasse ne sont pas reportées en périmètre 2 conformément au GHG Protocol. Ces émissions s'élèvent à 17 048 tCO₂b en 2019.

7. Indicateurs

7.2 Indicateurs sociaux


Les indicateurs ci-après ont un périmètre Groupe.

Les données RH couvrent environ 97 % de la main-d'œuvre des entreprises intégrées (à l'exclusion des 5 037 salariés d'AVEVA et d'IGE+XAO). Conformément à nos principes de reporting extra-financier, 8 042 employés issus de nouvelles acquisitions (RIB Software, ProLeit, DMS et L&T) sont également exclus des chiffres de 2020. L'effectif total moyen du Groupe (y compris les employés supplémentaires) pour toutes les entités est de 155 466 employés. Les précisions sur les variations de périmètre sont apportées à la fin des tableaux ci-dessous et indiquées par des notes de bas de page.

La méthodologie de calcul du taux d'absentéisme variant d'un pays à l'autre, Schneider Electric communique au niveau Groupe le nombre de jours d'arrêt et le nombre d'heures travaillées (données de sécurité).

Les commentaires sur les indicateurs sont apportés dans les chapitres correspondants et indiqués dans le tableau ci-dessous.

7.2.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact*

Schneider Sustainability Impact 2018-2020			
Enjeux clés et ODD	Programmes 2018-2020	Progrès en 2020	Objectif 2020
Santé et équité 	9. Score de notre <i>Employee Engagement Index</i>	69 % ▲	70 %
	10. Incidents médicaux par million d'heures travaillées	0,58 ▲	0,88
	11. Collaborateurs ayant accès à un programme complet de bien-être au travail	90 % ▲	90 %
	12. Collaborateurs travaillant dans des pays qui ont entièrement déployé notre politique de congé familial	100 % ▲	100 %
	13. Les ouvriers ont reçu au moins 15 heures de formation, et 30 % des heures de formation se font en digital	90 % ▲	100 %
	14. Ingénieurs et cadres ayant un plan de développement individuel	92 % ▲	90 %
	15. Collaborateurs travaillant dans des pays avec un engagement et un processus pour atteindre l'équité salariale H/F	99,6 % ▲	95 %

▲ Indicateurs 2020 audités.

La performance de l'année 2017 sert de valeur de départ au *Schneider Sustainability Impact* 2018-2020. Se reporter aux pages 185 à 189 pour la présentation méthodologique des indicateurs. La performance de chaque indicateur est présentée de façon détaillée dans les chapitres correspondants.

7.2.2 Elements généraux

Effectif Moyen

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
102-8	Effectif moyen incluant les intérimaires*, les JV et les apprentis	effectif moyen	146 794 ▲	146 406	152 058
	Cols bleus (Coût Variable Direct, CVD**)	effectif moyen	80 275 ▲	77 392	80 703
	Cols blancs (non CVD**)	effectif moyen	66 519 ▲	69 014	71 355
	Part de CVD**	%	54,7 %	52,9 %	53,1 %
	Part de non CVD**	%	45,3 %	47,1 %	46,9 %
	Effectif moyen hors intérimaires*	effectif moyen	129 156	133 160	138 649
	Effectif intérimaire moyen*	effectif moyen	17 638 ▲	13 246	13 409

▲ Indicateurs 2020 audités.

Effectif ponctuel fin d'année

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
102-8	Effectif ponctuel fin d'année incluant les intérimaires*	effectif fin d'année	147 349	150 828	151 019
	Effectif ponctuel fin d'année hors intérimaires*	effectif fin d'année	128 770 ▲	135 307	137 534
	Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	%	87,3 %	87,3 %	87,2 %
	Contrats à Durée Déterminée (CDD)	%	12,7 %	12,7 %	12,8 %
	Effectif intérimaire ponctuel fin d'année	effectif fin d'année	18 548	15 456	13 480
	Part des effectifs temporaires (CDD et intérimaires*)	%	23,7 %	21,6 %	20,6 %

▲ Indicateurs 2020 audités.

Equivalents Temps Plein (ETP)

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
102-8	Effectif en ETP, incluant les JV, hors intérimaires	ETP	126 328 ▲	134 291	136 624

Composition de l'effectif

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
	Organisation du temps de travail ⁽¹⁾				
	Temps plein	%	97 %	98 %	98 %
	Temps partiel	%	3 %	2 %	2 %
401-1	Embauches ⁽²⁾	HC	19 536 ▲	25 131	23 228
401-1	Départs ⁽²⁾	HC	20 840 ▲	23 381	24 036
	Licenciements	HC	5 626 ▲	8 190	7 680
	Démissions	HC	8 729 ▲	10 600	11 595
	Autres (retraites, fins de contrat...)	HC	6 485 ▲	4 591	4 761
401-1	Turnover volontaire	%	6,9 % ▲	8,0 %	8,4 %
102-8	Répartition de l'effectif par zone géographique ⁽¹⁾				
	Asie-Pacifique	%	32 %	35 %	32 %
	Europe de l'Ouest	%	27 %	26 %	27 %
	Amérique du Nord	%	24 %	20 %	22 %
	Reste du monde	%	17 %	19 %	20 %
102-8	Répartition de l'effectif par pays (pays les plus significatifs) ⁽¹⁾				
	France	%	12 %	11 %	11 %
	États-Unis	%	13 %	13 %	13 %
	Chine	%	11 %	10 %	10 %
	Inde	%	10 %	10 %	10 %
	Mexique	%	10 %	7 %	7 %
	Russie	%	3 %	6 %	6 %
	Espagne	%	3 %	3 %	3 %
	Brésil	%	2 %	2 %	2 %
	Allemagne	%	3 %	3 %	3 %
	Australie	%	2 %	2 %	2 %
	Indonésie	%	3 %	3 %	3 %
	Royaume-Uni	%	3 %	3 %	3 %
102-8	Évolution annuelle de l'effectif par pays (pays les plus significatifs) ⁽¹⁾				
	France	%	-2 %	-2 %	-7 %
	États-Unis	%	-5 %	-4 %	-3 %
	Chine	%	-2 %	-2 %	0 %
	Inde	%	-3 %	0 %	-3 %
	Mexique	%	36 %	1 %	-4 %
	Russie	%	-51 %	-5 %	-10 %
	Espagne	%	-5 %	2 %	1 %
	Allemagne	%	-9 %	-1 %	-3 %
	Brésil	%	-12 %	-6 %	-7 %
	Australie	%	-7 %	-5 %	-10 %
	Indonésie	%	-9 %	-7 %	0 %
	Royaume-Uni	%	-6 %	-2 %	-1 %

7. Indicateurs

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
102-8	Répartition de l'effectif par sexe ⁽¹⁾				
102-8	Effectif total ⁽¹⁾				
	Hommes	%	67 % ▲	67 %	68 %
	Femmes	%	33 % ▲	33 %	32 %
102-8	Managers junior et intermédiaires				
	Hommes	%	75 % ▲	76 %	UP
	Femmes	%	25 % ▲	24 %	UP
102-8	Equipes de dirigeants				
	Hommes	%	76 % ▲	77 %	78 %
	Femmes	%	24 % ▲	23 %	22 %
102-8	Cols blancs	%	50 %	51 %	51 %
	Hommes	%	67 %	67 %	68 %
	Femmes	%	33 %	33 %	32 %
102-8	Cols bleus	%	50 %	49 %	49 %
	Hommes	%	67 %	68 %	68 %
	Femmes	%	33 %	32 %	32 %
102-8	Répartition de l'effectif par âge ⁽¹⁾				
	14/24 ans	%	7 %	7 %	7 %
	25/34 ans	%	27 %	27 %	28 %
	35/44 ans	%	31 %	31 %	31 %
	45/54 ans	%	21 %	21 %	21 %
	55/64 ans	%	13 %	13 %	12 %
	> 64 ans	%	1 %	1 %	1 %
102-8	Répartition de l'effectif par ancienneté ⁽¹⁾				
	Inférieure à 5 ans	%	46 %	46 %	44 %
	5/14 ans	%	33 %	33 %	36 %
	15/24 ans	%	13 %	13 %	12 %
	25/34 ans	%	6 %	6 %	6 %
	> 34 ans	%	2 %	2 %	2 %
102-8	Répartition de l'effectif par fonction ⁽¹⁾				
	Marketing	%	4 %	4 %	3 %
	Ventes	%	13 %	13 %	12 %
	Services et projets	%	19 %	19 %	19 %
	Supports	%	29 %	30 %	28 %
	Technique	%	7 %	6 %	6 %
	Industrielle	%	28 %	28 %	32 %

▲ Indicateurs 2020 audités. "UP" = non publié.

Embauches⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
401-1	Répartition par type de contrat				
	CDI	%	62 %	70 %	63 %
	CDD	%	38 %	30 %	37 %
401-1	Répartition par catégorie				
	Cols blancs	%	19 %	37 %	39 %
	Cols bleus	%	81 %	63 %	61 %
401-1	Répartition par sexe				
	Hommes	%	59 % ▲	60 %	62 %
	Femmes	%	41 % ▲	40 %	38 %
401-1	Répartition par âge				
	14/24 ans	%	39 %	39 %	35 %
	25/34 ans	%	37 %	37 %	39 %
	35/44 ans	%	17 %	16 %	17 %
	45/54 ans	%	6 %	6 %	7 %
	55/64 ans	%	1 %	2 %	2 %
	> 64 ans	%	0 %	0 %	0 %
401-1	Répartition par zone géographique				
	Asie-Pacifique	%	26 %	44 %	35 %
	Europe de l'Ouest	%	9 %	12 %	16 %
	Amérique du Nord	%	55 %	29 %	33 %
	Reste du monde	%	10 %	15 %	16 %

▲ Indicateurs 2020 audités. "UP" = non publié.

Licenciements⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
401-1	Répartition par type de contrat				
	CDI	%	72 %	79 %	80 %
	CDD	%	28 %	21 %	20 %
401-1	Répartition par catégorie				
	Cols blancs	%	20 %	33 %	35 %
	Cols bleus	%	80 %	67 %	65 %
401-1	Répartition par zone géographique				
	Asie-Pacifique	%	28 %	30 %	23 %
	Europe de l'Ouest	%	8 %	8 %	10 %
	Amérique du Nord	%	50 %	44 %	42 %
	Reste du monde	%	14 %	18 %	24 %

Démissions⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
401-1	Répartition par ancienneté				
	Inférieure à 1 an	%	41 %	40 %	39 %
	1/4 ans	%	39 %	34 %	37 %
	5/14 ans	%	16 %	17 %	20 %
	15/24 ans	%	3 %	5 %	3 %
	25/34 ans	%	1 %	2 %	1 %
	> 34 ans	%	0 %	2 %	0 %

7. Indicateurs

Départs⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
401-1	Répartition par sexe				
	Hommes	%	63 %	62 %	61 %
	Femmes	%	37 %	38 %	39 %
401-2	Répartition par âge				
	14/24 ans	%	23 %	26 %	26 %
	25/34 ans	%	31 %	32 %	33 %
	35/44 ans	%	21 %	21 %	20 %
	45/54 ans	%	11 %	11 %	10 %
	55/64 ans	%	11 %	8 %	9 %
401-2	Répartition par zone géographique				
	Asie-Pacifique	%	30 %	34 %	33 %
	Europe de l'Ouest	%	17 %	15 %	16 %
	Amérique du Nord	%	39 %	35 %	34 %
	Reste du monde	%	14 %	16 %	18 %

Effectif intérimaire moyen*

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
102-8	Répartition par catégorie				
	Cols blancs	%	10 %	11 %	7 %
	Cols bleus	%	90 %	89 %	93 %
102-8	Répartition par zone géographique				
	Asie-Pacifique	%	64 %	64 %	62 %
	Europe de l'Ouest	%	15 %	16 %	18 %
	Amérique du Nord	%	7 %	7 %	8 %
	Reste du monde	%	14 %	13 %	11 %

7.2.3 Dialogue et relations sociales

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
	Taux de couverture	%	85 %	92 %	90 %
102-41	Collaborateurs représentés par				
	Syndicats	%	66 %	64 %	67 %
	Comité d'Entreprise	%	70 %	68 %	68 %
403-1	Comité Hygiène et Sécurité	%	89 %	86 %	86 %
102-41	Nombre de conventions collectives	#	78	81	138
	Collaborateurs couverts par des conventions collectives	%	69 %	70 %	75 %

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

** Les coûts variables directs (CVD) désignent les employés dont le coût est directement imputé à un projet, un client ou une activité.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des employés supplémentaires, des Joint Ventures et des stagiaires (couvre environ 96 % des employés, ou 84 % si l'on inclut les employés intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul ;

Note : variations résultant de l'exclusion du champ d'application :

Le 24 octobre 2019, le Groupe a convenu de créer une joint-venture avec le Fonds d'investissement direct russe (« RDIF »), afin de renforcer davantage les perspectives à long terme de l'activité Electroshield Samara du Groupe, qui était consolidée dans le segment Gestion de l'Énergie, et qui a généré un chiffre d'affaires de EUR 168 millions en 2019. La transaction avec « RDIF » a été conclue le 20 janvier 2020. La nouvelle coentreprise est consolidée en tant que société mise en équivalence en 2020, et est donc exclue de la consolidation extra-financière. Cela est visible dans la réduction globale des effectifs de 3 439 employés (environ 3 %) par rapport à 2019, et explique la diminution de 51 % des effectifs en Russie, où l'entreprise est située.

7.2.4 Sécurité et santé des collaborateurs et sous-traitants

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
	Nombre de sites ISO 45001	#	194	UP	UP
	Taux de couverture	%	100 %	100 %	100 %
403-2	Nombre d'incidents médicaux*	#	154 ▲	233	277
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	133 ▲	193	225
	dont intérimaires	#	21 ▲	40	52
403-2	Nombre d'accidents avec arrêt*	#	85 ▲	116	136
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	74 ▲	94	105
	dont intérimaires	#	11 ▲	22	31
403-2	Nombre d'accidents mortels	#	1	1	1
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	1	1	1
	dont intérimaires	#	0	0	0
403-2	Medical Incident Rate**	par million d'heures travaillées	0,58 ▲	0,79	0,94
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,58 ▲	0,77	0,90
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,55 ▲	0,91	1,10
403-2	Lost-Time Injury Rate (LTIR)**	par million d'heures travaillées	0,32 ▲	0,39	0,46
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,32 ▲	0,38	0,42
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,29 ▲	0,50	0,66
403-2	Lost-Time Day Rate (LTDR)**	par million d'heures travaillées	13,74 ▲	16,69	13,69
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	14,92 ▲	17,69	14,39
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	6,61 ▲	10,96	9,54
	Nombre de jours d'arrêt	#	3 662 ▲	4 909	4 025
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	3 412 ▲	4 427	3 579
	dont intérimaires	#	250 ▲	482	446
	Nombre d'heures travaillées	#	266 582 055 ▲	294 202 028	294 001 927
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	228 742 624 ▲	250 235 482	248 633 265
	dont intérimaires	#	37 839 431 ▲	43 966 546	45 368 662
	Occupational Illness Frequency Rate (OIFR)**	par million d'heures travaillées	0,019 ▲	0,014	0,020
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,022 ▲	0,016	0,024
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,000 ▲	0,000	0,000

▲ Indicateurs 2020 audités.

* Inclut les déplacements professionnels, exclut les trajets domicile/lieu de travail.

** LTIR = Nombre d'incidents avec jour d'arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Indicateur standard international comparable au Taux de fréquence des accidents. LTDR = Nombre de jours d'arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Indicateur standard international comparable au Taux de gravité des accidents (ce dernier étant toutefois calculé par millier d'heures travaillées). MIR : nombre d'incidents ayant nécessité un traitement médical x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Occupational Illness Frequency Rate (OIFR) basé sur 1 million d'heures de travail (nombre de maladies professionnelles x 1 000 000 heures/nombre total d'heures travaillées). À noter que le MIR comprend à la fois les incidents ayant nécessité un traitement médical et les maladies professionnelles par million d'heures travaillées.

7. Indicateurs

7.2.5 Développement des talents et formation

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
	Taux de couverture	%	90 %	92 %	87 %
404-1	Nombre d'heures de formation	#	2 869 111 ▲	3 117 348	3 283 492
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par personne par catégorie et par sexe	#	24,5	25,0	27,5
	Cols blancs	#	24,9	27,1	30,5
	Cols bleus	#	24,0	22,9	24,1
	Hommes	#	25,1	25,6	28,3
	Femmes	#	23,2	23,7	25,6
404-1	Répartition des heures par catégorie ⁽¹⁾				
	Cols blancs	%	52 %	54 %	58 %
	Cols bleus	%	48 %	46 %	42 %
404-1	Collaborateurs ayant reçu une journée de formation (7 heures ou plus)	%	81 %	81 %	86 %
404-1	Répartition par pays				
	France	%	69 %	71 %	76 %
	États-Unis	%	76 %	78 %	82 %
	Chine	%	84 %	86 %	89 %
	Inde	%	90 %	84 %	97 %
	Mexique	%	74 %	87 %	93 %
	Espagne	%	84 %	83 %	88 %
	Brésil	%	95 %	92 %	90 %
	Allemagne	%	79 %	80 %	86 %
	Australie	%	80 %	78 %	81 %
	Indonésie	%	93 %	76 %	80 %
	Royaume-Uni	%	65 %	69 %	80 %
	Russie	%	98 %	93 %	95 %
404-1	Répartition des heures par type de formation ⁽¹⁾	%			
	Santé, sécurité, environnement	%	20 %	22 %	20 %
	Technique	%	6 %	5 %	5 %
	Langues	%	0 %	5 %	1 %
	Informatique	%	8 %	8 %	10 %
	Produits, Solutions et Services	%	12 %	13 %	24 %
	Management et leadership	%	4 %	6 %	5 %
	Développement personnel	%	11 %	8 %	16 %
	Fonctionnel	%	24 %	27 %	14 %
	Obligatoire/Conformité Réglementaire	%	4 %	6 %	3 %
	Chaîne d'approvisionnement	%	9 %	UP	UP
	Bien-être	%	2 %	UP	UP
404-1	Dépenses totales pour le développement et la formation ⁽²⁾	million €	44,2	52,3	UP
404-1	Dépenses totales pour le développement et la formation par employé	€/ employé	356,1	386,6	UP
404-1	Répartition des coûts par catégorie ⁽¹⁾				
	Cols blancs	%	52 %	68 %	72 %
	Cols bleus	%	48 %	32 %	28 %

GRI	Indicateurs	Unités	2020	2019	2018
404-1	Répartition des coûts par catégorie ⁽¹⁾				
	Produits, Solutions et Services	%	10 %	28 %	21 %
	Développement personnel	%	10 %	5 %	19 %
	Santé, sécurité, environnement	%	39 %	9 %	15 %
	Management et leadership	%	12 %	18 %	14 %
	Fonctionnel	%	9 %	12 %	11 %
	Technique	%	10 %	4 %	6 %
	Informatique	%	3 %	11 %	3 %
	Langues	%	1 %	13 %	3 %
	Obligatoire/Conformité Réglementaire	%	1 %	0 %	0 %
	Chaîne d'approvisionnement	%	5 %	UP	UP
	Bien-être	%	0 %	UP	UP
404-3	Collaborateurs ayant eu un entretien de performance ⁽³⁾	%	98 %	98 %	96 %
404-3	Répartition par catégorie				
	Cols blancs	%	75 %	76 %	76 %
	Cols bleus	%	25 %	24 %	24 %
404-3	Répartition par sexe				
	Hommes	%	72 %	72 %	73 %
	Femmes	%	28 %	28 %	27 %

▲ Indicateurs 2020 audités. "UP" = non publié.

(1) Sur la base de l'effectif ponctuel fin d'année.

(2) Les données incluent les coûts liés aux équipes internes Développement et Formation, les dépenses de voyages ainsi que les coûts des prestataires. Sources: Données issues de TalentLink et du système de suivi des achats. Les formations vendues aux clients sont exclues.


(3) Les données portent sur les effectifs éligibles à l'entretien de performance au 31 décembre 2020 (TalentLink).

7. Indicateurs

7.3 Indicateurs sociétaux

Ces données sont diffusées sur la base des informations déclaratives transmises par les délégués de la Fondation. Elles couvrent 90 % des effectifs de Schneider Electric et mettent en exergue l'importance de la participation des entités et des collaborateurs dans la démarche d'engagement de la Fondation auprès des communautés locales. Avec plus de 20 millions d'euros en 2020, le montant du budget, au profit des actions menées par la Fondation, comprend le budget d'intervention de la Fondation Schneider Electric, le montant des dons des entités, des collaborateurs et des partenaires et le montant des dons en nature.

7.3.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact*

Schneider Sustainability Impact 2018-2020			
Enjeux clés et ODD	Programmes 2018-2020	Progrès en 2020	Objectif 2020
Développement	19. Chiffre d'affaires du programme d'Accès à l'Énergie 20. Personnes défavorisées formées à la gestion de l'énergie 21. Jours de volontariat grâce à notre plateforme globale VolunteerIn	x1,64 ▲ 281 737 ▲ 18 469 ▲	x4 400 000 15 000
			

▲ Indicateurs 2020 audités.

La performance de l'année 2017 sert de valeur de départ au *Schneider Sustainability Impact* 2018-2020. Se reporter aux pages 185 à 189 pour la présentation méthodologique des indicateurs. La performance de chaque indicateur est présentée de façon détaillée dans les chapitres correspondants.

7.3.2 Budget total au profit des actions de la Fondation

	Unités	2020	2019
BUDJET D'INTERVENTION DE LA FONDATION	€	4 000 000	4 000 000
Répartition par programme			
Formation et entrepreneuriat	%	63 %	51 %
Précarité énergétique	%	7 %	28 %
Sensibilisation au développement durable	%	10 %	17 %
Engagement bénévole des collaborateurs/mécénat de compétences	%	1 %	4 %
Urgence	%	19 %	UP
Répartition par zone géographique			
Afrique & Moyen-Orient	%	25 %	31 %
Amérique	%	4 %	6 %
Asie & Pacific	%	45 %	11 %
Europe	%	20 %	44 %
Transverse	%	6 %	8 %

7.3.3 Répartition des contributions des collaborateurs et des entités de Schneider Electric au profit des actions de la Fondation

	Unités	2020	2019
CONTRIBUTION FINANCIÈRE TOTALE	€	9 287 805	7 715 663
Des collaborateurs	€	1 454 801	827 682
De l'entité Schneider Electric	€	7 413 102	6 659 701
Des partenaires	€	419 902	228 280

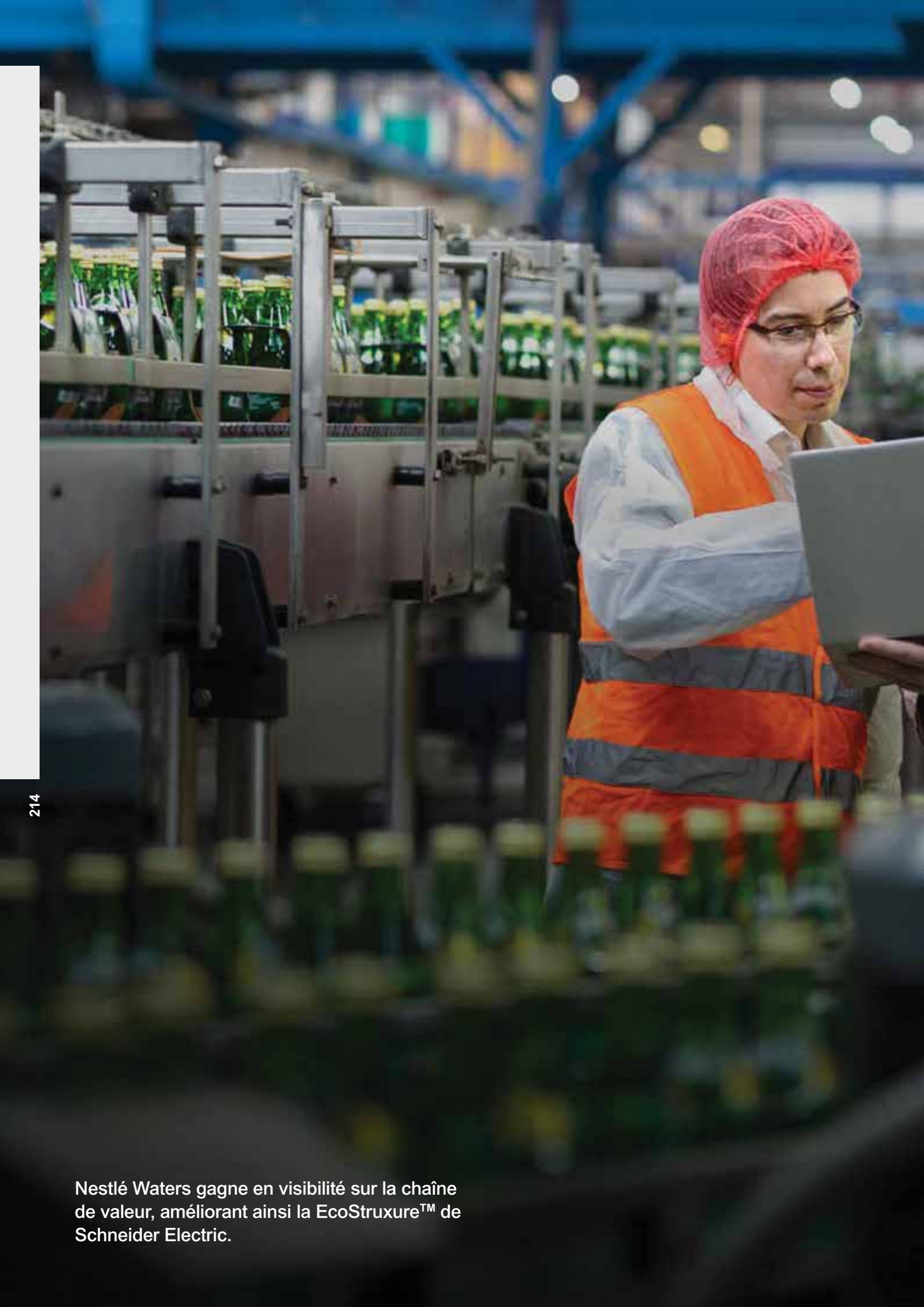
7.3.4 Répartition des contributions (collaborateurs, entités de Schneider Electric et Fondation Schneider Electric) au profit des actions de la Fondation

	Unités	2020	2019
RÉPARTITION PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE			
Afrique & Moyen-Orient	%	8 %	11 %
Amérique	%	31 %	38 %
Asie & Pacific	%	27 %	21 %
Europe	%	30 %	30 %
Transverse	%	4 %	UP
DONS EN PRODUITS OU EN SERVICES AU PROFIT D'UN PARTENAIRE/ PROJET DE LA FONDATION	€	6 927 700	8 062 248
Nombre de collaborateurs impliqués dans les actions de la Fondation	#	35 000	35 000

"UP" = non publié.

7.3.5 Budget total au profit des actions de la Fondation

	Unités	2020	2019
BUDGET DE LA FONDATION, CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES ET DONS EN NATURE	€	20 215 505	19 777 911



Nestlé Waters gagne en visibilité sur la chaîne de valeur, améliorant ainsi la EcoStruxure™ de Schneider Electric.



3

Rapport sur le gouvernement d'entreprise

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise	215
1.1 Composition du Conseil d'administration	218
1.2 Organisation et fonctionnement du Conseil d'administration	234
1.3 Activités du Conseil	249
1.4 Comités du Conseil (composition, fonctionnement et activité)	251
1.5 Rapport du Vice-président Administrateur référent indépendant du Conseil d'administration	259
1.6 Direction générale	260
1.7 Conventions et engagements réglementés	261
2. Rapport sur les rémunérations	264
2.1 En bref	264
2.2 Rapport général sur la rémunération attribuée ou versée pendant l'exercice 2020 (rémunération <i>ex post</i>)	266
2.3 Politique de rémunération pour l'exercice 2021	282
2.4 Rémunération des dirigeants du Groupe hors dirigeants mandataires sociaux	292
2.5 Plans d'actions et plans d'options	294

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Message du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Chers actionnaires,

2020 a été une année de référence pour Schneider Electric qui a démontré la résilience de son modèle économique dans des circonstances difficiles. Les bons résultats obtenus dans une situation sans précédent ont prouvé le succès et la robustesse de la stratégie mise en œuvre sous la direction de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général.

Tous les collaborateurs, l'équipe de direction et le Conseil d'administration ont dû s'adapter. Le conseil a tenu 12 réunions, soit 5 de plus qu'en 2019, pour surveiller et contrôler la situation pendant la crise du COVID-19. Le taux de participation des administrateurs a été très élevé, 97 % en moyenne.

En termes de gouvernance, 2020 a également été une année de changement avec le départ du Directeur général délégué, quelques changements importants au sein du comité exécutif au printemps, et ma nomination en tant que Vice-président & Administrateur référent indépendant, succédant à Leo Apotheker. Cette année, le Conseil a continué d'améliorer et de renforcer sa composition, il vous invite à soutenir à l'Assemblée générale des actionnaires la nomination d'Anna Ohlsson-Leijon en tant que nouvelle administratrice. Le 10 février 2021, Anna Ohlsson-Leijon a été nommée censeur par le Conseil sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations qui a mené le processus de recherche de nouveaux candidats.

Le Conseil recommande également de soutenir le renouvellement du mandat d'administrateur de Jean-Pascal Tricoire pour une période de quatre ans et il souhaite renouveler l'unification de ses fonctions de Président et de Directeur général. En effet, la performance de Jean-Pascal Tricoire dans son double mandat a été évaluée positivement par le Conseil d'administration en tenant compte de son profil, de son excellent bilan au sein de la Société et de son écoute des recommandations des membres du Conseil ainsi que des mécanismes de gouvernance en place pour préserver l'équilibre des pouvoirs entre le Conseil et le management. Néanmoins, le Conseil comprend et reconnaît la préférence de ses investisseurs pour une distinction claire entre les rôles de Président et de Directeur général, et il entend séparer les rôles de Président et de Directeur général avant la fin du prochain mandat de Jean-Pascal Tricoire.

Tout au long de l'année 2020, j'ai eu l'occasion de discuter de notre politique de rémunération et de notre approche avec de nombreux actionnaires de Schneider Electric et des représentants d'investisseurs, et je poursuivrai ce dialogue en 2021.

Pour 2020, le Conseil a décidé d'utiliser la clause de discrétion prévue dans la politique de rémunération actuelle sur la part variable annuelle. La raison en est que la crise de la COVID-19 a entraîné des circonstances exceptionnelles extérieures au Groupe. Il était et continue d'être dans l'intérêt du Groupe d'intéresser, raisonnablement, le dirigeant mandataire social et tous les collaborateurs pour améliorer la performance et garder les équipes motivées. Aussi, le Conseil a examiné le schéma de rémunération afin de s'assurer qu'il était aligné sur les résilients résultats du Groupe et avec l'expérience vécue par les actionnaires en 2020 (le TSR de Schneider Electric est classé 2^{ème} du CAC 40 et 1^{er} de



Fred Kindle
Vice-Président & Administrateur
référent indépendant

son groupe de référence). De plus, la rémunération du mandataire social devait également être cohérente avec l'approche appliquée aux ~58 000 employés du Groupe qui participent à un régime similaire de rémunération variable annuelle.

Il est important de noter que le Conseil a décidé de ne pas appliquer la clause de discrétion aux plans d'intéressement à long terme qui n'ont pas été modifiés. Concernant les plans acquis en 2020, le Conseil a conclu que leur niveau de réalisation reflète réellement la performance exceptionnelle et le taux de rendement pour les actionnaires réalisé au cours des trois dernières années ainsi que la forte résilience de la société tout au long de la crise.

Concernant la politique de rémunération 2021, le Conseil d'administration a tenu compte de l'approbation générale des révisions apportées ces dernières années (par exemple, sur les indemnités post-mandat et les nouveaux critères des plans d'intéressement à long terme). Par conséquent, le Conseil d'administration a décidé de ne pas sensiblement modifier la politique de rémunération à nouveau. La politique actuelle semble équilibrée, offre une structure salariale compétitive, assure un lien étroit entre rémunération et performance, renforce l'alignement avec les employés et les actionnaires et surtout, fournit une orientation à court et à long terme.

J'espère que ces propositions équilibrées et réfléchies recevront votre soutien.

Je vous invite à lire le rapport sur la gouvernance et la rémunération ainsi que la brochure de convocation. Ils fournissent plus de détails sur la structure de gouvernance de la Société et sur tous les projets de résolutions que vous êtes invité à approuver lors de l'Assemblée générale des actionnaires 2021. Je suis ravi de la participation des actionnaires à l'Assemblée générale. Ils peuvent exprimer leurs points de vue avant ou pendant la réunion grâce aux outils numériques mis à leur disposition. Malheureusement, la pandémie actuelle ne permettra pas la tenue d'une réunion physique pour la deuxième fois. Nous le regrettons sincèrement et mettrons tout en œuvre pour une assemblée générale réussie.

Merci pour votre soutien et votre confiance,

Fred Kindle
Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Les termes du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise ont été arrêtés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 10 février 2021.

Code de gouvernement d'entreprise

La Société applique le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF dans toutes ses dispositions. Ce code est consultable sur le site Internet www.medef.com.

Structure de gouvernance

Le Conseil d'administration

14 administrateurs dont 8 administrateurs indépendants, 2 administrateurs représentant les salariés et 1 administrateur représentant les actionnaires salariés.



12
réunions en 2020

97 %
taux de participation en 2020

3
sessions exécutives en 2020

Comité d'Audit & des Risques

4
membres

8
réunions*

100 %
taux de participation

75 %
indépendance

Pour en savoir plus, voir la section 1.4.1

Comité Gouvernance & Rémunérations

5
membres

10
réunions*

100 %
taux de participation

60 %
indépendance

Pour en savoir plus, voir la section 1.4.2

Comité Ressources humaines & RSE

6
membres

5
réunions*

100 %
taux de participation

75 %
indépendance**

Pour en savoir plus, voir la section 1.4.3

Comité Investissement

7
membres

5
réunions

100 %
taux de participation

80 %
indépendance**

Pour en savoir plus, voir la section 1.4.4

Comité Digital

4
membres

4
réunions*

100 %
taux de participation

75 %
indépendance

Pour en savoir plus, voir la section 1.4.5

* Y compris les réunions conjointes avec d'autres Comités.

** À l'exclusion des administrateurs salariés, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

1.1 Composition du Conseil d'administration

Au 31 décembre 2020, le Conseil d'administration comptait 14 administrateurs. Mme Anna Ohlsson-Leijon a été nommée censeur par le Conseil d'administration le 10 février 2021 en vue de la présentation de sa candidature lors de l'Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 28 avril 2021.



M. Jean-Pascal Tricoire
Président-Directeur général



M. Fred Kindle
Vice-Président &
Administrateur référent
indépendant



M. Léo Apotheker
Administrateur



Mme Cécile Cabanis
Administratrice indépendante



Mme Rita Felix
Administratrice salariée



M. Willy R. Kissling
Administrateur



Mme Linda Knoll
Administratrice indépendante



Mme Jill Lee
Administratrice indépendante



Mme Xiaoyun Ma
Administratrice représentant
les actionnaires salariés



M. Patrick Montier
Administrateur salarié



Mme Fleur Pellerin
Administratrice indépendante



M. Anders Runevad
Administrateur indépendant



M. Gregory Spierkel
Administrateur indépendant



M. Lip-Bu Tan
Administrateur indépendant



Mme Anna Ohlsson-Leijon
Censeur

Comités du Conseil d'administration

Comité Gouvernance & Rémunérations
 Comité d'Audit & des Risques
 Comité Investissement
 Comité Digital
 Comité Ressources humaines & RSE
 Président du Comité

Modifications de la composition du Conseil d'administration en 2020 et jusqu'à la date du présent Document d'enregistrement universel

	Nom	Sexe	Nationalité	Date de nomination	Échéance de mandat
Administrateurs dont le mandat a été renouvelé par l'AGM 2020*	Léo Apotheker	H	Française/allemande	Avril 2008	AGM 2023
	Cécile Cabanis	F	Française	Avril 2016	AGM 2024
	Fred Kindle	H	Suisse	Avril 2016	AGM 2024
	Willy Kissling	H	Suisse	Avril 2001	AGM 2022
Administrateurs ayant quitté le Conseil d'administration en 2020	Néant				
Administrateurs entrés au Conseil d'administration en 2020	Jill Lee	F	Singapourienne	Avril 2020	AGM 2024
	Rita Felix	F	Portugaise	Août 2020	AGM 2024
Censeur entré au Conseil d'administration en 2021	Anna Ohlsson-Leijon	F	Suédoise	Février 2021	AGM 2021

* Assemblée générale annuelle.

Présentation de la composition du Conseil d'administration à la date du présent Document d'enregistrement universel

Informations personnelles					Position au sein du Conseil			Taux de présence en 2020		Participation à des Comités du Conseil					
Age	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats dans des sociétés cotées*	Nombre d'actions Schneider Electric détenues	Indépendance	Première nomination**	Echéance de mandat	Années de présence au Conseil**	Conseil	Comité	Comité d'Audit & des Risques	Comité Gouvernance & Rémunérations	Comité Ressources humaines & RSE	Comité Investissement	Comité Digital
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général															
57	M		2	728 469		2013	AGM 2021	7	92 %	-					
Fred Kindle, Vice-Président & Administrateur référent indépendant															
61	M		3	40 000		2016	AGM 2024	4	100 %	100 %					
Léo Apotheker, administrateur non indépendant															
67	M		3	3 093		2008	AGM 2023	12	100 %	100 %					
Cécile Cabanis, administratrice indépendante															
49	F		4	1 000		2016	AGM 2024	4	83 %	100 %					
Rita Felix, administratrice représentant les salariés															
38	F		1	0		2020	AGM 2024	<1	100 %	100 %					
Willy Kissling, administrateur indépendant															
76	M		1	1 600		2001	AGM 2022	19	100 %	100 %					
Linda Knoll, administratrice indépendante															
60	F		2	1 000		2014	AGM 2022	6	92 %	100 %					
Jill Lee, administratrice indépendante															
57	F		1	1 000		2020	AGM 2024	<1	100 %	100 %					
Xiaoyun Ma, administratrice représentant les actionnaires salariés															
57	F		1	23 097		2017	AGM 2021	3	100 %	100 %					
Patrick Montier, administrateur représentant les salariés															
64	M		1	4 042		2017	AGM 2021	3	100 %	100 %					
Fleur Pellerin, administratrice indépendante															
47	F		2	1 000		2018	AGM 2022	2	92 %	100 %					
Anders Runevad, administrateur indépendant															
61	M		4	1 000		2018	AGM 2022	2	100 %	100 %					
Gregory Spierkel, administrateur indépendant															
64	M		3	1 000		2015	AGM 2023	5	100 %	100 %					
Lip-Bu Tan, administrateur indépendant															
61	M		4	1 000		2019	AGM 2023	1	100 %	100 %					
Anna Ohlsson-Leijon, censeur															
52	F		2	0		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Dont mandat au sein de Schneider Electric SE.

** En qualité d'administrateur ou de membre du Conseil de surveillance (le cas échéant, la période de présence au Conseil en qualité de censeur n'est pas comptabilisée).

Indépendant Président du Comité Membre du Comité

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Liste des mandats et autres fonctions des membres du Conseil d'administration à la date du présent Document d'enregistrement universel



Jean-Pascal Tricoire

Président-Directeur général de Schneider Electric SE.

Age : 57 ans
 Nationalité : Française
 Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
 728 469⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Expérience et expertise

Diplômé d'ESEO Angers et titulaire d'un MBA de l'EM Lyon et après des débuts professionnels chez Alcatel, Schlumberger et Saint-Gobain, Jean-Pascal Tricoire rejoint le Groupe Schneider Electric (Merlin Gerin) en 1986. Il effectue un parcours opérationnel au sein de Schneider Electric, à l'étranger, de 1988 à 2001, en Italie, en Chine, en Afrique du Sud et aux États-Unis. Il a occupé des fonctions centrales entre 1999 et 2001, Directeur des grands comptes globaux et stratégiques et du plan stratégique. De janvier 2002 à fin 2003, il a siégé au Comité exécutif en tant que Vice-président exécutif de la Division Internationale de Schneider Electric. En octobre 2003, il est nommé Directeur général adjoint, avant de devenir Président du directoire de Schneider Electric SA le 3 mai 2006. Le 25 avril 2013, à la suite du changement de mode de gouvernance de la Société, il a été nommé Président-Directeur général.

Durée du mandat

Première nomination : 2013/Fin de mandat : 2021

Mandats actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
 Administrateur de **Qualcomm, Inc.** (États-Unis).

Autres mandats externes :

Vice-président du Comité France-Chine, membre du Conseil d'administration du Pacte Mondial des Nations Unies (États-Unis), co-fondateur et administrateur de l'Alliance pour la promotion du statut de Societas Europaea (Belgique), membre du Conseil d'administration de l'Université de Northeastern (États-Unis).

Autres mandats internes :

Président-Directeur général de Schneider Electric SE., Président et administrateur de Schneider Electric Industries SAS, administrateur de Delixi Electric Ltd, administrateur de Schneider Electric USA, Inc., administrateur et Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Asia Pacific Ltd, Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Holdings Inc.



Fred Kindle*

Vice-Président & Administrateur référent indépendant de Schneider Electric SE.

Age : 61 ans
 Nationalité : Suisse
 Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
 40 000 actions Schneider Electric SE

Expérience et expertise

Fred Kindle est diplômé de l'Institut Fédéral Suisse de Technologie (ETH) à Zurich et détient un MBA de la Northwestern University, Evanston, États-Unis. Il a débuté sa carrière au département marketing de Hilti AG au Liechtenstein (1984 à 1986). De 1988 à 1992, il a travaillé comme consultant chez McKinsey & Company à New York et à Zurich. Il a ensuite rejoint Sulzer AG en Suisse, où il a occupé divers postes de direction. En 1999, il a été nommé Directeur général de Sulzer Industries et en 2001, Directeur général de Sulzer AG. Après avoir rejoint ABB Ltd en 2004, Fred Kindle a été nommé Directeur général du groupe ABB, poste qu'il occupe jusqu'en 2008. Il est ensuite devenu associé chez Clayton, Dubilier & Rice LLP, un fonds d'investissement privé basé à Londres et à New York. Actuellement, il travaille en tant que consultant indépendant et siège au Conseil de plusieurs entreprises. Membre du Conseil d'administration de Schneider Electric SE depuis 2016, il est nommé Vice-président et Administrateur référent indépendant en avril 2020.

Durée du mandat

Première nomination : 2016/Fin de mandat : 2024

Mandats actuels

Autres mandats ou fonctions dans des sociétés cotées :
 Président du Conseil d'administration de **VZ Holding AG** (Suisse) et administrateur de **Stadler Rail AG** (Suisse).

Autres mandats externes :

Néant.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
 Administrateur de **Exova Plc.** (Royaume-Uni), Associé de **Clayton Dubilier & Rice LLC** (États-Unis), Président du Conseil d'administration d'**Exova Group PLC** (Royaume-Uni), Président du Conseil d'administration de **BCA Marketplace Plc.** (Royaume-Uni), administrateur de **Rexel SA** (France), membre du Comité de développement de la Royal Academy of Engineering (Londres), Vice-président de **Zurich Insurance Group Ltd.** (Suisse), Président- directeur général de **Kinon AG** (Suisse).

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Président d'honneur : M. Didier Pineau-Valencienne

* Administrateur indépendant au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

(1) En direct ou par le biais de FCPE.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration

- Comité Gouvernance & Rémunérations
- Comité d'Audit & des Risques
- Comité Investissement
- Comité Digital
- Comité des Ressources humaines & RSE
- C Président du Comité



Léo Apotheker

Administrateur

Age : 67 ans

Nationalité : Française, Allemande

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
3 093 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Diplômé en relations internationales et en économie de l'Université hébraïque de Jérusalem, Léo Apotheker a débuté sa carrière en 1978 en qualité de contrôleur de gestion. Il a ensuite occupé des fonctions de direction opérationnelles et exécutives au sein de plusieurs sociétés spécialisées dans les systèmes d'information, dont SAP France & Belgique, où il a été Président-Directeur général entre 1988 et 1991. Léo Apotheker a été Président fondateur et Directeur général d'ECsoft. En 1995, il rejoint à nouveau SAP. Après plusieurs nominations au sein de SAP en tant que Directeur régional, il a été nommé en 2002 membre du Comité exécutif et Président de Customer Solutions & Operations, puis en 2007 en tant que Directeur général adjoint de SAP AG et en 2008 CEO de SAP AG. En 2010, il est nommé Président et Directeur général de Hewlett-Packard, poste qu'il occupe jusqu'à l'automne 2011. Membre du Conseil d'administration de Schneider Electric SE depuis 2008, Léo Apotheker est nommé Vice-Président & Administrateur référent indépendant entre 2014 et en avril 2020.

Durée du mandat

Première nomination : 2008/Fin de mandat : 2023

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées : Administrateur de **NICE-Systems Ltd** (Israël) ; Président et Co-directeur général de **Burgundy Technology Acquisition Corporation** (États-Unis).

Autres mandats :

Président du Conseil d'administration de Unit 4 NV (Pays-Bas) ; Président de Syncron International AB (Suède) ; administrateur de P2 Energy Solutions (États-Unis) ; administrateur de Taulia (États-Unis) ; administrateur de MercuryGate (États-Unis).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Président du Conseil de surveillance de Signavio GmbH (Allemagne) ; administrateur et Président du Conseil d'administration de KMD A.S. (Danemark), membre du Conseil de surveillance de **Steria** (France).



Cécile Cabanis*

Vice-présidente de Danone

Age : 49 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle : Danone, 17 boulevard Haussmann, 75009 Paris, France
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Ingénieure diplômée de l'Agro Paris Grignon, Cécile Cabanis a débuté sa carrière en 1995 chez L'Oréal, en Afrique du Sud, où elle a occupé les fonctions de responsable logistique, responsable du contrôle de gestion, puis en France comme auditeur interne. En 2000, elle est nommée Directrice déléguée à la Direction Fusions-Acquisitions du groupe Orange. Cécile Cabanis rejoint Danone en 2004 en tant que Directrice Corporate Finance puis Directrice du Développement. En 2010, elle est nommée Directrice Finances du pôle Produits Laitiers Frais. De 2015 à février 2021, elle est Directrice Générale Finances, Systèmes et Technologies d'Information ainsi que des Cycles et des Achats. Depuis 2018, elle est membre du Conseil d'administration de Danone SA et est nommée Vice-présidente en décembre 2020. Elle est également Présidente du Conseil d'administration de Livelihoods Fund SICAV SIF, fonds destiné à accélérer les actions de ses membres pour le climat et les populations les plus vulnérables.

Durée du mandat

Première nomination : 2016/Fin de mandat : 2024

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées : Vice-présidente du Conseil d'administration de **Danone SA** (France), administratrice de **2MXOrganic** (France), membre du Conseil de surveillance de **Unibail-Rodamco-Westfield SE**.

Autres mandats :

Vice-présidente, membre du Conseil de surveillance de Mediawan (France), administratrice de Michel et Augustin SAS (France), membre du Conseil de surveillance de Société éditrice Du Monde (France), Présidente et administratrice du Conseil d'administration de Livelihoods Fund (SICAV, Luxembourg).

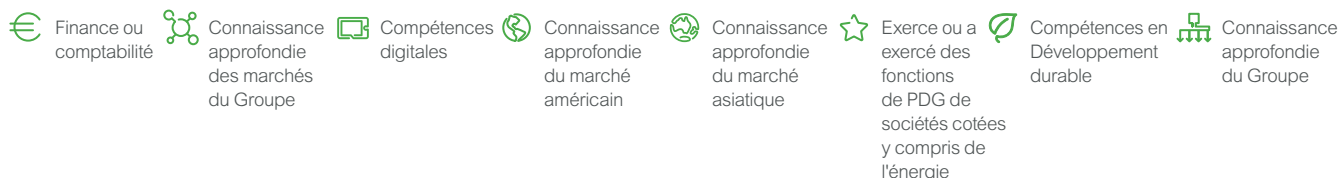
Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Administratrice de Central Danone (Maroc); Fromagerie des Doukkala (Maroc); Danone Djurdura (Algérie); Produits Laitiers Frais Iberia (Espagne); Danone SA (Espagne); Compagnie Gervais Danone (France); Dan Trade (Russie); Danone Limited (Royaume-Uni); Danone Industria LLC (Russie); JSC Danone Russia (Russie); Danonewave (Public Benefit Corporation – États-Unis); Membre du Conseil de surveillance de Danone Sp. z.o.o (Pologne); Toeca International Company B.V. (Pays-Bas); Présidente-Directrice générale de Danone CIS Holdings B.V. (Pays-Bas).

* Administratrice indépendante au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Remarque : les noms en caractères gras désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Compétences



1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise



Rita Felix

Directrice projets et Responsable des ventes

Age : 38 ans

Nationalité : Portugaise

Adresse professionnelle : Schneider
Av. do forte 3, Ed Suencia IV, Piso 3,
2794-038 Carnaxide, Portugal
0⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Rita Felix est diplômée de l'ISCTE – IUL (Institut universitaire de Lisbonne), dont six mois à l'Universiteit de Vrije (Amsterdam). Elle détient également une maîtrise en gestion du marketing (2012). Elle a débuté sa carrière en Conseil chez Deloitte, où elle a travaillé de 2006 à 2008. Elle a ensuite rejoint le département marketing de COSEC (société d'assurance crédit partiellement détenue par Euler Hermes). Rita Felix a rejoint Schneider Electric Portugal en 2012 en tant que Business Excellence. En 2017, elle a été nommée Directrice gestion de projet (PMO) pour le Marketing mondial, Opérations International au sein du Groupe Schneider Electric. Depuis 2020, elle est PMO et Responsable des ventes. En juillet 2020, elle est désignée administratrice représentant les salariés de Schneider Electric SE. En novembre 2020, elle a participé à la formation dédiée aux administrateurs de l'IMD Business School.

Durée du mandat

Première nomination : 2020/Fin de mandat : 2024

Mandats actuels externes à Schneider Electric

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Néant.

Autres mandats :

Néant.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Néant.



Willy R. Kissling

Administrateur

Age : 76 ans

Nationalité : Suisse

Adresse professionnelle : Schneider
Electric 35, rue Joseph Monier, 92500
Rueil-Malmaison
1 600 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Willy R. Kissling est diplômé des universités de Berne (Dr Rer.pol) et de Harvard (P.M.D). Il a débuté sa carrière chez Amiantus Corporation et a rejoint Rigips, fabricant de plaques de plâtre, en 1978. Il a été nommé au Comité Exécutif de Rigips en 1981, puis il a occupé le poste de Directeur général. De 1987 à 1996, il est Directeur général de Landis&Gyr Corporation, société spécialisée dans les services, systèmes et équipements pour la gestion des bâtiments, des entreprises d'électricité et des moyens de paiement pour les opérateurs de téléphonie. De 1998 à 2005, il est Président d'Oerlikon Bürhle Holding AG (aujourd'hui OC Oerlikon Corp.) et de SIG Holding Ltd, et Vice-président de Holcim Ltd (aujourd'hui LafargeHolcim Ltd). Willy R. Kissling a également été membre de divers conseils d'administration, dont ceux de Kühne&Nagel International Ltd et membre du Conseil consultatif européen de Pratt&Whitney et Booz Allen Hamilton.

Durée du mandat

Première nomination : 2001/Fin de mandat : 2022

Mandats actuels externes à Schneider Electric

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Néant.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Néant.

* Administrateur indépendant au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

(1) En direct ou par le biais de FCPE.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration

- Comité Gouvernance & Rémunérations
- Comité d'Audit & des Risques
- Comité Investissement
- Comité Digital
- Comité des Ressources humaines & RSE
- Président du Comité



Linda Knoll*

Administratrice

Age : 60 ans

Nationalité : Américaine

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Linda Knoll est titulaire d'un *Bachelor of Science in Business Administration* de l'Université de Central Michigan. Après un parcours au sein de la division Land Systems de General Dynamics, Mme Knoll a affûté ses compétences dans les sociétés qui sont devenues FCA et CNH Industrial, où elle assure de nombreuses missions opérationnelles, accumulant une grande expérience du secteur industriel pendant plus de 25 ans (dont Vice-présidente et Directrice générale de la gamme de produits mondiale Production de récoltes, Vice-présidente Opérations industrielles agricoles pour l'Amérique du Nord, Directrice générale Développement produits agricoles, Présidente de la division Pièces et services (par intérim) et Directrice générale Fabrication agricole monde). Linda Knoll a été Directrice des ressources humaines chez CNH Industrial (de 2007 à 2019) et Fiat Chrysler Automobiles (de 2011 à mars 2021).

Durée du mandat

Première nomination : 2014/Fin de mandat : 2022

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées : Directrice des Ressources Humaines et membre du Comité exécutif de **Fiat Chrysler Automobiles N.V.** (Pays-Bas).

Autres mandats :

Administratrice de Comau S.p.A.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Néant.



Jill Lee*

Directrice financière Groupe de Sulzer Ltd

Age : 57 ans

Nationalité : Singapourienne

Adresse professionnelle : Neuwiesenstrasse 15, Winterthur 8401, Zurich, Suisse
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Jill Lee est titulaire d'un diplôme d'administration des affaires de l'Université nationale de Singapour et d'un MBA de l'Université technologique de Nanyang à Singapour. Elle a débuté dans la finance en 1986 chez Siemens, AT&T et Tyco Electronics à Singapour. Elle a poursuivi sa carrière au sein de Siemens où elle a occupé plusieurs postes de direction de 1997 à 2010 (dont Directrice financière et Vice-président senior de Siemens à Singapour, Directrice financière et Vice-présidente exécutive senior de Siemens en Chine, Directrice de la diversité du Groupe), puis Vice-présidente senior, Stratégie financière et investissements pour Neptune Orient Lines à Singapour (de 2010 à 2011) et plus tard ABB de 2012 à 2018, où elle a été Vice-présidente senior et directrice financière pour ABB Chine et la région d'Asie du Nord, puis Vice-présidente senior Groupe et Directrice de la gestion du programme Next Level d'ABB. Depuis avril 2018, Mme Lee est Directrice financière Groupe de Sulzer Ltd, société dont elle était membre du Conseil d'administration depuis 7 ans et Présidente du Comité d'audit.

Durée du mandat

Première nomination : 2020/Fin de mandat : 2024

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées : Néant.

Autres mandats :

Membre du Conseil consultatif de Nanyang Business School, Singapour.









Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Censeur de **Schneider Electric SE** ; membre du Conseil de surveillance de **Signify N.V.** (anciennement Philips Lighting) ; Administratrice non exécutive de **Sulzer Ltd.**

* Administratrice indépendante au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Compétences

-  Finance ou comptabilité
-  Connaissance approfondie des marchés du Groupe
-  Compétences digitales
-  Connaissance approfondie du marché américain
-  Connaissance approfondie du marché asiatique
-  Exerce ou a exercé des fonctions de PDG de sociétés cotées y compris de l'énergie
-  Compétences en Développement durable
-  Connaissance approfondie du Groupe

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise



Xiaoyun Ma

Directrice financière des Opérations Chine de Schneider

Age : 57 ans

Nationalité : Chinoise

Adresse professionnelle : 8F, Schneider Electric Building, No. 6, East WangJing Rd. Chaoyang District Beijing 100102, Chine

23 097⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Diplômée de prestigieuses universités chinoises et titulaire du diplôme d'expert-comptable, Xiaoyun Ma a débuté sa carrière professionnelle dans la finance au sein du cabinet d'audit PwC. Elle a rejoint Schneider Electric en 1997 en qualité de contrôleur de la société Schneider (Beijing) Medium Voltage à Pékin en Chine. Depuis, elle a occupé différents postes de contrôleur et de Directrice financière dans les domaines de la fabrication, la chaîne logistique et du front office, en Chine et dans la région Asie Pacifique, tout en obtenant un MBA de l'Université de New York en 2004. Elle occupe actuellement les fonctions de Directrice Financière des Opérations Chine, en charge des finances, de la simplification de l'organisation et de la transformation digitale interne.

Durée du mandat

Première nomination : 2017/Fin de mandat : 2021

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées : Néant.

Autres mandats au sein du Groupe Schneider Electric :

Présidente du Conseil d'administration de Schneider Electric IT (China) Co., Ltd., vice-présidente du Conseil d'administration de Citic Schneider Smart Building Technology (Beijing) Co., Ltd, Beijing BipBop Efficiency et Automation Application Technology Center (Chine), administratrice de Full Excel (Hong Kong) Limited (Hong Kong), Schneider Electric (Chine) Co., Ltd, Schneider Shanghai Power Distribution Electrical Apparatus Co., Ltd., Schneider Shanghai Low Voltage Terminal Apparatus Co., Ltd., Schneider Shanghai Industrial Control Co., Ltd., Schneider Busway (Guangzhou) Ltd., Schneider (Beijing) Medium and Low Voltage Co., Ltd., Schneider Merlin Gerin Low Voltage (Tianjin) Co., Ltd., Schneider Shanghai Apparatus Parts Manufacturing Co., Ltd., Schneider Wingoal (Tianjin) Electric Equipment Co., Ltd., Shanghai ASCO Electric Technology Co., Ltd. (anciennement connu sous le nom de Schneider Automation Solutions (Shanghai) Co., Ltd., Schneider (Shaanxi) Baoguang Electrical Apparatus Co., Ltd., Clipsal Manufacturing (Huizhou) Co., Ltd., Schneider Switchgear (Suzhou) Co., Ltd., Schneider Smart Technology Co., Ltd. ; Supervieur de Zircon Investment (Shanghai) Co., Ltd. ; Directrice exécutive de Beijing Leader Harvest Energy Efficiency Investment Co., Ltd. (Chine).

Autres mandats ou fonctions hors groupe :

Vice-Présidente du Conseil d'administration de Sunten Electric Equipment Co., Ltd. (Chine).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Présidente du Conseil d'administration de RAM Electronic Technology and Control (Wuxi) Co., Ltd., Beijing Chino Harvest Wind Power Technology Co., Ltd., Schneider Electric Trading (Wuhan) Co., Ltd.; vice-présidente du Conseil d'administration de Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Co., Ltd., Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Equipment Co., Ltd., administratrice de Pelco (Shanghai) Trading Co., Ltd., Schneider (Wuxi) Drives Co., Ltd., Schneider Electric Manufacturing (Wuhan) Co., Ltd., Telvent Control Systems (Chine) Co., Ltd., Schneider Automation & Control Systems (Shanghai) Co., Ltd., Ennovation Systems Control Co., Ltd., Schneider (Suzhou) Transformer Co., Ltd., Telvent-BBS High & New Tech (Beijing) Co., Ltd., Beijing Leader Harvest Electric Technologies Co., Ltd., Schneider Electric Equipment and Engineering (Xi'an) Co., Ltd., Shanghai Foxboro Co., Ltd., Shanghai Invensys Process Systems Co., Ltd., Schneider Great Wall Engineering (Beijing) Co., Ltd., Tianjin Merlin Gerin Co., Ltd., Schneider (Beijing) Medium Voltage Co., Ltd., Shanghai Schneider Electric Power Automation Co., Ltd., Tianjin Wingoal Electric Equipment Co., Ltd., Schneider South China Smart Technology (Guangdong) Co. Ltd.

(1) En direct ou par le biais de FCPE.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration

- Comité Gouvernance & Rémunérations
- Comité d'Audit & des Risques
- Comité Investissement
- Comité Digital
- Comité des Ressources humaines & RSE
- Président du Comité



Patrick Montier

Conseiller pour la formation professionnelle

Age : 64 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
4 042⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Après avoir obtenu son diplôme de l'Institut d'Administration des Entreprises de l'Université de Nantes, Patrick Montier débute sa carrière chez Schneider Electric en 1978 au sein de la Direction des applications et systèmes en qualité d'ingénieur d'affaires. En 1986, il rejoint l'organisation du Pays France et participe au développement d'activités dans les domaines de l'instrumentation et des automatismes ainsi qu'au marketing régional en tant que chef de projet de lancement de nouvelles offres. En 1999, il devient responsable régional des relations avec l'enseignement (universités, écoles d'ingénieurs et académies) au sein de l'Institut Formation France. Depuis 2010, il est en charge des partenariats avec les établissements d'enseignement professionnel. En parallèle, à partir de 2003, il rejoint l'organisation syndicale Force Ouvrière dont il devient coordinateur adjoint Groupe en 2010, mandat qu'il occupera jusqu'à fin janvier 2017. Il a suivi la formation dispensée conjointement par Sciences Po et l'Institut Français des administrateurs au terme de laquelle il a obtenu avec succès le certificat « Administrateur de sociétés ».

Durée du mandat

Première nomination : 2017/Fin de mandat : 2021

Mandats actuels externes

Néant.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Président de la section régionale des pays de la Loire de l'association AFDET (Associations Française du Développement de l'Enseignement Technique, association loi 1901 à but non lucratif) ; Administrateur de CAPRA Prévoyance.



Fleur Pellerin*

Fondatrice et Directrice générale de Korelya Capital

Age : 47 ans

Nationalité : Française

Business address: Korelya Capital, 87 rue Réaumur - 75002 Paris, France
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Fleur Pellerin est diplômée de l'Ecole Supérieure des Sciences Économiques et Commerciale (ESSEC), de l'Institut d'Études Politiques (IEP-Sciences-Po) de Paris et de l'École Nationale d'Administration (ENA). Elle devient au début des années 2000 magistrate puis conseillère référendaire auprès de la Cour des Comptes. En parallèle, elle travaille pour les Nations Unies en qualité d'auditeur externe. En 2007, elle adhère au « Club XXIe Siècle », une association dédiée à la diversité et à l'égalité des chances dont elle devient la présidente en 2010 jusqu'en 2012, année où elle est nommée Ministre déléguée chargée des PME, de l'Innovation et de l'Économie numérique. Elle lance l'initiative « French Tech », un programme pour le développement des start-ups françaises. En avril 2014, elle est nommée Secrétaire d'État chargée du Commerce extérieur, de la Promotion du tourisme et des Français de l'étranger, fonction qu'elle occupera jusqu'en août 2014. En marge de sa carrière politique, elle est maître de conférences à l'ENA et devient administratrice de la chaîne Public Sénat de 2011 à 2012. En 2016, elle quitte la carrière politique et fonde Korelya Capital, un fonds de capital-risque doté de 200 millions d'euros dont l'objectif est de promouvoir et d'accompagner les investissements dans le secteur des nouvelles technologies en France et en Europe.

Durée du mandat

Première nomination : 2018/Fin de mandat : 2022

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées : Membre du Conseil de surveillance de **KLM Royal Dutch Airlines** (Pays-Bas).

Autres mandats :

Administratrice et PDG de Korelya Consulting, Korelya Capital, Korelya Fondateurs (France) ; Administratrice de sociétés en portefeuille de Korelya (Devialet, Ledger) ; Administratrice de Stanhope Capital LLP (Royaume-Uni) ; Membre du Comité d'orientation stratégique de Talan (France) ; membre du Conseil d'administration ou du Comité de surveillance des associations suivantes : Canneries, Eurockéennes, Institut Montaigne, Fonds de dotation du Musée du Louvre et France Digitale (France).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Administratrice de **Reworld Media** (France) ; Administratrice de Naver France (France) ; Administratrice de Snips (France) (2019).

* Administratrice indépendante au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

(1) En direct ou par le biais du FCPE.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Compétences

Finance ou comptabilité	Connaissance approfondie des marchés du Groupe	Compétences digitales	Connaissance approfondie du marché américain	Connaissance approfondie du marché asiatique	Exerce ou a exercé des fonctions de PDG de sociétés cotées y compris de l'énergie	Compétences en Développement durable	Connaissance approfondie du Groupe
-------------------------	--	-----------------------	--	--	---	--------------------------------------	------------------------------------

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise



Anders Runevad*

Administrateur

Age : 61 ans

Nationalité : Suédoise

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Anders Runevad est diplômé en ingénierie électrique de l'Université de Lund (Suède) où il étudia également le commerce et l'économie. En 1984, il rejoint Ericsson en qualité d'ingénieur concepteur avant d'occuper différents postes de direction en Suède, à Singapour, au Brésil, au Royaume-Uni et aux États-Unis. En 1998, il est désigné Président d'Ericsson Singapour. De 2000 à 2004, il exerce les fonctions de Vice-Président Ventes & Marketing d'Ericsson Mobile Communications AB. En 2004, il est désigné Président d'Ericsson Brésil. De 2007 à 2010, il occupe les fonctions de Vice-Président exécutif et d'administrateur au Conseil de Sony Ericsson Mobile Communications AB. Il devient ensuite Président Europe de l'Ouest et Centrale chez Telefonaktiebolaget LM Ericsson (société cotée) en 2010. Il quitte le Groupe Ericsson et rejoint Vestas Wind Systems A/S en 2013 en qualité de Président-Directeur général, position qu'il a quittée en 2019.

Durée du mandat

Première nomination : 2018/Fin de mandat : 2022

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées : Administrateur de **Nilfisk Holding A/S** (Danemark), administrateur de **Vestas Wind Systems A/S** (Danemark), administrateur de **Peab AB** (suède).

Autres mandats :

Président du Conseil d'administration de PGA National Suède (Suède).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Président-Directeur général de **Vestas Wind Systems A/S** (Danemark), membre du Conseil général de la Confédération de l'Industrie danoise, membre du Comité de politique industrielle de la Confédération de l'Industrie danoise, administrateur de **NKT A/S** (2018).



Gregory Spierkel*

Administrateur

Age : 64 ans

Nationalité : Canadienne

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Gregory Spierkel est titulaire d'une licence en commerce de l'Université de Carleton à Ottawa et d'une maîtrise en administration des entreprises de l'Université de Georgetown. Il a également assisté au programme de fabrication avancée à l'INSEAD. Gregory Spierkel a démarré sa carrière chez Bell Canada où il a travaillé aux ventes et au développement de produits, avant de poursuivre chez Nortel Inc. au service des études de marché. Pendant quatre ans, il a officié en qualité de Directeur général de Mitel Telecom, en charge de l'Europe et de l'Asie. Il a ensuite passé cinq ans chez Mitel Corp. en tant que Président pour la région Amérique du Nord et Président des ventes et du marketing au niveau mondial. En août 1997, il rejoint Ingram Micro en qualité de Vice-président senior Asie-Pacifique. En juin 1999, il est nommé Directeur général et Président d'Ingram Micro Europe. En 2004, il est promu Président du groupe Ingram Micro Inc. avant de prendre les fonctions de Directeur général d'Ingram Micro Inc. de 2005 à 2012.

Durée du mandat

Première nomination : 2015/Fin de mandat : 2023

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées : Administrateur de **MGM Resorts International** (États-Unis) ; administrateur de **PACCAR Inc.** (États-Unis).

Autres mandats :

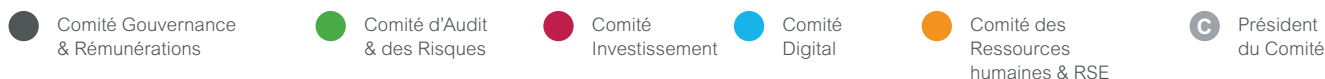
Membre du Comité consultatif de McLaren Advisory Group (McLaren Technology Group) (Royaume-Uni).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Censeur de **Schneider Electric SE**.

* Administrateur indépendant au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.
Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration





Lip-Bu Tan*

Directeur général de Cadence Design Systems, Inc.

Age : 61 ans

Nationalité : Américaine

Adresse professionnelle :

One California Street, Suite 1750,
San Francisco, CA 94111, États-Unis
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Compétences



Expérience et expertise

Lip-Bu Tan, diplômé en ingénierie nucléaire de l'Institut de Technologie du Massachusetts, est également titulaire d'un MBA de l'Université de San Francisco et d'un Bachelor of Science de l'Université de Nanyang de Singapour. Lip-Bu Tan a occupé des postes de direction chez EDS Nuclear et ECHO Energy avant de devenir Vice-président de Chappell & Co. Il occupe également les fonctions de Président de Walden International, société de capital-risque qu'il a fondée en 1987. Lip-Bu Tan est actuellement Directeur général et administrateur de Cadence Design Systems, Inc., respectivement depuis 2009 et 2004.

Durée du mandat

Première nomination : 2019/Fin de mandat : 2023

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Directeur Général et administrateur de **Cadence Design Systems, Inc** (Etats-Unis), administrateur de **Softbank Group Corp.** (Japon) et de **Hewlett Packard Enterprise** (États-Unis).

Autres mandats ou fonctions :

Administrateur de Advanced Micro-Fabrication Equipment Inc (Chine), CNEX Labs, Inc. (États-Unis), Fungible, Inc. (États-Unis), Innovium, Inc. (États-Unis), Komprise (États-Unis), RF Pixels, Inc. (États-Unis), LightBits Labs (Israël), Movandi Corporation (États-Unis), NuVia, Inc. (États-Unis), Oryx Vision (Israël), Proximo, Inc. (États-Unis), Proteantecs (Israël), Rosetal System information Ltd. (dba Localize) (Israël), Vayyar Imaging (Israël), HiDeep, Inc. (Corée du Sud), Silicon Mitus, Inc. (Corée du Sud), SambaNova Systems, Inc. (États-Unis), The Electronic System Design Alliance (ESD Alliance), membre de conseils de fiduciaires et membre du Conseil du Doyen de l'école d'ingénieurs de l'Université Carnegie Mellon (CMU), membre du Comité consultatif international de METI Japan, membre du Conseil de Global Semiconductor Alliance (GSA), membre du Conseil des affaires et du Comité 100.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Censeur de **Schneider Electric SE**, membre du Conseil de Habana Labs Ltd. (Israël), Tagore Technology, Inc. (États-Unis), WekaIO, LTD (Israël), **Aquantia Corporation** (États-Unis), Semiconductor Manufacturing International Corporation (Chine), SINA Corporation (Chine), Quantenna Communications, Inc. (États-Unis) et Ambarella Inc. (États-Unis).



Anna Ohlsson-Leijon

Directrice générale Europe et Vice-présidente exécutive d'AB Electrolux

Age : 52 ans

Nationalité : Suédoise

Adresse professionnelle :

St Göransgatan
143, 105 45 Stockholm, Suède
0 action Schneider Electric SE

Compétences



Expérience et expertise

Anna Ohlsson-Leijon, de nationalité suédoise, est actuellement Directrice générale Europe et Vice-présidente exécutive d'AB Electrolux, poste qu'elle occupe depuis 2018. Mme Ohlsson-Leijon a débuté sa carrière en 1993 chez PricewaterhouseCoopers, où elle a occupé divers postes de conseillère auprès d'entreprises des secteurs de la haute technologie, de l'industrie et des médias. En 2000, elle rejoint Kimoda, une plateforme de commerce électronique, en qualité de Directrice financière, avant d'entrer en 2001 chez AB Electrolux (Suède) en tant que Directrice de la gestion de projet. Anna Ohlsson-Leijon a ensuite occupé divers postes de direction au sein des fonctions transversales, notamment Directrice de l'audit interne et Responsable mondiale de programme sur la loi Sarbanes-Oxley de 2003 à 2005, Directrice Assurance de la gestion et affectations spéciales jusqu'en 2008, Directrice des services de trésorerie du Groupe jusqu'en 2011, Responsable du contrôle et des services de l'entreprise jusqu'en 2013, puis Directrice financière de Major Appliance EMEA. Elle a ensuite été promue au poste de Directrice financière d'AB Electrolux en 2016 avant de prendre ses fonctions actuelles en 2018. Anna Ohlsson-Leijon est diplômée d'administration des affaires et d'économie de l'Université de Linköping (Suède). Mme Ohlsson-Leijon siège également au Conseil d'administration d'Atlas Copco AB.

Durée du mandat

Cooptation en qualité de censeur : février 2021
Candidate à l'élection : Avril 2021

Mandats actuels

Censeur de **Schneider Electric SE**.

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administratrice et membre du Comité d'audit d'**Atlas Copco AB** (Suède).

Autres mandats :

Néant.

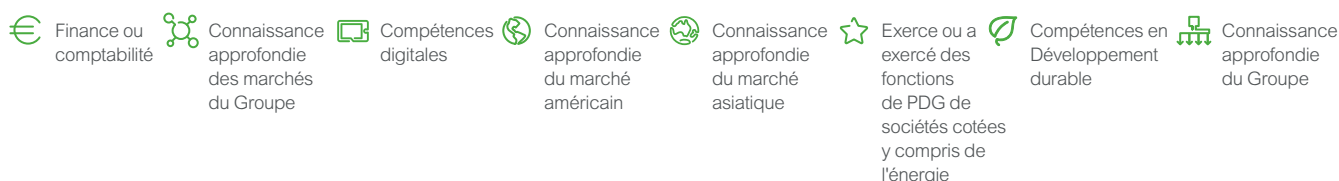
Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Administratrice et Présidente du Comité d'audit d'**Alfa Laval AB** (Suède), Administratrice et membre du Comité d'audit d'**Ahlstrom-Munksjö Oyj** (Finlande).

* Administrateur indépendant au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.
Remarque : les noms en caractères gras désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Compétences



1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Administrateurs indépendants

Chaque année, conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration, sur rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations, consacre l'un des points de son ordre du jour à la qualification de ses membres au regard des critères d'indépendance énoncés à l'article 9.5 dudit Code présentés dans le tableau ci-dessous.

Critère 1 : Salarié ou Mandataire social au cours des cinq années précédentes

Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes :

- salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société mère de la Société ou d'une société consolidée par cette société mère.

Critère 2 : Mandats croisés

Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire exécutif social de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.

Critère 3 : Relations d'affaires significatives

Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :

- significatif de la Société ou de son groupe ;
- ou pour lequel la Société ou son groupe représente une part significative de l'activité.

L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport annuel.

Critère 4 : Lien familial

Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.

Critère 5 : Commissaire aux comptes

Ne pas avoir été commissaire aux comptes de la Société au cours des cinq années précédentes.

Critère 6 : Durée de mandat supérieure à douze ans

Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de douze ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date anniversaire des douze ans.

Critère 7 : Statut du dirigeant Mandataire social non exécutif

Un dirigeant mandataire social non exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.

Critère 8 : Statut de l'actionnaire important

Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le conseil, sur rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 10 février 2021, a examiné l'indépendance de chaque membre du Conseil au regard des critères rappelés ci-dessus.

- En ce qui concerne plus spécifiquement l'indépendance au regard de relations d'affaires, le Conseil d'administration a relevé que, en raison :
 - (i) de l'absence de relations d'affaires entre les administrateurs et Schneider Electric ;
 - (ii) de la nature des activités de Schneider Electric et de celles des sociétés dans lesquelles les membres du Conseil d'administration sont employés ou exercent des fonctions d'administrateur ;
 - (iii) des montants tant unitaires que globaux des opérations réalisées ou susceptibles d'être réalisées par Schneider Electric et ces sociétés qui sont conclues à prix de marché et ne sont en aucune mesure susceptibles d'être évoquées au Conseil d'administration ; les relations d'affaires existantes entre Schneider Electric et les sociétés dans lesquelles les membres du Conseil d'administration sont employés ou exercent un mandat ne sont pas de nature à porter atteinte à l'indépendance de ces derniers ; en effet, lorsque de telles opérations existent, elles sont conclues à prix de marché et leurs montants, inférieurs à 0,1 % du chiffre d'affaires consolidé de chaque groupe, sont absolument non significatifs pour chaque partie, notamment au regard des tailles respectives des groupes concernés.
- Sur les quatorze administrateurs, huit sont indépendants au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF : Mme Cécile Cabanis, M. Fred Kindle, Mme Linda Knoll, Mme Jill Lee, Mme Fleur Pellerin, M. Anders Runevad, M. Gregory Spierkel et M. Lip-Bu Tan.

- M. Jean-Pascal Tricoire, en sa qualité de Directeur général, Mme Xiaoyun Ma, en qualité de représentante des actionnaires salariés, Mme Rita Felix et M. Patrick Montier, en qualité de représentants des salariés, M. Léo Apotheker et M. Willy Kissling, qui siègent au Conseil depuis plus de douze ans, ne sont pas considérés comme des administrateurs indépendants en vertu du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.
- Le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF préconise qu'il y ait, dans les sociétés non contrôlées, au moins 50 % d'administrateurs indépendants au Conseil d'administration. Les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés n'entrent pas dans le calcul de ce pourcentage. La proportion d'administrateurs indépendants de la Société, à l'exclusion de Mme Xiaoyun Ma, qui représente les actionnaires salariés, et de Mme Rita Felix et M. Patrick Montier, qui représentent les salariés, est donc de 73 %. Cette proportion s'élèvera à 75 % si la nomination de Mme Anna Ohlsson-Leijon est votée par l'Assemblée générale conformément à la 10^{ème} résolution.

Le tableau ci-après présente la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance énoncés à l'article 9.5 du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Criteria ⁽¹⁾	Jean-Pascal Tricoire ⁽²⁾	Léo Apotheker	Cécile Cabanis	Rita Felix ⁽³⁾	Fred Kindle	Willy Kissling	Linda Knoll	Jill Lee	Xiaoyun Ma ⁽⁴⁾	Patrick Montier ⁽⁵⁾	Fleur Pellerin	Anders Runevad	Gregory Spierkel	Lip-Bu Tan	Anna Ohlsson-Leijon
Critère 1 : Salarié ou mandataire social au cours des cinq années précédentes	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Critère 2 : Mandats croisés	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Critère 3 : Relations d'affaires significatives	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Critère 4 : Lien familial	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Critère 5 : Commissaire aux comptes	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Critère 6 : Durée de mandat supérieure à douze ans	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Critère 7 : Dirigeant mandataire social non exécutif	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Critère 8 : Actionnaire important	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Conclusion	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

(1) Dans ce tableau, ● représente un critère d'indépendance satisfait et ● représente un critère d'indépendance non satisfait.

(2) M. Jean-Pascal Tricoire est Président-Directeur général de Schneider Electric SE, Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Industries SAS, administrateur de Delixi Electric Ltd, Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Holdings Inc., administrateur de Schneider Electric USA Inc. et Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Asia Pacific Ltd.

(3) Mme Rita Felix est liée à Schneider Electric Portugal Lda par un contrat de travail.

(4) Mme Xiaoyun Ma est liée à Schneider Electric (Chine) Co., Ltd. par un contrat de travail.

(5) M. Patrick Montier est lié à Schneider Electric France par un contrat de travail.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Déclarations sur la situation des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance

Contrats de services

Il n'existe pas de contrat de services liant les administrateurs à la Société ou l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages aux termes d'un tel contrat.

Absence de condamnation ou d'incrimination

À la connaissance de la Société, aucun des administrateurs ou le Président-Directeur général, au cours de ces cinq dernières années :

- n'a fait l'objet d'une condamnation pour fraude, ni d'une incrimination et/ou sanction publique officielle prononcée par des autorités réglementaires ;
- n'a été empêché par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance d'un émetteur ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur ;
- n'a été associé, en qualité de mandataire social ou de dirigeant, à une faillite, une mise sous séquestre ou une liquidation.

Lien familial

À la connaissance de la Société, il n'existe aucun lien familial entre les administrateurs et/ou le Président-Directeur général de la Société.

Conflits d'intérêts

À la connaissance de la Société, aucun arrangement ou accord n'a été conclu avec les principaux actionnaires, clients, fournisseurs ou autres en vertu duquel un administrateur ou le Président-Directeur général aurait été sélectionné en tant que membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou en tant que membre de la direction générale de la Société.

À la connaissance de la Société, aucun conflit d'intérêts n'est identifié entre les devoirs de chacun des administrateurs et du Président-Directeur général, à l'égard de la Société en leur qualité de membre de ces organes et leurs intérêts privés et/ou autres devoirs.

À la connaissance de la Société, il n'existe aucune restriction acceptée par les administrateurs et le Président-Directeur général concernant la cession de leur participation dans le capital de la Société hormis en ce qui concerne le Président-Directeur général, celles résultant de sa qualité de bénéficiaire de plans d'actions de performance (cf. pages 294 et suivantes) et pour les administrateurs, l'obligation de détenir un minimum de 1 000 actions.

Politique de diversité appliquée aux membres du Conseil d'administration et à la direction de la Société

Le Conseil d'administration attache une importance particulière à sa composition et à celle de ses Comités. Il s'appuie notamment sur les travaux du Comité Gouvernance & Rémunérations qui examine régulièrement et propose aussi souvent que les circonstances l'exigent, les évolutions souhaitables de la composition du Conseil d'administration et de ses Comités en fonction de la stratégie du Groupe.

Ainsi, en application des dispositions de son règlement intérieur le Conseil d'administration veille, dans les propositions qu'il fait et les décisions qu'il prend, à :

- refléter l'internationalisation des activités du Groupe et de son actionariat grâce à la présence en son sein d'un nombre significatif de membres de nationalité étrangère ;
- préserver l'indépendance du Conseil au travers de la compétence, de la disponibilité et du courage de ses membres ;
- encourager la prise de parole libre et sans contrainte ;
- poursuivre son objectif de diversification de la composition du Conseil conformément au principe légal de recherche d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil ;

- s'associer les compétences nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe tout en tenant compte des objectifs de diversité au regard de critères tels que l'âge, les qualifications et expériences professionnelles ;
- maintenir la représentation des actionnaires salariés et des salariés du Groupe conformément aux dispositions des articles 11.3 et 11.4 des statuts ;
- préserver la continuité du Conseil en procédant à intervalle régulier au renouvellement d'une partie de ses membres, au besoin en anticipant des fins de mandat.

Le ratio de diversité hommes-femmes au Conseil d'administration, si la nomination de Mme Anna Ohlsson-Leijon devait être confirmée lors de l'assemblée générale 2021, atteindra 42 % (à l'exclusion des administrateurs représentant les salariés et de l'administrateur représentant les actionnaires salariés).

Schneider Electric s'engage avec détermination en faveur de la diversité d'une manière générale, et de la diversité hommes-femmes en particulier. Schneider Electric s'attache à prendre des mesures effectives pour promouvoir l'équilibre en matière de représentation des hommes et des femmes aux postes de direction : la part des femmes dans le Comité exécutif s'est accrue de 27 % en 2019 à 38 % en 2020. S'agissant du Top 1 000, la représentation des femmes reste stable à 23,2 %, tandis que parmi les NDVC (encadrement supérieur), représentant plus de 60 000 salariés, la part des femmes s'est établie à 32,8 %.

Lors de sa séance du 14 décembre 2020, le Conseil d'administration a examiné les ambitions de la direction générale en matière de mixité hommes-femmes au sein des instances dirigeantes et relevé que l'objectif était que les femmes représentent au moins 30 % du Comité exécutif et 35 % des NDVC (encadrement). Afin d'atteindre ces objectifs et d'améliorer encore la diversité hommes-femmes par la suite, le Groupe veille à attirer des talents féminins en leur offrant un programme de formation au leadership et de mentorat dédié et en déployant une politique d'égalité salariale et une politique de congé familial adaptée.

Détention des administrateurs dans le capital de la Société

L'article 11 des statuts de la Société énonce que chacun des administrateurs est tenu de détenir au moins 250 actions Schneider Electric pendant la durée de son mandat. En outre, conformément à l'article 6 du Règlement intérieur du conseil, chaque membre du Conseil détient 1 000 actions Schneider Electric.

Le Conseil d'administration a fixé un objectif de détention d'un nombre d'actions représentant en valeur trois années de rémunération fixe annuelle pour M. Jean-Pascal Tricoire. Pour le calcul du nombre d'actions détenues sont pris en compte les actions Schneider Electric SE et l'équivalent en actions des parts de fonds commun de placement d'entreprise investies en actions Schneider Electric détenues par les intéressés.

En application des dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce et du Code AFEP/MEDEF, le Conseil d'administration a approuvé :

- une obligation de conservation, au-delà de la période de conservation, de 25 % des actions acquises au titre des actions de performance ; et
- une obligation de réinvestir en actions Schneider Electric 10 % du prix de cession (net d'impôts et cotisations) des actions de performance acquises.

Ces obligations sont suspendues dès lors que l'objectif de détention d'actions présentées ci-dessus est atteint, ce qui est le cas de M. Jean-Pascal Tricoire qui détient 728 469 actions Schneider Electric.

À la connaissance de la Société, les détentions des administrateurs dans le capital social de la Société à la date de publication du présent Document d'enregistrement universel sont les suivantes :

Membre du conseil d'administration	Actions Schneider Electric
Jean-Pascal Tricoire	728 469
Fred Kindle	40 000
Léo Apotheker	3 093
Cécile Cabanis	1 000
Rita Felix	0
Willy Kissling	1 600
Linda Knoll	1 000
Jill Lee	1 000
Xiaoyun Ma	23 097
Patrick Montier	4 042
Fleur Pellerin	1 000
Anders Runevad	1 000
Gregory Spierkel	1 000
Lip-Bu Tan	1 000
TOTAL	807 301

Les membres du Conseil d'administration détiennent directement 0,14 % du capital et 0,24 % des droits de vote de la Société à la date du présent Document d'Enregistrement Universel.

Le tableau ci-dessous présente les opérations sur les titres Schneider Electric réalisées au cours de l'exercice 2020 et notifiées à l'Autorité des marchés financiers conformément à l'article 19 du règlement n° 594/2014 du 16 avril 2014 relatif aux abus de marché et à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier :

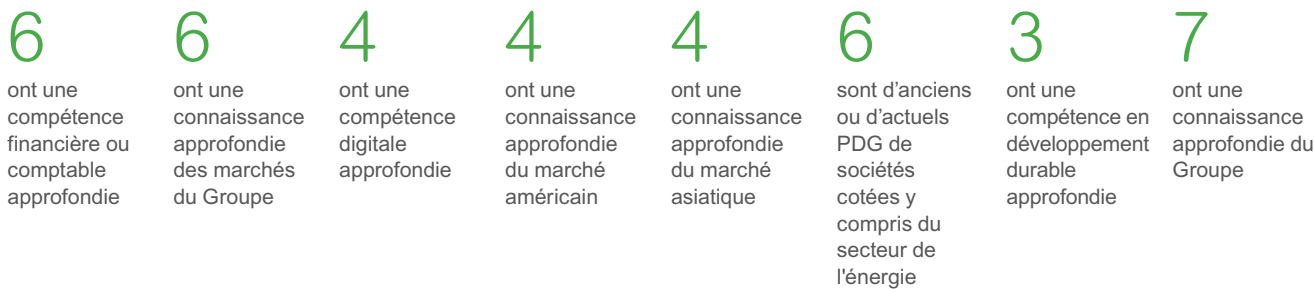
Prénom et nom	Date de l'opération	Nature de l'opération	Description de l'instrument financier	Nombre de titres/instruments	Prix unitaire (en euros)	Montant de l'opération (en euros)
Jean-Pascal Tricoire	23/03/2020	Acquisition	LTIP – Plan 26	38 414	–	–
Jean-Pascal Tricoire	24/03/2020	Acquisition	LTIP – Plans 28 & 29	59 725	–	–
Emmanuel Babeau	23/03/2020	Acquisition	LTIP – Plan 26	16 646	–	–
Emmanuel Babeau	24/03/2020	Acquisition	LTIP – Plans 28 & 29	25 882	–	–
Jill Lee	08/05/2020	Acquisition	Actions ordinaires	1 000	80,48	80 480
Xiaoyun Ma	21/02/2020	Cession	Actions ordinaires	1 000	102,58	102 578,30
Xiaoyun Ma	23/03/2020	Acquisition	LTIP – Plan 26	6 223	–	–
Xiaoyun Ma	24/03/2020	Acquisition	LTIP – Plans 28 & 29	6 480	–	–
Patrick Montier	30/07/2020	Cession	Actions de Schneider Electric FCPE	136,04	104,00	14 148,51
Patrick Montier	08/08/2020	Cession	Actions de Schneider Electric FCPE	183,15	103,00	18 864,75
Patrick Montier	12/08/2020	Cession	Actions de Schneider Electric FCPE	135,97	105,00	14 277,29
Patrick Montier	24/08/2020	Cession	Actions de Schneider Electric FCPE	127,70	106,00	13 536,36
Patrick Montier	24/08/2020	Cession	Actions de Schneider Electric FCPE	126,51	107,00	13 536,37

Pour des informations concernant les Actions de performance attribuées aux administrateurs exécutifs, voir pages 294 et suivantes du présent Document d'enregistrement universel.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Compétences au sein du Conseil d'administration

Sur les 14 administrateurs composant le Conseil d'administration, hors le Président-Directeur général :



Membres du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé de trois membres au moins et de dix-huit membres au plus, personnes physiques élues par l'assemblée générale. Toutefois, en cas de décès ou de démission d'un de ses membres, le Conseil peut coopter un nouveau membre. Cette nomination est alors soumise à la ratification de la prochaine assemblée générale.

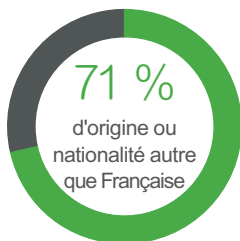
La durée des fonctions des administrateurs est de quatre ans renouvelables. Toutefois, à partir de 70 ans, les administrateurs sont nommés ou renouvelés pour des mandats de deux ans. Le nombre d'administrateurs ayant atteint ou dépassé l'âge de 70 ans ne peut être supérieur au tiers du nombre d'administrateurs.

Mme Xiaoyun Ma représente les actionnaires salariés conformément aux dispositions des articles L. 225-23 et L. 22-10-5 du Code de commerce. Elle a été élue par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition du Conseil de surveillance des FCPE.

Mme Rita Felix et M. Patrick Montier représentent les salariés conformément aux dispositions de l'article L 225-27-1 du Code de commerce. Ils ont été nommés respectivement par le Comité d'entreprise européen et par l'organisation syndicale la plus représentative en France, conformément à l'article 11.4 des statuts.

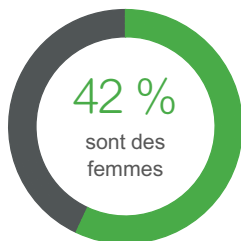
Au 31 décembre 2020 :

Nationalité des administrateurs



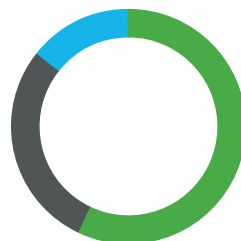
- Origine ou nationalité autre que française (10)
- Nationalité française (4)

Représentation des administrateurs par genre*



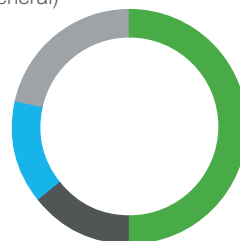
- Hommes (8)
- Femmes (6)

Âge des administrateurs



- 55 ans ou moins (3)
- 56 à 65 ans (9)
- > à 65 ans (2)

Présence au conseil (Hors le Président-Directeur général)



- 1-5 ans (7)
- 6-12 ans (2)
- > à 12 ans (1)
- < ou égal à 1 an (3)

* (Hors administrateur représentant les salariés conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF). De plus, deux Comités sur cinq sont présidés par une femme : le Comité d'Audit & des Risques (Mme Cécile Cabanis) et le Comité Ressources humaines & RSE (Mme Linda Knoll).

Propositions à l'Assemblée générale des actionnaires relatives à la composition du Conseil d'administration

- Dans le cadre du processus de revue régulière de sa composition, le Conseil d'administration a demandé au Comité Gouvernance & Rémunérations de travailler à la recherche de candidats. A cet effet, le Comité a identifié les compétences qui seraient requises afin de diversifier et de renforcer la composition du Conseil et a fait appel aux services d'un cabinet de recrutement externe (Heidrick & Struggles) afin de sélectionner les candidats adéquats. Parmi ces candidats, le Comité Gouvernance & Rémunérations a préselectionné les meilleurs profils et les membres du Comité ont interviewé ces candidats. À la suite de ces entretiens, le Comité a recommandé une candidate au Conseil, Mme Anna Ohlsson-Leijon qui a été nommée le 10 février 2021 en qualité de censeur, dans l'intention de proposer sa nomination lors de l'Assemblée générale. Elle apportera une expérience et des compétences professionnelles qui reposent sur un parcours riche dans le domaine de la finance et des

affaires et renforcera la diversité femmes-hommes au sein du Conseil d'administration. Elle aura la qualité d'administratrice indépendante au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 9.5 du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP/MEDEF et rejoindra, si elle est nommée administratrice, le Comité d'Audit & des Risques.

- Le mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire expire à l'issue de l'Assemblée générale 2021. Le 10 février 2021, le Conseil, sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, a décidé de proposer à l'Assemblée générale annuelle le renouvellement de son mandat d'administrateur pour une durée de quatre années avec l'intention de renouveler son mandat de Président-Directeur général. L'exercice par M. Jean-Pascal Tricoire des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général semble parfaitement approprié au Conseil d'administration compte tenu :

- des conclusions de l'évaluation externe du Conseil conduite en octobre 2020 qui a confirmé que (i) chacun des membres du Conseil soutient individuellement la structure de direction actuelle et (ii) le niveau de transparence entre l'équipe de direction et le Conseil d'administration est considéré comme excellent ;
- du profil de Jean-Pascal Tricoire, de son excellent bilan au sein de la Société, de son leadership et de son ouverture vis-à-vis des recommandations des membres du Conseil ;
- de l'actuelle crise sans précédent du COVID-19 qui renforce les besoins de leadership du Groupe, en particulier avec le renouvellement du Comité exécutif intervenu en février 2020 ;
- des mécanismes de gouvernance mis en place visant à assurer l'équilibre des pouvoirs entre le Conseil et le management (nomination d'un administrateur référent indépendant investi de pouvoirs spécifiques, taux élevé d'administrateurs indépendants au sein du Conseil (73 %), indépendance des Comités essentiellement présidés par des administrateurs indépendants, session exécutive systématiquement proposée à l'issue de chaque réunion du Conseil d'administration) ;
- de l'obligation pour le Conseil de délibérer chaque année sur l'unification des fonctions de Président et de Directeur général en application de son règlement intérieur.

Toutes ces considérations ont conduit le Conseil, le 10 février 2021, à décider de proposer à l'Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 28 avril 2021 de renouveler le mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire pour une durée de quatre ans et son mandat de Président-Directeur général. À l'occasion de son examen annuel du mode de gouvernance de la Société, le Conseil a toutefois exprimé le souhait de séparer à l'avenir les fonctions de Président et de Directeur général. Le Conseil prévoit une séparation des deux fonctions au cours du prochain mandat de M. Tricoire.

- Mme Xiaoyun Ma a été nommée administratrice représentant les actionnaires salariés conformément à l'article 11-3 des statuts et son mandat expire à l'issue de l'Assemblée générale annuelle 2021. En conséquence, son successeur doit être nommé selon la procédure prévue par ledit article, qui stipule que lorsque les actionnaires salariés détiennent plus de 3 % du capital à la clôture d'un exercice donné, leur représentant doit être élu par l'assemblée générale parmi les candidats nommés par les conseils de surveillance des FCPE investis en actions de la société ou par les actionnaires salariés lorsque leurs actions sont détenues directement et non par l'intermédiaire de FCPE. Les candidats désignés par cette procédure sont les suivants :
 - M. Thierry Jacquet sur proposition du FCPE France ;
 - Mme Zennia Csikos et Mme Xiaoyun Ma sur proposition du FCPE International ;
 - Mme Malene Kvist Kristensen pour les actionnaires salariés détenant directement leurs actions.

Leurs biographies sont communiquées à la section 1.1 du chapitre 7.

Le Conseil d'administration, sur rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations, a décidé de soutenir la résolution n° 13 prévoyant la nomination de Mme Xiaoyun Ma en qualité de membre du Conseil d'administration représentant les actionnaires salariés. Le profil de Xiaoyun Ma correspond aux objectifs du Groupe en termes d'expérience au sein du Groupe et d'internationalisation, tels que fixés par le Conseil d'administration en ce qui concerne sa composition.

- Lors de sa réunion du 10 février 2021, le Conseil d'administration a pris note de la décision de M. Patrick Montier de ne pas se présenter comme candidat au renouvellement de son mandat. M. Patrick Montier ayant été désigné pour représenter les salariés conformément à l'article 11-4 des statuts, son successeur doit être nommé conformément à la procédure prévue audit article, qui stipule que le représentant des salariés français doit être désigné par le syndicat ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux élections les plus récentes, actuellement Force Ouvrière (FO).

Le Conseil renouvelé comprendrait :

- 15 membres ;
- 75 % d'administrateurs indépendants (hors l'administrateur représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF) ;
- un pourcentage de femmes qui s'élèvera à 42 % (hors l'administratrice représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés, conformément aux dispositions du Code de commerce) en cas de nomination de Mme Anna Ohlsson-Leijon ; et
- une forte proportion d'administrateurs d'origine non française (73 %), reflétant le caractère très international du Groupe.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Administrateurs
15

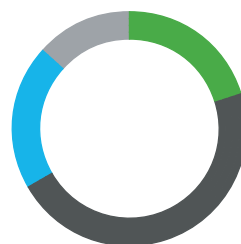
Administrateurs représentant les salariés
3

Administrateurs indépendants*
9
(75 %)

Âge moyen des administrateurs de la société
62

Femmes administratrices*
42 %

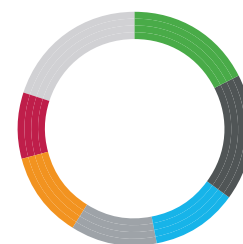
Administrateurs répartis géographiquement



- Amérique du Nord (3)
- Europe (7)
- France (3)
- Asie (2)

Sur six anciens ou actuels PDG de sociétés cotées, trois sont issus du secteur de l'énergie et trois de l'industrie digitale.

Expertise des administrateurs**



- Ayant une compétence financière ou comptable approfondie (6)
- Ayant une connaissance approfondie des marchés du Groupe (6)
- Ayant une compétence digitale approfondie (4)
- Ayant une connaissance approfondie du marché américain (4)
- Ayant une connaissance approfondie du marché asiatique (4)
- Ayant une compétence en développement durable approfondie (3)
- Ayant une connaissance approfondie du Groupe (7)

* À l'exclusion de l'administrateur représentant les actionnaires salariés et des administrateurs représentant les salariés. En application de la loi PACTE, à compter de l'assemblée générale annuelle 2021, les administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les actionnaires salariés ne seront plus pris en compte aux fins du calcul du ratio hommes/femmes qui, à l'expiration du mandat de Mme Xiaoyun Ma, sera ramené à une valeur inférieure à l'obligation légale. Si l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021 approuve la nomination de Mme Anna Ohlsson-Leijon, le ratio hommes/femmes sera de 42 % et le taux d'administrateurs indépendants de 75 %.

** À l'exclusion du PDG.

1.2 Organisation et fonctionnement du Conseil d'administration

1.2.1 Structure de gouvernance

La Société est une société européenne avec Conseil d'administration. Les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général sont exercées par M. Jean-Pascal Tricoire, qui a été nommé Président-Directeur général le 25 avril 2013 et renouvelé dans ces fonctions le 25 avril 2017.

L'exercice par M. Jean-Pascal Tricoire des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général semble parfaitement indiqué selon le Conseil d'administration compte tenu de toutes les raisons exposées dans les pages qui précèdent concernant les « Propositions à l'Assemblée générale des actionnaires relatives à la composition du Conseil d'administration ».

Pouvoirs et missions du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

L'article 1 du règlement intérieur précité définit les pouvoirs et missions du Vice-Président & Administrateur référent indépendant qui doit être impérativement nommé lorsque le Conseil décide d'unifier les fonctions de Président et de Directeur général. Ainsi, le Vice-président :

- est tenu informé des événements majeurs de la vie du Groupe dans le cadre de contacts réguliers et de réunions mensuelles avec le Président, ainsi que par les contacts qu'il peut avoir avec les dirigeants de Schneider Electric et les visites de sites du Groupe qu'il peut effectuer. En outre, il peut assister à toutes les réunions des Comités dont il n'est pas membre ;
- peut répondre aux questions des actionnaires ou les rencontrer sur les sujets de gouvernance lorsqu'il apparaît être l'interlocuteur le plus approprié ;
- établit avec le Président l'ordre du jour du Conseil d'administration ;
- préside le Comité Gouvernance & Rémunérations qui, à partir de son évaluation du fonctionnement du Conseil et celle du Président-Directeur général, propose chaque année au Conseil le maintien de l'unification des fonctions de Président et de Directeur général ou leur séparation et, le cas échéant, fait des propositions pour un successeur dans l'une, l'autre ou les deux fonctions ;
- préside les « sessions exécutives », c'est-à-dire des réunions des membres du Conseil hors la présence de tout membre exécutif, en l'occurrence le Président-Directeur général et le(s) Directeur(s) général/général(s) délégué(s), le cas échéant ;
- rend compte au Président des conclusions des « sessions exécutives » ;
- conduit les évaluations annuelles du Conseil d'administration ;
- porte à l'attention du Président-Directeur général et du Conseil les éventuelles situations de conflits d'intérêts qu'il aurait identifiées ou qui lui auraient été signalées ;
- rend compte de son action lors des assemblées générales des actionnaires.

Il est rappelé qu'à l'issue de l'assemblée générale des actionnaires du 23 avril 2020, M. Léo Apotheker a perdu sa qualité d'administrateur indépendant compte tenu de son ancienneté au Conseil, en application du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et, par conséquent, n'exerçait plus le rôle de Vice-Président & Administrateur référent indépendant. Lors de la réunion du 19 février 2020, le Conseil d'administration a désigné M. Fred Kindle, dont la notice biographique figure en page 220, pour devenir Vice-Président & Administrateur référent de Schneider Electric SE. En application de l'article 10 du règlement intérieur qui impose que le Vice-président administrateur référent préside le Comité Gouvernance & Rémunérations, M. Fred Kindle préside ce Comité dont M. Léo Apotheker demeure membre.

La Charte du Vice-Président & Administrateur référent indépendant est reproduite en page 246. **Comme chaque année, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, désormais M. Fred Kindle, a rendu compte des missions qu'il a effectuées en 2020 dans le cadre de ses fonctions (page 259).**

1.2.2 Missions et attributions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est investi de pouvoirs spécifiques en application de la loi et des statuts ainsi que du règlement intérieur du Conseil.

Le Conseil d'administration

Pouvoirs conférés par la loi

- détermine les orientations stratégiques du Groupe et assure leur mise en œuvre en agissant conformément à l'intérêt social et en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux ;
- sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent ;
- arrête les comptes sociaux et les comptes consolidés ;
- effectue tous les audits et contrôles qu'il juge nécessaires ;
- autorise préalablement toute convention réglementée ;
- coopte, le cas échéant, des administrateurs ;
- détermine le mode d'exercice de la Direction générale de la Société ;
- nomme et révoque les dirigeants mandataires sociaux (Directeur général, Directeurs généraux délégués, le cas échéant) et, sous contrôle des actionnaires, fixe leur rémunération et les avantages qui leur sont accordés, ainsi que la politique de rémunération qui leur est applicable ;
- fixe la rémunération des administrateurs dans la limite du montant maximal total déterminé par l'assemblée générale des actionnaires, ainsi que la politique de rémunération qui leur est applicable ;
- convoque les assemblées générales des actionnaires et approuve tous les rapports soumis aux actionnaires ;
- décide de l'utilisation des délégations consenties par l'assemblée générale pour notamment augmenter le capital, racheter des actions propres, réaliser des opérations d'actionariat salarié, mettre en œuvre des plans d'intéressement à long terme en accordant des actions de performance et annuler des actions ;
- autorise les émissions obligataires ;
- autorise la délivrance de cautions, avals ou garanties.

Pouvoirs supplémentaires découlant des statuts ou du règlement intérieur du conseil

- peut nommer un Vice-président ;
- peut nommer jusqu'à trois censeurs au Conseil d'administration ;
- examine régulièrement, par rapport à la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux, ainsi que les mesures prises en conséquence ;
- s'assure de la mise en œuvre d'un processus visant à prévenir et à détecter la corruption et le trafic d'influence ;
- s'assure que les dirigeants mandataires sociaux mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité, notamment en ce qui concerne la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes de direction ;
- doit donner une autorisation préalable pour :
 - toute cession ou acquisition de participations ou d'actifs par la Société ou par une société du Groupe d'un montant supérieur à 250 millions d'euros,
 - conclure tout accord de partenariat stratégique ;
- doit examiner chaque année sa composition, son organisation et son fonctionnement ;
- doit être consulté avant l'acceptation par le Directeur général ou les directeurs généraux délégués de tout mandat dans une société cotée extérieure au Groupe ;
- doit être informé des évolutions du marché, de l'environnement concurrentiel et des enjeux les plus importants auxquels l'entreprise doit faire face, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

1.2.3 Règlement intérieur du Conseil d'administration

Le 25 avril 2013, le Conseil d'administration a adopté son règlement intérieur. Il a ensuite été modifié le 11 décembre 2019 pour être mis en conformité avec les nouvelles exigences légales intervenues en 2019. Ce règlement intérieur contient les règles de fonctionnement des Comités du Conseil et la charte des administrateurs telle que recommandée par le Code de Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF. Le règlement intérieur est reproduit ci-après et disponible sur le site internet de la Société.

Article 1 – Mode d'exercice de la direction générale – présidence et vice-présidence du Conseil d'administration

A. Mode d'exercice de la direction générale

1. La direction générale est assumée, sous sa responsabilité, soit par le président du Conseil d'administration qui porte alors le titre de président directeur général, soit par une autre personne physique nommée par le Conseil d'administration et portant le titre de directeur général.
2. Le Conseil d'administration choisit entre ces deux modes d'exercice de la direction générale lors de la nomination, ou du renouvellement du mandat, du président du Conseil d'administration ou du directeur général. Cependant, lorsqu'il a décidé d'unifier les fonctions de président et de directeur général, il délibère chaque année de ce choix.
3. Afin d'assurer une continuité dans le fonctionnement de la société lorsque le directeur général cesse ou est empêché d'exercer ses fonctions, le ou les directeurs généraux délégués, sauf décision contraire du conseil, exercent la direction générale de la société jusqu'à la nomination d'un nouveau directeur général et la présidence temporaire du Conseil d'administration est exercée par le vice-président.

B. Président du Conseil d'administration

1. Le Conseil d'administration élit, parmi les administrateurs, un président lequel est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Le président est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration.
2. Le président du Conseil d'administration organise et dirige les travaux de celui-ci, dont il rend compte à l'assemblée générale des actionnaires.
3. Le président du Conseil d'administration fixe l'ordre du jour et le calendrier des réunions du Conseil d'administration avec, le concours du vice-président administrateur référent.
4. Le président du Conseil d'administration veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure, en particulier, que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission. Il peut demander tout document ou information propre à éclairer le Conseil d'administration dans le cadre de la préparation de ses réunions.

C. Vice-président du Conseil d'administration – administrateur indépendant référent

1. Le Conseil d'administration peut nommer un vice-président. Il est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Il est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration.
2. Le vice-président préside les réunions du Conseil d'administration en l'absence du président.

Le vice-président est appelé à remplacer le président du Conseil d'administration en cas d'empêchement temporaire ou de décès. En cas d'empêchement, cette suppléance vaut pour la durée de l'empêchement, en cas de décès, elle vaut jusqu'à l'élection du nouveau président.

3. Par exception au 1. ci-dessus, conformément à l'article 12.2 des statuts, la nomination d'un vice-président est obligatoire si les fonctions de président et de directeur général sont exercées par la même personne. Le vice-président exerce alors le rôle d'administrateur référent indépendant. A ce titre :
 - le vice-président est tenu informé des événements majeurs de la vie du Groupe dans le cadre de contacts réguliers et de réunions mensuelles avec le président directeur général ;
 - le vice-président est consulté par le président directeur général sur l'ordre du jour et le déroulement de chaque réunion du Conseil d'administration ainsi que sur le calendrier des réunions ;
 - à la fin de chaque réunion du Conseil d'administration le vice-président réunit les membres non exécutifs du Conseil d'administration en « sessions exécutives » qu'il préside. Il appartient au vice-président d'apprécier au vu du sujet traité si les administrateurs salariés doivent quitter la séance pour le temps consacré audit sujet. En outre, le vice-président peut entre deux réunions du Conseil d'administration réunir une « session exécutive ». Chaque administrateur peut demander au vice-président la tenue d'une « session exécutive » supplémentaire ;

- le vice-président rend compte au président directeur général dans les meilleurs délais des conclusions des sessions exécutives ;
- le vice-président porte à l'attention du président et du Conseil d'administration, les éventuelles situations de conflits d'intérêts qu'il aurait identifiées ou qui lui aurait été signalées ;
- le vice-président est président du Comité Gouvernance & Rémunérations ;
- le vice-président peut assister à toute réunion des Comités dont il n'est pas membre ;
- le vice-président peut, afin de compléter son information, rencontrer les principaux dirigeants du Groupe et procéder à des visites de sites ;
- le vice-président conduit les évaluations annuelles du Conseil d'administration et dans ce cadre l'appréciation de la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil ;
- le vice-président rend compte de son action lors des assemblées générales d'actionnaires ;
- le vice-président rencontre les actionnaires qui le demandent et fait remonter au Conseillers préoccupations en matière de gouvernance.

4. Le vice-président administrateur référent doit être un membre indépendant au regard des critères rendus publics par la société.

Article 2 – Rôle et pouvoirs du Conseil d'administration

1. Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société conformément à son intérêt social et en prenant en considération ses enjeux sociaux et environnementaux, et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le Conseil examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence. A cette fin, le Conseil d'administration reçoit toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission notamment de la part des dirigeants mandataires sociaux (directeur général, directeurs généraux délégués).

Le Conseil s'assure de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence. Il reçoit toutes les informations nécessaires à cet effet.

Le Conseil s'assure également que les dirigeants mandataires sociaux mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes.

2. En vertu des dispositions légales ou statutaires il appartient au Conseil d'administration de :
- déterminer le mode d'exercice de la direction générale de la société ;
 - nommer et révoquer les dirigeants mandataires sociaux ainsi que fixer leur rémunération et les avantages qui leur sont accordés ;
 - coopter, le cas échéant, des administrateurs ;
 - convoquer les assemblées générales d'actionnaires ;
 - arrêter les comptes sociaux et les comptes consolidés ;
 - établir les rapports de gestion et les rapports aux assemblées générales des actionnaires ;
 - établir les documents de gestion prévisionnelle et les rapports correspondants ;
 - établir le rapport sur le gouvernement d'entreprise prévu à l'article L.225-37 du Code de commerce ;
 - décider de l'utilisation des délégations consenties par l'assemblée générale pour notamment augmenter le capital, racheter des actions propres, réaliser des opérations d'actionnariat salarié, annuler des actions ;
 - autoriser des émissions obligataires ;
 - décider des attributions d'options ou d'actions gratuites / de performance dans le cadre des autorisations données par l'assemblée générale des actionnaires ;
 - autoriser les conventions réglementées (conventions visées aux articles L.225-38 et suivants du Code de commerce) ;
 - mettre en place une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions ;
 - autoriser la délivrance de cautions, avals ou garanties ;
 - décider de la constitution de Comité d'études et en nommer les membres ;
 - décider des dates de paiement du dividende et des éventuels acomptes sur dividende ;
 - répartir entre ses membres la rémunération allouée par l'assemblée générale des actionnaires.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Article 2 – Rôle et pouvoirs du Conseil d'administration suite

Conformément aux dispositions du Code de commerce, le Conseil d'administration délègue au président directeur général (le cas échéant au directeur général) tous pouvoirs :

- avec faculté de subdélégation, pour consentir des cautions, avals ou garanties dans le cadre d'un montant maximum annuel de 500 millions d'euros, limité par caution, aval ou garantie à :
 - (i) 150 millions d'euros pour les garanties d'engagements de filiales du Groupe au titre d'opérations d'optimisation financière du Groupe,
 - (ii) 250 millions d'euros pour les garanties d'engagements de filiales du Groupe reprenant des engagements de la société dans le cas d'opérations d'acquisition de société ou d'activité,
 - (iii) 100 millions d'euros pour les autres garanties.

Les limitations ci-dessus ne sont pas applicables aux cautions, avals et garanties susceptibles d'être données à l'égard des administrations fiscales ou douanières ;

- pour constater les augmentations de capital consécutives aux conversions d'obligations convertibles, aux exercices de bons de souscription d'actions et d'options de souscription d'actions, ainsi que les souscriptions de titres de capital ou donnant accès au capital dans le cadre des augmentations de capital réservées aux salariés et effectuer toutes les formalités préalables et postérieures liées à ces augmentations de capital et à la modification des statuts.
- 3.** Pour être à même d'exercer ses missions définies en 1, et au-delà de ses pouvoirs spécifiques rappelés en 2, le Conseil d'administration :
- est informé soit par son président, soit par ses Comités, de tout événement significatif intéressant la bonne marche de la société ainsi que de la conclusion de tout contrat de projet significatif ;
 - autorise préalablement :
 - toutes cessions ou acquisitions de participation ou d'actif par la société ou par une société du Groupe d'un montant supérieur à 250 millions d'euros ;
 - la conclusion de tout accord de partenariat stratégique ;
 - examine annuellement sa composition, son organisation et son fonctionnement ;
 - est consulté pour avis préalablement à toute acceptation par le directeur général ou les directeurs généraux délégués d'un mandat social dans une société cotée extérieure au Groupe ;
 - est informé de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.
- 4.** Il est rendu compte des travaux du Conseil d'administration et des Comités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Article 3 – Composition du Conseil d'administration

Dans les propositions qu'il fait et les décisions qu'il prend, le Conseil d'administration veillera à :

- refléter l'internationalisation des activités du Groupe et de son actionnariat grâce à la présence en son sein d'un nombre significatif de membres de nationalité étrangère ;
- préserver l'indépendance du Conseil au travers de la compétence, la disponibilité et le courage de ses membres ;
- poursuivre son objectif de diversification de la composition du Conseil conformément au principe légal de recherche d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil ;
- s'associer les compétences nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe tout en tenant compte des objectifs de diversité au regard de critères tels que l'âge, les qualifications et expériences professionnelles ;
- maintenir la représentation des actionnaires salariés et des salariés du Groupe conformément aux dispositions des articles 11.3 et 11.4 des statuts ;
- préserver la continuité du Conseil en procédant à intervalle régulier au renouvellement d'une partie de ses membres, au besoin en anticipant des fins de mandat.

Article 4 – Réunions du Conseil d'administration

- 1.** Le Conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la société l'exige et au moins six fois par an dont une fois pour un examen approfondi de la stratégie.

Les convocations sont faites par tous moyens, même verbalement. Elles sont transmises par le secrétaire du conseil.

2. Le Conseil d'administration est convoqué par le président ou en cas d'empêchement de celui-ci par le vice-président.

En outre, si le Conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de deux mois, le président doit convoquer le Conseil d'administration à une date qui ne peut être postérieure à quinze jours, lorsque le tiers au moins des administrateurs lui présente une demande motivée en ce sens. Si la demande est restée sans suite, ses auteurs peuvent procéder eux-mêmes à la convocation en indiquant l'ordre du jour de la séance.

De même, le directeur général, lorsqu'il n'exerce pas la présidence du Conseil d'administration peut demander au président de convoquer le Conseil d'administration sur tout ordre du jour déterminé.

L'auteur de la convocation fixe l'ordre du jour de la réunion. Celui-ci peut être complété ou modifié au moment de la réunion.

Les réunions du Conseil d'administration se tiennent au siège social de la société ou en tout autre lieu fixé dans la convocation, en France ou à l'étranger.

3. Un administrateur peut donner par écrit mandat à un autre administrateur de le représenter à une séance du Conseil d'administration.

Chaque administrateur ne peut disposer au cours d'une même séance que d'une seule procuration reçue par application de l'alinéa précédent.

Les membres du Conseil d'administration peuvent participer aux réunions du Conseil d'administration via des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective ; ils comptent alors parmi les membres présents à la réunion. Toutefois, en application des dispositions légales, en ce qui concerne l'arrêté des comptes annuels, des comptes consolidés et du rapport de gestion, les administrateurs participant à la réunion par visioconférence ou des moyens de télécommunication n'entrent pas dans la détermination du quorum et de la majorité.

Les délibérations du Conseil d'administration ne sont valables que si la moitié au moins des administrateurs sont présents. Toutefois, en application de l'article 15 des statuts, le Conseil d'administration ne peut valablement délibérer sur les modalités d'exercice de la direction générale que si les 2/3 des administrateurs sont présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents ou représentés. En cas de partage des voix, celle du président de séance est prépondérante.

4. Outre le secrétaire du conseil, le directeur général délégué en charge des finances assiste aux réunions du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration entend les responsables opérationnels concernés par les grandes questions qui sont soumises à son examen.

Le Conseil d'administration peut autoriser des personnes non-membres du Conseil d'administration à participer à ses réunions y compris via des moyens d'audiocommunication ou de visioconférence.

5. Il est tenu au siège social un registre des présences.

Les délibérations du Conseil d'administration sont consignées dans un procès-verbal.

Le secrétaire du Conseil est habilité à certifier les copies ou extraits de procès-verbaux des délibérations du Conseil d'administration.

Article 5 – Information du Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration reçoivent toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission dans des délais qui leur permettent d'en prendre connaissance de manière utile. Ils peuvent se faire communiquer préalablement à toute réunion tous les documents utiles à cet effet.

Les demandes d'information des membres du Conseil d'administration portant sur des sujets spécifiques sont adressées au président directeur général (et le cas échéant au directeur général) qui y répond dans les meilleurs délais.

Afin de compléter leur information des visites de sites et de clients sont organisées à l'intention des membres du Conseil d'administration. Les membres du Conseil d'administration disposent de la faculté de rencontrer les principaux dirigeants de la société. Ils en préviennent le président directeur général (et le cas échéant le directeur général).

Le président directeur général rencontre individuellement chacun des membres du Conseil tous les ans

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Article 6 – Statut des membres du Conseil d'administration

1. Les membres du Conseil d'administration représentent l'ensemble des actionnaires et doivent agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de l'entreprise.

2. Les administrateurs sont tenus d'assister aux réunions du Conseil d'administration et des Comités dont ils sont membres.

Tout administrateur qui n'aurait pas assisté, sauf motif exceptionnel, à la moitié au moins des séances tenues dans l'année, sera réputé vouloir mettre fin à son mandat et invité à présenter au conseil, selon le cas, sa démission de membre du Conseil d'administration ou de membre de Comité.

3. Les membres du Conseil d'administration sont tenus à une obligation générale de confidentialité tant en ce qui concerne les délibérations du Conseil et des Comités que l'information non publique qui leur est communiquée dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

4. Les administrateurs ne doivent pas exercer plus de 4 autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe.

5. Les membres du Conseil d'administration ont le devoir de tenir informé le Conseil d'administration de tout mandat dans d'autres sociétés qu'ils viendront à exercer ou cesser d'exercer.

6. Les administrateurs ont le devoir en permanence de s'assurer que leur situation personnelle ne les met pas en position de conflit d'intérêts avec la société. A cet effet, ils déclarent :

- l'existence ou non de situation de conflit d'intérêts, même potentiel, au moment de leur entrée en fonction puis chaque année en réponse à une demande faite par la société à l'occasion de la préparation de son document d'enregistrement universel ;
- la survenance de tout évènement rendant en tout ou partie inexacte la déclaration visée ci-dessus.

Les administrateurs en situation de conflit d'intérêts, même potentiel, ont le devoir d'en informer le vice-président administrateur référent qui en fait part au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration statue sur la question du conflit d'intérêt et demande, le cas échéant, aux administrateurs concernés de régulariser leur situation. Les administrateurs en situation de conflit d'intérêts, même potentiel, s'abstiennent de participer au débat et au vote de la délibération correspondante et quittent, le temps des débats et du vote, la réunion du Conseil d'administration.

7. A l'exception des administrateurs représentant les salariés, les administrateurs détiennent pendant la durée d'exercice de leur mandat au moins 1000 actions Schneider Electric SE. Pour l'application de cette obligation à l'exception des 250 actions dont la détention est imposée par l'article 11.1 des statuts, les actions détenues via un FCPE investi essentiellement en actions de l'entreprise sont prises en compte. Les actions Schneider Electric SE qu'ils possèdent doivent être inscrites au nominatif pur ou administré.

8. Les membres du Conseil d'administration avisent, dans les 3 jours ouvrés qui suivent la réalisation de l'opération, l'Autorité des marchés financiers par mail à l'adresse suivante : <https://onde.amf-france.org/RemiseInformationEmetteur/Client/PTRemiseInformationEmetteur.aspx> ainsi que le secrétaire du conseil, de toutes transactions portant sur des actions émises par Schneider Electric SE ou de toutes opérations sur instruments financiers qui leur sont liés, effectuées par eux-mêmes ou pour leur compte.

8A. Les membres du Conseil d'administration transmettent au secrétaire du Conseil la liste des personnes qui leur sont étroitement liées au sens du Règlement européen n°596/2014 (« Règlement Abus de Marché »), à qui ils notifient leurs obligations individuelles de déclaration à l'Autorité des marchés financiers et à Schneider Electric SE (à l'attention du secrétaire du conseil), identiques à celles qui leur sont personnellement applicables aux termes du paragraphe 8 ci-dessus.

9. Les membres du Conseil d'administration s'engagent à respecter, pour leurs opérations financières personnelles, le code de déontologie boursière du Groupe dont le texte leur a été transmis. En conséquence, les membres du Conseil d'administration ne peuvent acquérir ou céder des options ou tout autre instrument dérivé sur l'action Schneider Electric SE, sauf pour la réalisation des couvertures autorisées de plans d'options (c.a.d couverture des actions issues de levées d'options).

Les membres du Conseil d'administration s'abstiennent de toute opération sur l'action Schneider Electric SE pendant les 31 jours qui précèdent le lendemain de la publication des comptes annuels ou semestriels et pendant les 16 jours qui précèdent le lendemain de la publication de l'information trimestrielle. Il en va de même lorsqu'ils disposent d'informations privilégiées, c'est à dire d'informations précises concernant la société qui n'ont pas été rendues publiques et qui, si elles étaient rendues publiques, pourraient avoir une influence sensible sur le cours de bourse des actions de la société ou des instruments financiers qui leur sont liés.

10. Les membres du Conseil d'administration assistent à l'assemblée générale.

11. La rémunération des membres du Conseil d'administration est assurée par une somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale des actionnaires. Cette somme est répartie par le Conseil d'administration entre ses membres.

Le Conseil d'administration a la faculté d'allouer à ses membres des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou les mandats qu'il leur confie.

12. Les frais de voyage et de déplacement, y compris notamment les frais d'hôtel et de restaurant, exposés par les membres du Conseil d'administration dans le cadre de l'exercice de leur mandat sont pris en charge par la société sur présentation des justificatifs.

13. Les administrateurs suivent le programme d'intégration qui leur est proposé en début de mandat.

Article 7 – Les censeurs

Les censeurs assistent aux réunions du Conseil d'administration avec voix consultative.

Ils reçoivent la même information que les autres membres du Conseil d'administration. Ils peuvent être nommés membres des Comités, à l'exception du Comité d'Audit & des Risques.

Ils doivent agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de l'entreprise.

Ils sont tenus à la même obligation générale de confidentialité qui pèse sur les administrateurs, ainsi qu'aux limitations relatives à leurs interventions sur les titres de la société. Le Conseil d'administration fixe leur rémunération.

Article 8 – Comités du Conseil d'administration

1. Les Comités créés par le Conseil d'administration sont les suivants :

- Comité Gouvernance & Rémunérations ;
- Comité d'Audit & des Risques ;
- Comité des ressources humaines & RSE ;
- Comité Investissement ;
- Comité Digital.

2. Ces Comités ont un rôle d'étude et de préparation de certaines délibérations du Conseil d'administration. Ils émettent, dans leur domaine de compétence, des propositions, des recommandations et des avis, selon les cas.

Créés en application de l'article 13 des statuts, ils n'ont qu'un pouvoir consultatif et agissent sous l'autorité du Conseil d'administration.

3. Les présidents et les membres des Comités sont nommés par le conseil, toutefois le vice-président administrateur référent préside le Comité Gouvernance & Rémunérations. Ils sont désignés à titre personnel et ne peuvent pas se faire représenter.

La durée du mandat des membres des Comités coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil d'administration. Les mandats des membres des Comités peuvent faire l'objet d'un renouvellement.

A des fins de bonne gouvernance et à l'exception du Comité Gouvernance & Rémunérations présidé par le vice-président administrateur référent, la présidence des Comités est tournante et n'excède pas quatre années pour un Comité donné. S'il advient que la limite des quatre années soit atteinte ou dépassée, le Conseil d'administration délibère annuellement sur la présidence du Comité concerné.

4. Les Comités se réunissent à l'initiative de leur président ou à la demande du président du Conseil d'administration ou du directeur général.

5. Le Président directeur général est informé des réunions des Comités. Il a des contacts réguliers avec les présidents de Comités.

6. Les réunions des Comités se tiennent au siège social de la société ou en tout autre lieu décidé par le président du Comité sur un ordre du jour arrêté par ce dernier. Elles peuvent se tenir, si nécessaire, en audio ou vidéo conférence.

Les membres du Conseil non membre d'un Comité ne peuvent participer à des réunions de ce Comité que s'ils ont été invités par le président du Comité. Toutefois, le vice-président administrateur référent peut participer à toutes les réunions des Comités dont il n'est pas membre. Seuls les membres du Comité prennent part aux délibérations de celui-ci.

Un secrétaire établit les procès-verbaux des réunions, qui sont retranscrits, par le secrétaire du conseil, dans un registre ad hoc propre à chaque Comité.

Un compte rendu des travaux de chacun des Comités est présenté par son président ou l'un de ses membres à la plus proche séance du conseil. Les procès-verbaux des réunions des Comités sont remis aux membres du Conseil d'administration.

Chaque Comité peut demander, après en avoir informé le président du Conseil d'administration, des études à des consultants externes. Chaque Comité peut décider d'inviter à ses réunions, en tant que de besoin, toute personne de son choix.

7. Le Conseil d'administration peut, outre les Comités spécialisés permanents qu'il a créés, décider de la constitution de Comité ad hoc pour une opération ou une mission particulière.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Article 9 – Le Comité d'Audit & des Risques

1. Composition et fonctionnement du Comité d'Audit & des Risques

Le Comité est composé de 3 membres au moins dont les deux tiers sont des administrateurs indépendants. Un des membres au moins doit présenter des compétences particulières en matière financière et comptable et être indépendant au regard des critères précisés et rendus publics.

Le directeur général délégué en charge des finances est l'interlocuteur du Comité d'Audit & des Risques. Le directeur de l'audit interne est secrétaire du Comité d'Audit & des Risques.

Le Comité tient au moins 5 réunions par an. Le président du Comité établit l'ordre du jour du Comité.

Assistent à ses réunions des membres de la direction financière et de la direction de l'audit interne de la société et les commissaires aux comptes au moins pour les réunions consacrées à l'examen des comptes. Il peut convier à ses réunions toute personne qu'il souhaite entendre. Il peut, en outre, se faire communiquer par le directeur général les documents qu'il estime utiles.

Régulièrement, hors la présence de représentant de la société, le Comité entend les commissaires aux comptes et le directeur de l'audit interne.

2. Missions du Comité d'Audit & des Risques

Le Comité d'Audit & des Risques assure le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables, financières et extra-financières. Il prépare les décisions du Conseil d'administration en ces domaines, il formule des recommandations pour garantir l'intégrité de l'information financière et extra-financière et émet des avis. A cet effet :

- il prépare l'arrêté par le Conseil d'administration des comptes annuels et semestriels, ainsi notamment :
 - il s'assure de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes consolidés ou sociaux ainsi que du traitement adéquat des opérations significatives au niveau du Groupe, et du respect des règles relatives au périmètre de consolidation,
 - il examine les risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, et engagements hors bilan, ainsi que la situation de trésorerie,
 - il examine le processus d'élaboration de l'information financière et extra-financière ;
- il prend connaissance des projets de rapport annuel valant document d'enregistrement universel et contenant les informations sur le contrôle interne, des projets de rapport semestriel et le cas échéant des observations de l'AMF sur ces rapports ainsi que des principaux autres documents d'information financière ;
- il assure le suivi du contrôle légal des comptes annuels et consolidés par les commissaires aux comptes notamment en examinant le plan d'audit externe et les résultats des vérifications des commissaires aux comptes ;
- il propose, après éventuellement une procédure de consultation, le renouvellement ou la nomination de nouveaux commissaires aux comptes ;
- il s'assure de l'indépendance des commissaires aux comptes, notamment à l'occasion de l'examen des honoraires versés par le Groupe à leur cabinet ou leur réseau, et par l'approbation préalable des missions n'entrant pas dans le strict cadre de la mission de commissariat aux comptes ;
- il assure le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. A cet effet :
 - il examine l'organisation et les moyens de l'audit interne, ainsi que son programme de travail annuel. Il reçoit trimestriellement la synthèse des rapports produits à l'issue des audits effectués. Cependant, le président du Comité reçoit ces rapports ;
 - il examine la cartographie des risques opérationnels et s'assure de l'existence de dispositifs destinés à les prévenir ou à les minimiser ;
 - il examine l'optimisation de la couverture des risques sur la base des rapports qu'il demande à l'audit interne ;
 - il examine le dispositif du contrôle interne du Groupe et prend connaissance des résultats du « self assessment » des entités au regard du contrôle interne. Il s'assure de l'existence et de la pertinence d'un processus d'identification et de traitement des incidents et anomalies ;
 - il vérifie l'existence de politiques de conformité du Groupe en matière notamment de concurrence, d'anti-corruption, d'éthique et de protection des données et des dispositifs mis en place pour assurer leur diffusion et leur application.

Le Comité d'Audit & des Risques examine les propositions de distribution ainsi que le montant des autorisations financières soumises à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

Le Comité d'Audit & des Risques rend compte au Conseil de l'application de la charte interne de Schneider Electric SE sur les conventions réglementées et de la pertinence des critères de qualification des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales définis par ladite charte.

Le Comité d'Audit & des Risques examine toute question financière, comptable, ou relevant de la maîtrise des risques, qui lui est soumise par le Conseil d'administration.

Le Comité d'Audit & des Risques présente au Conseil le résultat de ses missions et la manière dont elles ont contribué à l'intégrité de l'information financière et extra-financière. Il informe le Conseil des suites que le Comité propose de leur donner. Le président du Comité d'audit informe sans délai le président et le vice-président administrateur référent de toute difficulté rencontrée.

Article 10 – Comité Gouvernance & Rémunérations

1. Composition et fonctionnement du Comité

Le Comité est composé de 3 membres au moins.

Le Comité Gouvernance & Rémunérations est présidé par le vice-président administrateur référent. A défaut, le Conseil nomme le président du Comité.

Le secrétaire du Conseil est le secrétaire du Comité Gouvernance & Rémunérations.

Le Comité se réunit à l'initiative de son président. L'ordre du jour est établi par le président du Comité en concertation avec le président du Conseil d'administration. Il tient au moins trois réunions par an.

Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui.

2. Missions du Comité

Le Comité formule des propositions au Conseil d'administration en vue de toute nomination :

(i) au Conseil d'administration :

- administrateurs ou censeurs ;
- président du Conseil d'administration, vice-président et vice-président administrateur référent ;
- président et membres de Comités ;

(ii) pour la direction générale de la société. En outre, le Comité donne son avis au Conseil sur les propositions de toute nomination de directeurs généraux délégués.

Le Comité formule des propositions au Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (président du Conseil d'administration et/ou directeur général, directeurs généraux délégués), en veillant notamment à la conformité de cette politique à l'intérêt social. Il prépare l'évaluation annuelle des intéressés et émet des recommandations au Conseil d'administration concernant la détermination de l'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux dus en application de la politique de rémunération. Dans ce cadre, il prend connaissance des travaux du Comité Ressources humaines & RSE.

Le Comité prépare le projet de rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

Lors de la présentation du compte rendu des travaux du Comité sur ces sujets, le Conseil d'administration débat et délibère hors la présence des dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité propose au Conseil d'administration les dispositions propres à assurer les actionnaires et le marché que le Conseil d'administration accomplit ses missions avec l'indépendance et l'objectivité nécessaires. A cet effet, il organise la réalisation des évaluations annuelles du Conseil d'administration. Il fait des propositions au Conseil d'administration sur :

- la détermination et la revue des critères d'indépendance des administrateurs et la qualification des administrateurs au regard de ces critères,
- les missions des Comités du Conseil d'administration,
- l'évolution de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités,
- l'application par la société des pratiques nationales ou internationales de gouvernement d'entreprise,
- le montant global de la rémunération des membres du Conseil d'administration proposée à l'assemblée générale, ainsi que sa répartition entre eux.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Article 11 – Comité des ressources humaines & RSE

1. Composition et fonctionnement du Comité

Le Comité est composé de 3 membres au moins.

Le directeur des ressources humaines du Groupe est le secrétaire du Comité des ressources humaines & RSE.

Le Comité se réunit à l'initiative de son président. L'ordre du jour est établi par le président du Comité en concertation avec le président directeur général. Il tient au moins trois réunions par an.

Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui.

2. Missions du Comité

Le Comité formule des propositions au Conseil d'administration sur la mise en place de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions, et d'attribution d'actions gratuites / de performance.

Le Comité formule des avis sur les projets de la direction générale sur :

- la rémunération des membres du Comité exécutif ;
- les principes et les modalités relatifs à la fixation de la rémunération des dirigeants du Groupe.

Le Comité est tenu informé de la nomination des membres du Comité exécutif et des principaux dirigeants du Groupe.

Il examine le plan de succession des principaux dirigeants du Groupe.

Le Comité prépare les délibérations du Conseil d'administration (i) en matière de développement de l'actionnariat salarié, (ii) de revue par le Conseil des impacts sociaux et financiers des projets majeurs de restructurations, des grandes politiques ressources humaines, (iii) de suivi de la gestion des risques liés aux ressources humaines et (iv) d'examen des différents volets de la politique « RSE » du Groupe.

Article 12 – Comité Investissement

1. Composition et fonctionnement du Comité

Le Comité est composé de 3 membres au moins.

Le directeur de la stratégie du Groupe est le secrétaire du Comité Investissement.

Le Comité se réunit à l'initiative de son président. L'ordre du jour est établi par le président du Comité en concertation avec le président directeur général. Il tient trois réunions par an, ce nombre étant ajustable à la baisse ou à la hausse en fonction des circonstances.

Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui et faire appel au directeur des fusions-acquisitions du Groupe.

2. Missions du Comité

Le Comité prépare les travaux du Conseil d'administration sur les sujets liés à la politique d'investissement. A cet effet, le Comité :

- Formule des recommandations au Conseil sur les décisions d'investissement majeur ;
- Conseille la direction générale sur les stratégies d'investissement ;
- Peut lancer, à la demande du conseil, ou proposer la recherche de projets aboutissant à des investissements significatifs pour la société, généralement pour des décisions d'investissement égal à ou supérieur à 250 millions d'euros ;
- Peut explorer des opportunités d'importance moindre si leur intérêt stratégique le justifie ou si le Conseil ou le président du Conseil en fait la demande ;
- Fournit des recommandations sur les grands projets de fusion, d'alliance et d'acquisition ;
- Porte une attention particulière aux cas de restructuration ou de consolidation intervenant dans les secteurs dans lesquels la société opère ou est susceptible d'opérer ;
- Examine les projets d'optimisation et de désinvestissement significatifs d'un point de vue financier ou stratégique ;
- Apporte son soutien à la direction dans l'élaboration des politiques d'investissement liées au positionnement long terme de Schneider Electric, telles que les stratégies d'innovation et de R&D ou de tout investissement significatif de croissance organique ;
- Présente au Conseil les enjeux sociaux et environnementaux des projets stratégiques qui lui sont soumis tels que les projets de fusion et d'acquisition.

Article 13 – Comité Digital

1. Composition et fonctionnement du Comité

Le Comité est composé de 3 membres au moins.

Le directeur Digital ou le Chief Information Officer est le secrétaire du Comité Digital.

Le Comité se réunit à l'initiative de son président. L'ordre du jour est établi par le président du Comité en concertation avec le Président-Directeur général. Il tient au moins trois réunions par an, en ce compris la revue conjointe des risques en matière de cyber sécurité avec le Comité d'Audit & des Risques.

Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui.

2. Missions du Comité Digital

Le Comité Digital assiste le Conseil sur les sujets liés au digital afin de guider, soutenir et contrôler le Groupe dans des efforts de digitalisation. Le Comité Digital prépare les délibérations du Conseil d'administration sur les sujets liés au digital.

A cet effet, le Comité Digital examine, évalue et suit les projets et, de manière générale, apporte ses conseils notamment dans 7 domaines :

1. Développement et croissance de l'activité digitale EcoStruxure, incluant (i) l'amélioration des activités traditionnelles grâce à la connectivité et aux analytiques, (ii) la création de nouvelles offres digitales & de nouveaux modèles économiques, (iii) la définition de la contribution à et de la cohérence du digital avec la stratégie globale ;
2. Amélioration et transformation de l'expérience digitale des clients et partenaires du Groupe ;
3. Amélioration de l'efficacité opérationnelle de Schneider Electric au travers de l'utilisation effective de technologies de l'information et des capacités d'automatisation digitale ;
4. Evaluation du « cyber-risque » et amélioration de la position du Groupe en matière de cyber sécurité (conjointement avec le Comité d'audit) ;
5. Evaluation de la contribution des éventuelles opérations de fusions-acquisitions à la stratégie digitale du Groupe ;
6. Suivi et analyse de l'environnement digital (concurrents et transformateurs, menaces et opportunités) ;
7. Vérification que la Société possède les ressources humaines adéquates pour la transformation digitale.

Article 14 – Portée du règlement intérieur

Le présent règlement intérieur a été approuvé, à l'unanimité, par le Conseil d'administration. Acte purement interne, il vise à compléter les statuts en précisant les principales modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil d'administration ; il n'a pas pour but de se substituer aux statuts. Il ne peut pas être invoqué par des actionnaires ou des tiers à l'encontre des membres du Conseil d'administration, de la société, ni de toute société du Groupe Schneider Electric. Il peut être modifié à tout moment par simple délibération du Conseil d'administration.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

1.2.4 Charte du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Le Conseil d'administration a adopté la Charte du Vice-président administrateur référent indépendant qui est reproduite ci-après et disponible sur le site internet de la Société, www.se.com.

1. Le Conseil d'administration peut nommer un Vice-président. Il est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Il est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration.

2. Le Vice-président préside les réunions du Conseil d'administration en l'absence du Président.

Le Vice-président est appelé à remplacer le Président du Conseil d'administration en cas d'empêchement temporaire ou de décès. En cas d'empêchement, cette suppléance vaut pour la durée de l'empêchement, en cas de décès, elle vaut jusqu'à l'élection du nouveau Président.

3. Par exception au 1. ci-dessus, conformément à l'article 12.2 des statuts, la nomination d'un Vice-président est obligatoire si les fonctions de Président et de Directeur général sont exercées par la même personne. Le Vice-président exerce alors le rôle d'administrateur référent indépendant. À ce titre :

- le Vice-président est tenu informé des événements majeurs de la vie du Groupe dans le cadre de contacts réguliers et de réunions mensuelles avec le Président Directeur général ;
- le Vice-président est consulté par le Président Directeur général sur l'ordre du jour et le déroulement de chaque réunion du Conseil d'administration ainsi que sur le calendrier des réunions ;
- le Vice-président peut réunir les membres non exécutifs du Conseil d'administration en « sessions exécutives » qu'il préside. Une « session exécutive » est inscrite à l'ordre du jour de chaque réunion du Conseil d'administration. Il appartient au Vice-président d'en décider la tenue. Elle se tient alors au choix du Vice-président, soit immédiatement avant l'ouverture, soit après la tenue de chaque réunion du Conseil d'administration. En outre, le Vice-président peut entre deux réunions du Conseil d'administration réunir une « session exécutive ». Chaque administrateur peut demander au Vice-président la tenue d'une « session exécutive » ;
- le Vice-président rend compte au Président Directeur général dans les meilleurs délais des conclusions des sessions exécutives ;
- le Vice-président porte à l'attention du Président et du Conseil d'administration, les éventuelles situations de conflits d'intérêts qu'il aurait identifiées ;
- le Vice-président est Président du Comité de gouvernance ;
- le Vice-président peut assister à toute réunion des Comités dont il n'est pas membre ;
- le Vice-président peut, afin de compléter son information, rencontrer les principaux dirigeants du Groupe et procéder à des visites de sites ;
- le Vice-président conduit les évaluations annuelles et biennuelles du Conseil d'administration et dans ce cadre l'appréciation de la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil ;
- le Vice-président rend compte de son action lors des assemblées générales d'actionnaires ;
- le Vice-président rencontre les actionnaires qui le demandent et fait remonter au Conseil leurs préoccupations en matière de gouvernance.

4. Le Vice-président administrateur référent doit être un membre indépendant au regard des critères rendus publics par la société.

À titre transitoire, l'article 12.2 des statuts prévoit que le premier Vice-président administrateur référent soit l'ancien Président du Conseil de surveillance pour la durée de son mandat d'administrateur restant à courir.

1.2.5 Information et formation du Conseil d'administration et de ses membres

Pour assurer une information correcte du Conseil d'administration, Schneider Electric SE s'impose les règles suivantes : les membres du Conseil ont accès, via un site sécurisé qui leur est dédié, en principe dix jours avant toute réunion du conseil, à l'ordre du jour de la réunion ainsi qu'au projet de procès-verbal de la réunion précédente et, quatre à cinq jours avant, au dossier du conseil. Le dossier comprend un rapport d'activité trimestriel, des présentations des points à l'ordre du jour ou des notes, ainsi que, le cas échéant, les projets de comptes sociaux et consolidés. Un dossier complémentaire peut être remis en séance.

Les membres du Comité exécutif sont invités au cas par cas à présenter les dossiers majeurs relevant de leurs domaines de responsabilité. Les commissaires aux comptes sont présents pendant la partie des réunions du Conseil d'administration au cours de laquelle les comptes annuels ou semestriels sont examinés.

En outre, entre chaque réunion du Conseil d'administration et indépendamment des entretiens qu'ils peuvent avoir avec le Président-Directeur général, les administrateurs reçoivent une information permanente sous forme de lettres d'information périodiques, élaborées exclusivement à leur attention, et qui les tiennent informés de la vie du Groupe, de l'environnement concurrentiel, de l'évolution du consensus et des retours des investisseurs. Ils sont également destinataires d'une revue de presse hebdomadaire, de l'ensemble des communiqués de la Société, d'études d'analystes pertinentes et de divers autres documents.

De plus, les réunions du Conseil d'administration sont précédées par des occasions pour les membres de rencontrer les principaux dirigeants du Groupe dans un cadre informel.

Il est également prévu des dîners du Conseil d'administration, qui sont autant d'occasions de rencontres avec des investisseurs, des clients, des experts, *etc.* Elles permettent aux membres du Conseil de bénéficier d'avis extérieurs sur le Groupe, d'approfondir leur perception de l'évolution de l'environnement de l'entreprise et d'appréhender les besoins et motivations de l'ensemble des parties prenantes (les « stakeholders »). En 2020, en raison de la crise sanitaire du COVID-19, un seul dîner a été organisé en février 2020 avant le premier confinement en France.

Programme d'intégration des nouveaux administrateurs

Un programme d'intégration complet est mis à la disposition des nouveaux administrateurs afin de les aider à comprendre précisément l'entreprise, les enjeux et priorités de Schneider Electric, ainsi que son mode de gouvernance et ses valeurs. Ainsi, chaque nouvel administrateur bénéficie d'un programme de formation et d'information sur la stratégie et les métiers du Groupe organisé autour d'un tronc commun comprenant :

- un ensemble de documents comprenant notamment les derniers document de référence et rapport intégré, les statuts de la Société, le règlement intérieur du Conseil d'administration, le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, le Code de déontologie boursière (voir ci-après), les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration et de ses Comités couvrant la période depuis leur nomination jusqu'à l'année complète précédant celle au cours de laquelle leur nomination est intervenue, une synthèse de la police d'assurance responsabilité des administrateurs et dirigeants et les trois dernières lettres d'information périodiques destinées aux administrateurs ;
- une synthèse présentant l'organisation du Groupe ;
- des réunions avec le Directeur général financier et les Directeurs généraux Stratégie, Gestion de l'Énergie, Automatismes industriels et d'autres Directeurs généraux, selon le cas ;
- une session de travail avec le secrétaire du ou des Comité(s) qu'il/elle rejoindra ;
- en ce qui concerne la gouvernance et les valeurs : une session de travail avec le Vice-président administrateur indépendant référent, le Directeur général Gouvernance et Secrétaire général, le secrétaire du Conseil d'administration, ainsi qu'avec les responsables de la conformité, de l'éthique et du développement durable ;
- pour en savoir plus sur la structure de l'actionariat de Schneider Electric et les attentes des actionnaires, un entretien avec le Directeur des relations investisseurs ;
- une formation relative à l'utilisation de la plateforme internet sécurisée sur laquelle sont déposés et conservés l'ensemble des dossiers de Conseil ;
- la désignation pour tout nouvel administrateur d'un parrain ayant vocation à faciliter son intégration ;
- le cas échéant des visites de sites reflétant de façon significative les activités de Schneider Electric.

Les administrateurs représentant les salariés, Mme Rita Felix et M. Patrick Montier, bénéficient en outre d'un plan de formation conforme aux exigences légales et défini par le Conseil d'administration. En application des réglementations françaises issues de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, connue sous le nom de loi PACTE, Mme Xiaoyun Ma, l'administratrice représentant les actionnaires salariés, s'est vue proposée une session de formation sur mesure pour répondre à ses besoins.

Code de déontologie boursière

Schneider Electric a adopté un Code de déontologie qui a pour objet de prévenir les délits d'initiés et dont les dispositions s'imposent aux membres du Conseil d'administration et aux collaborateurs du Groupe. En application de ses dispositions, les administrateurs, comme les collaborateurs concernés, doivent s'abstenir d'effectuer des opérations sur les titres de la Société ou d'autres sociétés lorsqu'ils détiennent des informations privilégiées sur lesdites sociétés. En outre, ils ne peuvent pas intervenir sur l'action Schneider Electric SE pendant les 31 jours précédant le jour suivant la publication des comptes annuels et semestriels, et les 16 jours précédant le jour suivant la publication de l'information trimestrielle, ni réaliser d'opérations de type spéculatif sur l'action Schneider Electric SE (opérations à découvert, achats et ventes dans un délai inférieur à quatre mois). De plus, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, les dirigeants mandataires sociaux se sont engagés également à ne pas prendre de couverture sur les actions issues de levées d'options et les actions de performance qu'ils sont tenus de conserver (cf. page 230). Ces restrictions viennent compléter l'interdiction de couvrir les options d'actions non acquises et les actions de performance en cours de période d'acquisition.

Ce Code de déontologie a été refondu à l'occasion de l'entrée en vigueur du règlement 2014/596 du 16 avril 2014 sur les abus de marché, puis réactualisé en décembre 2018. Le règlement impose aux sociétés l'établissement de listes d'initiés et aux intermédiaires financiers la mise en œuvre de dispositifs de prévention et de détection d'opérations suspectes leur permettant de dénoncer à l'Autorité des marchés financiers (AMF) celles qui lui semblent constituer des opérations d'initiés.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

1.2.6 Auto-évaluation du Conseil d'administration

En application de son règlement intérieur, le Conseil d'administration de Schneider Electric SE évalue chaque année sa composition, son organisation et son fonctionnement, ainsi que ceux de ses Comités. Cette évaluation prend la forme d'un questionnaire écrit adressé aux membres du Conseil ou d'un entretien individuel avec chacun des membres. L'évaluation est réalisée sous la conduite du Vice-président administrateur référent indépendant par le secrétariat du Conseil d'administration. En outre, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration doit procéder, au moins une fois tous les trois ans, à une auto-évaluation formalisée pouvant être mise en œuvre avec l'aide d'un cabinet extérieur.

Auto-évaluation formalisée effectuée en septembre et octobre 2020 (avec l'aide d'un expert indépendant externe)

Conformément à la fréquence de trois ans recommandée par le Code AFEP-MEDEF, une évaluation formalisée des activités du Conseil d'administration et de ses Comités spécialisés a été réalisée fin 2020 avec l'aide d'un prestataire de services externe et sous la responsabilité du Vice-Président & Administrateur référent indépendant, qui a garanti la confidentialité des positions exprimées, l'objectivité des analyses et la capacité du consultant à exprimer librement ses recommandations.

Afin d'assurer l'indépendance et d'éviter tout conflit d'intérêts, il a été décidé de nommer une société qui n'était pas impliquée dans le recrutement d'administrateurs pour le compte du Groupe. L'évaluation a donc été menée par Russels Reynolds. Aux fins de l'évaluation, chaque administrateur a été invité à remplir un questionnaire détaillé validé au préalable par l'administrateur référent indépendant. Les réponses fournies ont été utilisées pour préparer des « lignes directrices d'entretien » pour les réunions tenues avec chaque administrateur afin d'obtenir leurs commentaires et suggestions en tout anonymat. Les questions ont porté sur la composition et les activités du Conseil d'administration et de ses Comités, et ont permis de réaliser une auto-évaluation de la contribution effective de chaque administrateur. Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a donné un retour individuel sur ces auto-évaluations.

Un rapport de synthèse analysant les informations recueillies à la fois par le biais des questionnaires et des réunions individuelles a été présenté au Comité Gouvernance & Rémunérations et au Conseil d'administration le 14 décembre 2020 par le consultant externe. Ce rapport a été examiné en détail.

Principales conclusions

L'évaluation externe 2020 du Conseil d'administration a conclu que le Conseil de Schneider Electric possède :

- un excellent niveau dans la plupart des domaines liés à la gouvernance et du point de vue de son efficacité (tourné vers l'avenir, bon fonctionnement, efficacité, bonnes pratiques en matière de gouvernement d'entreprise) ;
- une solide culture au sein du Conseil d'administration fondée sur la confiance, l'ouverture et l'exigence avec des comportements appropriés de la part de tous les membres du Conseil ;
- un excellent alignement entre la stratégie, les risques et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance ;
- une relation transparente avec la direction générale ;
- une composition qui s'est avérée particulièrement diversifiée et adaptée, avec un ensemble de compétences, d'expériences et de zones géographiques représentées adéquates ;
- une grande considération pour les actions et les communications relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance considérées comme étant parmi les meilleures au monde.

La gestion des réunions et du Conseil d'administration a également été saluée.

Points à améliorer

Aucune réserve majeure à court terme n'a été exprimée à l'issue de cette évaluation externe. Néanmoins, la Société est en pleine transformation et il a été recommandé de continuer à travailler dans les domaines suivants :

- composition du Conseil à long terme et plan de succession ;
- poursuite de l'amélioration des documents remis au Conseil, en particulier le respect des délais et l'organisation.

1.3 Activités du Conseil

Le Conseil d'administration a tenu douze réunions en 2020 (contre sept en 2019) et quatre réunions spéciales ont été consacrées à la crise du COVID-19 entre mars et juin 2020. Les réunions ont duré sept heures en moyenne avec un taux moyen de participation des administrateurs plus élevé que l'année dernière malgré l'augmentation du nombre de réunions et les contraintes dues à la crise du COVID-19 (97 % en 2020 contre 93 % en 2019). Dix administrateurs ont un taux d'assiduité de 100 % et aucun administrateur n'a un taux d'assiduité inférieur à 83 % comme le montre le tableau de synthèse de la participation individuelle des administrateurs aux réunions du conseil. Toutes les absences aux réunions du Conseil ont été légitimes et excusées.

Le Conseil d'administration a consacré l'essentiel de ses travaux aux activités, à la stratégie et au gouvernement d'entreprise de la Société, comme détaillé ci-dessous. Il a :

Résultats commerciaux et financiers

- examiné et approuvé les états financiers de l'exercice 2019 sur le rapport du Comité d'Audit & des Risques et sur le rapport des commissaires aux comptes, présents lors de la réunion ;
- examiné et approuvé les comptes du premier semestre 2020 ;
- examiné les résultats commerciaux des premier et troisième trimestres et les rapports préparés par la Direction générale ;
- examiné les objectifs 2020 du Groupe établis en février ainsi que leur suspension et les nouveaux objectifs publiés en juillet et octobre 2020 ;
- décidé de proposer à l'assemblée générale de fixer le dividende à 2,55 euros par action ;
- a également été informé, à chaque réunion, de la situation de l'entreprise ;
- examiné le bilan de la réponse à la crise liée à l'épidémie de COVID-19 ;
- entendu une présentation détaillée de l'élaboration et des conclusions de la cartographie des risques et entendu le rapport du Comité d'Audit & des Risques sur les travaux menés par les équipes d'audit interne du Groupe et de contrôle interne ;
- sélectionné un nouveau commissaire aux comptes externe ;
- évalué le plan de continuité des activités à l'échelle du Groupe ;
- examiné les principes et la feuille de route du nouveau système de gestion de la performance ;
- examiné l'évolution du système de conformité du Groupe ;
- examiné le rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) ;
- suivi la mise en œuvre du rachat d'actions ;
- examiné la situation de la dette et de la trésorerie ;
- autorisé les émissions obligataires et d'obligations convertibles liées au développement durable ;
- autorisé le Président-Directeur général à délivrer des cautions, avals ou garanties.

Stratégie

- procédé à un examen approfondi de la stratégie du Groupe à l'occasion, comme chaque année, d'une réunion de quatre jours organisée à distance en septembre 2020 spécifiquement dédiée au sujet appelée « Session Stratégie » ;
- mis l'accent, au cours de cette Session Stratégie, sur une analyse stratégique approfondie des opérations en Europe et en France, ainsi que sur les activités Gestion de l'Energie et Automatismes Industriels, EcoStruxure™ et les logiciels ;
- examiné la stratégie de développement durable ;
- autorisé ou revu les opérations de croissance externe : activités Electrical & Automation de Larsen & Toubro, RIB Software, ProLeit, OSIssoft, Planon, Etap ;
- revu le portefeuille ;
- été informé des mouvements et des évolutions des concurrents de Schneider Electric.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Gouvernement d'entreprise

- délibéré de sa composition et de celle de ses Comités et de l'application du principe d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes.
 - dans ce cadre, il a poursuivi sa démarche de renforcement de la diversité géographique de ses membres, de conservation des compétences fortes pour traiter les enjeux stratégiques tels que le digital et le renforcement de la connaissance des marchés clefs du Groupe et a recommandé à l'Assemblée générale des actionnaires de voter en faveur de la nomination de Mme Jill Lee en tant qu'administratrice, ainsi qu'en faveur du renouvellement du mandat de M. Léo Apotheker, Mme Cécile Cabanis, M. Fred Kindle, et M. Willy Kissling en qualité d'administrateur,
 - le Conseil d'administration a également délibéré sur la composition de ses différents Comités. Il a ainsi décidé le 19 février 2020 et ratifié le 23 avril 2020 les nominations de Mme Jill Lee en tant que membre du Comité d'Audit & des Risques et de M. Léo Apotheker en tant que Président du Comité Investissement ; le 28 juillet 2020, il a nommé Mme Rita Felix en tant que membre du Comité Ressources humaines & RSE ;
- délibéré de l'unification des fonctions de Président et de Directeur général ;
- examiné le plan de succession du dirigeant mandataire social ;
- délibéré, lors de sa réunion du 21 octobre 2020, de son évaluation externe formalisée ;
- délibéré et revu les principes et critères relatifs à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et arrêté les rémunérations et avantages de toute nature attribuables et attribués ;
- été informé des résultats des rencontres avec les principaux actionnaires menées par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant sur les questions de gouvernance ;
- été informé de la révision de la rémunération des membres du Comité exécutif ;
- été informé des travaux menés par le Comité Ressources humaines & RSE sur le plan de succession des membres du Comité exécutif ;
- décidé de la mise en place du plan d'intéressement à long terme de 2020 ;
- vérifié et validé le calcul du niveau d'atteinte des critères de performance applicables aux plans d'actions de performance n°28, 29, 29bis, 30, 31, 31bis, 32, 33, 34 et 35 ;
- décidé des augmentations de capital réservées aux salariés ;
- approuvé le rapport sur le gouvernement d'entreprise prévu à l'article L. 225-37 du Code de commerce ;
- approuvé le rapport de gestion prévu à l'article L. 225-100 du Code de commerce ;
- revu les conventions et engagements réglementés ;
- approuvé une nouvelle convention réglementée régissant les conditions de départ de M. Emmanuel Babeau ;
- examiné le processus d'évaluation relatif à la qualification des conventions avec les parties liées comme « courantes » ou « réglementées » ;
- revu la raison d'être de la Société ;
- examiné en profondeur, comme chaque année, le plan de succession des dirigeants mandataires sociaux et des principaux dirigeants du Groupe. Le plan de succession résulte d'un processus en deux temps qui se déroule à la fin de chaque année :
 - le Comité Ressources humaines & RSE revoit nominativement la liste des talents qui pourraient être envisagés pour éventuellement succéder aux principaux dirigeants, étudie les profils des nouveaux arrivants et évalue la performance de chaque individu, s'assure de la qualité et de la diversité du vivier sélectionné et en fait rapport au Conseil ;
 - le Président-Directeur général présente au Comité Gouvernance & Rémunérations les différentes options internes pour répondre aux besoins à court et long termes, avec leurs avantages et inconvénients respectifs ; le sujet est ensuite discuté lors de la « session exécutive » suivante (tenue hors la présence du Président-Directeur général). En 2020, le plan a fait l'objet d'une revue en cours d'année lors d'une autre « session exécutive ».

Assemblée générale des actionnaires de 2020

Le Conseil d'administration a arrêté l'ordre du jour et les projets de résolutions de l'Assemblée générale des actionnaires 2020, ainsi que son rapport à l'Assemblée. Il a pris connaissance des rapports des « proxy-advisors » et a été informé des positions exprimées par les actionnaires rencontrés dans le cadre de la préparation de l'Assemblée générale. Il a approuvé les réponses aux questions écrites.

En raison du contexte sanitaire provoqué par la crise de COVID-19 et compte tenu de l'interdiction des rassemblements collectifs à la date de publication de l'avis de convocation, l'Assemblée générale des actionnaires s'est tenue, de manière exceptionnelle et en application de l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020, sans la présence physique des actionnaires et des autres personnes ayant le droit d'y assister, à huis-clos, au siège social de la Société. L'Assemblée générale des actionnaires a approuvé toutes les résolutions soutenues par la direction, dont celles relatives à la composition du Conseil d'administration, à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et au renouvellement des autorisations financières.

Conformément aux prescriptions de l'article 1.C.3 du règlement intérieur, une réunion des membres du Conseil d'administration en « sessions exécutives » (hors la présence des dirigeants mandataires sociaux) est proposée par le Vice-président à la fin de chaque réunion du Conseil d'administration. En 2020, le Conseil d'administration a tenu trois « sessions exécutives », comme en 2019.

Lorsque le Conseil a débattu et déterminé la rémunération du Président-Directeur général, il a délibéré, sans la présence de l'intéressé, conformément aux prescriptions de l'article 10.2 du règlement intérieur, qu'il a pu néanmoins solliciter ponctuellement pour apporter des précisions sur certains sujets.

1.4 Comités du Conseil (composition, fonctionnement et activité)

Le Conseil a défini dans son règlement intérieur les fonctions, missions et moyens de ses cinq Comités d'études : le Comité d'Audit & des Risques, le Comité Gouvernance & Rémunérations, le Comité Ressources humaines & RSE, le Comité Investissement et le Comité Digital.

Les membres des Comités sont désignés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité Gouvernance & Rémunérations. Les Comités peuvent ouvrir leurs réunions aux autres membres du conseil.

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant peut assister aux réunions des Comités dont il n'est pas membre. Ils peuvent demander, après en avoir référé au Président du conseil, une étude à des consultants externes. Ils peuvent inviter à leurs réunions, en tant que de besoin, toute personne de leur choix. Les secrétaires des Comités du Conseil d'administration organisent et préparent les travaux des Comités. Ils établissent les comptes-rendus des réunions des Comités qui sont, après approbation, transmis à l'ensemble des membres du Conseil d'administration. Les secrétaires des Comités sont membres des équipes dirigeantes du Groupe et spécialistes des sujets de la compétence de chacun des Comités.

1.4.1 Comité d'Audit & des Risques

La composition, le fonctionnement et les missions du Comité d'Audit & des Risques sont conformes aux recommandations du rapport final sur le Comité d'Audit & des Risques tel que mis à jour par l'AMF en juillet 2010.

8 


réunions en 2020*

4 

membres

75 % 

d'administrateurs
indépendants

100 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2020

Le règlement du Conseil d'administration prévoit que le Comité d'Audit & des Risques est composé de trois membres au moins.

Les deux tiers de ses membres doivent être indépendants et au moins un de ses membres doit avoir une parfaite compréhension des normes comptables, une expérience pratique de l'établissement des comptes et de l'application des normes comptables en vigueur.

• Cécile Cabanis	Présidente	Indépendante
• Willy Kissling	Membre	Non indépendant
• Jill Lee	Membre depuis le 23 avril 2020	Indépendante
• Fleur Pellerin	Membre	Indépendante

Ainsi que le démontrent leurs parcours professionnels résumés en page 221 et suivantes, les membres du Comité d'Audit & des Risques disposent tous d'une expertise reconnue dans les domaines financier, économique et comptable. En complément de leurs connaissances financières et comptables pointues, Mme Cabanis apporte également au Comité sa maîtrise approfondie des enjeux d'un grand groupe français du CAC 40, M. Kissling sa connaissance du secteur de la construction et de Schneider Electric, Mme Lee une connaissance des activités de Schneider Electric et des marchés asiatiques et Mme Pellerin ses connaissances économiques et financières appliquées aux technologies.

Changements dans la composition en 2020

- Présidence : pas de changement.
- Composition : à la suite de sa nomination en qualité d'administratrice par l'Assemblée générale annuelle des actionnaires du 23 avril 2020, Mme Lee a été nommée membre du Comité et M. Kindle a quitté son poste de membre du Comité à la suite de sa nomination au poste de Vice-président administrateur indépendant référent le 23 avril 2020.

Taux de participation individuel en 2020

- Cécile Cabanis **100 %**
- Willy Kissling **100 %**
- Jill Lee **100 %**
- Fleur Pellerin **100 %**

* Y compris les réunions conjointes avec le Comité Gouvernance & Rémunérations relative aux questions reçues par les équipes commerciales de Schneider auprès de sociétés de services publics aux États-Unis concernant certaines offres de logiciels, et avec le Comité Digital relative à la revue des risques en matière de cybersécurité.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Fonctionnement

- Le Comité se réunit à l'initiative de son/sa Président(e) ou à la demande du Président-Directeur général.
- Il tient au moins cinq réunions dans l'année.
- Le Directeur de l'audit interne est le secrétaire du Comité d'Audit & des Risques.
- Le Comité peut convier à ses réunions toute personne qu'il souhaite entendre.
- Les commissaires aux comptes assistent aux réunions consacrées à l'examen des comptes et en fonction de l'ordre du jour à tout ou partie des autres réunions.
- Il peut, en outre, se faire communiquer par le Directeur général les documents qu'il estime utiles.
- Il peut demander des études à des consultants externes.
- Le Comité présente au Conseil le résultat de ses missions et les recommandations qu'il propose de leur donner. Le/la Président(e) du Comité d'Audit & des Risques informe sans délai le Président et le Vice-Président & Administrateur référent indépendant de toute difficulté rencontrée.

Missions

Le Comité d'Audit & des Risques a pour missions de préparer les travaux du Conseil d'administration, de lui faire des recommandations et d'émettre des avis dans les domaines financiers, extra-financiers, comptables, du contrôle interne, d'audit interne, de conformité et du contrôle des risques ainsi qu'il suit :

Objet	Détail des missions
Préparation de l'arrêté par le Conseil d'administration des comptes annuels et semestriels	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes consolidés ou sociaux ainsi que du traitement adéquat des opérations significatives au niveau du Groupe et du respect des règles relatives au périmètre de consolidation • Examiner les risques (y compris ceux de nature sociale et environnementale) et des engagements hors bilan, ainsi que de la situation de trésorerie • Examiner le processus d'élaboration de l'information financière et extra-financière • Examiner le Document d'Enregistrement Universel, ainsi que les rapports sur les comptes semestriels et les principaux autres documents d'information financière
Suivi des questions relatives aux commissaires aux comptes	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer le renouvellement ou la nomination de nouveaux commissaires aux comptes • Assurer le suivi du contrôle légal des comptes consolidés et sociaux par les commissaires aux comptes notamment en examinant le plan d'audit externe et les résultats des vérifications des commissaires aux comptes • S'assurer de leur indépendance, notamment à l'occasion de l'examen des honoraires versés par le Groupe à leur cabinet ou leur réseau, et par l'approbation préalable des missions n'entrant pas dans le strict cadre de la mission de commissariat aux comptes
Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et du programme de conformité	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner l'organisation et les moyens de l'audit interne, ainsi que son programme de travail annuel ; recevoir trimestriellement la synthèse des rapports produits à l'issue des audits effectués • Examiner la cartographie des risques opérationnels et son évolution d'une année sur l'autre ; s'assurer de l'existence de dispositifs destinés à les prévenir ou les minimiser • Examiner l'optimisation de la couverture des risques • Examiner le dispositif de contrôle interne du Groupe et prendre connaissance du résultat du self assessment des entités au regard du contrôle interne ; s'assurer de l'existence d'un processus d'identification et de traitement des anomalies • Vérifier l'existence de politiques de conformité du Groupe en matière notamment de concurrence, d'anti-corruption, d'éthique et de protection des données et des dispositifs mis en place pour assurer leur diffusion et leur application • Rendre compte au Conseil de l'application de la charte interne de Schneider Electric SE sur les conventions réglementées et de la pertinence des critères permettant de qualifier une convention en convention réglementée ou non • Examiner toute question financière, comptable, extra-financière ou relevant de la maîtrise des risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, qui lui est soumise par le Conseil d'administration

Activité en 2020

Le Comité d'Audit & des Risques a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 19 février, 28 juillet, 1^{er} au 4 septembre et 14 décembre 2020

Objet	Détail des missions
Comptes et information financière	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des comptes annuels et semestriels et des rapports sur les comptes • Revue des goodwill, de la situation fiscale du Groupe, des provisions et des engagements de retraite ou assimilés • Examen des supports de la communication financière sur les comptes annuels et semestriels • Revue du périmètre de consolidation du Groupe • Revue des engagements de pension


Objet	Détail des missions
Audit interne, contrôle interne, gestion des risques et conformité	<ul style="list-style-type: none"> Revue de la matrice des risques Revue du plan d'audit et de missions de contrôle 2021 Revue des principaux audits internes réalisés sur des sujets liés à la conformité et des audits internes effectués entre septembre et décembre 2019 et au cours du premier semestre 2020 Revue de la couverture des risques par les assurances Bilan de la réponse à la crise liée à l'épidémie de COVID-19 État des lieux de l'évaluation du plan de continuité des activités à l'échelle du Groupe Présentation des principes et de la feuille de route du nouveau système de gestion de la performance Cybersécurité et revue des risques (conjointement avec le Comité Digital) Revue du projet de rapport de gestion
Commissaires aux comptes	<ul style="list-style-type: none"> Examen des honoraires versés aux commissaires aux comptes et à leurs réseaux Revue du plan d'audit externe 2020 Sélection du nouveau commissaire aux comptes
Gouvernement d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Proposition pour le dividende versé en 2020 Revue des autorisations financières et proposition pour leur renouvellement à l'Assemblée générale du 23 avril 2020

1.4.2 Comité Gouvernance & Rémunérations

10 
réunions en 2020*

5 
membres

60 % 
d'administrateurs
indépendants

100 % 
de taux de participation

Composition au 31 décembre 2020

Le règlement interne et les procédures du Conseil d'administration prévoient que le Comité Gouvernance & Rémunérations est composé d'au moins trois membres.	• Fred Kindle	Président depuis le 23 avril 2020	Indépendant
	• Léo Apotheker	Membre	Non indépendant
	• Willy Kissling	Membre	Non indépendant
Il est présidé par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant.	• Linda Knoll	Membre	Indépendante
	• Greg Spierkel	Membre	Indépendant

Changements dans la composition en 2020

- Présidence : M. Fred Kindle a été nommé Président du Comité le 23 avril 2020 en remplacement de M. Léo Apotheker.
- Composition : pas de changement.

Taux de participation individuel en 2020

- Fred Kindle **100 %**
- Léo Apotheker **100 %**
- Willy Kissling **100 %**
- Linda Knoll **100 %**
- Greg Spierkel **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité est présidé par le Vice-président administrateur référent indépendant.
- Le Comité se réunit à l'initiative de son Président ou à la demande du Président-Directeur général.
- L'ordre du jour est établi par son Président, en concertation avec le Président-Directeur général.
- Il tient au moins trois réunions par an.
- Le Comité peut entendre toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux.
- Le Secrétaire du Conseil d'administration est le secrétaire du Comité.

* Y compris les réunions conjointes avec le Comité d'Audit & des Risques relative aux questions reçues par les équipes commerciales de Schneider auprès de sociétés de services publics aux États-Unis concernant certaines offres de logiciels, et avec le Comité Ressources humaines & CSR relative au plan d'intéressement à court terme de 2020 du dirigeant mandataire social.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Missions

Objet	Détail des missions
Nominations	<ul style="list-style-type: none"> Formuler des propositions au Conseil d'administration en vue de toute nomination : <ol style="list-style-type: none"> au sein du Conseil d'administration en qualité d'administrateur ou de censeur, Président du Conseil d'administration, Vice-président ou Vice-Président & Administrateur référent indépendant, Président ou membre de Comité à la Direction générale de la Société ; notamment, donner son avis au Conseil sur les propositions de toute nomination de Dirigeant mandataire social
Rémunération des Dirigeants mandataires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Formuler des propositions au Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (Président du Conseil d'administration et/ou Président-Directeur général et Directeurs généraux délégués le cas échéant) et des membres du Conseil d'administration Émettre des recommandations au Conseil d'administration concernant la détermination de l'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux dus en application de la politique de rémunération approuvée par les actionnaires et en fonction de la contribution des intéressés à la performance du Groupe
Missions visant à donner aux actionnaires et au marché l'assurance que le Conseil d'administration accomplit ses missions avec l'indépendance et l'objectivité nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> Organiser la réalisation des évaluations annuelles du Conseil d'administration Faire des propositions au Conseil d'administration sur : <ul style="list-style-type: none"> la détermination et la revue des critères d'indépendance des administrateurs et la qualification des administrateurs au regard de ces critères les missions des Comités du Conseil d'administration l'évolution de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration l'application par la Société des pratiques nationales ou internationales de gouvernement d'entreprise le montant total de la rémunération des membres du Conseil d'administration proposée aux assemblées générales des actionnaires ainsi que ses règles d'attribution la rémunération du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Activité en 2020

Le Comité Gouvernance & Rémunérations a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 19 février, 22 avril, 28 juillet, 21 octobre et 14 décembre 2020.

Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Composition du Conseil d'administration et de ses Comités Qualification des membres du Conseil au regard des critères d'indépendance Mode d'exercice de la direction générale Rémunération des dirigeants mandataires sociaux (montant et structure de la rémunération 2020, objectifs 2020 et niveau d'atteinte des objectifs 2019) et l'attribution à ces derniers d'actions de performance dans le cadre du plan d'intéressement long terme Définition des critères de rémunération court terme (STIP) et long terme (LTIP) des dirigeants mandataires sociaux (conjointement avec le Comité Ressources humaines & RSE) Présentation à l'assemblée générale des actionnaires du <i>Say on Pay</i> 2019 et des principes et critères proposés à l'assemblée générale des actionnaires 2020 Rémunération des administrateurs Formation des administrateurs représentant les salariés pour 2020
Rapports au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Revue du plan de succession du Président-Directeur général Projet de rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise Revue de la raison d'être de la Société
Auto-évaluation du Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Conduite de l'auto-évaluation formalisée du Conseil d'administration menée avec l'aide d'un expert indépendant externe
Engagement actionnarial	<ul style="list-style-type: none"> Compte-rendu des rencontres du Vice-Président & Administrateur référent indépendant avec les analystes dédiés à la gouvernance chez les principaux actionnaires : 28 réunions physiques ou téléphoniques ont été tenues, couvrant environ 40 % des droits de vote. Ces réunions traduisent l'importance que la Société attache au dialogue et à l'engagement direct des administrateurs vis-à-vis des actionnaires (cf. « Rapport du Vice-Président & Administrateur référent indépendant » à la section 5, p. 259)


1.4.3 Comité Ressources humaines & RSE

5 

réunions en 2020*

6 

membres

75 % d'administrateurs
indépendants**100 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2020

Le règlement interne et les procédures du Conseil d'administration prévoient que le Comité Ressources humaines & RSE est composé d'au moins trois membres	• Linda Knoll	Présidente	Indépendante
	• Rita Felix	Membre depuis le 28 juillet 2020	Administratrice salariée
	• Willy Kissling	Membre	Non indépendant
	• Xiaoyun Ma	Membre	Administratrice salariée
	• Fleur Pellerin	Membre	Indépendante
	• Anders Runevad	Membre	Indépendant

Changements dans la composition en 2020

- Présidence : pas de changement.
- Composition : Mme Rita Felix a été nommée membre du Comité le 28 juillet 2020.

Taux de participation individuel en 2020

- Linda Knoll **100 %**
- Rita Felix **100 %**
- Willy Kissling **100 %**
- Xiaoyun Ma **100 %**
- Fleur Pellerin **100 %**
- Anders Runevad **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité se réunit à l'initiative de son Président ou à la demande du Président-Directeur général.
- L'ordre du jour est établi par son Président, en concertation avec le Président-Directeur général.
- Le Comité tient au moins trois réunions par an.
- Le Comité peut entendre toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux.
- La Directrice des Ressources humaines du Groupe, Mme Charise Le, est la secrétaire du Comité.

Missions

Objet	Détail des missions
Plans d'actionnariat salarié et plans d'attribution d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Formuler des propositions au Conseil d'administration sur la mise en œuvre de Plans d'actionnariat salarié et l'attribution d'actions gratuites ou de performance, ainsi que sur le volume d'actions attribuées à l'ensemble des mandataires sociaux éligibles, y compris le(s) dirigeant(s) mandataire(s) social(ux)
Rémunération des dirigeants du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Formuler des avis sur les projets de la Direction générale sur : <ul style="list-style-type: none"> – la rémunération des membres du Comité exécutif – les principes et les modalités relatifs à la fixation de la rémunération des dirigeants du Groupe – les multiples de rémunération
Plan de succession des principaux dirigeants du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner le plan de succession des principaux dirigeants du Groupe • Le Comité est tenu informé de la nomination des membres du Comité exécutif et des principaux dirigeants du Groupe
Ressources humaines et politique RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer les délibérations du Conseil d'administration en matière : <ul style="list-style-type: none"> – de développement de l'actionnariat salarié – de revue par le Conseil des impacts sociaux et financiers des projets majeurs de restructuration, des grandes politiques en matière de ressources humaines – de suivi de la gestion des risques liés aux ressources humaines – d'examen des différents volets de la politique RSE du Groupe – de politique de diversité et d'inclusion, y compris la politique d'égalité hommes/femmes

* Y compris les réunions conjointes avec le Comité Gouvernance & Rémunérations sur plan d'intéressement long terme 2020 du dirigeant mandataire social.

** À l'exclusion des administrateurs salariés, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Activité en 2020

Le Comité Ressources humaines & RSE a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 19 février, 21 octobre et 14 décembre 2020.

Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Plan d'intéressement long terme 2020 et mise en œuvre de plans d'actions de performance pour soutenir le recrutement et la politique de rétention Définition des critères de rémunération court terme (STIP) et long terme (LTIP) des principaux responsables et des dirigeants mandataires sociaux (conjointement avec le Comité Gouvernance & Rémunérations)
Rapports au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Revue de la rémunération, de la performance et des plans de succession des membres du Comité exécutif Plan d'intéressement long terme 2021 Revue de la politique d'égalité salariale, d'égal accès aux opportunités de carrière, de diversité et d'inclusion Revue de la stratégie et de la performance RSE, ainsi que le positionnement du Groupe par rapport à ses pairs


1.4.4 Comité Investissement

5 


réunions en 2020

7 

membres

80 % 

d'administrateurs indépendants*

100 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2020

Le règlement interne et les procédures du Conseil d'administration prévoient que le Comité Investissement est composé d'au moins trois membres.	• Léo Apotheker	Président depuis le 23 avril 2020	Non indépendant
	• Fred Kindle	Membre	Indépendant
	• Xiaoyun Ma	Membre	Administratrice salariée
	• Patrick Montier	Membre	Administrateur salarié
	• Anders Runevad	Membre	Indépendant
	• Greg Spierkel	Membre	Indépendant
	• Lip-Bu Tan	Membre	Indépendant

Changements dans la composition en 2020

- Présidence : M. Léo Apotheker a été nommé Président du Comité le 23 avril 2020 en remplacement de M. Fred Kindle.
- Composition : M. Léo Apotheker a été nommé membre du Comité le 23 avril 2020.

Taux de participation individuel en 2020

- Léo Apotheker **100 %**
- Fred Kindle **100 %**
- Xiaoyun Ma **100 %**
- Patrick Montier **100 %**
- Anders Runevad **100 %**
- Greg Spierkel **100 %**
- Lip-Bu Tan **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité se réunit à l'initiative de son Président ou à la demande du Président-directeur général.
- L'ordre du jour est établi par son Président, en concertation avec le Président-Directeur général.
- Le Comité tient trois réunions par an, pouvant évoluer selon les circonstances.
- Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne qu'il juge utile et faire appel au Directeur de la Stratégie.
- Le Directeur de la Stratégie, M. Olivier Blum, est le secrétaire du Comité.

* À l'exclusion des administrateurs salariés, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Missions

Objet	Détail des missions
Préparation des travaux du Conseil d'administration sur les sujets liés à la politique d'investissement	<ul style="list-style-type: none"> Le Comité : <ul style="list-style-type: none"> Formule des recommandations au Conseil sur les décisions d'investissement majeur Conseille la Direction générale sur les stratégies d'investissement Lance, à la demande du conseil, ou propose la recherche de projets aboutissant à des investissements significatifs pour la Société, généralement pour des décisions d'investissement égal à ou supérieur à 250 millions d'euros Explore des opportunités d'importance moindre si leur intérêt stratégique le justifie ou si le Conseil ou le Président du Conseil en fait la demande Fait des recommandations sur les grands projets de fusion, d'alliance et d'acquisition Porte une attention particulière aux cas de restructuration ou de consolidation intervenant dans les secteurs dans lesquels la Société opère ou est susceptible d'opérer Examine les projets d'optimisation et de désinvestissement significatifs d'un point de vue financier ou stratégique Apporte son soutien à la direction dans l'élaboration des politiques d'investissement liées au positionnement long terme de Schneider Electric, telles que les stratégies d'innovation et de R&D ou de tout investissement significatif de croissance organique Présente au Conseil les enjeux sociaux et environnementaux des projets stratégiques qui lui sont soumis tels que les projets de fusion et d'acquisition

Activité en 2020

Le Comité Investissement a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 19 février, 26 mai, 28 juillet, 21 octobre et 14 décembre 2020, ainsi que lors de la Session Stratégie.

Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des projets et opportunités et des opportunités d'investissement Environnement concurrentiel Bilan sur la stratégie de consolidation logicielle de l'activité Gestion de l'Energie Revue du portefeuille


1.4.5 Comité Digital

4 

réunions en 2020*

4 

membres

75 % 

d'administrateurs indépendants**

100 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2020

Le règlement du Conseil d'administration prévoit que le Comité Digital est composé de trois membres au moins.	• Greg Spierkel	Président	Indépendant
	• Léo Apotheker	Membre	Non indépendant
	• Fleur Pellerin	Membre	Indépendante
	• Lip-Bu Tan	Membre	Indépendant

Changements dans la composition en 2020

- Présidence : pas de changement.
- Composition : pas de changement.

Taux de participation individuel en 2020

- Greg Spierkel **100 %**
- Léo Apotheker **100 %**
- Fleur Pellerin **100 %**
- Lip-Bu Tan **100 %**

* Y compris la réunion conjointe avec le Comité d'Audit & des Risques sur la revue des risques en matière de cybersécurité.

** À l'exclusion des administrateurs salariés, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Fonctionnement

- Le Comité se réunit à l'initiative de son Président ou à la demande du Président-Directeur général.
- L'ordre du jour est établi par son Président, en concertation avec le Président-Directeur général.
- Il tient au moins trois réunions par an, y compris la revue conjointe des risques en matière de cybersécurité avec le Comité d'Audit & des Risques.
- Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne qu'il juge utile.
- Le Directeur digital, M. Peter Weckesser, est le secrétaire du Comité.

Missions

Objet	Détail des missions
<ul style="list-style-type: none"> • Assister le Conseil sur les sujets liés au digital afin de guider, soutenir et contrôler le Groupe dans des efforts de digitalisation • Préparer les délibérations du Conseil d'administration sur les sujets liés au digital 	<ul style="list-style-type: none"> • À cet effet, le Comité Digital examine, évalue et suit les projets et, de manière générale, apporte ses conseils notamment dans sept domaines <ul style="list-style-type: none"> – Développement et croissance de l'activité digitale EcoStruxure, incluant (i) l'amélioration des activités traditionnelles grâce à la connectivité et aux analytiques, (ii) la création de nouvelles offres digitales & de nouveaux modèles économiques, (iii) la définition de la contribution à et de la cohérence du digital avec la stratégie globale ; – Amélioration et transformation de l'expérience digitale des clients et partenaires du Groupe ; – Amélioration de l'efficacité opérationnelle de Schneider Electric au travers de l'utilisation effective de technologies de l'information et des capacités d'automatisation digitale ; – Evaluation du « cyber-risque » et amélioration de la position du Groupe en matière de cyber sécurité (conjointement avec le Comité d'Audit & des Risques) ; – Evaluation de la contribution des éventuelles opérations de fusions-acquisitions à la stratégie digitale du Groupe ; – Suivi et analyse de l'environnement digital (concurrents et transformateurs, menaces et opportunités) ; – S'assurer que la Société possède les ressources humaines adéquates pour la transformation digitale.

Activité en 2020

Le Comité Digital a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 19 février, 28 juillet, 1^{er} au 4 septembre et 14 décembre 2020.

Objet	Détail des missions
Propositions et rapports au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie EcoStruxure™ • État des lieux de la performance digitale • Bilan sur l'expérience client digitale • Bilan sur la chaîne d'approvisionnement digitale • Revue des risques en matière de cybersécurité conjointement avec le Comité d'Audit & des Risques • Bilan général sur Schneider Digital • Offre digitale et feuille de route relative à la croissance d'Ecostruxure™

1.5 Rapport du Vice-Président & Administrateur référent indépendant du Conseil d'administration

M. Fred Kindle rend compte par la présente du travail qu'il a accompli en 2020 dans le cadre de ses fonctions de Vice-Président & Administrateur référent indépendant. Il a été nommé Vice-président le 23 avril 2020 en remplacement de M. Léo Apotheker qui a perdu son statut d'administrateur indépendant en raison de la durée de son mandat au conseil. Afin que la transition s'opère dans les meilleures conditions entre M. Apotheker et M. Kindle, la plupart des réunions d'engagement tenues avec les actionnaires en mars avant l'Assemblée générale ont été menées conjointement par l'ancien et le nouveau Vice-Président & Administrateur référent indépendant.

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant est nommé par le Conseil d'administration en application de l'article 12 des statuts, qui prévoit la nomination d'un Vice-président exerçant les fonctions d'administrateur référent indépendant lorsque les fonctions de Président et de Directeur général sont exercées par la même personne. Conformément à l'article 12 des statuts, les fonctions du Vice-Président & Administrateur référent indépendant sont définies par le règlement intérieur du Conseil d'administration. Ce règlement intérieur et la charte du Vice-Président & Administrateur référent indépendant sont disponibles à la section 1.2.3 du chapitre 3 du présent Document d'Enregistrement Universel.

L'information du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Pour être à même d'exercer ses missions, le Vice-président administrateur référent doit avoir une excellente connaissance du Groupe et être particulièrement bien informé de la marche des affaires.

Ainsi, le Vice-président administrateur référent est tenu informé de l'actualité et de la marche du Groupe, notamment par le biais d'échanges hebdomadaires avec le Président-Directeur général. Il rencontre régulièrement tous les membres du Comité exécutif du Groupe et entretient des échanges réguliers avec des directeurs et collaborateurs du Groupe sur différents sites de Schneider Electric. Il est tenu continuellement informé de l'évolution de l'environnement concurrentiel, des avancées technologiques et des opportunités commerciales. Il est également Président du Comité Gouvernance & Rémunérations et membre du Comité Investissement.

Participation à la préparation des réunions du conseil

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a participé à la préparation des réunions du Conseil d'administration. Il a ainsi pris part à toutes les réunions de « pré-Conseil ». Chaque réunion de Conseil est en effet précédée d'un ou deux pré-conseils au cours duquel/ desquels le Président, le Vice-président Administrateur référent, la Directrice financière, le Secrétaire général et le secrétaire du Conseil d'administration passent en revue les sujets ainsi que les questions abordées par les Comités, et établissent l'ordre du jour arrêté par le Président ainsi que le contenu du dossier.

Sessions exécutives

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant préside les « sessions exécutives » (c'est-à-dire les réunions qui se tiennent hors la présence du dirigeant mandataire social), ouvertes à la fin de chaque réunion du Conseil d'administration. Les administrateurs salariés sont invités à participer à toutes les sessions exécutives suivant une réunion de Conseil à laquelle ils sont présents.

Le Conseil d'administration a tenu trois sessions exécutives en 2020 au cours desquelles les membres ont fait part de leurs avis et observations sur, notamment, les options stratégiques du Groupe et le plan de succession du dirigeant mandataire social. Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a fait part au Président des conclusions de ces discussions.

Échanges avec les actionnaires

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant est l'interlocuteur privilégié des actionnaires sur les sujets de gouvernement d'entreprise. Il a mené deux campagnes d'engagement actionnarial en 2020, l'une en amont de l'Assemblée générale afin d'exposer à ceux qui le souhaitent les résolutions soumises au vote des actionnaires ; l'autre, à l'automne, afin d'échanger librement autour de thèmes d'actualité de la gouvernance d'entreprise ne faisant pas l'objet de résolutions soumises au vote et échappant de ce fait au dialogue usuel. À cette occasion, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a pu exposer aux investisseurs la place croissante des questions sociales et environnementales au sein du Conseil d'administration et leur prise en compte dans la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Au total, ces deux campagnes ont consisté en 28 rendez-vous physiques ou téléphoniques avec des analystes issus d'un large éventail de cultures de gouvernance d'entreprise et ont couvert environ 40 % du capital. Les conclusions de ces échanges ont fait l'objet d'un rapport détaillé au Comité Gouvernance & Rémunérations dont ils contribuent à enrichir la réflexion. Il en a également été fait rapport au conseil.

Autres missions

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a conduit la délibération annuelle du Conseil d'administration sur sa composition, son organisation et son fonctionnement, ainsi que de ses Comités. En 2020, cette auto-évaluation a été réalisée par un cabinet externe indépendant. Les conclusions de cette évaluation, qui a fait ressortir la recherche d'amélioration continue, sont présentées à la section 1.2.6 du présent Document d'enregistrement universel.

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a par ailleurs eu des contacts fréquents avec chacun des administrateurs. Il s'est assuré qu'il n'y avait, au sein du Conseil d'administration, aucune situation de conflit d'intérêts qu'il aurait eu la charge de porter à l'attention du Président.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

1.6 Direction générale

La Direction générale de Schneider Electric SE se compose du Président-Directeur général, qui s'appuie sur le Comité exécutif.

Le Président-Directeur général

M. Jean-Pascal Tricoire est Président-Directeur général.

Étendue et limitations des pouvoirs du Président-directeur général

Le Président-directeur général représente la Société dans ses rapports avec les tiers. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées générales des actionnaires et au Conseil d'administration. En outre, le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que le Président-Directeur général soumette au Conseil d'administration pour autorisation préalable tout projet d'acquisition ou de cession d'actif d'un montant supérieur à 250 millions d'euros, ainsi que tout accord de partenariat stratégique (voir la section 1.2.2 du chapitre 3 du présent Document d'Enregistrement Universel).

Le Comité Exécutif

L'organisation opérationnelle de la Direction générale du Groupe s'appuie sur le Comité exécutif présidé par le Président-Directeur général. Le Comité exécutif se réunit tous les mois pour analyser et évaluer la performance financière des différentes activités du Groupe par rapport au budget, aux évolutions stratégiques et aux événements majeurs affectant le Groupe.

À la date du présent Document, le Comité exécutif est composé des seize membres suivants. Conformément à sa politique Diversité et Inclusion, Schneider Electric accorde une grande attention à la composition de son Comité exécutif afin d'assurer une diversité notamment culturelle et hommes/femmes. Ainsi, six nationalités de trois continents composent le Comité exécutif. Conformément à l'objectif fixé en 2020 d'inclure au moins 30 % de femmes, la composition du Comité exécutif a été revue en février 2020 et comprend désormais 38 % de femmes (contre 27 % précédemment).

Nom du membre du Comité exécutif	Sexe	Age	Nationalité	Missions
Jean-Pascal Tricoire	M	57	Française	Président-Directeur général
Olivier Blum	M	50	Française	Directeur général Stratégie et Développement durable
Annette Clayton	F	57	Américaine	Directrice générale Opérations Amérique du Nord
Hervé Coureil	M	50	Française	Directeur général Gouvernance et Secrétaire général
Philippe Delorme	M	50	Française	Directeur général Gestion de l'Énergie
Barbara Frei	F	50	Suisse	Directrice générale Opérations Europe
Peter Herweck	M	54	Allemande	Directeur général Automatismes Industriels
Christel Heydemann	F	46	Française	Directrice générale Opérations France
Emmanuel Lagarrigue	M	51	Française	Directeur général Innovation
Charise Le	F	48	Chinoise	Directrice générale Ressources humaines
Chris Leong	F	53	Malaisienne	Directrice générale Marketing
Hilary Maxson	F	43	Américaine	Directrice générale Finances
Luc Rémont	M	51	Française	Directeur général Opérations Internationales
Mourad Tamoud	M	49	Française	Directeur général Opérations industrielles
Peter Weckesser	M	52	Allemande	Directeur général Digital
Zheng Yin	M	49	Chinoise	Directeur général Opérations Chine

Les communautés Top Pulse et Business Pulse

Les communautés Top Pulse et Business Pulse comprennent les membres du Comité exécutif, environ 200 dirigeants des principales fonctions et 1 000 dirigeants des opérations de Schneider Electric. Leurs responsabilités consistent à assurer la transmission des objectifs du Groupe, à assurer une prise de décision rapide et réactive, ainsi qu'une mise en œuvre efficace et en douceur de ces décisions. Les communautés Top Pulse et Business Pulse ont tenu des réunions en ligne six fois au total en 2020 pour échanger sur ces questions.

1.7 Conventions et engagements réglementés

1.7.1 Revue des conventions et engagements réglementés conclus par Schneider Electric SE

Conventions et engagements réglementés de l'exercice 2020 à approuver lors de l'assemblée générale 2021
Néant.

Conventions et engagements déjà approuvés par l'assemblée générale

Conventions et engagements réglementés relatifs au statut des dirigeants mandataires sociaux (M. Jean-Pascal Tricoire)

L'indemnité de départ et tous les engagements liés à un éventuel départ d'un dirigeant mandataire social qui étaient précédemment soumis au régime des conventions réglementées conformément à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, sont désormais approuvés dans le cadre de la politique de rémunération (cf. pages 282 et suivantes du présent Document d'Enregistrement Universel).

Conventions et engagements réglementés relatifs au départ de M. Emmanuel Babeau

Schneider Electric a conclu le 2 mars 2020 une convention réglementée spécifique, autorisée par le Conseil d'administration du 28 février 2020, régissant les conditions de départ de M. Emmanuel Babeau, Directeur général délégué, dont le départ a eu lieu le 30 avril 2020.

Le Conseil d'administration a souhaité reconnaître la contribution de M. Babeau sur l'exercice 2020 et l'aide qu'il a apportée afin que la transition s'opère dans les meilleures conditions. Il a également considéré qu'il était nécessaire de renforcer les obligations post-mandat de M. Babeau en termes de non-concurrence et d'autres clauses restrictives, ce que M. Babeau a accepté.

La convention contenait les éléments suivants :

- Rémunération fixe annuelle pour 2020 payable mensuellement et établie conformément à la politique de rémunération 2019 qui prévoyait un salaire fixe annuel de 680 000 euros, soit un montant cumulé de 226 667 euros à la date de départ ;
- Rémunération variable annuelle pour 2020 octroyée à son niveau cible, soit 100 % de la rémunération fixe, calculée au *pro rata temporis* du temps de présence, soit un montant total de 226 667 euros à la date de départ ;
- Versements complémentaires au titre de la retraite payables ou octroyés conformément à la politique de rémunération pour 2019, selon les mêmes règles que les rémunérations fixe et variable, soit un montant total de 51 100 euros pour la part fixe (sur la base d'un montant annuel de 153 300 euros) et un montant de 51 100 euros pour la part variable ;
- Engagement de non-concurrence remanié et mis en œuvre sur un périmètre élargi, notamment, à des sociétés du secteur des technologies et de l'ingénierie, sur une durée allongée à deux ans (contre douze mois auparavant) ;
- Des engagements restrictifs de non-sollicitation, de non-dénigrement, de confidentialité et de coopération dans le cadre de procédures juridiques ou administratives impliquant la société, pour une durée de deux ans après la date de départ ;
- Renonciation par M. Babeau au paiement de son indemnité de non-concurrence à laquelle il avait droit, s'élevant à 60 % de sa rémunération fixe et variable totale à la cible ;
- Par dérogation, levée de la condition de présence applicable aux actions de performance en cours d'acquisition attribuées à M. Babeau en 2018 et 2019, lui donnant droit de conserver lesdites actions au prorata de son temps de présence au sein du Groupe pendant la période d'acquisition du plan. Cela correspond à 18 056 actions de performance attribuées en 2018 et 9 389 actions de performance attribuées en 2019, sous

réserve des conditions de performance initiales et des autres conditions des plans concernés ;

- Assistance juridique et fiscale jusqu'à la clôture de l'étude actuellement en cours relative aux conséquences de son établissement au Royaume-Uni de juillet 2014 à juillet 2018, étant entendu que le coût de cet avantage est plafonné à 15 000 euros.

Cette convention a été approuvée par l'assemblée générale du 23 avril 2020 au titre de la 5^{ème} résolution.

1.7.2 Procédure d'évaluation des conventions portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 11 décembre 2019, a approuvé et mis en place une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions. Les personnes directement ou indirectement intéressées à l'une de ces conventions ne participent pas à son évaluation.

Cette procédure comprend deux phases :

- l'évaluation de l'application de la charte interne de Schneider Electric SE sur les conventions réglementées approuvées par le Conseil d'administration le 19 février 2020. Cette évaluation donne lieu chaque année à l'émission d'un rapport d'activité dressé conjointement par la direction juridique et le secrétaire du conseil. Ce rapport est mis à la disposition du Comité d'Audit & des Risques dans le cadre de la préparation du rapport d'évaluation qu'il rédige à l'adresse du Conseil d'administration ;
- l'évaluation par le Conseil d'administration de la pertinence des critères de qualification des conventions portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales. Il délibère sur la base du rapport d'évaluation visé ci-dessus rédigé par le Comité d'Audit & des Risques.

Conformément à cette procédure d'évaluation, le Comité Gouvernance & Rémunérations a examiné lors de sa réunion du 10 décembre 2020 la pertinence des critères de qualification des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales telles que définies par ladite procédure et a décidé de ne pas les modifier.

1. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

1.7.3 Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées

A l'Assemblée Générale de la société Schneider Electric SE,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques, les modalités essentielles ainsi que les motifs justifiant de l'intérêt pour la société des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 225-31 du Code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, il nous appartient, le cas échéant, de vous communiquer les informations prévues à l'article R. 225-31 du Code de commerce relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'assemblée générale.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier la concordance des informations qui nous ont été données avec les documents de base dont elles sont issues.

Conventions soumises à l'approbation de l'assemblée générale

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention autorisée et conclue au cours de l'exercice écoulé à soumettre à l'approbation de l'assemblée générale en application des dispositions de l'article L. 225-38 du Code de commerce.

Conventions déjà approuvées par l'assemblée générale

Conventions approuvées au cours d'exercices antérieurs

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention déjà approuvée par l'assemblée générale dont l'exécution se serait poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Conventions approuvées au cours de l'exercice écoulé

Nous avons par ailleurs été informés de l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, de la convention suivante, déjà approuvée par l'assemblée générale du 23 avril 2020, sur rapport spécial des commissaires aux comptes du 10 mars 2020.

Avec Monsieur Emmanuel Babeau (Directeur Général Délégué en charge des finances et des affaires juridiques jusqu'à son départ du groupe Schneider Electric le 30 avril 2020)

A l'occasion de son départ du groupe Schneider Electric, Monsieur Emmanuel Babeau a bénéficié d'une convention organisant les modalités de cessation de ses fonctions, dont les effets ont été les suivants :

- **Rémunération fixe au titre de l'exercice 2020**

Le montant de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général Délégué est resté inchangé à 680 000 euros au titre de l'exercice 2020. La rémunération fixe versée à Monsieur Emmanuel Babeau a été calculée prorata temporis jusqu'à la date de cessation de son mandat de Directeur Général Délégué.

Il a ainsi perçu 212 500 euros jusqu'au 30 avril 2020 au titre de sa rémunération fixe, du fait de son renoncement à une partie de sa rémunération pour le mois d'avril 2020 conformément à la décision du conseil d'administration du 6 avril 2020.

- **Rémunération variable au titre de l'exercice 2020**

Le niveau cible de la rémunération variable, correspondant à 100% de la rémunération fixe, a été réputé acquis au Directeur Général Délégué pour l'exercice 2020. La rémunération variable versée à Monsieur Emmanuel Babeau a été calculée prorata temporis jusqu'à la date de cessation de son mandat de Directeur Général Délégué.

Il a ainsi perçu 226 667 euros jusqu'au 30 avril 2020 au titre de sa rémunération variable.

- **Versements complémentaires au titre de la retraite (avantage en numéraire)**

Monsieur Emmanuel Babeau a perçu les sommes suivantes au titre des versements complémentaires pour la retraite pour 2020, calculées prorata temporis jusqu'à la date de cessation de ses fonctions de Directeur Général Délégué :

- une part fixe de 51 100 euros (calculée à partir d'une base annuelle de 153 300 euros) ; et
- une part variable de 51 100 euros (calculée à partir d'une base annuelle de 153 300 euros).

- **Engagement de non-concurrence et engagements complémentaires**

Au titre de l'engagement de non-concurrence et des engagements complémentaires liés à son départ (non-sollicitation, non-dénigrement, confidentialité et coopération dans le cadre des procédures judiciaires ou administratives impliquant la société) pour une durée de deux ans, Monsieur Emmanuel Babeau conserve, après application des conditions de performance au titre de 2018, le bénéfice d'un maximum de 27 117 actions de performance au 31 décembre 2020 :

- 17 728 actions de performance attribuées en 2018 qui lui seront réputées acquises le 26 mars 2021 sous réserve du respect de ses engagements jusqu'à cette date ; et
- un maximum de 9 389 actions de performance attribuées en 2019 qui lui seront réputées acquises le 28 mars 2022 sous réserve du respect de ses engagements jusqu'à cette date.

Le nombre définitif d'actions de performance susceptibles d'être acquises par Monsieur Emmanuel Babeau sera connu à l'issue des périodes d'acquisition respectives, sous réserve du respect continu de ses engagements et, en ce qui concerne les actions de performance attribuées en 2019, de l'arrêté par le Conseil d'administration du taux d'atteinte des conditions de performance applicables.

L'ensemble des actions de performance susceptibles d'être acquises par Monsieur Emmanuel Babeau représentent une valeur individuelle de 54,69 euros par action de performance attribuée en 2018 et de 53,84 euros par action de performance attribuée en 2019.

La valorisation des actions de performance a été calculée en cohérence avec les pratiques antérieures de la société et conformément aux recommandations du code Afep-Medef. Celle-ci représente une somme totale égale à 1 474 948,56 euros (969 454,19 euros au titre des actions de préférence attribuées en 2018 et 505 494,37 euros au titre des actions de préférence attribuées en 2019).

- **Assistance juridique et fiscale**

Monsieur Emmanuel Babeau bénéficie d'une assistance juridique et fiscale jusqu'à la clôture de l'étude relative aux conséquences de son expatriation au Royaume-Uni de juillet 2014 à juillet 2018 pour les besoins de l'intégration de la société Invensys Ltd. Le coût maximum de cet avantage est estimé à 15 000 euros.

Les éléments de rémunération attribués ou versés à Monsieur Emmanuel Babeau dans le cadre de la cessation de ses fonctions de Directeur Général Délégué de la société représentent un montant maximum de 2 031 315,56 euros au 31 décembre 2020.

Courbevoie et Paris-La Défense, le 10 mars 2021

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS

Loïc Wallaert
Mathieu Mougard

ERNST & YOUNG et Autres

Jean-Yves Jégourel
Alexandre Resten

2. Rapport sur les rémunérations

2. Rapport sur les rémunérations

2.1 En bref

Tout au long de l'année 2020, le Conseil a poursuivi ses échanges sur la politique et l'approche à appliquer en matière de rémunérations avec plusieurs des principaux actionnaires de Schneider Electric ainsi qu'avec les organismes représentatifs des intérêts des investisseurs. Le Vice-président & Administrateur référent indépendant a conduit deux campagnes de dialogue actionnarial, l'une en mars avant l'Assemblée générale annuelle et l'autre à l'automne, avec 28 investisseurs, représentant environ 40 % du capital social, dont il a rendu compte auprès du Comité Gouvernance & Rémunérations et du Conseil d'administration. Ce dialogue sera poursuivi en 2021 afin de s'assurer que le Conseil a pris en considération ces remarques pour déterminer la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

La politique de rémunération 2020 a reçu un large soutien de la part des actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle 2020 et les échanges avec les actionnaires qui ont eu lieu ensuite n'ont fait ressortir aucun sujet de préoccupation majeure. Après avoir considérablement révisé la politique de rémunération l'année précédente pour tenir compte des attentes exprimées par les actionnaires, notamment concernant les engagements post-mandat et les nouveaux critères de la rémunération variable à long terme (LTIP, actions de performance), le Conseil d'administration a décidé de ne pas apporter de changements significatifs à la politique de rémunération qui paraît équilibrée et fournit une rémunération compétitive sur le marché, en assurant un lien étroit entre rémunération et performance, un alignement avec les salariés et les actionnaires, et un engagement à long terme.

89 %

des actionnaires ont voté en faveur de la rémunération 2019 du Président-Directeur général

90 %

ont approuvé les principes et critères de rémunération du Président-Directeur général pour 2020

93 %

des actionnaires ont approuvé le rapport sur les rémunérations 2020

Priorités stratégiques du Groupe mandataires sociaux

Croissance organique

Valeur pour les clients

Développement durable

Efficacité continue

Création de valeur et rendement pour les actionnaires

Corrélation entre la stratégie et la rémunération variable des dirigeants

Rémunération variable annuelle

Assurer une exécution solide des priorités stratégiques et créer de la valeur pour les clients et les actionnaires chaque année afin de contribuer au succès à long terme de Schneider Electric, conformément aux objectifs financiers communiqués au marché

Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe	Taux de génération de cash du Groupe	Schneider Sustainability Impact
40 %	30 %	10 %	20 %

Plan

Construire une entreprise de premier plan, intégrée, fortement axée sur le développement durable et qui offre un rendement attractif aux actionnaires

Bénéfice par action ajusté	TSR relatif	Indice relatif de développement durable
40 %	35 %	25 %

Points clefs de la performance 2020

Performance de l'entreprise

2020 a été une année exceptionnelle. Les performances financières de Schneider Electric ont fait preuve de résilience, l'exécution intensive et agile garantissant de bons résultats finaux et témoignant d'une évolution décisive en matière de développement durable.

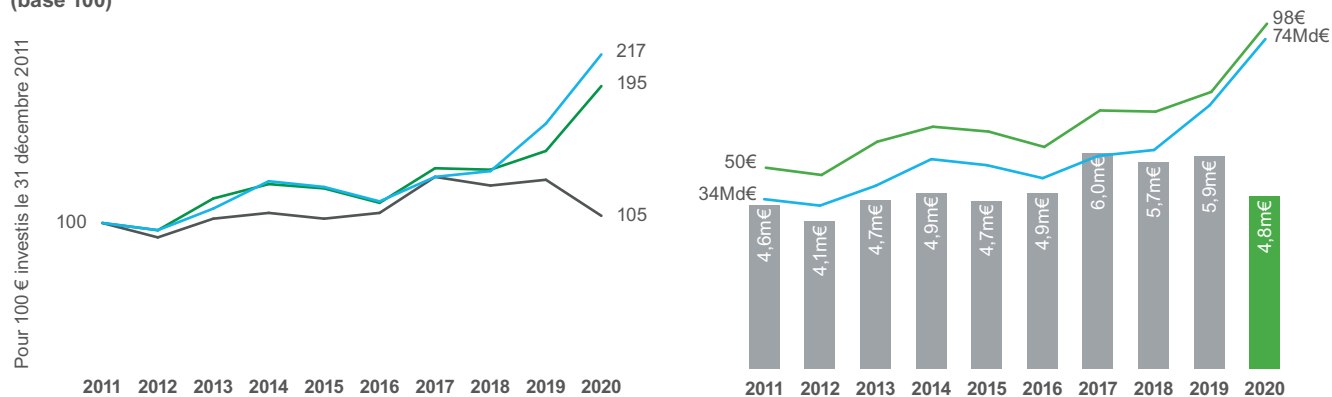
Chiffre d'affaires	EBITA ajusté (organique)	Importante génération de cash	Progression du Schneider Sustainability Impact
25,2 Md€	3,9 Md€	159 %	9,32

Note: Le taux de génération de cash était de 159 % en 2020 (avant les répercussions liées à l'application de l'IFRS 16).

Positionnement par rapport à la performance de la Société

Rémunération du Président-Directeur général vs. création de valeur pour l'actionnaire – cours de l'action et croissance de la valeur d'entreprise sur 10 ans

(base 100)



- Rémunération totale effective après réduction (rémunération annuelle fixe et variable + valorisation IFRS des actions de performance attribuées l'année de référence multipliées par le taux de réalisation effectif)
- Cours de l'action SE
- Valeur d'entreprise

Note: Les attributions d'actions de performance 2019 et 2020 sont présentées « à la cible ».

Résumé de la rémunération versée en 2020

Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général (euro)

875 000	1 048 775	6 968 935 ⁽¹⁾	457 376
Fixe	Variable annuel	Plan d'intéressement à long-terme	Autres

(1) Le plan d'attribution d'actions représente la valeur effective des actions acquises en 2020 (LTIP 2018).

2. Rapport sur les rémunérations

2.2 Rapport général sur la rémunération attribuée ou versée pendant l'exercice 2020 (rémunération *ex post*)

2.2.1 Piliers et principes

Les principes et critères déterminant la rémunération pour 2020 décrits dans la présente section ont reçu le soutien massif des actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle du 23 avril 2020. Ils sont réputés constituer la dernière politique de rémunération approuvée par les actionnaires au sens de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce et gouvernent l'intégralité de la rémunération accordée par le Groupe aux dirigeants mandataires sociaux jusqu'à l'approbation de la prochaine politique par les actionnaires.

Principe	Traduction dans la politique de rémunération du Groupe pour 2020					
Rémunération de la performance	<p>Principe 1: Prépondérance des composantes variables : env. 80 % pour le PDG (à la cible).</p> <p>Une part prépondérante de la rémunération à la cible des dirigeants mandataires sociaux doit être variable ; la rémunération pour 2020 comprend ainsi, à la cible, 80 % de composantes variables (hors retraite).</p> <p>Président-Directeur général : Structure de la rémunération à la cible</p> <table border="1"> <tr> <td>Fixe 20 %</td> <td>Variable annuel 21 %</td> <td>Actions de performance 59 %</td> </tr> </table> <p>Principe 2: Évaluation des performances en fonction de critères économiques mesurables.</p> <p>La performance est mesurée en fonction de critères principalement économiques (80 % de la part variable en numéraire et 75 % des actions de performance) et quantitatifs, choisis en fonction des indicateurs clefs utilisés dans la communication financière et les facteurs déterminants de la stratégie du Groupe. Tous les critères ont des objectifs mesurables approuvés par le Conseil d'administration au début de la période de performance, gage que les objectifs sont atteignables mais exigeants.</p> <p>Principe 3: Les objectifs financiers d'une part et de développement durable d'autre part sont déclinés de façon équilibrée entre les composantes à court terme (rémunération variable annuelle) et à moyen terme (Plan d'intéressement à long-terme).</p> <table border="1"> <tr> <td> Rémunération variable annuelle 2020 (80 % financier) <ul style="list-style-type: none"> • 40 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe • 30 % Progression de la marge d'EBITA ajusté (organique) • 20 % Schneider Sustainability Impact • 10 % Taux de génération de cash </td> <td> Plan d'intéressement à long-terme 2020 (75 % financier et TSR) <ul style="list-style-type: none"> • 40 % BPA ajusté • 35 % Total Shareholder Return (TSR) relatif • 25 % Schneider Sustainability Index </td> </tr> </table>	Fixe 20 %	Variable annuel 21 %	Actions de performance 59 %	Rémunération variable annuelle 2020 (80 % financier) <ul style="list-style-type: none"> • 40 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe • 30 % Progression de la marge d'EBITA ajusté (organique) • 20 % Schneider Sustainability Impact • 10 % Taux de génération de cash 	Plan d'intéressement à long-terme 2020 (75 % financier et TSR) <ul style="list-style-type: none"> • 40 % BPA ajusté • 35 % Total Shareholder Return (TSR) relatif • 25 % Schneider Sustainability Index
Fixe 20 %	Variable annuel 21 %	Actions de performance 59 %				
Rémunération variable annuelle 2020 (80 % financier) <ul style="list-style-type: none"> • 40 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe • 30 % Progression de la marge d'EBITA ajusté (organique) • 20 % Schneider Sustainability Impact • 10 % Taux de génération de cash 	Plan d'intéressement à long-terme 2020 (75 % financier et TSR) <ul style="list-style-type: none"> • 40 % BPA ajusté • 35 % Total Shareholder Return (TSR) relatif • 25 % Schneider Sustainability Index 					
Alignement avec les intérêts des actionnaires	<p>Principe 4: Part significative de la rémunération globale sous forme d'actions.</p> <p>La rémunération à la cible du dirigeant mandataire social se compose pour environ 60 % d'avantages en actions à long terme, permettant un alignement mécanique avec les intérêts des actionnaires.</p> <p>Principe 5: Alignement des conditions de performance sur les priorités stratégiques de Schneider Electric et les attentes des actionnaires.</p> <p>Les critères de performance ont été sélectionnés parmi les indicateurs financiers les plus représentatifs de la performance du Groupe et sont étroitement liés à la création de valeur pour les actionnaires. Les niveaux de réalisation requis pour atteindre chacun des objectifs ont été fixés au début de l'année, en ligne avec les perspectives communiquées au marché en même temps que les résultats de l'exercice écoulé, auxquelles s'ajoutent les facteurs permettant au Groupe d'offrir des perspectives de développement pérenne et satisfaisant pour l'ensemble des parties prenantes à la réussite de la Société.</p>					

Compétitivité

Principe 6: Pour la rémunération des dirigeants mandataires sociaux 'à la cible', viser la médiane du groupe de référence

Schneider Electric doit faire face à une concurrence internationale pour attirer les talents sur un marché mondialisé. La plupart des principaux concurrents du Groupe ont leur siège hors de France. Pour refléter cette réalité, le groupe de référence international est composé de 24 entreprises françaises, européennes et américaines comparables à Schneider Electric, en termes de taille ou de secteur d'activité, ou qui représentent une source potentielle de recrutement ou d'attrition. Les niveaux de rémunération des mandataires sociaux sont examinés chaque année et comparés à la médiane de ce groupe de référence afin de garantir qu'ils restent à la fois raisonnables et suffisamment concurrentiels. Dans le processus de prise de décision concernant les rémunérations, cette analyse comparative est principalement utilisée pour établir un cadre de référence par rapport à ce que les concurrents accordent à des fonctions comparables, plutôt que comme un objectif à atteindre.

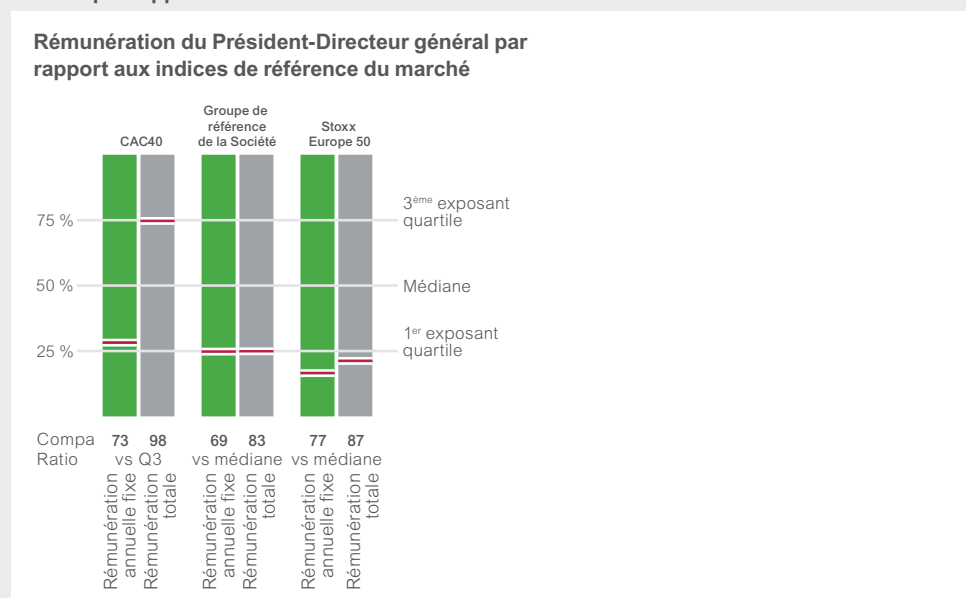
Le groupe de référence 2020, qui n'a pas changé par rapport à 2019, comprend des sociétés européennes ou américaines, sélectionnées parmi :

- des concurrents à l'échelle internationale (notamment ceux retenus pour l'établissement du classement de Schneider Electric en termes de TSR relatif dans la définition des critères de performance du Plan d'attribution d'actions) ;
- des concurrents pour le recrutement aux postes opérationnels et fonctionnels ; et
- des groupes similaires en taille, activité ou structure.

Groupe 1 : européen (Biens d'équipement)	Groupe 2 : européen (Construction)	Groupe 3 : européen (Matériel informatique et logiciels)	Groupe 4 : européen (B2B industriel)	Groupe 5 : américain (Biens d'équipement)	Groupe 6 : américain (Matériel informatique et logiciels)
ABB Atlas Copco Legrand Siemens CNH Industrial	ACS Lafarge Holcim Saint-Gobain Vinci	Dassault Systèmes Hexagon SAP TE Connectivity	Airbus Group Air Liquide Bayer Thyssenkrup	Eaton Emerson Honeywell Johnson Controls Rockwell Automation	Autodesk PTC

Principe 7: Étallonage par rapport au 3^{ème} en exposant quartile du CAC 40 et à la médiane du Stoxx Europe 50.

Le Conseil apprécie également la rémunération du dirigeant mandataire social par référence au quartile supérieur des entreprises classées au CAC 40 et à la médiane des entreprises classées au Stoxx Europe 50, en ligne avec le positionnement du Groupe au sein de ces indices.

Positionnement de la rémunération à la cible 2020 du dirigeant mandataire social de Schneider Electric par rapport aux indices de référence du marché

La rémunération totale inclut la rémunération fixe et variable annuelle à la cible ainsi que la valorisation IFRS des actions attribuées au cours de l'exercice.

2. Rapport sur les rémunérations

2.2.2 Rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2020

Lors de sa réunion du 10 février 2021, après réexamen de la pertinence et du caractère équitable des résultats de la politique de rémunération 2020 pour le dirigeant mandataire social et son alignement avec la performance du Groupe, et après avoir entendu le rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration de Schneider Electric a arrêté la rémunération du dirigeant mandataire social pour 2020, conformément aux principes et critères préalablement approuvés en avril 2020 par les actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle. Ils sont détaillés et commentés ci-après pour chacune des composantes de la rémunération.

Tableau récapitulatif de la rémunération versée ou attribuée au Président-Directeur général en 2020

Le tableau suivant récapitule les rémunérations et avantages attribués ou versés au Président-Directeur général au titre des exercices 2020 et 2019, présentés conformément aux directives du Code AFEP/MEDEF et sur une base effective (rémunération et avantages réalisés), c'est-à-dire lorsque la période d'évaluation de la performance a pris fin au cours de l'exercice.

Jean-Pascal Tricoire Président-Directeur général (Euros)	Rémunération et avantages attribués au titre de l'exercice		Rémunération et avantages réalisés lors de l'exercice	
	2020	2019	2020	2019
A – RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE				
Rémunération fixe	875 000	1 000 000	875 000	1 000 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 048 775	1 717 300	1 048 775	1 171 300
Rémunération du mandat d'administrateur	0	0	0	0
SOUS-TOTAL (A) (RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE)	1 923 775	2 717 300	1 923 775	2 717 300
B – PLAN D'INTÉRESSEMENT À LONG-TERME				
Valorisation des actions de performance	2 897 700 ⁽²⁾	3 230 340 ⁽²⁾	6 968 935 ⁽³⁾	5 464 838 ⁽³⁾
SOUS-TOTAL (B) PLAN D'INTÉRESSEMENT À LONG-TERME	2 897 700	3 230 340	6 968 935	5 464 838
C – RETRAITE				
Versement complémentaire pour la retraite (part fixe)	191 600	191 600	191 600	191 600
Versement complémentaire pour la retraite (part variable)	229 652	329 035	229 652	329 035
SOUS-TOTAL (C) (retraite)	421 252	520 635	421 252	520 635
D – AUTRES AVANTAGES				
Autres avantages ⁽⁴⁾	36 124	36 218	36 124	36 218
SOUS-TOTAL (D) AUTRES AVANTAGES	36 124	36 218	36 124	36 218
TOTAL RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES (A)+(B)+(C)+(D)	5 278 851	6 504 493	9 350 086	8 738 991

(1) La rémunération variable annuelle pour l'exercice 2019 a été versée en 2020 après l'approbation par les actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 23 avril 2020 de la 7^{ème} résolution relative aux éléments de rémunération versés, dus ou attribués à Jean-Pascal Tricoire au titre de l'exercice 2019. De ce fait, la rémunération totale effectivement versée en numéraire à Jean-Pascal Tricoire au cours de l'exercice 2020 s'élève à **3 112 935 €** (rémunération annuelle fixe 2020 + variable annuel 2019 + part fixe retraite 2020 + part variable retraite 2019). De la même manière et en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération variable en numéraire attribués à Jean-Pascal Tricoire pour l'exercice 2020 lui seront seulement versés en 2021, sous réserve de l'approbation par les actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021 de la 6^{ème} résolution.

(2) **Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice** – Selon la méthodologie du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, la rémunération est présentée sur une base « due », autrement dit, attribuée ou attribuable. Les plans d'intéressement à long-terme au titre de l'exercice comprennent les actions de performance attribuées au cours de ce même exercice, dont par définition la période de performance n'est pas écoulée. Leur valeur totale correspond au nombre total d'actions attribuées, avant décote de performance (hors TSR), multipliée par la valeur unitaire de l'action telle que déterminée selon les normes comptables IFRS 2.

(3) **Valeur des actions de performance réputées acquises au cours de l'exercice** – Afin de faciliter les analyses, Les plans d'intéressement à long-terme sont également présentés à leur valeur réalisée, i.e. la valeur des actions de performance correspond au nombre réel d'actions (attribuées les années précédentes) réputées acquises à la fin de l'exercice, après réduction au titre des conditions de performance, multipliée par le cours de l'action au 31 décembre 2019 ou 2020 selon le cas.

(4) Les **autres avantages** comprennent l'avantage en nature lié au véhicule de fonction, la participation et l'intéressement, l'abondement de l'entreprise aux souscriptions au Plan d'Épargne Groupe et au Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO).

Tableau Say on pay relatif à la rémunération versée ou attribuée au Président-Directeur général en 2020

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre de ce même exercice au dirigeant mandataire social, tels que présentés ci-après, seront soumis à l'approbation des actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021 dans les 5^{ème} et 6^{ème} résolutions.

Les tableaux ci-dessous résument la rémunération versée au cours du dernier exercice et celle attribuée au titre du dernier exercice, accompagnées d'une description de la méthode de calcul de chacun des éléments conformément à la dernière politique de rémunération approuvée.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants	Description										
Rémunération fixe	875 000 € (montant dû au titre de 2020 payé en 2020) <i>Rappel :</i> 1 000 000 € (montant dû au titre de 2019 payé en 2019)	<p>Rappel de la politique de rémunération 2020</p> <p>La rémunération fixe annuelle brute théorique de 1 000 000 € au titre de l'exercice 2020 conformément à la politique de rémunération a été fixée par le Conseil d'administration le 19 février 2020 sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations et approuvée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020.</p> <p>Pour 2020, le Conseil a décidé de ne pas accorder d'augmentation de salaire au dirigeant mandataire social. Le niveau de la rémunération fixe annuelle fait l'objet d'une revue à intervalle de temps relativement long par le Conseil d'administration conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF. Il reflète l'ampleur et la complexité de l'activité et des responsabilités attachées à la fonction et est établi à des niveaux raisonnables au regard du marché. Cette composante représente 20 à 25 % de la rémunération totale à la cible du dirigeant mandataire social.</p>										
		<p>Hausses de la rémunération fixe annuelle au cours des cinq derniers exercices</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>Néant</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>Néant</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>Néant</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>Néant</td> </tr> </tbody> </table>	2020	Néant	2019	Néant	2018	5 %	2017	Néant	2016	Néant
2020	Néant											
2019	Néant											
2018	5 %											
2017	Néant											
2016	Néant											
		<p>Application de la politique de rémunération 2020</p> <p>Comme annoncé le 8 avril 2020 et à titre d'expression concrète de solidarité avec les salariés du Groupe touchés par la crise de la COVID-19, M. Jean-Pascal Tricoire s'est porté volontaire pour verser 25 % de sa rémunération fixe pendant six mois au <i>Tomorrow Rising Fund</i>, dont l'objet est décrit au chapitre 2, section 5 du Document d'enregistrement universel. Ainsi, sa rémunération fixe versée au cours et au titre de l'exercice 2020 s'élève à 875 000 € au lieu de 1 000 000 €.</p>										
Rémunération variable annuelle	1 048 775 € (montant dû au titre de 2020 à payer en 2021) <i>Rappel :</i> 1 717 300 € (montant dû au titre de 2019 payé en 2020)	<p>Rappel de la politique de rémunération 2020</p> <p>La rémunération variable annuelle récompense la réalisation des objectifs financiers et de développement durable (responsabilité sociale et sociétale) à court terme du Groupe.</p> <p>Le montant de la rémunération variable varie de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au minimum de l'objectif de performance : 0 % de la rémunération fixe ; • à la cible : 130 % de la rémunération fixe ; • au maximum de l'objectif de performance (surperformance) : 260 % de la rémunération fixe. <p>Le versement de la rémunération variable annuelle en numéraire est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération accordée au dirigeant mandataire social concerné.</p> <p>La structure de la rémunération variable annuelle 2020 met l'accent sur ce qui est déterminant pour Schneider Electric dans la création de valeur pour les actionnaires. 100 % de la rémunération variable dépend d'objectifs mesurables. Pour rappel, la structure de la rémunération variable annuelle a été simplifiée en 2019 avec la réduction de huit à quatre du nombre de critères de performance, comprenant désormais 80 % de critères financiers et 20 % de critères liés au développement durable. La part reposant sur l'évaluation individuelle du Conseil a été complètement supprimée.</p> <p>Les critères financiers (croissance organique du chiffre d'affaires (40 %), progression de la marge d'EBITA ajusté (30 %) et conversion de cash (10 %)) établissent une étroite corrélation entre la rémunération du dirigeant mandataire social et les performances financières de Schneider Electric. La part significative accordée au Schneider Sustainability Impact (20 %) souligne l'importance du développement durable dans l'agenda de Schneider Electric.</p> <p>Le Conseil a également veillé à fixer des objectifs de rémunération variable annuelle plus exigeants, c'est-à-dire que le montant maximal ne sera versé qu'en cas de performance exceptionnelle au titre de chaque critère de performance.</p>										

2. Rapport sur les rémunérations

Rémunération variable annuelle (suite)

Application de la politique de rémunération 2020

En raison de la crise mondiale de la COVID-19, M. Jean-Pascal Tricoire a délibérément fait don de 25% de sa rémunération fixe pendant 6 mois au *Tomorrow Rising Fund*. En concertation avec M. Jean-Pascal Tricoire, le Conseil d'administration a considéré que la réduction de sa rémunération fixe en 2020 (en raison de la donation de 25% de sa rémunération fixe sur une période de 6 mois au *Tomorrow Rising Fund*) devrait être aussi reflétée dans la base du calcul de sa rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2020. Par conséquent, le montant de la rémunération variable est calculé sur sa rémunération annuelle fixe de 875 000€ au lieu de sa rémunération annuelle théorique de 1 000 000€.

La rémunération annuelle variable due au titre de l'exercice 2020 a été arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 10 février 2021, à partir du taux d'atteinte des objectifs fixés pour l'exercice 2020 tel que revus par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 28 juillet 2020.

En effet, les objectifs financiers annoncés début 2020 ont été abandonnés en mars 2020 en raison de la crise de la COVID-19. En juillet 2020, après avoir évalué les résultats du premier semestre 2020, le Conseil a publié de nouveaux objectifs pour 2020 démontrant la bonne résilience du Groupe pendant une année difficile. À cette date, en ce qui concerne la rémunération variable annuelle de l'exercice 2020 du Président-Directeur général, le Conseil a décidé d'utiliser la clause de discrétion prévue dans la politique de rémunération existante aux motifs que :

- la crise de la COVID-19 constitue une circonstance exceptionnelle externe au Groupe ;
- les collaborateurs et le Président-Directeur général ont dû travailler dans un environnement particulièrement difficile, leur demandant un engagement sans faille et une adaptation constante à une situation évoluant chaque jour ;
- il est dans l'intérêt du Groupe de continuer à intéresser, dans les limites du raisonnable, le dirigeant mandataire social et tous les salariés à la réalisation des performances de la Société et de garder intacte la motivation de toutes les équipes pour atteindre les nouveaux objectifs publiés.

Le Conseil a donc décidé en juillet 2020 que :

- le recours à la clause de discrétion devrait garantir que le montant de la rémunération variable du dirigeant mandataire social soit aligné avec l'expérience des actionnaires et cohérent avec l'approche appliquée aux ~58 000 collaborateurs du Groupe qui participent à un plan de rémunération variable annuelle similaire, dont les critères sont identiques à ceux retenus pour le Président-Directeur général ;
- le recours à la clause de discrétion aura une incidence sur la rémunération variable annuelle du Président-Directeur général pour les deux critères liés à la croissance organique du chiffre d'affaires (40 %) et à la progression de la marge d'EBITA ajusté (30 %) fixés en début d'année et alignés sur les nouveaux objectifs publiés en juillet 2020 (chiffre d'affaires compris entre -7 % et -10 % en croissance organique, marge d'EBITA ajusté entre -0,5 pts et -0,8 pts en croissance organique) ;
- le recours à la clause de discrétion sera rendu public dans le Document d'enregistrement universel 2020 et soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle 2021 ;
- le montant de la rémunération variable sera revu afin de s'assurer que rémunération et performance sont alignés en tenant compte de la situation économique globale et des résultats de la Société par rapport au marché et à ses pairs.

Il est important de noter que la clause de discrétion n'a pas été appliquée aux Plans d'intéressement à long terme, par conséquent, il n'y a pas eu de modifications des objectifs et des plans qui demeurent inchangés.

Lors de sa réunion du 10 février 2021, le Conseil d'administration a apprécié le résultat des deux critères non affectés par la décision de recourir à la clause de discrétion. Ces deux critères, taux de génération de cash et Schneider Sustainability Impact, s'élevaient à un taux de réalisation de 46,4 %.

Critères de performance 2020	Poids (%)	Fourchette de performance			Réalisation	
		Minimum 0 %	Cible 100	Maximum 200 %	Résultats 2020	Taux de réalisation (pondéré)
Taux de génération de cash	10 %	85 %	100 %	115 %	159 %	20,0 %
Schneider Sustainability Impact (score)	20 %	8	9	10	9,32	26,4 %
Total	30 %					46,4 %

- Les efforts sur la gestion de trésorerie ont généré des résultats remarquables. Le cash-flow disponible s'élève à 3,67 Md€. Le taux de conversion a atteint 159 % (ex. IFRS 16) en 2020 sur une base normalisée ce qui représente un taux de réalisation maximum au titre de ce critère de 20 %.
- Le Schneider Sustainability Impact (SSI), le plan de transformation sur trois ans (2018-2020) du Groupe qui mesure les progrès de Schneider Electric dans la concrétisation de ses engagements ambitieux en matière de développement durable, a atteint un excellent résultat de 9,32/10, dépassant l'objectif fixé pour ce critère, représentant un taux de réalisation de 26,4 %.

Rémunération variable annuelle (suite)

Pour les deux autres critères (croissance organique du chiffre d'affaires et marge d'EBITA ajusté), compte tenu de l'excellente résilience dont la Société a fait preuve en 2020 lors de la crise de la COVID-19 et du TSR exceptionnel réalisé (Schneider Electric a été classé 2^{ème} du CAC 40 et 1^{er} de son groupe de pairs en 2020), le Conseil d'administration a confirmé sa décision de recourir à la clause de discrétion.

Le Conseil d'administration a apprécié les résultats obtenus par le Groupe au regard de ces deux critères :

- Malgré des circonstances difficiles, le Groupe a réussi à limiter sa réduction organique de chiffre d'affaires à seulement -4,7 %, soit un niveau qui dépasse l'objectif de juillet de -10 % à -7 %, voire même l'objectif révisé de -7 % à -5 % communiqué en octobre 2020 ;
- Le taux de marge d'EBITA ajusté a connu une progression organique de +0,2 pts, grâce aux effets combinés d'économies tactiques et de mesures de productivité, une très bonne performance qui dépasse les objectifs de juillet de -0,8 pts à -0,5 pts, ainsi que ceux d'octobre 2020 de -0,2 pts à +0,1 pts.

Cependant, après un examen attentif des résultats potentiels de la rémunération variable du Président-Directeur général, le Conseil d'administration a pris la décision de ne pas appliquer ces objectifs révisés comme référence pour l'appréciation de la rémunération variable annuelle dans la mesure où ceux-ci auraient abouti à un taux de réalisation proche de 140 % pour ces deux seuls critères de performance (croissance organique du chiffre d'affaires et marge d'EBITA ajusté).

Compte tenu de cela et des circonstances sans précédent de l'exercice 2020, le Conseil d'administration a soigneusement examiné les options. Une attention particulière a été mise sur la forte corrélation entre rémunération et performance, en tenant compte des défis de cette année et des réalisations du Groupe par rapport au marché et à ses pairs. Le Conseil d'administration a également reconnu le leadership remarquable dont a fait preuve le Président-Directeur général au cours d'une période exceptionnelle et les résultats résilients réalisés par le Groupe.

Le Conseil d'administration a décidé d'attribuer 45,8 % au titre de la réalisation de ces deux critères. Cela représente un niveau moindre comparé à la cible (70 %) et au maximum (140 %) qui reflète les diverses considérations évoquées. Il en résulte un taux de réalisation total pour la rémunération variable de 92,2%, légèrement en deçà de la cible (en prenant en compte les effets de la réduction de salaire mentionnée ci-dessus, le taux de réalisation est de 80,7 % versus 132,1 % en 2019).

Le Conseil d'administration a constaté que ce taux de réalisation de 92,2 % des objectifs du Groupe est cohérent avec le résultat des objectifs de la part Groupe du plan de rémunération variable annuelle dont bénéficient ~58 000 collaborateurs de Schneider Electric et que le résultat moyen pour les participants à ce programme était supérieur à 100 % grâce aux objectifs individuels du plan qui ne s'appliquent pas au Président-Directeur général (plus de détails, voir la section 4.6. du chapitre 2 du Document d'enregistrement universel).

En prenant cette décision, le Conseil d'administration a également pris en considération les éléments suivants :

- Le Groupe n'a pas bénéficié de subvention significative mise en place par les pays impactés par la pandémie et a choisi de ne pas avoir recours aux dispositifs exceptionnels de soutien à la trésorerie proposé par l'Etat français pour surmonter la crise, ni au dispositif français spécial COVID-19 du chômage partiel ;
- Les actions de la direction pour reconnaître les efforts démontrés par tous les collaborateurs du Groupe pendant cette année difficile et complexe du fait de la COVID-19, incluent :
 - l'ajustement positif spécial appliqué au résultat du plan de rémunération variable annuelle ;
 - l'annulation de l'impact des réductions de salaire liées au COVID-19 sur le calcul du paiement au titre de la rémunération variable annuelle, et ce, contrairement à l'approche adoptée pour le Président-Directeur général ;
 - le versement d'une prime exceptionnelle reconnaissant l'effort important fourni par les salariés de Schneider Electric agissant sur le terrain.

En conséquence, la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2020 au dirigeant mandataire social a été calculée sur la base de sa rémunération fixe effective (y compris la réduction de salaire liée à la crise de la COVID-19) comme suit :

Versement à la cible		Taux de réalisation	Versement effectif 2020	
en % du fixe	Montant (euros)	en % de la cible	en % du fixe	Montant (euros)
130 %	1 137 500 ⁽¹⁾	92,2 %	104,9 %⁽²⁾	1 048 775

(1) Compte tenu de la réduction de la rémunération fixe au titre de la COVID-19 consentie par le Président-Directeur général, le versement à la cible de la rémunération variable annuelle due au titre de 2020 s'élève à 1 137 500 € au lieu de 1 300 000 € conformément à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale du 23 avril 2020.

(2) Calculé en % de la rémunération fixe visée dans la politique 2020, avant réduction.

2. Rapport sur les rémunérations

Rémunération variable annuelle (suite)

Critères de performance 2020	Poids (%)	Barème			Réalisation	
		Minimum	Cible	Maximum	Résultats 2020	Taux de réalisation (pondéré)
Indicateurs financiers du Groupe (80 %)						
Croissance organique du CA	40 %	BOARD'S DISCRETION			-4,7 %	45,8 %
Progression de la marge d'EBITA ajusté (org.)	30 %				+0,2pts	
Taux de génération de cash	10 %	85 %	100 %	115 %	159 %	20,0 %
Développement durable (20 %)						
Schneider Sustainability Impact	20 %	8	9	10	9,32	26,4 %
Total	100 %					92,2 %

Conformément à l'Article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération attribuée au dirigeant mandataire social pour l'exercice 2020 (cf. 6^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale du 28 avril 2021).

Pour rappel, un montant de 1 717 300 € a été versé en 2020 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2019 après approbation de la 7^{ème} résolution par l'assemblée générale du 23 avril 2020 (cf. page 278 du Document d'enregistrement universel 2019).

Plan d'intéressement à long terme (actions de performance)

60 000 Actions de performance attribuées en mars 2020 (2 897 700 € selon la valorisation IFRS)

Rappel : 60 000 Actions de performance attribuées en mars 2019 (3 230 340 € selon la valorisation IFRS)

Rappel de la politique de rémunération 2020

La politique de rémunération 2020 prévoyait :

- une attribution annuelle maximale de 60 000 actions au Président-Directeur général ;
- une période de performance de trois ans, assortie d'une période de conservation supplémentaire obligatoire d'un an pour 30 % des actions attribuées au dirigeant mandataire social en rémunération de son mandat social chez Schneider Electric SE ;
- des conditions de performance comme suit :

40 % Progression du bénéfice par action ajusté (BPA)

Moyenne des taux annuels de réalisation des objectifs de progression du BPA ajusté pour les exercices 2020 à 2022. La performance mesurée en termes de BPA ajusté est publiée dans les communiqués financiers de la Société. La variation annuelle sera calculée à partir de la variation d'EBITA ajusté à taux de change constant entre les années N-1 et N. Les impacts de change sur les éléments venant après l'EBITA ajusté seront pris en totalité. Les changements de périmètre significatifs et non anticipés pourraient faire l'objet d'un retraitement, selon la décision du Conseil.

35 % TSR relatif

17,5 % par rapport aux sociétés du CAC 40

- 0 % en dessous de la médiane
- 50 % à la médiane (rang 20)
- 100 % au rang 10
- 120 % aux rangs 1 à 4*

L'acquisition est linéaire entre ces points

17,5 % par rapport à un panel de 11 pairs

(ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa)

- 0 % au rang 8 et inférieur
- 100 % au rang 4
- 150 % aux rangs 1 à 3*

L'acquisition est linéaire entre ces points

25 %

Schneider Sustainability External & Relative Index (SSERI)

6,25 % DJSIW

- 0 % : absent de l'indice Monde
- 50 % : présent dans l'indice Monde
- 100 % : leader du secteur

6,25 % Euronext Vigeo

- 0 % : absent des indices
- 50 % : référencé dans les indices World 120 ou Europe 120
- 100 % : référencé dans les indices World 120 et Europe 120

6,25 % FTSE4GOOD

- 0 % : absent des indices
- 50 % : référencé dans les indices Developed ou Environmental Leaders Europe 40
- 100 % : référencé dans les indices Developed et Environmental Leaders Europe 40

6,25 % CDP Climate Change

- 0 % : Score C
- 50 % : Score B (25 % à B-)
- 100 % : Score A (75 % à A-)

* Une performance exceptionnelle au titre du critère du TSR relatif peut compenser un niveau de réalisation inférieur aux objectifs au titre de la condition de performance du BPA ajusté.

Plan d'intéressement à long-terme (actions de performance) (suite)

Application de la politique de rémunération 2020

Le volume maximal de l'attribution annuelle a été fixé en tenant compte des éléments suivants :

- les pratiques du marché et le positionnement de la rémunération totale du Président-Directeur général par rapport à ses pairs ;
- la résiliente performance du Groupe ;
- la nouvelle structure de mesure de la performance dont dépend l'acquisition définitive des actions attribuées dans le cadre des plans d'attribution d'actions long terme ;
- la culture d'entrepreneuriat solidement ancrée dans l'ADN de Schneider Electric.

Conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa 21^{ème} résolution, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 24 mars 2020, a décidé d'attribuer à M. Jean-Pascal Tricoire un total de 60 000 actions de performance (représentant 0,01 % du capital social de Schneider Electric) sous réserve des critères de performance décrits ci-dessus et mesurés sur une période de trois ans :

- 18 000 actions de performance au titre du Plan n° 36 en sa qualité de Président-Directeur général de Schneider Electric SE ;
- 42 000 actions de performance au titre du Plan n° 37 en sa qualité de Président de Schneider Electric Asie-Pacifique.

Régimes de retraite

421 252 €
(montant dû au titre de l'exercice 2020 (part fixe de 191 600 € versée en 2020 et part variable de 229 652 € à payer en 2021))

*Rappel :
520 635 €
(montant dû au titre de 2019 (part fixe de 191 600 € versés en 2019 et part variable de 329 035 € versés en 2020))*

Rappel de la politique de rémunération 2020

Depuis la décision prise par le Conseil d'administration le 18 février 2015 de supprimer le régime de retraite à prestations définies (Article 39) des dirigeants mandataires sociaux, M. Jean-Pascal Tricoire doit faire son affaire personnelle de la constitution de sa retraite et, à cet effet, perçoit un versement complémentaire. Il s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite complémentaire. Afin de déterminer le montant de cette rémunération complémentaire, le Conseil d'administration a sollicité les recommandations d'un expert indépendant, la société Willis Towers Watson, et s'est assuré que le mécanisme mis en œuvre était aligné avec les intérêts des actionnaires.

En conséquence, M. Jean-Pascal Tricoire est en droit de recevoir chaque année un versement complémentaire, composé d'un élément fixe et d'un élément variable ainsi qu'il suit :

Part fixe	Cible (% de fixe)	Minimum	Part variable			Total à la cible
			A la cible	Maximum		
191 600 €	130 %	0 €	249 080 €	498 160 €	440 680 €	

La part variable est fonction des mêmes critères de performance que ceux de la rémunération variable annuelle (cf. supra).

Application de la politique de rémunération 2020

Lors de la réunion du 10 février 2021, le Conseil d'administration a constaté que le montant de la part variable du versement complémentaire au titre de l'exercice 2020 qui sera versée après approbation de l'Assemblée générale annuelle était de 104,9 % de la part fixe du versement complémentaire annuel, soit un taux de réalisation de 92,2 % sur une référence de 100.

Pour 2020, M. Jean-Pascal Tricoire pourra recevoir :

Part fixe	Taux de réalisation des objectifs	Part variable ⁽¹⁾	Total dû au titre de 2020
191 600 €	130 %	229 652 €	421 252 €

(1) Calculé en appliquant à la part fixe ci-dessus le pourcentage de réalisation de ses objectifs déterminé pour le calcul de la rémunération variable annuelle 2020, soit 92,2 %.

Conformément à la législation applicable, le paiement de la part variable sera soumis à l'approbation des actionnaires (cf. 6^{ème} résolution présentée à l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021).

Rappel: un montant de 329 035 € a été versé en 2020 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la part variable de sa retraite due au titre de l'exercice 2019 après approbation par l'Assemblée générale du 23 avril 2020 (cf. page 279 du Document d'enregistrement universel 2019).

2. Rapport sur les rémunérations

Autres avantages	36 124 € reçus en 2020 <i>Rappel : 36 218 € reçus en 2019</i>
-------------------------	--

Rappel de la politique de rémunération 2020

La politique de rémunération prévoit que le Président-Directeur général peut bénéficier des avantages suivants :

- les abondements ;
- l'intéressement ;
- une voiture de fonction ;
- les régimes de couverture et de prévoyance.

Application de la politique de rémunération 2020

Pour l'exercice 2020, le Président-Directeur général bénéficiait de l'intéressement et de l'abondement versés aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe. Il a en outre bénéficié de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO) pour la retraite des collaborateurs en France. Le montant équivalent des avantages au titre de la voiture de fonction s'est élevé pour l'exercice 2020 à 26 345 €.

Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe	Abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif volontaire (PERCO)	Participation	Voiture de fonction	Total avantages 2020
1 404 €	800 €	7 575 €	26 345 €	36 124 €

Le Président-Directeur général bénéficie (i) du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de Schneider Electric SE et de Schneider Electric Industries SAS couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité et décès et (ii) de couvertures supplémentaires subordonnées à l'atteinte de certaines conditions décrites dans la politique de rémunération (cf. chapitre 3, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

Indemnités de départ	Aucun versement
-----------------------------	-----------------

Indemnité de départ contraint

Le Président-Directeur général a droit à une indemnité de départ contraint en cas de changement de contrôle ou d'inflexion de la stratégie et compte tenu de l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessous, plafonnée à deux fois la moyenne arithmétique de sa rémunération annuelle fixe et variable payée au cours des trois derniers exercices. (cf. chapitre 3, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

Indemnité de non-concurrence

Le Président-Directeur général a droit à une indemnité de non-concurrence pour une durée d'un an, plafonnée à 6/10e de sa rémunération brute moyenne (c'est-à-dire incluant les versements complémentaires annuels – fixe et variable cible) au cours des 12 derniers mois de présence. (cf. chapitre 3, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

En 2020, M. Jean-Pascal Tricoire n'a pas reçu et n'a pas bénéficié d'une rémunération variable pluriannuelle, d'une rémunération exceptionnelle, d'options sur actions, d'une prime de bienvenue ou de jetons de présence.

Les cotisations sociales patronales versées par les sociétés du Groupe au titre de la rémunération de M. Jean-Pascal Tricoire se sont élevées à 390 857 € en 2020.

Il est attribué à M. Jean-Pascal Tricoire 30 % de sa rémunération en numéraire décrite ci-dessus (rémunération fixe, rémunération variable annuelle et versements complémentaires de retraite) en contrepartie de ses fonctions de dirigeant mandataire social (Président-Directeur général) de Schneider Electric SE exclusivement. Le solde lui est octroyé au titre de l'exercice de ses fonctions opérationnelles de Président de Schneider Electric Asia Pacific et administrateur exécutif de Schneider Electric USA Inc.

Informations relatives au Plan d'intéressement à long-terme 2018 réalisé en 2020

La période de performance des actions attribuées en 2018 s'est achevée le 31 décembre 2020 et les actions des plans n° 30 et 31 sont donc réputées acquises. Leur acquisition finale est toutefois toujours subordonnée à la satisfaction de la condition de présence à la date de livraison.

Lors de sa réunion du 10 février 2021, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance sur la base des performances du Groupe au cours de la période de trois ans courant de 2018 à 2020. Il a fixé le taux de réalisation final à 98,18 %, soit une réduction de 1,82 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

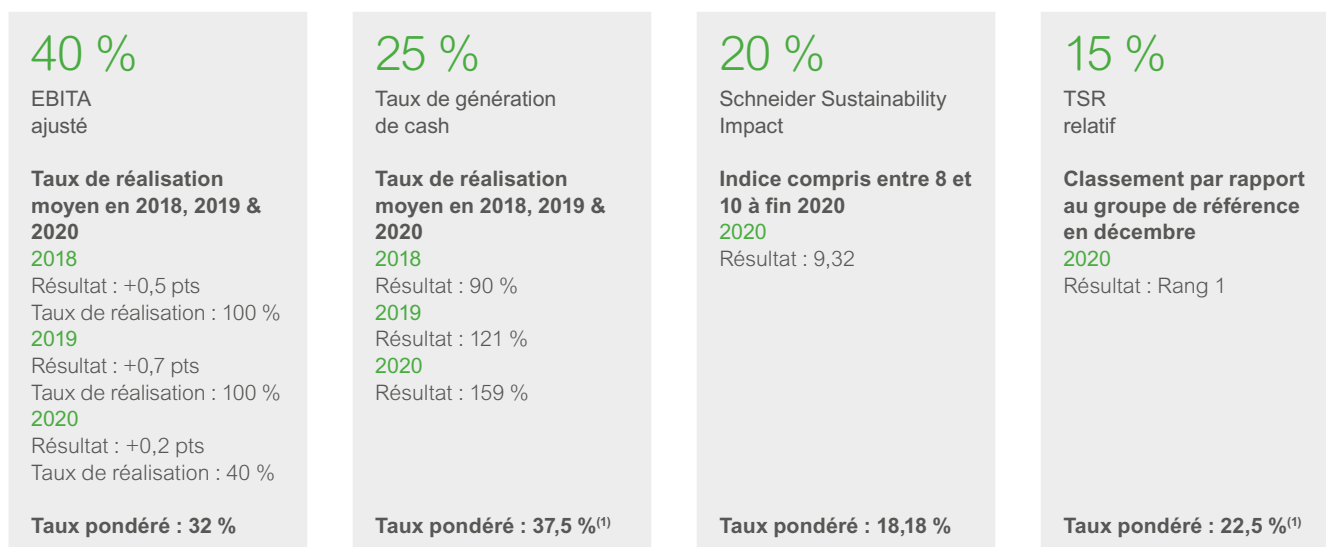
Le Président-Directeur général recevra sous conditions de présence 18 000 actions au titre du Plan n° 30 et 42 000 actions au titre du Plan n° 31. Après application de la réduction pour non atteinte des conditions de performance, les résultats sont les suivants :

Dirigeant mandataire social	Nombre d'actions (Plan n° 30) ⁽¹⁾	Nombre d'actions (Plan n° 31)	Nombre d'actions réputées acquises	Nombre d'actions caduques	Valeur des actions réputées acquises ⁽²⁾
Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	58 909	1 091	6 968 935
Date d'acquisition	26 mars 2021	26 mars 2021			

(1) Plan n° 30 – Les actions de performance attribuées au dirigeant mandataire social dans le cadre de ce plan sont soumises à une période de conservation d'un an après la date d'acquisition, ces actions ne seront donc disponibles qu'à compter du 26 mars 2022.

(2) Les actions acquises sont valorisées au cours de clôture du 31 décembre 2020, soit 118,3 €.

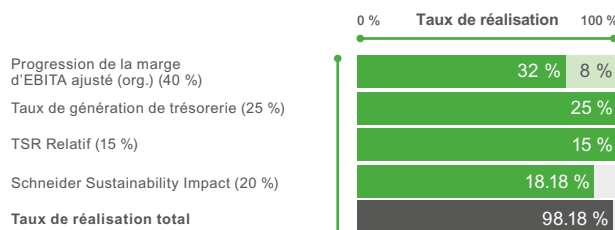
Les actions octroyées dans le cadre du plan 2018 étaient soumises à des conditions de performance comme suit :



(1) Le bon niveau de génération de cash a dépassé la cible initiale et la surperformance de la condition au titre du TSR relatif a compensé la sous-performance de la condition liée à l'EBITA ajusté (à hauteur de 8 %).

2020 marque la fin de la période de mesure de performance pour le plan d'intéressement à long terme 2018 (LTIP). Schneider Electric s'est classé 1^{er} en termes de TSR, offrant un retour aux actionnaires d'environ 75 % sur cette période de trois ans, attestant d'une solide création de valeur pour les actionnaires. Schneider Electric a délivré une importante amélioration organique de la marge d'EBITA ajusté sur l'année, dépassant largement les objectifs initiaux et a dépassé l'objectif de taux de conversion de cash sur trois ans ainsi que produit des résultats en progrès constant s'agissant des objectifs du Groupe en matière de développement durable qui sont au cœur de sa stratégie. L'obtention de ces bons résultats sur l'ensemble des critères de performance a conduit à constater un taux d'acquisition total de 98,18 % sur 100 %.

Critères de performance du plan d'attribution d'actions 2018



- **Progression de la marge d'EBITA ajusté organique (40 %)** – Pendant la durée de trois ans du plan, la marge d'EBITA ajusté a progressé de plus de +0,45 pts en moyenne, démontrant la réussite de l'exécution de la stratégie consistant à combiner croissance du chiffre d'affaires, effet prix positif, amélioration du mix, productivité industrielle et meilleure efficacité afin de réduire les coûts des fonctions support. Malgré la crise de la COVID-19, la marge d'EBITA ajusté a connu une progression organique de +0,2 pts, grâce aux effets combinés d'économies tactiques et de mesures de productivité. Le taux de réalisation pour ce critère a été fixé à 32 % (sur 40 %).
- **Conversion de cash (25 %)** – Les efforts sur la gestion du cash ont livré des résultats remarquables en continu sur la période de trois ans avec un taux moyen de génération de cash d'environ 123,3 %, surperformant la cible de 100 % de la conversion de cash moyenne. 2020 fût particulièrement remarquable avec un taux de conversion de cash à 159 %. Le taux de réalisation pour ce critère est donc de 37,5 %, y compris la surperformance de 12,5 % qui a contribué à compenser la non-réalisation du critère liée à la progression de la marge d'EBITA ajusté.
- **TSR relatif (15 %)** – La performance du Groupe a été reconnue par le marché et s'est trouvée reflétée dans l'augmentation du cours de l'action qui, combinée à une solide politique de distribution de dividende et un programme de rachat d'actions régulier pour compenser la dilution résultant de l'attribution d'actions de performance et des plans d'actionnariat salarié, a généré un rendement élevé pour les actionnaires pendant la période. Le TSR de Schneider Electric s'est classé au 1^{er} rang par rapport à celui des sociétés du panel (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa). Le taux de réalisation pour ce critère a été fixé à 22,5 %, y compris la surperformance de 7,5 % qui a contribué à compenser la non-réalisation du critère liée à la progression de la marge d'EBITA ajusté.
- **Baromètre Planète & Société / Schneider Sustainability impact (SSI) (20 %)** – Le baromètre mesure, sur une échelle de 1 à 10, les progrès du Groupe en matière de développement durable. Sur les trois dernières années, Schneider Electric a livré de solides résultats sur ses programmes de développement durable, en progrès continu. Le baromètre a atteint 9,32 sur 10, ce qui, comparé à l'objectif ambitieux de 10,0 fixé par le Conseil pour ce critère, a conduit à constater un taux d'atteinte de 79,6 % pour 2020 et un taux global d'acquisition d'actions de 18,18 % sur les 20 % dépendant de ce critère.

Historique des taux d'acquisition des plans d'actions de performance des dirigeants mandataires sociaux :



2. Rapport sur les rémunérations

2.2.3 Rémunération de l'ancien Directeur général délégué au titre de l'exercice 2020

M. Emmanuel Babeau, ancien Directeur général délégué de Schneider Electric, a quitté le Groupe le 30 avril 2020. Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 28 février 2020, sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, a autorisé la Société à conclure un protocole avec M. Babeau qui fut signé le 2 mars 2020 conformément à la procédure des conventions réglementées prévue par l'article L. 225-38 du Code de commerce. L'Assemblée générale du 23 avril 2020 a approuvé ce protocole tant au titre de la procédure des conventions réglementées (5^{ème} résolution) que de la politique de rémunération applicable en 2020 à M. Emmanuel Babeau dans le cadre de son départ (10^{ème} résolution). Les éléments de rémunération ayant ainsi été approuvés lui ont déjà été versés.

Tableau récapitulatif de la rémunération versée ou attribuée à l'ancien Directeur général délégué en 2020

Le tableau suivant récapitule les rémunérations et avantages attribués ou versés à l'ancien Directeur général délégué au titre des exercices 2020 et 2019, présentés conformément aux directives du Code AFEP-MEDEF et sur une base effective (rémunération et avantages réalisés), c'est-à-dire lorsque la période d'évaluation de la performance a pris fin au cours de l'exercice :

Emmanuel Babeau Ancien Directeur général délégué et Directeur financier (Euros)	Rémunération et avantages attribués au titre de l'exercice		Rémunération et avantages réalisés lors de l'exercice	
	2020	2019	2020	2019
A – RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE				
Rémunération fixe	212 500	680 000	212 500	680 000
Rémunération annuelle variable ⁽¹⁾	226 667	898 280	226 667	898 280
Rémunération du mandat d'administrateur	0	0	0	0
SOUS-TOTAL (A) (RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE)	439 167	1 579 290	439 167	1 579 290
B – PLAN D'INTÉRESSEMENT À LONG-TERME				
Valorisation des actions de performance	0 ⁽²⁾	1 399 814	2 097 222 ⁽³⁾	2 368 203 ⁽³⁾
SOUS-TOTAL (B) PLAN D'INTÉRESSEMENT À LONG-TERME	0	1 399 814	2 097 222	2 368 203
C – RETRAITE				
Versement complémentaire pour la retraite (part fixe)	51 100	153 300	51 100	153 300
Versement complémentaire pour la retraite (part variable)	51 100	202 509	51 100	202 509
SOUS-TOTAL (C) (retraite)	102 200	355 809	102 200	355 809
D – AUTRES AVANTAGES				
Autres avantages ⁽⁴⁾	9 154	13 944	9 154	13 944
SOUS-TOTAL (D) AUTRES AVANTAGES	9 154	13 944	9 154	13 944
TOTAL RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES (A)+(B)+(C)+(D)	550 521	3 347 847	2 647 743	4 316 236

(1) La rémunération variable annuelle pour l'exercice 2019 a été versée en 2020 après l'approbation par les actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 23 avril 2020 des 8^{ème} et 10^{ème} résolutions relatives aux éléments de rémunération versés, dus ou attribués à Emmanuel Babeau au titre des exercices 2019 et 2020. De ce fait, la rémunération totale effectivement versée en numéraire à Emmanuel Babeau au cours de l'exercice 2020 s'élève à **1 642 156 €** (rémunération annuelle fixe 2020 + variable annuel 2020 + variable annuel 2019 + part fixe retraite 2020 + part variable retraite 2020 + part variable retraite 2019).

(2) **Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice** – Aucune Action de performance n'a été attribuée à M. Babeau en 2020, puisqu'il a quitté le Groupe le 30 avril 2020.

(3) **Valeur des actions de performance réputées acquises au cours de l'exercice** – Les plans d'intéressement à long-terme sont également présentés à leur valeur réalisée, où la valeur des actions de performance correspond au nombre réel d'actions (attribuées les années précédentes) réputées acquises à la fin de l'exercice, après réduction au titre des conditions de performance, multipliée par le cours de l'action au 31 décembre 2019 ou 2020, selon le cas.

(4) Les **autres avantages** comprennent le véhicule de fonction, l'abondement de l'entreprise au Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO) et au plan d'intéressement en France.

Informations relatives à la rémunération versée ou attribuée à l'ancien Directeur général délégué en 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants	Description
Rémunération fixe	212 500 € (montant dû au titre de 2020 payé en 2020) <i>Rappel : 680 000 € (montant dû au titre de 2019 payé en 2019)</i>	<p>Le montant de la rémunération annuelle fixe de l'ancien Directeur général délégué est resté inchangé pour 2020, soit 680 000 € pour un exercice complet.</p> <p>La rémunération annuelle fixe versée à M. Emmanuel Babeau a été calculée au <i>pro rata temporis</i> jusqu'à la date de cessation de ses fonctions de Directeur général délégué, soit un montant de 226 667 € jusqu'au 30 avril 2020 au titre de sa rémunération annuelle fixe.</p> <p>Comme annoncé le 8 avril 2020 et à titre d'expression concrète de solidarité avec les salariés du Groupe touchés par la crise de la COVID-19, M. Emmanuel Babeau s'est porté volontaire pour verser 25 % de sa rémunération fixe jusqu'à la fin de son mandat (un mois) au <i>Tomorrow Rising Fund</i>, dont l'objectif est décrit au chapitre 2, section 5 du Document d'enregistrement universel. Ainsi, sa rémunération fixe versée au cours et au titre de l'exercice 2020 s'élève à 212 500 € au lieu de 226 667 €.</p>
Rémunération variable annuelle	226 667 € (montant dû au titre de 2020 payé en 2020) <i>Rappel : 898 280 € (montant dû au titre de 2019 payé en 2020)</i>	<p>Le Conseil a reconnu la contribution de M. Emmanuel Babeau sur l'exercice 2020 et l'aide qu'il a apportée afin que la transition s'opère dans les meilleures conditions. En conséquence, le niveau cible (soit 100 % de la rémunération fixe) – et non le maximum (soit 200 %) – a été réputé acquis pour le Directeur général délégué, soit 680 000 € sur une base annuelle pour 2020, et ramené au montant <i>pro rata temporis</i> jusqu'à la date de cessation de son mandat de Directeur général délégué. La part variable de la rémunération due au titre de l'exercice 2020 a ainsi été de 226 667 €.</p>
Plan d'intéressement à long-terme (actions de performance)	Aucune Action de performance n'a été attribuée en 2020 <i>Rappel : 26 000 Actions de performance attribuées en mars 2019 (1 399 814 € selon la valorisation IFRS)</i>	M Emmanuel Babeau ne s'est vu allouer aucune Action de performance au titre des plans attribués en 2020.
Régimes de retraite	102 200 € (montant dû au titre de 2020 (part fixe de 51 100 € et part variable de 51 100 € versées en 2020)) <i>Rappel : 355 809 € (montant dû au titre de 2019 (part fixe de 153 300 € payée en 2019 et part variable de 202 509 € payée en 2020))</i>	<p>M. Emmanuel Babeau a perçu, au titre des versements complémentaires pour la retraite pour 2020, les sommes suivantes, calculées <i>pro rata temporis</i> jusqu'à la date de cessation de ses fonctions de Directeur général délégué :</p> <ul style="list-style-type: none"> part fixe : 51 100 € (sur une base annuelle de 153 300 €) ; et part variable (à la cible) : 51 100 € (sur une base annuelle de 153 300 € pour un montant de rémunération variable égal à 100 % du montant de la rémunération annuelle fixe pour un niveau cible réputé acquis pour l'exercice 2020).

2. Rapport sur les rémunérations

Autres avantages

9 154 €
reçus en 2020

Rappel :
14 743 € reçus
en 2019

Pour l'exercice 2020, M. Emmanuel Babeau a reçu les bénéfices de la participation et des avantages à l'utilisation d'une voiture de fonction s'élevant pour 2020 à un montant de 1 579 €.

Abondement versé aux souscripteurs à l'augmentation de capital réservée aux salariés	Abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO)	Participation	Voiture de fonction	Total avantages 2020
0 €	0 €	7 575 €	1 579 €	9 154 €

Pour la durée de son mandat en 2020, M. Emmanuel Babeau a bénéficié (i) du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de Schneider Electric SE et de Schneider Electric Industries SAS couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité et décès et (ii) de couvertures supplémentaires subordonnées à l'atteinte de certaines conditions décrites dans la politique de rémunération (cf. chapitre 3, section 2.3.1 du Document d'enregistrement universel).

Indemnités de départ

Indemnité de départ contraint

M. Emmanuel Babeau avait droit à une indemnité de départ contraint en cas de changement de contrôle ou d'inflexion de la stratégie et, en incluant l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessous, plafonnée à deux fois la moyenne arithmétique de sa rémunération annuelle fixe et variable payée au cours des trois dernières années (cf. page 273 du Document d'enregistrement universel 2019).

Indemnité de non-concurrence

Le Conseil d'administration a examiné les conditions contractuelles existantes liant la société et ses dirigeants mandataires sociaux dans le cadre de leur statut, modifié pour la dernière fois le 14 février 2018 et approuvé dans le cadre des conventions réglementées à l'assemblée générale du 24 avril 2018.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 28 février 2020, après avoir entendu le rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations et en avoir délibéré, a souhaité renforcer la protection des intérêts de la Société et du Groupe après le départ de l'ancien Directeur général délégué et a décidé, suite à l'approbation des actionnaires à l'assemblée générale du 23 avril 2020, de modifier la durée du précédent engagement de non-concurrence.

Les conditions de ce nouvel engagement étaient les suivantes :

- champ d'application étendu aux fonctions de salarié, dirigeant ou mandataire social non exécutif (et notamment toute participation à un organe de gouvernance) et à toute activité de prestations de services ou mission de conseil au sein ou au profit des sociétés visées dans l'engagement de non-concurrence initial et à des sociétés du secteur des logiciels industriels et d'ingénierie ;
- durée de l'engagement de non-concurrence portée à deux ans (contre douze mois aux termes de l'engagement précédent) ;
- engagements spécifiques supplémentaires : (i) non-sollicitation, (ii) non-dénigrement, (iii) confidentialité et (iv) coopération dans le cadre des procédures judiciaires ou administratives initiées par ou contre la Société. Ces engagements supplémentaires lient M. Emmanuel Babeau pour une durée de deux ans.

Sous réserve du respect de l'ensemble de ces engagements, M. Emmanuel Babeau a pu conserver le bénéfice des Actions de performance qui lui ont été attribuées en 2018 et 2019, au *pro rata* de son temps de présence sur la période d'acquisition des plans d'actions de performance concernés et sous réserve des taux de réalisation des conditions de performance définis à l'origine des plans ainsi que des autres règles des plans.

En 2020, M. Emmanuel Babeau n'a pas reçu et n'a pas bénéficié d'une rémunération variable pluriannuelle, d'une rémunération exceptionnelle, d'options d'actions, d'une prime de bienvenue ou de jetons de présence.

Les cotisations sociales patronales versées par les sociétés du Groupe au titre de la rémunération de M. Emmanuel Babeau se sont élevées à 612 335 € en 2020.

Informations relatives au Plan d'intéressement à long terme 2018 réalisé en 2020

La période de performance des actions attribuées en 2018 s'est achevée le 31 décembre 2020 et les actions des Plans n° 30 et 31 sont donc réputées acquises. Leur acquisition finale est toutefois toujours subordonnée à la satisfaction de la condition de présence à la date de livraison.

Lors de sa réunion du 10 février 2021, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2018 à 2020. Il a fixé le taux de réalisation final à 98,18 %, soit une réduction de 1,82 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées (chapitre 3, section 2.2.2, du présent Document d'enregistrement universel pour le détail de la réalisation des conditions de performance).

L'ancien Directeur général délégué a reçu sous conditions 5 417 actions au titre du Plan n° 30 et 12 639 actions au titre du Plan n° 31 (réduit proportionnellement à son temps de présence pendant la période d'acquisition tel que décrit dans le Document d'enregistrement universel de 2019). Après application de la réduction pour non atteinte des conditions de performance, les résultats sont les suivants :

Ancien Dirigeant mandataire social	Nombre d'actions (Plan n° 30) ⁽¹⁾	Nombre d'actions (Plan n° 31)	Nombre d'actions réputées acquises	Nombre d'actions caduques	Valeur des actions réputées acquise ⁽²⁾
Emmanuel Babeau	5 417	12 639	17 728	328	2 097 222
Date d'acquisition	26 mars 2021	26 mars 2021			

(1) Plan n° 30 – Les actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux dans le cadre de ce plan sont soumises à une période de conservation d'un an après la date d'acquisition, ces actions ne seront donc disponibles qu'à compter du 26 mars 2022.

(2) Les actions acquises sont valorisées au cours de clôture du 31 décembre 2020, soit 118,3 €.

2.2.4 Rémunération des administrateurs non exécutifs au titre de l'exercice 2020

Les montants attribués aux membres du Conseil d'administration non exécutifs reflètent les responsabilités liées au mandat, le niveau d'engagement exigé pour cette fonction et les niveaux de rémunération pratiqués dans les groupes internationaux comparables. Outre le montant forfaitaire de base, la rémunération des membres du Conseil d'administration dépend principalement de leur taux de participation aux réunions du Conseil et des comités.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, il appartient au Conseil d'administration de fixer les montants des jetons de présence à verser à chaque membre du Conseil en respectant le plafond de la rémunération totale annuelle pouvant être attribuée fixé à 2 500 000 € par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 et la politique de rémunération 2020 approuvée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020 qui prévoit les règles de répartition des paiements attribués aux administrateurs non exécutifs :

- Les administrateurs non exécutifs perçoivent :
 - un montant forfaitaire de base de 25 000 € en qualité d'administrateur ;
 - un montant de 7 000 € pour chaque réunion du Conseil auquel l'administrateur participe ;
 - un montant de 4 000 € pour chaque réunion de Comité auquel l'administrateur participe ;
 - un montant de 5 000 € (pour les déplacements intercontinentaux) ou de 3 000 € (pour les déplacements intracontinentaux) par session du Conseil d'administration.
- Des rémunérations annuelles complémentaires sont attribuées aux administrateurs non exécutifs qui sont présidents de Comités afin de refléter les responsabilités et la charge de travail supplémentaires qui leur incombent :
 - Comité d'Audit & des Risques : 20 000 € ;
 - Comité Ressources humaines & RSE, Comité Digital et Comité Investissement : 15 000 € ; et
 - Vice-président & Administrateur référent indépendant, qui assume également les fonctions de Président du Comité Gouvernance & Rémunérations : 250 000 €.
- Les censeurs perçoivent une rémunération fixe de 20 000 € par an, à moins d'être élus comme membre du Conseil à la prochaine assemblée générale. Dans ce cas, ils recevront le même montant que les administrateurs pour leur participation aux réunions du Conseil et des Comités.
- Les montants octroyés sont calculés au *pro rata* de la durée effective du mandat sur l'exercice et versés en numéraire.

2. Rapport sur les rémunérations

Les montants des rémunérations versées aux membres du Conseil d'administration en 2019 et 2020 sont présentés dans le tableau ci-dessous. Jean-Pascal Tricoire, Président du Conseil, et Xiaoyun Ma, représentante des actionnaires salariés, ont renoncé à la rémunération à laquelle ils avaient droit en tant que membres du Conseil :

	Rémunération des administrateurs (en euros)		Autres rémunérations et avantages (en euros)		Total (en euros)	
	2020 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2020 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2020 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾
Léo Apotheker	272 479	379 000	–	–	272 479	379 000
Betsy Atkins ⁽³⁾	–	41 877	–	–	–	41 877
Cécile Cabanis	147 000	107 000	–	–	147 000	107 000
Rita Felix ⁽⁴⁾	47 753	–	–	–	47 753	–
Carolina Dybeck Happe ⁽³⁾	–	57 726	–	–	–	57 726
Antoine Gosset-Grainville ⁽³⁾	–	32 877	–	–	–	32 877
Fred Kindle	353 973	163 000	–	–	353 973	163 000
Willy Kissling	192 000	156 000	–	–	192 000	156 000
Linda Knoll	174 000	152 000	–	–	174 000	152 000
Jill Lee	133 000	–	–	–	133 000	–
Xiaoyun Ma ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	–	–	–	–	–	–
Xuezheng (Mary) Ma ⁽³⁾	–	12 767	–	–	–	12 767
Patrick Montier ⁽⁴⁾	129 000	92 000	–	–	129 000	92 000
Fleur Pellerin	166 000	125 000	–	–	166 000	125 000
Anders Runevad	152 000	113 000	–	–	152 000	113 000
Gregory Spierkel	205 000	156 000	–	–	205 000	156 000
Lip-Bu Tan	150 000	106 000	–	–	150 000	106 000
Total	2 122 205	1 694 247			2 122 205	1 694 247

(1) Montant attribué pour l'exercice 2020 et versé en 2021.

(2) Montant attribué pour l'exercice 2019 et versé en 2020.

(3) Membres du Conseil dont le mandat a pris fin en 2019.

(4) Les administrateurs représentant les salariés ont droit séparément à la rémunération qui leur est attribuée au titre de l'exercice de leurs fonctions salariées. Cette rémunération n'est pas affectée par leur mandat d'administrateur et n'est pas communiquée.

(5) Xiaoyun Ma a renoncé au paiement de la somme de 149 000 € à laquelle elle avait droit.

Le montant total attribué aux membres du Conseil pour 2020 s'élève à 2 122 205 € contre 1 694 247 € pour 2019 en raison d'une augmentation du nombre de réunions en 2020. À l'exclusion du montant complémentaire versé au Vice-président & Administrateur référent indépendant, le montant total se compose d'environ 20 % de rémunération fixe et 80 % de rémunération variable.

2.2.5 Ratio d'équité salariale

L'expérience des collaborateurs chez Schneider Electric

La mise en œuvre réussie de la stratégie, que ce soit à court ou long terme, dépend de la capacité de Schneider Electric à attirer et à recruter des talents de grande qualité et à doter ses collaborateurs des compétences adéquates pour l'avenir. Parmi les priorités qui figurent à l'agenda du Groupe et de la direction figure l'engagement d'appliquer une politique de rémunération juste, qui consiste à ce que tous les collaborateurs de Schneider Electric soient adéquatement et justement rémunérés pour leur contribution. Les progrès sont mesurés à l'aide des indicateurs du Schneider Sustainability Impact. Pour des informations plus détaillées sur le sujet, cf. section Développement durable de ce rapport en page 144.

Équité salariale	Salaire décent	Reconnaissance	Performance bien-être	Engagement
<p>Depuis 2015, dans le cadre de ses engagements HeForShe, le Groupe a développé et mis en place un cadre systématique d'équité salariale ; des mesures proactives ont été prises non seulement pour remédier aux écarts de salaires existants entre hommes et femmes, mais aussi pour empêcher l'apparition de ces écarts. Par ailleurs, l'ajustement au titre de l'équité salariale est entièrement intégré dans la réévaluation annuelle des salaires à l'échelle mondiale et ses principes sont mis en œuvre dans le cadre des processus de promotion et d'embauche.</p>	<p>Schneider Electric considère que le salaire décent est un droit humain fondamental et s'engage à rémunérer ses collaborateurs se situant dans la fourchette de salaires la plus basse à un niveau égal ou supérieur au revenu minimum d'intégration afin de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé et un revenu discrétionnaire pour un niveau de vie local donné.</p>	<p>Schneider Electric s'engage à créer une culture où les collaborateurs reçoivent un feedback régulier et un accompagnement de la part de leurs responsables et collègues, et où la capacité de chacun à porter haut les Valeurs fondamentales de la Société et à les dépasser – en utilisant notamment le portail mondial « Step-Up » – est mise en avant. Elle encourage la reconnaissance des petits et grands succès en disant simplement « merci ».</p>	<p>La santé et le bien-être des collaborateurs sont au cœur des priorités stratégiques de Schneider Electric et contribuent à sa mission de développement durable. La Société s'engage à déployer tous ses efforts pour qu'au minimum 90 % de ses collaborateurs aient accès à un programme complet de bien-être au travail qui se traduit par un double standard d'accès à des programmes de bien-être et à une couverture des frais médicaux décrits dans le paragraphe 4.2.4 « Le bien-être dans notre ADN » du présent Document d'enregistrement universel.</p>	<p>Le Groupe est à l'écoute de ses collaborateurs, à travers différents canaux, formels et informels. Deux des membres du Conseil sont des collaborateurs de la Société ayant été nommés selon un processus formel ; le Groupe conduit une enquête interne OneVoice conçue pour mesurer la satisfaction des collaborateurs et leur niveau d'engagement ; et il reconnaît également l'importance du dialogue et de l'engagement réguliers avec les instances représentatives locales sur les questions de rémunération.</p>

Ratio d'équité salariale

Le ratio d'équité salariale mesure le rapport entre le niveau de rémunération du Président-Directeur général et de l'ancien Directeur général délégué et la rémunération moyenne et médiane des collaborateurs, conformément à l'article L. 22-10-9 6° et 7° du Code de commerce.

Méthode de calcul

Les tableaux de comparaison et ratios d'équité présentés ci-dessous sont établis à partir des rémunérations fixes et variables versées pendant l'exercice et incluent également les actions de performance attribuées pendant la même période, évaluées selon la norme IFRS à la date d'attribution.

Périmètre

Le périmètre légal, correspondant à celui de la société émettrice, ne comprend qu'un seul collaborateur. Par conséquent, un « périmètre pertinent » a été défini de manière à refléter un ensemble plus représentatif de collaborateurs conformément à l'article 26.2 du Code AFEP-MEDEF. Outre la société holding française Schneider Electric Société Européenne (SESE) (émetteur), il comprend l'ensemble des effectifs en France de la société opérationnelle Schneider Electric Industries (SAS). Les collaborateurs sont employés dans des conditions comparables à celles des dirigeants mandataires sociaux et représentent plus de 4 000 collaborateurs en France sur une base d'équivalents temps plein (ETP).

Les ratios entre la rémunération versée aux dirigeants mandataires sociaux, Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général, et Emmanuel Babeau, ancien Directeur général délégué et Directeur financier, et la rémunération moyenne et médiane perçue par les collaborateurs de Schneider Electric, sont présentés dans le tableau ci-dessous.

La rémunération de l'ancien Directeur général délégué et Directeur financier a été calculée sur la même base que celle du Président-Directeur général comme si M. Babeau était resté Directeur général délégué et Directeur financier de la société pour l'exercice complet, c'est-à-dire qu'elle a été annualisée pour l'exercice complet, en incluant la même réduction de 25 % de la rémunération fixe que le Président-Directeur général, à l'exclusion des actions de performance que M. Babeau ne s'est pas vu attribuer en 2020.

2. Rapport sur les rémunérations

Évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social et de l'ancien dirigeant mandataire social et des collaborateurs, ratios d'équité et performance du Groupe sur 5 ans



Président-Directeur général

Rémunération totale versée à M. Tricoire durant l'exercice	4 760 778	5 789 994	6 184 007	5 754 154	5 525 324
% de variation de la rémunération totale	-21 %	+22 %	+7 %	-7 %	-4 %
Ratio d'équité salariale – rémunération moyenne	57	65	68	64	60
% de variation du ratio de rémunération moyenne	-22 %	+14 %	+5 %	-6 %	-6 %
Ratio d'équité salariale – rémunération médiane	71	81	84	78	73
% de variation de la rémunération moyenne des collaborateurs	-23 %	+14 %	+4 %	-7 %	-6 %

Ancien Directeur général délégué et Directeur financier

Rémunération totale versée à M. Babeau durant l'exercice	2 283 831	2,804,775	3 041 321	2 871 633	1 505 592
% de variation de la rémunération totale	-20 %	+23 %	+8 %	-6 %	-48 %
Ratio d'équité salariale – rémunération moyenne	27	32	33	32	16
% de variation du ratio de rémunération moyenne	-21 %	+19 %	+3 %	-3 %	-50 %
Ratio d'équité salariale – rémunération médiane	34	39	41	39	20
% de variation de la rémunération médiane	-22 %	+15 %	+5 %	-5 %	-49 %

Rémunération moyenne des collaborateurs

Rémunération moyenne des collaborateurs	83 829	88 551	91 127	90 369	92 861
% de variation de la rémunération moyenne des collaborateurs	+1 %	+6 %	+3 %	-1 %	+3 %

Note: M. Babeau a quitté ses fonctions le 30 avril 2020.

2.3 Politique de rémunération pour l'exercice 2021

La politique de rémunération vise à établir un lien clair entre la mise en œuvre de la stratégie de Schneider Electric et la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, tout en reflétant les résultats pour les actionnaires. La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et des administrateurs non exécutifs pour 2021 est présentée ci-dessous. Elle sera présentée aux actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle 2021 (7^{ème} et 8^{ème} résolutions) et, sous réserve de l'approbation des actionnaires, restera en vigueur jusqu'à l'approbation par les actionnaires d'une politique ultérieure.

2.3.1 Politique de rémunération des dirigeants

Schneider Electric suit un processus rigoureux de détermination de la rémunération de ses dirigeants, auquel participent des administrateurs engagés et indépendants.

Rôle du Comité Gouvernance & Rémunérations

Les principes généraux et critères qui régissent la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, l'évaluation de leurs performances individuelles et leurs rémunérations respectives sont préparés et examinés par le Comité Gouvernance & Rémunérations, qui formule ensuite des propositions au Conseil d'administration pour décision. Le Conseil entend également le rapport et les recommandations du Comité Ressources humaines & RSE concernant la structure et les critères de détermination des rémunérations variables (variable annuel et plan d'actions de performance) dont bénéficient les membres du Comité exécutif (cf. Chapitre 3, section 2.4 du Document d'enregistrement universel ci-dessous), ainsi que les autres employés du Groupe. Afin d'éclairer la décision du Conseil, le Comité Gouvernance & Rémunérations ainsi que le Comité Ressources humaines & RSE sont habilités à recourir à des experts extérieurs pour la réalisation de missions et d'analyses spécifiques. Les Comités tiennent au moins une réunion conjointe par an afin de discuter de la structure de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux et aux autres collaborateurs du Groupe. L'un des deux administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les actionnaires salariés, qui sont membres du Comité Ressources humaines & RSE, participent à ces comités conjoints. En 2020, le Comité Gouvernance & Rémunérations et le Comité Ressources humaines & RSE ont tenu une réunion conjointe afin d'étudier le nouveau plan de rémunération variable annuelle applicable aux dirigeants mandataires sociaux, aux membres du comité exécutif et aux autres collaborateurs du Groupe.

Dans le cadre des travaux préparatoires de ses propositions au Conseil, le Comité :

Définit les critères de performance	Examine le positionnement de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux	Entretient un dialogue direct avec les actionnaires
<p>Définit les critères de performance basés sur les piliers fondamentaux de rémunération des dirigeants et sur la stratégie de Schneider Electric. Les objectifs sont déterminés en début d'année conformément aux orientations du Plan stratégique.</p> <p>Selon le contexte et les priorités, ils couvrent aussi les risques soulevés par le comité d'audit et des risques, ainsi que les recommandations du Comité Ressources humaines & RSE.</p>	<p>Compare la rémunération des dirigeants mandataires sociaux à la médiane d'un panel composé de 24 sociétés françaises et internationales comparables à Schneider Electric en termes de capitalisation boursière, de chiffre d'affaires, de secteur d'activité, ou représentant une source potentielle de recrutement ou d'attrition.</p> <p>Cette comparaison n'est utilisée qu'à titre indicatif sans être un objectif. Elle est conduite a posteriori pour seule valeur de référence.</p>	<p>Confie à l'administrateur référent indépendant le soin d'échanger directement avec les actionnaires afin de s'assurer que leurs points de vue et leurs commentaires sur la politique de Schneider Electric en matière de rémunération sont entendus et pris en compte par le comité dans sa prise de décision.</p> <p>La question de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est généralement abordée lors de quatre réunions du Conseil d'administration chaque année. Les dirigeants mandataires sociaux ne participent pas aux débats du Conseil d'administration concernant leur propre rémunération.</p>

Ce processus assure la cohérence et l'équilibre entre les politiques de rémunération appliquées aux dirigeants mandataires sociaux et aux autres dirigeants et collaborateurs. Ils partagent des objectifs et des priorités communs et leurs rémunérations sont fonction des performances du Groupe et de la création de valeur pour les actionnaires.

Utilisation du pouvoir de jugement discrétionnaire

Lors de la détermination de la rémunération des dirigeants, le recours au pouvoir de jugement discrétionnaire est limité et le cas échéant, les actionnaires recevront l'information utile sur l'usage qui en serait fait, de sorte qu'ils comprennent le fondement des décisions prises par le Conseil d'administration. Le Conseil dispose de ce pouvoir de jugement discrétionnaire pour garantir la bonne exécution de la politique de rémunération et pour refléter l'absence d'objectifs qualitatifs dans la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux :

- Flexibilité pour prendre en considération les changements inattendus dans l'environnement sectoriel et les pratiques de rémunération d'une façon générale. Elle permet de répondre aux changements conjoncturels, notamment en modifiant les panels de comparaison.
- Exercice de ce pouvoir discrétionnaire dans un sens positif ou négatif, afin d'ajuster le résultat des formules de détermination des rémunérations annuelles ou de long terme tel qu'il ressortirait de la stricte mise en œuvre de la politique de rémunération approuvée, lorsqu'une évaluation qualitative de la performance est nécessaire pour rétribuer la contribution réelle des dirigeants mandataires sociaux à la performance globale de la Société, à son positionnement par rapport à ses concurrents et aux fruits perçus par les actionnaires et les collaborateurs.

Absence de modifications majeures apportées à la politique de rémunération pour 2021

Le Comité a réexaminé la politique de rémunération existante et en a conclu que les piliers et les principes formulés en 2018 offrent toujours un niveau de rémunération compétitif tout en assurant l'existence d'une corrélation étroite entre rémunération et performance, un alignement fort sur les intérêts des collaborateurs et des actionnaires et une vision à long terme. Par conséquent, après avoir entendu les analyses et recommandations du Comité, le Conseil a décidé, lors de sa réunion du 10 février 2021, de réitérer les piliers de la rémunération des dirigeants, à savoir la rémunération de la performance, l'alignement avec les intérêts des actionnaires et la compétitivité, ainsi que les sept principes qui en découlent.

Le Comité a également réévalué les éléments et les critères de rémunération en tenant compte de ces principes et des remarques formulées par les actionnaires au cours du processus de dialogue avec les actionnaires décrit ci-dessus. En se fondant sur les recommandations du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil, lors de sa réunion du 10 février 2021, a décidé que la structure de rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux devait rester la même qu'en 2020, car elle remplit les objectifs de corréler rémunération et performance et d'alignement avec les intérêts des actionnaires.

2. Rapport sur les rémunérations

Priorités stratégiques du Groupe

- Croissance organique
- Valeur pour les clients
- Développement durable
- Efficacité continue
- Création de valeur et rendement pour les actionnaires

Corrélation entre la stratégie et la rémunération variable du Président-directeur général

Rémunération variable annuelle			
Assurer une exécution solide des priorités stratégiques et créer de la valeur pour les clients et les actionnaires chaque année afin de contribuer au succès à long terme de Schneider Electric			
Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Amélioration de la marge d'EBITA ajusté du Groupe (organique)	Taux de génération de cash du Groupe	Schneider Sustainability Impact
40 %	30 %	10 %	20 %
Plan d'intéressement à long-terme			
Construire une entreprise de premier plan, intégrée, fortement axée sur le développement durable et qui offre un rendement attractif aux actionnaires			
Bénéfice par action ajusté	TSR relatif	Indice relatif de développement durable	
40 %	35 %	25 %	

Corrélation entre les critères de performance et les priorités stratégiques de Schneider Electric

La rémunération variable est associée aux indicateurs de performance conçus pour exécuter la stratégie de Schneider Electric. Au début de chaque exercice, le Conseil examine les mesures, les objectifs et les pondérations pour s'assurer de leur cohérence par rapport aux priorités annuelles et à la stratégie du Groupe. Pour la rémunération variable annuelle et les actions de performance, l'approche de la mesure de la performance vise à fournir un ensemble de mesures équilibré pour évaluer la performance en termes d'exécution des priorités stratégiques du Groupe.

Prise en considération de la rémunération d'un large nombre de collaborateurs et du point de vue des actionnaires

Le Conseil suit et examine l'efficacité de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et des dirigeants. Il s'intéresse à son impact et à sa cohérence avec les politiques de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs. Tout au long de l'année, le Conseil reçoit des informations et des indications contextuelles sur la rémunération des collaborateurs et des initiatives RH diverses afin de lui permettre de prendre des décisions éclairées. Cela concerne notamment les programmes d'égalité de traitement entre hommes et femmes, les initiatives sur le salaire décent déployées à l'échelle mondiale, les montants des rémunérations variables annuelles, le coût total des attributions d'actions.

Le Conseil est engagé dans un dialogue ouvert et transparent avec les actionnaires de Schneider Electric par l'intermédiaire du Vice-Président & Administrateur référent indépendant. Le cas échéant, Schneider Electric s'engage de manière active auprès des actionnaires et des instances de représentation de leurs intérêts, afin de prendre en compte leurs points de vue lorsqu'il s'agit de prendre des décisions relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux. Le Vice-président & Administrateur référent indépendant est également à disposition pour répondre aux questions lors de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires.

Piliers et principes de rémunération en 2021

Rémunération de la performance	Alignement avec les intérêts des actionnaires	Compétitivité
<ul style="list-style-type: none"> • Principe 1 : Prépondérance des composantes variables : env. 80 % pour le PDG (à la cible). • Principe 2 : Évaluation des performances en fonction de critères économiques mesurables. • Principe 3 : Objectifs financiers et de développement durable répartis de façon équilibrée entre les composantes à court terme (rémunération variable annuelle) et à moyen terme (plan d'intéressement à long-terme). 	<ul style="list-style-type: none"> • Principe 4 : Part significative de la rémunération globale sous forme d'actions. • Principe 5 : Alignement des conditions de performance sur les priorités stratégiques de Schneider Electric et les attentes des actionnaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Principe 6 : Pour la rémunération du dirigeant mandataire social « à la cible », viser la médiane du groupe de référence. • Principe 7 : Étalonnage par rapport au 3^{ème} exposant quartile du CAC 40 et à la médiane du Stoxx Europe 50.

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle reflète l'ampleur et la complexité de l'activité et des responsabilités attachées à la fonction de Président-Directeur général.

Le Conseil réexamine la rémunération fixe à intervalle relativement long conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, sauf circonstances particulières qui justifieraient une augmentation, par exemple un changement majeur dans les responsabilités exercées. Le Conseil veille à ce que le salaire du Président-Directeur général soit fixé à un niveau raisonnable par rapport au marché pour des fonctions similaires.

Compte tenu du positionnement du salaire accordé au dirigeant mandataire social par rapport aux marchés pertinents, des performances de la Société et des conditions de rémunération des autres collaborateurs, le Conseil a décidé qu'aucune circonstance particulière ne justifiait une augmentation de salaire en 2021.

Jean-Pascal Tricoire

2021	Nil
2020	Nil
2019	Nil
2018	5 %
2017	Nil

Dirigeant mandataire social	Exercice 2021 (1 ^{er} janvier 2021)	Exercice 2020 (1 ^{er} janvier 2020)	Évolution (%)
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	1 000 000 €	1 000 000 €	0 %

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle vise à récompenser en numéraire la réalisation des objectifs financiers et de développement durable à court terme du Groupe.

En début d'exercice, le Comité revoit en détail les critères de performance financiers et de développement durable et leurs pondérations respectives et détermine les objectifs annuels, avant de les présenter au Conseil pour approbation. Les montants finaux seront fixés en fonction de la performance atteinte pour chacun de ces objectifs. Le Conseil dispose de la flexibilité nécessaire pour revoir les objectifs en cours d'année si cela est nécessaire afin d'assurer un alignement continu sur les intérêts des actionnaires.

Le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération accordée au Président-Directeur général. Il n'est pas prévu de mécanisme de remboursement (*clawback*).

L'atteinte du seuil minimum de performance ne donne droit à aucun paiement au titre de la rémunération variable annuelle (0 %) tandis qu'à la cible, l'atteinte de l'objectif donne droit à 50 % du montant maximum de la rémunération variable annuelle. Le montant maximum de la rémunération variable annuelle ne sera versé qu'en cas de performance exceptionnelle sur chaque critère de performance. La distribution des montants entre le seuil et la cible et entre la cible et le maximum est linéaire.

Schneider Electric n'applique pas de programme de rémunération différée.

Rémunérations variables annuelles pour 2021 à la cible et maximale :

Minimum	A la cible	Maximum
0 % de rémunération fixe	130 % de rémunération fixe	260 % de rémunération fixe
Néant	1 300 000 €	2 600 000 €

Pour 2021, le Conseil propose que les critères financiers déterminent 80 % du montant de la rémunération variable annuelle à la cible de M Jean-Pascal Tricoire, et les critères de développement durable, 20 %, comme suit :

Critères de performance	Description et lien avec la stratégie
40 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Encourager la croissance organique grâce au déploiement des priorités stratégiques sur les marchés-clés
30 % Progression de la marge d'EBITA ajusté	Permettre la création de valeur pour l'actionnaire grâce à l'amélioration continue de l'efficacité
20 % Schneider Sustainability Impact	Poursuivre les efforts permanents en faveur du développement durable et de la création de valeur pour les clients
10 % Génération de cash du Groupe	Permettre de délivrer un retour aux actionnaires

Pour des raisons tenant à la confidentialité des affaires, les objectifs ne peuvent être divulgués. Les objectifs, déterminés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 10 février 2021, seront communiqués rétroactivement.

2. Rapport sur les rémunérations

Plan d'intéressement à long-terme : actions de performance

Les actions de performance conditionnent la majeure partie de la rémunération du Président-Directeur général à l'atteinte d'objectifs de performance à long terme du Groupe. Le nombre d'actions effectivement attribuées varie en fonction de la réalisation de critères de performance directement liés aux priorités stratégiques.

Les actions attribuées sont soumises à une période de performance de trois ans, assortie d'une période de conservation supplémentaire obligatoire d'un an pour 30 % des actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux en application du Plan qui leur est réservé.

L'atteinte du seuil minimum de performance ne donne droit à aucune action (0 %). L'atteinte du niveau maximum de performance donne droit à 100 % des actions octroyées. L'acquisition est linéaire entre ces deux points.

En 2018, le Conseil a procédé à un examen approfondi des critères de performance et de la méthode de fixation des objectifs du plan d'attribution d'actions de performance afin de garantir que les critères de performance reflètent l'évaluation holistique des performances du Groupe, continuent à promouvoir l'exécution de la stratégie de Schneider Electric, encouragent la direction à livrer une croissance régulière et pérenne et présentent un fort alignement avec les attentes des actionnaires.

Les critères du plan d'attribution d'actions de performance pour 2021 resteront les mêmes qu'en 2020, conformément aux propositions approuvées par les actionnaires au titre de la résolution sur le nouveau plan d'attribution d'actions lors de l'assemblée générale des actionnaires du 25 avril 2019 (21^{ème} résolution).

Afin d'aligner les intérêts de l'ensemble des dirigeants du Groupe sur ceux des actionnaires, en 2021, le Conseil prévoit d'attribuer à plus de 2 000 bénéficiaires dirigeants, responsables ou talents clés du Groupe des actions de performance (Plans n° 38 et 39). Pour la direction générale du Groupe, 100 % des actions attribuées seront soumises à des critères de performance assortis d'objectifs mesurés sur trois ans.

L'attribution maximale au Président-Directeur général pour 2021 reste la même qu'en 2020, soit 60 000 actions. Toutefois, le Conseil peut décider d'attribuer un nombre d'actions différent, à condition qu'il ne dépasse pas le maximum fixé par la politique existante. En aucun cas, même en cas de dépassement de l'ensemble des objectifs, le nombre d'actions acquises ne peut être supérieur au nombre d'actions maximum défini par la politique.

Le volume de l'attribution annuelle maximale a été fixé en tenant compte des éléments suivants :

- la pratique du marché et le positionnement du package du Président-Directeur général par rapport à ses pairs ;
- la performance Groupe en 2020, reconnue par le marché ;
- les critères de performance dont dépend l'acquisition définitive des actions attribuées dans le cadre des plans d'attribution d'actions long terme ;
- la culture d'entrepreneuriat solidement ancrée dans l'ADN de Schneider Electric.

Dans le contexte décrit ci-dessus, le Conseil a décidé que le nombre d'actions attribuées au Président-Directeur général demeure raisonnable en termes quantitatifs et par rapport à la pratique du marché sur des fonctions comparables. Il récompense la performance résiliente de la Société au cours d'une année difficile et encourage la culture d'entrepreneuriat fortement préconisée par Schneider Electric.

Conditions de performance

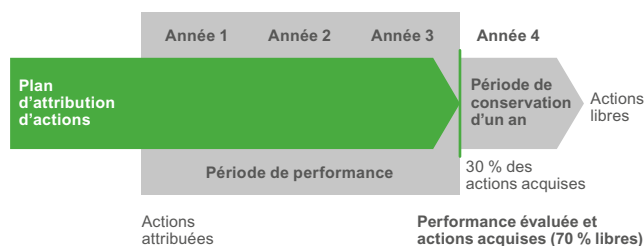
100 % de critères mesurables et quantifiables

75 % Financiers et TSR et 25 % Développement durable

Conditions de performance et pondérations applicables au plan d'attribution d'actions de performance 2021 :

- 40 %, progression du **Bénéfice par action ajusté** ;
- 35 %, performance du **TSR relatif** de Schneider Electric :
 - 17,5 % comparé à celui d'un panel adapté de 11 sociétés : ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa,
 - 17,5 % mesuré par rapport aux sociétés du CAC 40 ;
- 25 %, sur la base de l'**indice relatif et externe de développement durable ou Schneider Sustainability External & Relative Index (« SSERI »)**.

Calendrier du Plan d'attribution d'actions



- **BPA ajusté (40 %)**

Le BPA (bénéfice par action) ajusté est un indicateur clef de performance à long terme qui encourage l'exécution de la stratégie de croissance profitable de Schneider Electric, renforçant ainsi l'alignement sur les intérêts des actionnaires. Le critère est défini comme la moyenne des taux d'atteinte d'objectifs annuels de progression du BPA ajusté au cours des exercices 2021 à 2023. La performance mesurée en termes de BPA ajusté est publiée dans les communiqués financiers. La variation annuelle sera calculée à partir de la variation d'EBITA ajusté à taux de change constant entre N-1 et N. Les impacts de change sur les éléments venant après l'EBITA ajusté seront pris en totalité. Les changements de périmètre significatifs et non anticipés pourraient faire l'objet d'un retraitement, selon la décision du Conseil.

- **TSR relatif (35 %)**

Ce critère renforce le lien entre les intérêts des actionnaires et la rémunération du Président-Directeur général.

- Pour 17,5 % de l'allocation, la performance du TSR de Schneider Electric sera comparée à un panel adapté de 11 sociétés du secteur (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa) avec un barème d'acquisition de 0 % pour un classement au rang 8 et au-dessous, 100 % en cas de classement au rang 4, 150 % pour un classement aux rangs 1 à 3, avec une évolution linéaire entre ces points, comme cela a déjà été introduit dans le plan 2019.
- Pour les 17,5 % restants, le TSR de Schneider Electric sera comparé au TSR des sociétés de l'indice CAC 40 afin de refléter les tendances spécifiques macroéconomiques et boursières qui influent sur la performance du titre et, par ricochet, sur le rendement aux actionnaires, selon le barème d'acquisition suivant : 0 % en deçà de la médiane, 50 % à la médiane (rang 20), 100 % au rang 10, 120 % des rangs 1 à 4, linéaire entre ces points.

Une acquisition supplémentaire en cas de performance exceptionnelle sera permise uniquement si le TSR de Schneider Electric se classe dans le quartile supérieur du panel de sociétés du secteur ou s'il se classe dans les 10 % de tête des sociétés du CAC 40. Dans ce cas, cette acquisition supplémentaire peut compenser une contre-performance au titre du critère du BPA ajusté jusqu'à concurrence du même nombre d'actions. Si la performance du TSR de Schneider Electric est très proche d'autres sociétés du panel, le Conseil d'administration pourra appliquer sa faculté de jugement pour décider si Schneider Electric sera réputé avoir le même rang que ces dernières.

- **Schneider Sustainability External and relative Index (SSERI) (25 %)**

Le Schneider Sustainability External and Relative Index mesure la performance à long terme du Groupe en matière de développement durable en termes de performance relative, au moyen d'une combinaison d'indices externes qui couvrent un éventail d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance plus large et différents de ceux visés dans le Schneider Sustainability Impact. Le recours à des indices externes permet également de s'assurer que les priorités en matière de développement durable dont dépend l'évaluation de la performance à long terme du Groupe en matière de développement durable coïncident, à tout moment, avec celles qui importent le plus aux parties prenantes.

Pour les plans 2021-2023, le Conseil a choisi de faire référence aux indices externes parmi les plus exigeants (DJSI World, Euronext Vigeo, Ecovadis and CDP Climate Change), indices qui sont par ailleurs objectifs, reconnus et indépendants, qui reflètent l'empreinte géographique mondiale du Groupe et qui se complètent mutuellement dans la mesure où ils couvrent différentes dimensions du développement durable. A compter de 2021, l'indice FTSE4GOOD est remplacé par l'indice Ecovadis, en raison du décommissionnement de l'un des deux indices FTSE4GOOD. Le recours à des indices externes et relatifs pour évaluer la performance conduit à une démarche d'amélioration permanente dans la mesure où leur contenu est dynamique et inclut de nouvelles thématiques plus pertinentes au fur et à mesure qu'elles font leur apparition, obligeant les participants à anticiper en permanence les tendances les plus exigeantes de l'agenda mondial du développement durable. Conformément à la stratégie de développement durable de Schneider Electric, les indices externes sont à la pointe des nouvelles recherches universitaires sur les pratiques en matière de développement durable (par exemple, Rapport du GIEC 1,5 °C, recommandations de la TCFD, ODD du Pacte mondial des Nations Unies) et élèvent constamment la barre pour produire des impacts plus forts.

DJSI	Euronext Vigeo	Ecovadis	CDP Climate Change
Couvre trois dimensions : économique, environnementale et sociale	Couvre l'environnement, l'implication dans la communauté, le comportement dans les affaires, les droits humains, le gouvernement d'entreprise, les ressources humaines	Couvre 4 dimensions : environnementale, droits de l'Homme et du travail, achats durables, et éthique	Couvre le changement climatique, l'eau, les forêts ; représente une référence majeure pour le leadership dans le changement climatique à l'échelle mondiale

2. Rapport sur les rémunérations

Critères	Poids (%)	Index Développement Durable	Seuil	Point intermédiaire	Cible / Maximum
Taux de réalisation %			0 %	50 %	100 %
Indice relatif de développement durable (SSERI) (25 %)	25 %	DJSIW	Absent de l'indice Monde	Présent dans l'indice Monde	Leader du secteur (n° 1)
	25 %	Euronext Vigeo	Absent	Référencé dans les indices World 120 ou Europe 120 Index	Référencé dans les indices World 120 et Europe 120 Index
	25 %	Ecovadis	Médaille d'argent ou moins	Médaille d'or	Médaille de platine
	25 %	CDP Climate Change	Score ≤ C	Score B (taux ramené à 25 % pour un score B-)	Score A (taux ramené à 75 % pour un score A-)

Les valeurs cibles et les taux d'atteinte de chacun de ces critères de performance seront détaillés dans le rapport du Conseil d'administration à l'assemblée générale des actionnaires à l'issue de la période de performance.

Régimes de retraite

Le Président-Directeur général reçoit des versements complémentaires en numéraire qui viennent se substituer à la participation au régime de retraite à prestations définies (Article 39), qui a été supprimé pour les dirigeants mandataires sociaux suite à la décision du Conseil d'administration du 18 février 2015.

Ces versements de retraite en numéraire ont pour objectif de constituer un avantage de retraite compétitif, rentable pour la Société et qui permette au Président-Directeur général de se constituer sa propre retraite de manière indépendante. Ces versements en numéraire se composent d'un élément fixe et d'un élément variable qui sont considérés comme d'« autres avantages » dans un but de cohérence et de comparabilité avec d'autres sociétés françaises ou internationales. Le montant maximum de ces versements complémentaires pour 2021 reste inchangé. Il est détaillé dans le tableau ci-dessous. La partie variable est soumise aux mêmes conditions de performance que la rémunération variable annuelle. Le Président-Directeur général s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite.

Dirigeant mandataire social	Part fixe	Part variable				Total à la cible
		Cible (% de fixe)	Minimum	A la cible	Maximum	
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	191 600 €	130 %	0 €	249 080 €	498 160 €	440 680 €

Autres avantages

Schneider Electric entend offrir un niveau d'avantages approprié compte tenu de la pratique en vigueur sur le marché et des avantages fournis aux autres collaborateurs du Groupe. Les avantages fournis aujourd'hui sont décrits ci-après. Ils pourraient toutefois également inclure une aide à la réinstallation si besoin était et sous réserve de la décision du Conseil.

Abondement et intéressement

Le Président-Directeur général bénéficie de l'intéressement et de l'abondement versés aux souscripteurs à l'augmentation de capital réservée aux salariés. Il bénéficie en outre de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO) pour la retraite des collaborateurs en France.

Voiture de fonction

Le Dirigeant mandataire social peut utiliser les voitures de la Direction générale avec ou sans les services d'un chauffeur. En outre, le Président-Directeur général se voit fournir une voiture de fonction.

Régimes de couverture et de prévoyance

Le dirigeant mandataire social bénéficie :

- i. du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de Schneider Electric SE et de Schneider Electric Industries SAS couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité et décès ;
- ii. de la couverture complémentaire des dirigeants français du Groupe sur les risques maladie, incapacité, invalidité et décès. Cette couverture a les principales caractéristiques suivantes :
 - 1) en cas de maladie ou d'accident entraînant une interruption temporaire ou une invalidité (quelle que soit la catégorie), le dirigeant mandataire social aura droit pendant 18 mois au maintien de sa rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le Conseil ;
 - 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, ainsi que d'un capital décès égal à six mois de la rémunération moyenne autorisée par le Conseil d'administration (moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable versée au cours des 12 derniers mois de présence) ;
- iii. du droit à une rente viagère au profit du conjoint survivant en cas de décès avant sa retraite ou s'il a quitté l'entreprise après 55 ans sans reprise d'activité, égale à 60 % de 25 % de la moyenne des rémunérations versées au cours des trois années précédant la date du décès, déduction faite de la rente théorique qui pourrait être obtenue aux conditions assurantielles à partir des versements complémentaires qui auront été effectués ;
- iv. en cas d'invalidité entraînant la cessation de toute activité professionnelle du dirigeant mandataire social, du droit à une rente (réversible au conjoint survivant à 60 %) à compter de sa retraite égale à 25 % de la moyenne des rémunérations totales en numéraire versées au cours des trois années précédant la date d'invalidité, minorée de 1,25 % par trimestre manquant pour obtenir une retraite à taux plein et déduction faite de la rémunération supplémentaire qui pourrait être obtenue aux conditions assurantielles au moment de l'invalidité ;
- v. en cas d'accident, l'assurance Groupe couvrant le risque accident du dirigeant, prévoyant le versement d'un capital dont le montant peut aller jusqu'à quatre fois la rémunération annuelle selon le type et les circonstances de l'accident.

Le bénéfice des avantages (ii) à (v) ci-dessus est subordonné à l'atteinte de l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- la moyenne du résultat net des cinq derniers exercices précédant l'événement est positive ;
- la moyenne du montant du cash-flow libre des cinq derniers exercices précédant l'événement, est positive.

Rémunération des administrateurs

Le Président-Directeur général a renoncé à la rémunération à laquelle il a droit en sa qualité de membre du Conseil.

Versements exceptionnels

La politique de rémunération ne prévoit pas de dispositions relatives à des paiements exceptionnels. Le Conseil a décidé de maintenir l'interdiction des paiements exceptionnels non prévus dans la politique de rémunération approuvée par les actionnaires.

Avantages post-mandat

Le Conseil a porté une attention particulière aux réserves exprimées par les actionnaires et a tenu compte de leurs remarques. Il a donc apporté les modifications suivantes aux avantages post-mandat qui pourraient être accordés au Président-Directeur général dans la politique de rémunération 2020 :

- les versements supplémentaires au titre de la retraite sont désormais exclus du calcul des indemnités de départ ;
- une démission ne pourra être qualifiée de départ contraint que si la démission a été demandée, ce qui peut découler de motifs tels qu'un changement de stratégie, une démission volontaire n'est pas un départ contraint ;
- la règle du *prorata* s'appliquera dorénavant par principe pour déterminer le droit du Président-Directeur général de conserver les actions de performance non encore acquises à la date de son départ contraint.

2. Rapport sur les rémunérations

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des avantages qui peuvent être accordés en cas de cessation des fonctions du Président-Directeur général selon les circonstances de son départ. Les informations fournies dans ce tableau récapitulatif s'entendent sans préjudice de toute décision que pourrait prendre le Conseil d'administration. Lors de la détermination globale des conditions de départ, le Conseil s'assurera que les avantages liés à la cessation des fonctions sont accordés uniquement en cas de départ contraint, indépendamment de la forme que revêt ce départ. En tout état de cause, l'Indemnité de départ contraint ne sera pas due si le départ intervient à la suite d'une faute grave ou lourde.

	Démission volontaire/Cessation de fonctions pour faute grave ou lourde	Départ contraint	Retraite ou changement d'affectation au sein du Groupe
Indemnité de Départ Contraint	Non applicable	Montant Maximum = deux fois la moyenne arithmétique de la rémunération annuelle fixe et variable en numéraire du dirigeant mandataire social (hors versements complémentaires pour retraite) versée au cours des trois derniers exercices, compte tenu des indemnités de non-concurrence éventuelles et sous réserve de l'atteinte de conditions de performance.	Non applicable
Indemnité de non-concurrence	En l'absence de renonciation par le Conseil à l'exercice de l'engagement de non-concurrence, 60 % de la rémunération annuelle fixe et variable à la cible (hors versements complémentaires pour retraite)		Non applicable
Conservation des actions de performance non encore acquises	Perdues en totalité	Conservation des droits au <i>pro rata</i> du temps de présence au sein de Schneider Electric	Conservation des droits en totalité

- Les avantages liés au départ ne peuvent être accordés que dans des circonstances caractérisant un départ contraint du Président-Directeur général, y compris en cas de démission sur demande, dans les cas suivants :
 - révocation, non-renouvellement ou démission demandée du Président-Directeur général dans les six mois d'un changement capitalistique significatif de Schneider Electric susceptible de donner lieu à une modification de la composition du Conseil d'administration ;
 - révocation, non-renouvellement ou démission demandée du Président-Directeur général 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 ;
 - révocation, non-renouvellement ou démission demandée du Président-Directeur général alors que les critères Groupe des quatre derniers exercices clos au jour de son départ auraient été atteints en moyenne aux deux tiers.
- Le bénéfice de l'indemnité de départ contraint est subordonné à la satisfaction des conditions de performance suivantes, en fonction du taux moyen d'atteinte des critères de performance Groupe qui ont déterminé la rémunération variable annuelle de l'intéressé au cours des trois exercices précédant la date de la décision du Conseil :

Taux d'atteinte des critères Groupe	Indemnité de départ
< 66 %	Pas d'indemnité
66 % – 100 %	75 % – 100 % du Montant maximum calculé de manière linéaire
>100 %	100 % du Montant maximum

- Le montant cumulé de l'indemnité de départ contraint et des éventuelles indemnités de non-concurrence ne doit pas dépasser le Montant maximum.
- Non-concurrence : le Président-Directeur général est lié par un engagement de non-concurrence en cas de départ. L'engagement, d'une durée d'un an, est rémunéré à hauteur de 60 % de la rémunération cible annuelle (fixe et variable cible, hors versements complémentaires). Conformément aux recommandations du Code de gouvernance d'entreprise AFEP-MEDEF, le Conseil décidera d'appliquer ou non la clause de non-concurrence au moment du départ du dirigeant mandataire social.
- Si le Président-Directeur général quitte le Groupe dans des circonstances qualifiant le départ de contraint, il sera fondé à conserver les actions de performance non encore acquises qui devraient normalement être livrées à la fin de la période d'acquisition considérée (sous réserve des conditions de performance applicables au plan), au *pro rata* du temps passé par le dirigeant mandataire social dans le Groupe à quelque titre que ce soit pendant la période d'acquisition. En cas de départ à la retraite ou de changement d'affectation au sein du Groupe, le Président-Directeur général conservera son droit aux actions de performance non encore acquises qui lui ont été attribuées précédemment, sous réserve des conditions de performance applicables au plan et sans *pro rata*.

En conformité avec les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF :

- le droit à une indemnité de départ contraint est soumis à de strictes conditions de performance, évaluées sur une période supérieure à deux ans ;
- seules des circonstances caractérisant un départ forcé, quelle que soit la forme du départ, sont de nature à déclencher le droit à une indemnité de départ contraint ;
- ajoutée à l'indemnité de non-concurrence, le cas échéant, l'indemnité de départ contraint ne pourrait dépasser deux fois la moyenne de la rémunération annuelle effective du dirigeant mandataire social (parts fixe et variable, hors prestations de retraite) ;
- le Conseil doit décider unilatéralement d'appliquer ou non la clause de non-concurrence au moment du départ du dirigeant mandataire social ;
- le dirigeant mandataire social n'a droit au versement d'aucune indemnité de départ contraint s'il fait valoir ses droits à la retraite.

Dirigeant mandataire social	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages susceptibles d'être dus à raison de la cessation de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	NON	NON ⁽¹⁾	OUI	OUI

(1) Le Conseil d'administration du 18 février 2015 a décidé de mettre fin au bénéfice du régime de retraite supplémentaire des dirigeants mandataires sociaux.

Politique de recrutement

Lors de la nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social, le Conseil s'attend à ce que tout nouveau dirigeant mandataire social soit engagé à des conditions conformes – et en aucun cas plus favorables – à la politique approuvée par les actionnaires à la dernière assemblée générale, et ce jusqu'à l'approbation de la prochaine politique. Il est néanmoins évident qu'il est impossible de prévoir l'ensemble des circonstances entourant la nomination d'un dirigeant mandataire social. Le Conseil s'attachera à définir une rémunération appropriée pour attirer, motiver, fidéliser et récompenser un individu de la qualité requise pour diriger le Groupe avec succès, tout en évitant de payer plus que nécessaire. Si le Conseil détermine qu'il est dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires de faire appel aux services d'un individu ne faisant pas l'objet d'une promotion au sein du Groupe, il pourra être amené à examiner les conditions de son emploi actuel et/ou sa situation personnelle.

Le tableau ci-après résume la politique relative à la nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social.

Rémunération annuelle fixe	Les salaires sont fixés par le Conseil en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment le salaire actuel des autres dirigeants mandataires sociaux, le niveau d'expérience, de compétence et de salaire actuel de la personne et les conditions de marché externes. Le Conseil peut choisir de fixer le salaire en deçà du niveau du marché ou de celui des autres dirigeants mandataires sociaux, se réservant la possibilité d'appliquer ultérieurement des hausses progressives à mesure que la personne acquiert de l'expérience dans ses fonctions.
Rémunération variable annuelle	La rémunération variable sera attribuée dans le respect des paramètres de la politique en vigueur.
Retraite	Le Conseil déterminera le niveau des versements complémentaires au titre de la retraite en fonction de la situation propre à la personne concernée.
Autres avantages	Le Conseil anticipe que tout nouveau dirigeant mandataire social participera aux régimes collectifs ouverts aux autres dirigeants (le cas échéant, par référence au pays d'origine du candidat), mais il tiendra compte également des accords dont cette personne bénéficierait, des normes du marché et de son statut de dirigeant mandataire social.
« Buy-out awards » ou rachats	Le Conseil peut proposer des paiements compensatoires, également appelés « buy-out awards » lorsqu'une personne renonce à d'importantes opportunités de rémunération variable ou à des droits contractuels acquis en raison de sa nomination. Les modalités précises de tout « buy-out award » dépendront des circonstances individuelles du recrutement et seront déterminées au cas par cas. Dans le cadre de l'évaluation des « buy-out awards », le Conseil s'efforcera de proposer des attributions similaires à périmètre constant afin de veiller à ce que la valeur équivalente accordée ne soit pas supérieure à la valeur des droits à laquelle la personne aurait renoncé. Le Conseil peut choisir d'appliquer des conditions de performance à ces attributions.
Réinstallation	Lorsqu'une personne est amenée à déménager pour assumer son mandat, le Conseil peut approuver l'octroi de certains avantages exceptionnels tels que la prise en charge des frais de déménagement d'un montant raisonnable, des frais d'hébergement pendant une période définie suivant la nomination, une aide pour procéder aux demandes de visa ou résoudre d'autres questions d'immigration, ainsi que des avantages d'usage (péréquation fiscale, billets d'avion de retour tous les ans et allocation logement).
Promotion interne	En cas de promotion d'un collaborateur au poste de dirigeant mandataire social, il/elle devra renoncer à son contrat de travail et le Conseil examinera l'ensemble de ses engagements contractuels existants, notamment toute attribution d'actions ou droits à retraite en suspens.

Dans la prise de décision concernant la rémunération d'un nouveau dirigeant mandataire social, le Conseil doit arbitrer entre les attentes des actionnaires, les bonnes pratiques du moment et les conditions propres au nouveau dirigeant mandataire social. Le Conseil doit veiller à ne pas verser une rémunération supérieure à ce qui est nécessaire pour recruter le bon candidat. Il donnera toutes précisions utiles à cet égard dans son rapport sur les rémunérations.

2. Rapport sur les rémunérations

2.3.2 Politique de rémunération des administrateurs non exécutifs

Lors de l'assemblée générale annuelle de 2019, les actionnaires ont approuvé, au titre de la 13^{ème} exposant résolution, le montant maximum de la rémunération annuelle des administrateurs pouvant être versée aux membres du Conseil et qui, depuis, s'élève à 2 500 000 €. Il est proposé :

- de maintenir le plafond de la rémunération totale annuelle pouvant être attribuée aux membres du Conseil à 2 500 000 € ; et
- de conserver les règles d'attribution inchangées, telles qu'elles sont exposées ci-après.

Le tableau ci-dessous présente les règles de répartition des paiements fixes attribués aux administrateurs non exécutifs, qui ont été mises en œuvre au cours de l'exercice 2020.

Rémunération individuelle de l'administrateur

- Les administrateurs non exécutifs perçoivent :
 - un montant forfaitaire de base de 25 000 € en qualité d'administrateur ;
 - un montant de 7 000 € pour chaque réunion du Conseil auquel l'administrateur participe ;
 - un montant de 4 000 € pour chaque réunion de Comité auquel l'administrateur participe ;
 - un montant de 5 000 € (pour les déplacements intercontinentaux) ou de 3 000 € (pour les déplacements intracontinentaux) par session du Conseil d'administration.
- Des rémunérations annuelles complémentaires sont attribuées aux administrateurs non exécutifs qui sont présidents de Comités afin de refléter les responsabilités et la charge de travail supplémentaires qui leur incombent :
 - Comité d'Audit & des Risques : 20 000 € ;
 - Comité Ressources humaines & RSE, Comité Digital et Comité Investissement : 15 000 € ; et
 - Vice-président & Administrateur référent indépendant, qui assume également les fonctions de Président du Comité Gouvernance & Rémunérations : 250 000 €.
- Les censeurs perçoivent une rémunération fixe de 20 000 € par an, à moins d'être élus comme membre du Conseil à la prochaine assemblée générale. Dans ce cas, ils recevront le même montant que les administrateurs pour leur participation aux réunions du Conseil et des Comités.
- Les montants octroyés sont calculés au *pro rata* de la durée effective du mandat sur l'exercice et versés en numéraire.

2.4 Rémunération des dirigeants du Groupe hors dirigeants mandataires sociaux

Périmètre des dirigeants du Groupe en 2020

Au 31 décembre 2020, la Direction générale est composée des 15 membres du Comité exécutif. Le Comité exécutif est présidé par le Président-Directeur général et comprend :

- les Directeurs généraux des fonctions centrales : Chaîne d'approvisionnement, Digital, Stratégie et développement durable, Innovation, Gouvernance, Marketing, Ressources humaines, Finance ;
- les Directeurs généraux des opérations : Opérations Amérique du Nord, Opérations Chine, Opérations France, Opérations Europe, Opérations Internationales ;
- les Directeurs des activités : Industrial Automation, Energy Management.

Avec la nomination de la CHRO Groupe (avril 2020) et de la Directrice financière Groupe (mai 2020) en tant que membres du Comité exécutif, la proportion de femmes est passée à 38 % (contre 27 % en 2019).

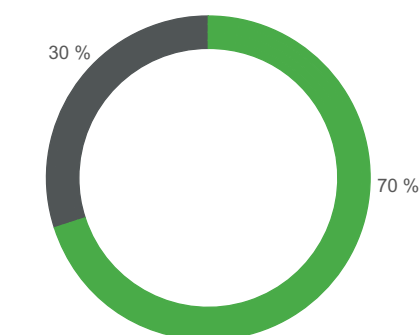
Politique de rémunération

Les principes de rémunération des dirigeants du Groupe (à l'exclusion des dirigeants mandataires sociaux) et leurs analyses individuelles sont revus par le Comité Ressources humaines & RSE pour information et consultation du Conseil d'administration. Le Comité Ressources humaines & RSE est habilité à recourir aux services d'experts et de consultants pour des missions et analyses spécifiques.

La politique de rémunération des dirigeants du Groupe suit les mêmes principes de compétitivité, rémunération de la performance et alignement avec les intérêts des actionnaires détaillés dans le présent rapport au sujet des dirigeants mandataires sociaux, sous réserve toutefois des spécificités suivantes :

- la compétitivité de leur rémunération est appréciée par comparaison à un panel pertinent prenant en compte la géographie et l'étendue des responsabilités, panel établi par le cabinet spécialisé Willis Towers Watson ;
- la proportion d'éléments variables au sein de leur package est moindre que pour le dirigeant mandataire social : 75 % contre environ 80 % pour ce dernier.

Structure de rémunération à la cible



- Part variable
- Part fixe

Rémunération versée en 2020

Le montant des rémunérations brutes, y compris les avantages en nature versés en 2020 par les sociétés du Groupe aux dirigeants du Groupe, hors dirigeants mandataires sociaux, s'est élevé à 28,1 millions d'euros, dont 7,6 millions d'euros de part variable au titre de l'exercice 2020.

Pour l'exercice 2020, les objectifs de performance pour la rémunération variable annuelle étaient :

- la croissance organique ;
- la progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe (organique) ;
- la génération de cash ;
- le Schneider Sustainability Impact.

Plans de rémunération à long terme

Des attributions d'actions de performance ont été accordées en 2020 aux dirigeants du Groupe. Les dirigeants du Groupe, hors dirigeants mandataires sociaux, disposaient au 31 décembre 2020, dans le cadre du plan d'intéressement long terme, de :

- 741 000 actions de performance conditionnées ;
- 0 options ;
- 0 Stock Appreciation Rights (Droit à la plus-value des actions).

Régimes de retraite

La politique de Schneider Electric en matière de régimes de retraite est la suivante :

- les dirigeants du Groupe qui ne relèvent pas de la Sécurité sociale française bénéficient de systèmes de retraite conformes aux pratiques de marché de leur pays d'origine respectif ;
- les dirigeants du Groupe qui relèvent du régime de la Sécurité sociale française, hors dirigeants mandataires sociaux, bénéficient des régimes supplémentaires de retraite des salariés et/ou dirigeants du Groupe à cotisations définies (article 83). Le bénéfice du régime à prestations définies (article 39) a été supprimé le 22 mars 2016.

2. Rapport sur les rémunérations

2.5 Plans d'actions et plans d'options

Politique d'attribution

Dans le cadre de sa politique globale de rémunération, Schneider Electric met en place, chaque année, un plan d'intéressement long terme. Ces plans permettent au Groupe d'assurer la compétitivité de la rémunération qu'il offre, sur des marchés internationaux dynamiques et concurrentiels, ainsi que dans des secteurs où la capacité à attirer les talents représente un facteur clé de la réussite. Ces plans ont également pour objectif de mobiliser la direction de Schneider Electric pour réaliser les objectifs à long terme du Groupe et d'aligner leur intérêt sur les attentes des actionnaires.

Les plans d'intéressement à long terme reposent sur l'attribution d'actions de performance. Depuis décembre 2009, il n'est plus attribué d'options sur actions ni de SARs, et le dernier plan en cours a expiré le 31 décembre 2019.

Les plans sont mis en place par le Conseil d'administration, lequel statue sur le rapport du Comité Ressources humaines & RSE.

Les bénéficiaires du plan général sont les dirigeants du Groupe et les principaux responsables du Groupe, tous pays confondus, les cadres à haut potentiel et les salariés dont la performance est jugée remarquable. Il y avait 2 728 bénéficiaires au titre de l'intéressement long terme 2019 et 3 100 au titre de l'intéressement long terme 2020. Les attributions aux dirigeants du Groupe, y compris les dirigeants mandataires sociaux, étaient de 14,5 % au titre de l'intéressement à long terme 2020, soit un niveau similaire à 2019 (13,9 %).

Les dirigeants mandataires sociaux prennent l'engagement formel, à chaque attribution d'actions, de ne pas recourir, pendant la durée de leur mandat social, à des opérations de couverture.

Plans d'attribution d'actions en cours (au 31 décembre 2020)

	LTIP 2016	LTIP 2017	LTIP 2018	LTIP 2019	LTIP 2020
Numéro de plan	Plans 24, 26	Plans 28, 29, 29 bis	Plans 30, 31, 31 bis	Plans 32, 33, 34, 35	Plans 36, 37, 37 bis
Date de l'assemblée générale des actionnaires	25 avril 2013	25 avril 2016	25 avril 2016	25 avril 2016	25 avril 2019
Date de l'attribution par le Conseil	23 mars 2016	24 mars 2017 25 octobre 2017	26 mars 2018 24 octobre 2018	26 mars 2019 24 juillet 2019 23 octobre 2019	24 mars 2020 21 octobre 2020
Nombre d'actions à l'attribution dont :	2 318 242	2 463 420	2 371 940	2 444 010	2 216 791
– Jean-Pascal Tricoire	42 000	60 000	60 000	60 000	60 000
– 10 premiers bénéficiaires	208 542	217 400	228 000	237 190	239 500
Date d'acquisition/ livraison	23 mars 2020	24 mars 2020 25 octobre 2020	26 mars 2021 25 octobre 2021	28 mars 2022 25 juillet 2022 24 octobre 2022	24 mars 2023 23 octobre 2023
Date de fin de conservation	N/A	23 mars 2021 pour le Plan 28 (seulement pour 25 800 actions dont 18 000 actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire)	25 mars 2022 pour le Plan 30 (seulement pour 25 800 actions dont 18 000 actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire)	27 mars 2023 pour le Plan 32 (seulement pour 25 800 actions dont 18 000 actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire)	24 mars 2024 pour le Plan 36 (seulement pour 18 000 actions attribuées à Jean- Pascal Tricoire)
Nombre de droits restant au 31 décembre 2019	1 787 324	2 212 470	2 248 790	2 420 150	N/A
Nombre de droits attribués en 2020	N/A	N/A	N/A	N/A	2 216 791
Nombre d'actions livrées en 2020	1 769 009	2 180 101	3 400	2 900	0
Nombre de droits annulés⁽¹⁾ en 2020	18 315	32 369	107 334	109 481	26 940
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	0	0	2 138 056	2 307 769	2 189 851
Nombre total de droits restant au 31 décembre 2020			6 635 676		

LTIP 2016

Numéro du plan	Plan 24	Plan 26
Date de l'assemblée générale des actionnaires	25 avril 2013	25 avril 2013
Date de l'attribution par le Conseil	23 mars 2016	23 mars 2016
Nombre d'actions à l'attribution dont :	27 042	2 291 200
– Jean-Pascal Tricoire		42 000
Nombre de droits restant au 31 décembre 2019	27 042	1 760 282
Nombre d'actions livrées en 2020	27 042	1 741 967
Nombre de droits annulés en 2020	0	18 315
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	0	0
Date d'acquisition/ période d'acquisition	23 mars 2020 4 ans	
Date de fin de conservation	N/A	N/A
Condition de présence	Oui	Oui
Conditions de performance	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Oui pour 50 % des actions/ 100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et les membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour l'EBITA ajusté (40 %) des exercices 2016, 2017, 2018 • Taux de génération de cash moyen (25 %) des exercices 2016, 2017, 2018 • Classement TSR fin 2018 (15 %) • Indice baromètre Planète et Société fin 2018 (20 %)
% de réalisation des conditions de performance	N/A	91,46 %

Réalisation détaillée des conditions de performance

Lors de sa réunion du 13 février 2019, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour le Plan 26 octroyé en 2016 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2016 à 2018. Il a fixé le taux de réalisation final à 91,46 %, soit une réduction de 8,54 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Conditions de performance	Période de référence	Poids	Réalisation effective	Taux de versement	Taux de versement pondéré
EBITA ajusté organique du Groupe taux de réalisation :	2016	13,3 %	+0,4 pts	100 %	40,00 %
	2017	13,3 %	+0,9 pts	100 %	
	2018	13,3 %	+0,5 pts	100 %	
Taux de génération de cash moyen du Groupe	2016-2018	25 %	104,3 %	110,8 %*	27,71 %*
TSR relatif	2016-2018	15 %	Rang 7	25 %	3,75 %
Baromètre Planète et Société/ Schneider Sustainability Impact	2016-2018	20 %	>9	100 %	20,00 %
Total				100 %	91,46 %

* Le bon niveau de conversion de cash a dépassé l'ambition initiale, ce qui a conduit à une surperformance compensant en partie la sous-performance de la condition de performance du TSR relatif.

2. Rapport sur les rémunérations

LTIP 2017

Numéro de plan	Plan 28	Plan 29	Plan 29 bis
Date de l'assemblée générale des actionnaires	25 avril 2016	25 avril 2016	25 avril 2016
Date de l'attribution par le Conseil	24 mars 2017	24 mars 2017	25 octobre 2017
Nombre d'actions à l'attribution dont :	25 800	2 405 220	32 400
– Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	
Nombre de droits restant au 31 décembre 2019	25 800	2 154 870	31 800
Nombre d'actions livrées en 2020	25 683	2 125 107	29 311
Nombre de droits annulés en 2020	117	29 763	2 489
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	0	0	0
Date d'acquisition/ période d'acquisition	24 mars 2020 3 ans	24 mars 2020 3 ans	25 octobre 2020 3 ans
Date de fin de conservation	23 mars 2021	N/A	N/A
Condition de présence	Oui		
Conditions de performance	<ul style="list-style-type: none"> • Oui pour 70 % des actions/100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et les membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour l'EBITA ajusté (40 %) des exercices 2017, 2018, 2019 • Taux de génération de cash moyen (25 %) des exercices 2017, 2018, 2019 • Classement TSR fin 2019 (15 %) • Indice du baromètre Planète & Société (20 %) pour les exercices 2017, 2018, 2019 		
% de réalisation des conditions de performance	99,54 %		

Réalisation détaillée des conditions de performance

Lors de sa réunion du 19 février 2020, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour les plans 28, 29 et 29 bis octroyés en 2017 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2017 à 2019. Il a fixé le taux de réalisation final à 99,54 %, soit une réduction de 0,46 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Conditions de performance	Période de référence	Poids	Réalisation effective	Taux de versement	Taux de versement pondéré
EBITA ajusté organique du Groupe taux de réalisation :	2017	13,3 %	+0,9 pts	100 %	40,00 %
	2018	13,3 %	+0,5 pts	100 %	
	2019	13,3 %	+0,7 pts	100 %	
Taux de génération de cash moyen du Groupe	2017-2019	25 %	109,6 %	124 %	25,00 %
TSR relatif*	2017-2019	15 %	Rang 2*	150 %	15,00 %
Baromètre Planète & Société/ Schneider Sustainability Impact	2017	6,6 %	9,5	100 %	19,54 %
	2018	6,6 %	6,1	100 %	
	2019	6,6 %	7,77	93,1 %	
Total					99,54 %

* Si le résultat de la performance TSR de Schneider Electric se situe à moins de 3 % de la société de référence la plus proche, le rang sera arrondi à la hausse, de sorte que le classement de Schneider Electric est au rang 2 mais que le Groupe peut prétendre à un ajustement au rang 1.

LTIP 2018

Numéro de plan	Plan 30	Plan 31	Plan 31 bis
Date de l'assemblée générale des actionnaires	25 avril 2016	25 avril 2016	25 avril 2016
Date de l'attribution par le Conseil	26 mars 2018	26 mars 2018	24 octobre 2018
Nombre d'actions à l'attribution dont :	25 800	2 318 140	28 000
– Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	
Nombre de droits restant au 31 décembre 2019	25 800	2 194 990	28 000
Nombre d'actions livrées en 2020	0	3 400	0
Nombre de droits annulés en 2020	2 383	104 951	0
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	23 417	2 086 639	28 000
Date d'acquisition/ période d'acquisition	26 mars 2021 3 ans	26 mars 2021 3 ans	25 octobre 2021 3 ans
Date de fin de conservation	25 mars 2022	N/A	N/A
Condition de présence	Oui		
Conditions de performance	<ul style="list-style-type: none"> • Oui pour 70 % des actions/100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et les membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour l'EBITA ajusté (40 %) des exercices 2018, 2019, 2020 • Taux de génération de cash moyen (25 %) des exercices 2018, 2019, 2020 • Classement TSR fin 2020 (15 %) • Indice du baromètre Planète & Société (20 %) pour les exercices 2018, 2019, 2020 		
% de réalisation des conditions de performance	98,18 %		

Réalisation détaillée des conditions de performance

Lors de sa réunion du 10 février 2021, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour les plans 30, 31 et 31 bis octroyés en 2018 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2018 à 2020. Il a fixé le taux de réalisation final à 98,18 %, soit une réduction de 1,82 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Conditions de performance	Période de référence	Poids	Réalisation effective	Taux de versement	Taux de versement pondéré
EBITA ajusté organique du Groupe taux de réalisation :	2018	13,3 %	+0,5 pts	100 %	32 %
	2019	13,3 %	+0,7 pts	100 %	
	2020	13,3 %	+0,2 pts	40 %	
Taux de génération de cash moyen du Groupe	2018-2020	25 %	123,3 %	150 %*	37,50 %*
TSR relatif	2018-2020	15 %	1st	150 %*	22,50 %*
Baromètre Planète & Société/ Schneider Sustainability Impact	2018	6,6 %	6,10	100 %	18,18 %
	2019	6,6 %	7,77	93,10 %	
	2020	6,6 %	9,32	79,60 %	
Total					98,18 %

* Le bon niveau de génération de cash a dépassé l'ambition initiale et la surperformance de la condition de performance au titre du TSR relatif a compensé la sous-performance de la condition liée à l'EBITA ajusté (à hauteur de 8 %).

2. Rapport sur les rémunérations

LTIP 2019

Numéro de plan	Plan 32	Plan 33	Plan 34	Plan 35
Date de l'assemblée générale des actionnaires	25 avril 2016	25 avril 2016	N/A*	N/A*
Date de l'attribution par le Conseil	26 mars 2019	26 mars 2019	24 juillet 2019	23 octobre 2019
Nombre d'actions à l'attribution dont :	25 800	2 313 650	87 110	17 450
– Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000		
Nombre de droits restant au 31 décembre 2019	25 800	2 290 580	86 320	17 450
Nombre d'actions livrées en 2020	0	2 900	0	0
Nombre de droits annulés en 2020	4 983	102 258	2 240	0
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	20 817	2 185 422	84 080	17 450
Date d'acquisition/ période d'acquisition	28 mars 2022 3 ans	28 mars 2022 3 ans	25 juillet 2022 3 ans	24 octobre 2022 3 ans
Date de fin de conservation	27 mars 2023	N/A	N/A	N/A
Condition de présence	Oui			
Conditions de performance	<ul style="list-style-type: none"> • Oui pour 70 % des actions/ 100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour l'EBITA ajusté (40 %) des exercices 2019, 2020, 2021 • Taux de génération de cash moyen (25 %) des exercices 2019, 2020, 2021 • Classement TSR fin 2021 (15 %) • Indice du baromètre Planète & Société (20 %) pour les exercices 2019, 2020, 2021 <ul style="list-style-type: none"> • Oui pour 70 % des actions/ 100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et les membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour la progression du BPA ajusté (40 %) des exercices 2020, 2021 • Classement TSR fin 2021 par rapport à un groupe de référence pertinent et au CAC 40 (35 %) • Schneider Sustainability External and Relative Index (25 %) des exercices 2019, 2020, 2021 			
Réalisation des conditions de performance	Sera évaluée par le Conseil d'administration en février 2022			

* Les Plans n° 34 et 35 n'ont pas été octroyés dans le cadre juridique des actions de performance prévu par l'article L. 225-197-1 du Code de commerce. Par conséquent, les actions à livrer seront uniquement des actions existantes acquises dans le cadre du programme de rachat.

** Les règlements des plans n° 34 et 35 ont été modifiés afin de remplacer le FTSE4GOOD qui n'est plus suivi par Ecovadis pour l'exercice 2021.

LTIP 2020

Numéro de plan	Plan 36	Plan 37	Plan 37 bis
Date de l'assemblée générale des actionnaires	25 avril 2019	25 avril 2019	25 avril 2019
Date de l'attribution par le Conseil	24 mars 2020	24 mars 2020	21 octobre 2020
Nombre d'actions à l'attribution dont :	18 000	2 095 740	103 051
– Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	
Nombre de droits restant au 31 décembre 2019	N/A	N/A	N/A
Nombre d'actions attribuées en 2020	18 000	2 095 740	103 051
Nombre d'actions livrées en 2020	0	0	0
Nombre de droits annulés en 2020	0	26 750	190
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	18 000	2 068 990	102 861
Date d'acquisition/ période d'acquisition	24 mars 2023 3 ans	24 mars 2023 3 ans	23 octobre 2023 3 ans
Date de fin de conservation	24 mars 2024	N/A	N/A
Condition de présence	Oui		
Conditions de performance	<ul style="list-style-type: none"> • Oui pour 70 % des actions/ 100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et les membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour la progression du BPA ajusté (40 %) des exercices 2020, 2021, 2022 • Classement TSR fin 2022 par rapport à un groupe de référence pertinent et au CAC 40 (35 %) • Schneider Sustainability External and relative Index (25 %) des exercices 2020, 2021, 2022 		
Réalisation des conditions de performance	Sera évaluée par le Conseil d'administration en février 2023		

* Les règlements des plans n° 36, 37 et 37bis ont été modifiés afin de remplacer le FTSE4GOOD qui n'est plus suivi par Ecovadis pour l'exercice 2021 et 2022.



Pour assurer en permanence des soins d'excellente qualité, l'hôpital pour enfants de Nemours s'appuie sur une alimentation électrique fiable rendue possible par les solutions EcoStruxure™ de Schneider Electric.



4

Comptes consolidés au 31 décembre 2020

1. Compte de résultat consolidé	302
2. Tableau des flux de trésorerie consolidés	304
3. Bilan consolidé	305
4. État de variation des capitaux propres	307
5. Annexes aux comptes consolidés	308
6. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	354

1. Compte de résultat consolidé

1. Compte de résultat consolidé

(en millions d'euros sauf le résultat par action)	Note	2020	2019
Chiffre d'affaires	3	25 159	27 158
Coûts des ventes		(15 003)	(16 423)
Marge brute		10 156	10 735
Recherche et développement	4	(718)	(657)
Frais généraux et commerciaux		(5 512)	(5 840)
EBITA ajusté*	3	3 926	4 238
Autres produits et charges d'exploitation	6	(210)	(411)
Charges de restructuration		(421)	(255)
EBITA**		3 295	3 572
Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions	5	(207)	(173)
Résultat d'exploitation		3 088	3 399
Produits de trésorerie et d'équivalents de trésorerie		14	39
Coût de l'endettement financier brut		(126)	(168)
Coût de la dette financière nette		(112)	(129)
Autres produits et charges financiers	7	(166)	(132)
Résultat financier		(278)	(261)
Résultat des activités poursuivies avant impôts		2 810	3 138
Impôts sur les sociétés	8	(638)	(690)
Résultat net des activités non poursuivies	1	–	(3)
Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence	12	66	78
RÉSULTAT NET		2 238	2 523
<i>dont part attribuable aux actionnaires de la société mère</i>		2 126	2 413
<i>dont part attribuable aux actionnaires minoritaires</i>		112	110
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) par action (en euros/action)	19	3,84	4,38
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) après dilution (en euros/action)	19	3,81	4,33

* Adjusted EBITA (Earnings Before Interest, Taxes, Amortization of Purchase Accounting Intangibles). Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions, avant perte de valeur des écarts d'acquisition, avant les autres produits et charges d'exploitation, et avant charges de restructuration.

** EBITA (Earnings Before Interest, Taxes and Amortization of Purchase Accounting Intangibles). Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions, avant perte de valeur des écarts d'acquisition.

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

Autres éléments du résultat global

(en millions d'euros)	Note	2020	2019
Résultat net		2 238	2 523
Autres éléments du résultat global :			
Écarts de conversion		(1 649)	333
Réévaluation des instruments dérivés de couverture		(125)	26
Impôts sur la réévaluation des instruments dérivés de couverture	19	(18)	(7)
Réévaluation des actifs financiers		(5)	(4)
Impôts sur la réévaluation des actifs financiers	19	1	-
Écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	20	(123)	(408)
Impôts sur les écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	19	21	82
Total du résultat global reconnu en capitaux propres		(1 898)	22
<i>dont éléments recyclables ultérieurement en résultat</i>		<i>(1 792)</i>	<i>352</i>
<i>dont éléments non recyclables ultérieurement en résultat</i>		<i>(106)</i>	<i>(330)</i>
TOTAL DU RÉSULTAT GLOBAL POUR LA PERIODE		340	2 545
<i>dont part attribuable aux actionnaires de la société mère</i>		<i>271</i>	<i>2 400</i>
<i>dont part attribuable aux actionnaires minoritaires</i>		<i>69</i>	<i>145</i>

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

2. Tableau des flux de trésorerie consolidés

2. Tableau des flux de trésorerie consolidés

(en millions d'euros)	Note	2020	2019
Résultat net consolidé		2 238	2 523
Résultat net des activités non poursuivies		–	3
Perte/(profit) des sociétés mises en équivalence		(66)	(78)
Produits et charges n'ayant pas entraîné de flux de trésorerie :			
Amortissements des immobilisations corporelles	11	698	701
Amortissements des immobilisations incorporelles (hors écart d'acquisition)	10	512	474
Perte de valeur des actifs non courants		54	63
Augmentation/(diminution) des provisions	21	266	56
(Plus)/moins-values sur cessions d'actifs immobilisés		(10)	206
Différence entre l'impôt payé et la charge d'impôt		(137)	(2)
Autres éléments sans impact sur les flux de trésorerie		96	66
Autofinancement d'exploitation		3 651	4 012
Diminution/(augmentation) des créances d'exploitation		326	22
Diminution/(augmentation) des stocks et travaux en cours		(153)	209
(Diminution)/augmentation des dettes d'exploitation		344	(41)
Diminution/(augmentation) des autres actifs et passifs courants		267	80
Variation du besoin en fonds de roulement		784	270
TOTAL I – TRÉSORERIE PROVENANT DES ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		4 435	4 282
Acquisitions d'immobilisations corporelles	11	(485)	(506)
Cessions d'immobilisations corporelles		55	38
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	10	(332)	(338)
Investissement net d'exploitation		(762)	(806)
Acquisitions et cessions d'actifs, net du cash acquis et cédé	2	(2 393)	(79)
Autres opérations financières à long terme		11	59
Augmentation des actifs de retraite à long terme		(106)	(90)
Sous-total		(2 488)	(110)
TOTAL II – TRÉSORERIE AFFECTÉE AUX / PRODUITE PAR DES OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT		(3 250)	(916)
Émission d'emprunts obligataires	22	2 444	964
Remboursement d'emprunts obligataires	22	(500)	(500)
Vente/(achat) d'actions propres		(50)	(266)
Augmentation/(diminution) des autres dettes financières		1 032	(1 078)
Augmentation/(réduction) de capital en numéraire	19	43	168
Transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle*	2	1 141	–
Dividendes versés aux actionnaires de Schneider Electric	19	(1 413)	(1 296)
Dividendes versés aux actionnaires minoritaires		(112)	(117)
TOTAL III – TRÉSORERIE AFFECTÉE AUX / PRODUITE PAR LES OPÉRATIONS DE FINANCEMENT		2 585	(2 125)
TOTAL IV – EFFET NET DES CONVERSIONS		(403)	(18)
TOTAL V – ACTIVITÉS NON POURSUIVIES		–	(59)
VARIATION NETTE DE TRÉSORERIE : I + II + III + IV+ V		3 367	1 164
Trésorerie nette en début de période	18	3 395	2 231
Variation de trésorerie		3 367	1 164
TRESORERIE NETTE EN FIN DE PERIODE	18	6 762	3 395

* En 2020, le Groupe a reçu 1 141 millions d'euros de trésorerie des minoritaires d'AVEVA, suite à l'augmentation de capital réalisée par ce dernier pour financer l'acquisition en cours d'OSISoft (Note 2).

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

3. Bilan consolidé

3. Bilan consolidé

Actif

(en millions d'euros)	Note	31/12/2020	31/12/2019
ACTIFS NON-COURANTS :			
Goodwill, net	9	19 956	18 719
Immobilisations incorporelles, nettes	10	5 033	4 647
Immobilisations corporelles, nettes	11	3 619	3 680
Participations dans les entreprises associées et coentreprises	12	598	533
Actifs financiers non courants	13	776	645
Actifs d'impôt différé	14	1 984	2 004
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS		31 966	30 228
ACTIFS COURANTS :			
Stocks et en-cours	15	2 883	2 841
Clients et créances d'exploitation	16	5 626	5 953
Autres créances et charges constatées d'avance	17	2 094	2 087
Actifs financiers courants		18	19
Trésorerie et équivalents de trésorerie	18	6 895	3 592
TOTAL ACTIFS COURANTS		17 516	14 492
Actifs destinés à la vente & activités non poursuivies		–	283
TOTAL ACTIFS		49 482	45 003

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

3. Bilan consolidé

Passif

(en millions d'euros)	Note	31/12/2020	31/12/2019
CAPITAUX PROPRES :	19		
Capital social		2 268	2 328
Primes d'émission, de fusion, d'apport		2 248	3 134
Réserves consolidées et autres réserves		17 648	16 034
Réserves de conversion		(1 541)	65
Total capitaux propres (part attribuable aux actionnaires de la société mère)		20 623	21 561
Intérêts minoritaires		3 104	1 579
TOTAL CAPITAUX PROPRES		23 727	23 140
PASSIFS NON COURANTS :			
Provisions pour retraites et engagements assimilés	20	1 708	1 806
Autres provisions non courantes	21	930	940
Dettes financières non courantes	22	8 196	6 405
Passifs d'impôt différé	14	917	1 021
Autres dettes à long terme		1 109	883
TOTAL PASSIFS NON COURANTS		12 860	11 055
PASSIFS COURANTS :			
Fournisseurs et dettes d'exploitation		4 664	4 215
Dettes fiscales et sociales		3 413	3 147
Provisions courantes	21	1 000	794
Autres passifs courants		1 558	1 428
Dettes financières courantes	22	2 260	979
TOTAL PASSIFS COURANTS		12 895	10 563
Passifs destinés à la vente & activités non poursuivies		–	245
TOTAL PASSIFS		49 482	45 003

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

4. État de variation des capitaux propres

4. État de variation des capitaux propres

(en millions d'euros)	Nombre d'actions (milliers)	Capital	Primes d'émission, de fusion, d'apport	Actions d'auto- contrôle	Réserves consolidées	Différences de conversion	Total attributable aux actionnaires de la société mère	Part des actionnaires minoritaires	Total
31/12/2018	579 169	2 317	2 977	(2 982)	18 703	(233)	20 782	1 482	22 264
Impact IFRIC 23					(223)		(223)		(223)
01/01/2019	579 169	2 317	2 977	(2 982)	18 480	(233)	20 559	1 482	22 041
Résultat net de la période					2 413		2 413	110	2 523
Autres éléments du résultat global					(311)	298	(13)	35	22
Résultat global de la période	–	–	–	–	2 102	298	2 400	145	2 545
Augmentation de capital	2 676	10	151				161		161
Plans de souscription d'actions distribuées	224	1	6				7		7
Dividendes distribués					(1 296)		(1 296)	(117)	(1 413)
Variation de l'autodétention				(266)			(266)		(266)
Paiements fondés sur des actions					148		148	6	154
Autres					(152)		(152)	63	(89)
31/12/2019	582 069	2 328	3 134	(3 248)	19 282	65	21 561	1 579	23 140
Résultat net de la période					2 126		2 126	112	2 238
Autres éléments du résultat global					(249)	(1 606)	(1 855)	(43)	(1 898)
Résultat global de la période	–	–	–	–	1 877	(1 606)	271	69	340
Augmentation de capital			43				43		43
Plans de souscription d'actions distribuées							–		–
Dividendes distribués					(1 413)		(1 413)	(112)	(1 525)
Variation de l'autodétention	(15 000)	(60)	(929)	(50)	989		(50)		(50)
Paiements fondés sur des actions					140		140	5	145
Autres					71		71	1 563	1 634
31/12/2020	567 069	2 268	2 248	(3 298)	20 946	(1 541)	20 623	3 104	23 727

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5. Annexes aux comptes consolidés

5. Annexes aux comptes consolidés

Note		Note		
1	Principes comptables	310	15 Stocks et en-cours	329
2	Évolution du périmètre de consolidation	320	16 Clients et créances d'exploitation	330
3	Information sectorielle	321	17 Autres créances et charges constatées d'avance	330
4	Recherche et développement	322	18 Trésorerie et équivalents de trésorerie	331
5	Charges liées aux amortissements et aux dépréciations	323	19 Capitaux propres	331
6	Autres produits et charges d'exploitation	323	20 Provisions pour retraites et engagements assimilés	335
7	Autres produits et charges financiers	323	21 Provisions pour risques et charges	338
8	Impôt sur les sociétés	323	22 Dette financière courante et non-courante	338
9	Goodwill	324	23 Instruments financiers	341
10	Immobilisations incorporelles	325	24 Effectifs	345
11	Immobilisations corporelles	326	25 Opérations avec des parties liées	346
12	Participations dans les entreprises associées et coentreprises	328	26 Engagements et passifs éventuels	346
13	Actifs financiers non courants	328	27 Évènements postérieurs à la clôture	346
14	Impôts différés par nature	329	28 Honoraires des commissaires aux comptes	347
			29 Liste des sociétés consolidées	347

À noter

Tous les montants sont en millions d'euros sauf indications contraires.

L'annexe fait partie intégrante des états financiers consolidés.

Les comptes consolidés du Groupe Schneider Electric pour l'année financière s'achevant le 31 décembre 2020 ont été approuvés par le Conseil d'administration le 10 février 2021. Ils seront soumis à l'approbation des actionnaires au cours de l'Assemblée Générale Ordinaire du 28 avril 2021.

Les activités principales du Groupe sont décrites au Chapitre 1 du Document d'Enregistrement Universel.

Pandémie du COVID-19

Impacts de la propagation du COVID-19 et stratégie du Groupe

La pandémie du COVID-19 et les mesures prises en réponse à sa propagation ont perturbé les activités opérationnelles et la chaîne logistique du Groupe au cours de l'année 2020.

Le Groupe a coordonné ses équipes à l'échelle mondiale, régionale et locale pour assurer la continuité des activités et se concentrer pleinement sur les éléments clés tels que la santé, la trésorerie et la gestion des coûts, la satisfaction du besoin client et le soutien aux communautés les plus fragiles à travers le lancement du « Tomorrow Rising Fund ».

Le Groupe a en priorité veillé à la santé et à la sécurité de ses employés et a ensuite adapté certaines installations pour aider à la production d'équipements médicaux essentiels. Au niveau de la chaîne logistique, une équipe de gestion mondiale a été en charge de suivre l'évolution de la situation en temps réel. Le Groupe s'est concentré sur l'amélioration de l'expérience digitale de ses clients, en établissant des communautés et partenariats, en multipliant les interactions et en fournissant des formations aux clients du monde entier.

Le Groupe a également accéléré son plan stratégique de rentabilité à moyen terme et a mis en place des plans spécifiques d'économies en s'appuyant sur son modèle multi-local.

Subventions gouvernementales

Le Groupe n'a pas bénéficié des subventions significatives mises en place par les Etats impactés par la pandémie et a choisi de ne pas recourir aux dispositifs exceptionnels de prêts garantis proposés par l'Etat français pendant la crise. Le Groupe a cependant bénéficié du report de paiement de diverses charges fiscales et sociales dans plusieurs pays générant un impact de trésorerie positif temporaire, qui sera compensé en 2021.

Risques et incertitudes

Le Groupe a démontré l'agilité et la résilience de sa chaîne logistique mondiale, en coordonnant et en gérant sa chaîne d'approvisionnement au niveau régional, pour permettre une prise de décision rapide et flexible. La crise n'a pas fait apparaître de nouveaux facteurs de risques significatifs.

Liquidités et éléments bilanciels

Au 31 décembre 2020, le Groupe dispose d'une liquidité totale d'environ 10,7 milliards d'euros, comprenant la trésorerie et les équivalents de trésorerie et les lignes de crédit engagées disponibles et non tirées. Le Groupe dispose de liquidités suffisantes pour le remboursement de sa dette, le financement des acquisitions déjà annoncées et ses activités opérationnelles au moins pour les 12 prochains mois. La valorisation des composantes du besoin en fonds de roulement du Groupe a été réalisée avec les mêmes principes et méthodes comptables que ceux utilisés pour les comptes consolidés annuels de 2019. A ce titre, aucun impact significatif n'a été comptabilisé dans le compte de résultat au 31 décembre 2020.

Dépréciation d'actifs à long terme

Le Groupe s'attend à retrouver son niveau de ventes et de marge dans un avenir proche et à sortir renforcé de la crise. Les ambitions de marge d'EBITA ajusté en 2022 ont donc été réitérées.

Le Groupe a procédé au test de dépréciation annuel au niveau de toutes les Unités Génératrices de Trésorerie (UGT), en appliquant la même méthode que celle utilisée lors des exercices précédents, décrite en Note 1.11. Suite à la réalisation de ces tests, le Groupe n'a décelé aucun risque de perte de valeur sur ses actifs long-terme.

5. Annexes aux comptes consolidés

Note 1 : Principes comptables

1.1 Référentiel comptable

Les principes comptables retenus pour la préparation des états financiers consolidés sont conformes aux normes IFRS telles qu'adoptées par l'Union européenne au 31 décembre 2020. Ces principes comptables sont cohérents avec ceux utilisés dans la préparation des comptes consolidés annuels pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

L'application sur la période des nouvelles normes et interprétations suivantes n'ont pas eu d'effet significatif sur les comptes consolidés au 31 décembre 2020 :

- amendement d'IFRS 16 – *Covid-19 – Contrats de location* ;
- amendement d'IFRS 3 – *Regroupements d'entreprises* ;
- amendement d'IFRS 9, IAS 39 and IFRS 7 – *Taux d'intérêt de référence* ;
- amendement d'IAS 1 and IAS 8 – *Définition du terme « significatif »* ;
- amendements aux références du cadre conceptuel en normes IFRS.

Le Groupe n'a pas appliqué les normes et interprétations suivantes dont l'application obligatoire est postérieure au 31 décembre 2020 :

- normes adoptées par l'Union européenne :
 - amendement d'IFRS 4 – *Contrats d'assurance – Report IFRS 9* ;
 - réforme des taux d'intérêt de référence – Phase 2 (amendements d'IFRS 9, IAS 39, IFRS 7, IFRS 4 et IFRS 16).
- normes non adoptées par l'Union européenne :
 - IFRS 17 – *Contrats d'assurance* ;
 - amendements d'IAS 1 – *Classification des passifs courants et non-courants – Report de la date d'entrée en vigueur* ;
 - amendements d'IFRS 3 – *Regroupements d'une entreprise* ;
 - amendements d'IAS 16 – *Immobilisations corporelles* ;
 - amendements d'IAS 37 – *Provisions, passifs éventuels et actifs éventuels* ;
 - amendements annuels aux améliorations des IFRS 2018-2020.

Le processus de détermination par le Groupe des impacts potentiels des normes non applicables au 31 décembre 2020 sur les comptes consolidés du Groupe est en cours. A ce stade de l'analyse, le Groupe n'attend aucun impact matériel sur ses états financiers consolidés.

Effets IFRS 16

Application de l'amendement IFRS 16 Covid-19- Contrats de location

Le 28 mai 2020, l'IASB a publié Covid-19- Contrats de location – amendement à IFRS 16 – *Contrats de location*. Cet amendement permet aux preneurs de ne pas appliquer les directives d'IFRS 16 sur la comptabilisation des modifications de contrats pour les concessions de loyers accordées par les bailleurs et résultant directement de la pandémie de Covid-19. Conformément à l'expédient pratique autorisé par l'amendement, Schneider Electric a choisi, pour les concessions remplissant les critères de l'amendement, de ne pas évaluer si une concession de loyer accordée par un bailleur dans le cadre de la Covid-19 est une modification de bail. La modification s'applique aux périodes à compter du 1^{er} janvier 2020. Cet amendement n'a eu aucun impact significatif sur les comptes consolidés du Groupe et le montant total des concessions accordées par les bailleurs pour le Groupe s'élève à environ 2 millions d'euros.

Décision de l'IFRIC de novembre 2019 sur la durée de la location et la durée d'utilité des aménagements non amovibles

La décision IFRIC de novembre 2019 est appliquée par le Groupe à fin décembre 2020 avec un effet rétroactif. À cette fin, la durée d'utilité résiduelle des aménagements non amovibles a été comparée au cas par cas à la durée définie pour IFRS 16. De plus, le Groupe a examiné tous les contrats classés comme contrats de location à court terme car considérés comme non exécutoires au-delà de 12 mois afin de s'assurer que la durée IFRS 16 retenue était bien la plus probable. Tout écart identifié a été ajusté et l'impact total de ces corrections n'est pas significatif pour le Groupe.

1.2 Bases de présentation

Les comptes consolidés sont préparés selon le principe du coût historique, à l'exception des instruments dérivés et de certains actifs financiers qui ont été évalués à leur juste valeur. Les passifs financiers sont évalués selon le principe du coût amorti. Les valeurs comptables des actifs et passifs couverts en application de couvertures de juste valeur, pour la part correspondant au risque couvert, sont évaluées à la juste valeur.

1.3 Utilisation d'estimations et hypothèses

La préparation des comptes consolidés implique que la Direction du Groupe et les filiales procèdent à des estimations et retiennent certaines hypothèses qui ont une incidence sur les montants d'actifs et de passifs inscrits au bilan consolidé, les montants de charges et de produits du compte de résultat et les engagements relatifs à la période arrêtée. Les résultats réels ultérieurs pourraient être différents.

Ces hypothèses concernent principalement :

- l'évaluation de la valeur recouvrable des écarts d'acquisition, immobilisations corporelles et immobilisations incorporelles (Note 1.8 et Note 1.9) et l'évaluation des pertes de valeur (Note 1.11) ;
- l'évaluation de la valeur recouvrable des actifs financiers non-courants (Note 1.12 et Note 13) ;
- la valeur de réalisation des stocks et travaux en cours (Note 1.13) ;
- la valeur recouvrable des créances d'exploitation (Note 1.14) ;
- l'évaluation des paiements fondés sur des actions (Note 1.20) ;
- l'estimation des provisions pour risques (Note 1.21) ;
- l'évaluation des engagements de retraite (Note 1.19 et Note 20) ;
- l'évaluation des actifs d'impôts différés liés aux pertes reportables (Note 14).

1.4 Principes de consolidation

Les filiales sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle exclusif direct ou indirect sont consolidées par intégration globale.

Les participations dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle conjoint avec un nombre limité d'autres actionnaires, telles que les coentreprises et les participations sur lesquelles le Groupe exerce une influence notable (« entreprises associées ») sont comptabilisées en appliquant la méthode de la mise en équivalence. L'influence notable est présumée établie lorsque le Groupe détient plus de 20 % des droits de vote.

Les acquisitions ou cessions de sociétés intervenues en cours d'exercice sont prises en compte dans les comptes consolidés à partir de la date de prise ou jusqu'à la date de perte du contrôle effectif.

Les opérations et soldes intragroupes sont éliminés.

La liste des principales filiales, participations consolidées et coentreprises est présentée en Note 29.

La consolidation est réalisée à partir de comptes clos au 31 décembre de l'exercice, à l'exception de certaines sociétés mises en équivalence non matérielles. Pour ces dernières, les comptes incorporés sont arrêtés au 30 septembre de l'exercice (décalage maximal de trois mois, en conformité avec les principes comptables).

1.5 Regroupements d'entreprises

Les regroupements d'entreprises sont comptabilisés selon la méthode de l'acquisition, conformément aux dispositions de la norme IFRS 3 – *Regroupements d'entreprises*. Les coûts d'acquisition sont présentés dans la ligne « Autres produits et charges » du compte de résultat.

Les actifs, passifs, et passifs éventuels de l'entité acquise sont comptabilisés à leur juste valeur à la date d'acquisition, valeur qui peut être ajustée jusqu'au terme d'une période d'évaluation pouvant atteindre 12 mois suivant la date d'acquisition.

La différence existante entre le coût d'acquisition hors frais d'acquisition et la part du Groupe dans la juste valeur des actifs et passifs à la date d'acquisition est comptabilisée en écart d'acquisition. Lorsque le coût d'acquisition est inférieur à la juste valeur des actifs et passifs identifiés acquis, l'écart est immédiatement reconnu en résultat.

Les écarts d'acquisition ne sont pas amortis et sont soumis à des tests de dépréciation dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié et au minimum une fois par an (Note 1.11 ci-dessous). Le cas échéant, les pertes de valeur sont comptabilisées dans le poste « Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions ».

1.6 Conversion des états financiers des filiales étrangères

La monnaie de présentation des comptes consolidés est l'euro.

Les états financiers des filiales utilisant une monnaie fonctionnelle différente sont convertis en euros en utilisant :

- le cours officiel à la date de clôture pour les actifs et passifs ;
- le cours moyen de l'exercice pour les éléments du compte de résultat, le backlog et du tableau de flux de trésorerie.

Les différences de conversion résultant de l'application de ces cours sont enregistrées dans le poste « Réserves de conversion » dans les capitaux propres consolidés.

Le Groupe applique IAS 29 – *Information financière dans les économies hyperinflationnistes* aux filiales du Groupe dans les pays hyperinflationnistes (Vénézuéla et Argentine). Les impacts ne sont pas significatifs pour le Groupe en 2020.

5. Annexes aux comptes consolidés

1.7 Transactions en devises étrangères

Les transactions en devises étrangères sont enregistrées en utilisant les taux de change applicables à la date d'enregistrement des transactions ou le cours de couverture. À la clôture, les montants à payer ou à recevoir libellés en monnaies étrangères sont convertis en devise fonctionnelle au taux de change de clôture ou au taux de couverture. Les différences de conversion relatives aux transactions en devises étrangères sont enregistrées dans le « Résultat financier ». Le traitement des couvertures de change est précisé en Note 1.23.

Toutefois, certaines créances à long terme et prêts à des filiales sont considérés comme faisant partie d'un investissement net dans une activité à l'étranger, tel que défini par la norme IAS 21 – *Effets des variations des taux de change*. Ainsi, l'impact des fluctuations des taux de change est comptabilisé dans les capitaux propres et comptabilisé dans le compte de résultat lors de la vente du placement ou lors du remboursement de la créance ou du prêt à long terme.

1.8 Immobilisations incorporelles

Immobilisations incorporelles acquises séparément ou dans le cadre d'un regroupement d'entreprises

Les immobilisations incorporelles acquises séparément sont enregistrées au bilan à leur coût historique. Elles sont ensuite évaluées selon le modèle du coût, qui constitue le traitement de référence de la norme IAS 38 – *Immobilisations incorporelles*.

Les actifs incorporels (principalement des marques, technologies et des listes clients) acquis dans le cadre de regroupements d'entreprises sont enregistrés au bilan à leur juste valeur à la date du regroupement, déterminée sur la base d'évaluations externes pour les plus significatives et internes pour les autres, et qui constituent leur coût historique d'entrée en consolidation. Ces évaluations sont réalisées selon les méthodes généralement admises, fondées sur les revenus futurs.

Les immobilisations incorporelles sont généralement amorties linéairement sur leur durée d'utilité, en tenant compte le cas échéant de la durée de leur protection par des dispositions légales et réglementaires. La valeur des immobilisations incorporelles amorties est testée dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié.

Les frais d'amortissement et les pertes de valeur des incorporels acquis dans le cadre d'un regroupement d'entreprises sont présentés sur une ligne spécifique du compte de résultat « frais d'amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions ».

Marques

Les marques sont comptabilisées pour leur juste valeur à leur date d'acquisition déterminée selon la méthode des redevances.

Les marques acquises dans le cadre de regroupements d'entreprises ne sont pas amorties lorsque leur durée de vie présente un caractère indéterminé.

Les critères qui permettent de fixer le caractère indéterminé ou non de la durée de vie de ces marques sont, lorsqu'ils peuvent être identifiés :

- notoriété de la marque ;
- pérennité de la marque en fonction de la stratégie du Groupe en ce qui concerne l'intégration au portefeuille des marques.

La valeur des marques non amorties est testée au minimum une fois par an, et dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié. Le cas échéant, une dépréciation est comptabilisée.

Immobilisations incorporelles générées en interne

Dépenses de recherche et développement

Les dépenses de recherche sont comptabilisées en charge au moment où elles sont encourues.

Les dépenses de développement de nouveaux projets sont immobilisées si, et seulement si :

- le projet est nettement identifié et les coûts qui s'y rapportent sont individualisés et suivis de façon fiable ;
- la faisabilité technique du projet est démontrée et le Groupe a l'intention et la capacité financière de terminer le projet et d'utiliser ou de vendre les produits issus de ce projet ;
- le Groupe alloue les ressources techniques, financières et autres, appropriées pour achever le développement ;
- il est probable que le projet développé générera des avantages économiques futurs qui bénéficieront au Groupe.

Les frais de développement ne répondant pas à ces critères sont enregistrés en charge de l'exercice au cours duquel ils sont encourus.

Avant leur commercialisation, les projets de développement capitalisés sont testés pour perte de valeur au moins une fois par an. À compter de la date de commercialisation, ils sont amortis sur la durée de vie de la technologie sous-jacente, comprise généralement entre 3 et 10 ans. Les frais d'amortissement des projets ainsi capitalisés sont incorporés au prix de revient des produits correspondants et enregistrés en « Coûts des ventes » lorsque les produits sont vendus.

En ce qui concerne les dépenses de développement immobilisées en période d'amortissement, un test de dépréciation est réalisé dès l'identification d'un indice de perte de valeur.

Mise en place de progiciels

Les coûts internes et externes se rapportant à la mise en place de progiciels de type ERP (progiciels intégrés) sont immobilisés dès lors qu'ils se rapportent à la phase de programmation, de codification et de tests. Ils sont amortis sur la période d'usage de tels progiciels. L'amortissement du progiciel SAP Bridge en cours de déploiement dans le Groupe se fait, conformément au paragraphe 98 de la norme IAS 38, sur la base du rythme de consommation des avantages économiques futurs attendus représentatifs de l'actif, à savoir le mode des unités de production. Ces unités de production sont égales au nombre d'utilisateurs de la solution déployée par rapport au nombre d'utilisateurs cibles à la fin du déploiement.

1.9 Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont principalement composées de terrains, constructions et matériels de production et sont enregistrées à leur coût d'acquisition, diminué des amortissements cumulés et des pertes de valeur, selon le traitement de référence de la norme IAS 16 – *Immobilisations corporelles*.

Chaque composant d'une immobilisation corporelle ayant une durée d'utilisation distincte est amorti selon le modèle linéaire. Ces durées correspondent en général aux durées d'utilité suivantes :

- constructions : 20 à 40 ans ;
- installations techniques, matériels et outillages : 3 à 10 ans ;
- autres : 3 à 12 ans.

Les durées d'utilité des immobilisations corporelles directement rattachées à l'activité (lignes de production par exemple) tiennent compte des cycles de vie estimés des produits.

Les durées d'utilité des immobilisations corporelles sont revues périodiquement, et peuvent être modifiées prospectivement selon les circonstances.

Il est tenu compte de la valeur résiduelle des immobilisations dans le calcul des amortissements lorsque cette valeur résiduelle est jugée significative.

Les amortissements sont comptabilisés en charge de l'exercice ou sont incorporés au coût de production des stocks ou au prix de revient des immobilisations incorporelles générées en interne. Ils sont donc comptabilisés au compte de résultat en « Coût des ventes », en « Recherche et développement » ou en « frais généraux et commerciaux » selon les cas.

Les immobilisations corporelles font l'objet de tests de dépréciation dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié.

Le cas échéant, une dépréciation complémentaire est comptabilisée au compte de résultat dans la rubrique « Autres produits et charges d'exploitation ».

Depuis 2019, les immobilisations corporelles comprennent également les actifs au titre du droit d'utilisation, conformément à l'application d'IFRS 16 – *Contrats de location*.

1.10 Contrats de location

Le Groupe a adopté IFRS 16 au 1^{er} janvier 2019 selon l'approche rétrospective modifiée.

Périmètre des contrats du Groupe

Les contrats de location recensés au sein de toutes les entités du Groupe se regroupent sous les catégories suivantes.

- immobilier : immeubles de bureaux, usines et entrepôts ;
- Véhicules : voitures et camions ;
- chariots élévateurs utilisés principalement dans les usines ou entrepôts de stockage.

Le Groupe a retenu l'exemption concernant les actifs de faible valeur (i.e. ayant une valeur à neuf, inférieure à 5000 US dollars). Ainsi, le Groupe n'a pas retenu dans le périmètre le petit matériel de bureau ou informatique, les téléphones portables ou autres petits équipements qui correspondent tous à des équipements de faible valeur.

Les contrats de courte durée (i.e. ayant une durée de moins de 12 mois, sans option d'achat) sont également exemptés conformément à la norme. C'est le cas par exemple des locations ponctuelles de véhicules ou de logements.

Obligation locative :

À la date de début du contrat de location, le Groupe comptabilise les passifs au titre du contrat de location, évalués à la valeur actualisée des paiements de loyers à effectuer sur la durée du contrat de location.

La valeur actualisée des paiements est calculée principalement à l'aide du taux d'emprunt marginal du pays de l'entité preneuse du contrat, à la date de début du contrat. Les paiements locatifs comprennent des paiements fixes (déduction faite des incitations locatives à recevoir), des paiements variables dépendant d'un indice ou d'un taux et des montants qui devraient être payés au titre des garanties de valeur résiduelle.

Par ailleurs, la simplification consistant à ne pas séparer les composantes services n'a pas été retenue. Ainsi, seuls les loyers sont considérés dans les paiements locatifs. Les paiements de location comprennent également, le cas échéant, le prix d'exercice d'une option d'achat raisonnablement certaine d'être exercée par le Groupe et le paiement de pénalités pour la résiliation d'un contrat de location, si la durée du contrat de location tient compte du fait que le Groupe a exercé l'option de résiliation.

5. Annexes aux comptes consolidés

Les paiements locatifs variables qui ne dépendent ni d'un indice ni d'un taux sont comptabilisés en charges de la période au cours de laquelle survient l'événement ou la condition qui déclenche le paiement. Après la date de début du contrat, le montant des obligations locatives est augmenté afin de refléter l'accroissement des intérêts et réduit pour les paiements de location effectués.

En outre, la valeur comptable du passif des contrats de location est réévaluée en cas de réestimation ou modification du contrat (exemple : modification de la durée du contrat de location, modification des paiements de location, application d'une indexation annuelle...).

L'obligation locative est comptabilisée au sein des autres passifs courants et des autres dettes long terme.

Actifs au titre du droit d'utilisation :

Le Groupe comptabilise les actifs liés au droit d'utilisation à la date de début du contrat de location (c'est-à-dire la date à laquelle l'actif sous-jacent est disponible).

Les actifs sont évalués au coût, déduction faite de l'amortissement cumulé et des pertes de valeur, et ajustés en fonction de la réévaluation des passifs liés aux contrats de location.

Le coût des actifs liés au droit d'utilisation comprend le montant des passifs liés aux contrats de location, des coûts directs initiaux engagés et des paiements de location versés à la date de prise d'effet ou avant, moins les incitations à la location reçues. Ils sont reconnus au sein des immobilisations corporelles, à l'actif du bilan.

À moins que le Groupe ne soit raisonnablement certain de devenir propriétaire de l'actif loué à la fin de la durée du contrat de location, les actifs de droit d'utilisation comptabilisés sont amortis selon la méthode linéaire sur la durée la plus courte entre durée de vie utile estimée de l'actif sous-jacent et la durée du contrat de location. Les actifs liés au droit d'utilisation sont sujets à dépréciation.

Détermination de la durée des contrats :

La durée des contrats du Groupe varie selon les zones géographiques.

Les contrats immobiliers présentent des durées variables en fonction des pays et des réglementations locales. Les véhicules et les chariots élévateurs sont généralement l'objet de contrats entre 3 et 6 ans.

Dans certaines zones géographiques, les contrats immobiliers du Groupe offrent des options unilatérales de résiliation de contrats (notamment en France avec les baux commerciaux dits 3-6-9).

En application de la recommandation de l'IFRIC, selon une analyse au cas par cas et sur la base de l'expertise, de l'expérience, de la stratégie et des projets des équipes la Direction Immobilier du Groupe, le Groupe détermine la durée la plus probable pour effectuer ses calculs.

Dans la majorité des cas, la durée choisie est la durée exécutoire des contrats immobiliers, notamment sur les immeubles et usines les plus stratégiques.

Echéancier de la dette IFRS 16 :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
2020	–	258
2021	250	201
2022	208	182
2023	165	138
2024	122	105
2025	86	71
2026	67	56
2027	55	45
2028 et au-delà	125	74
TOTAL	1 078	1 130

1.11 Dépréciations d'actifs

Conformément à la norme IAS 36 – *Dépréciation d'actifs*, le Groupe procède à l'évaluation de la recouvrabilité de ses actifs long terme selon le processus suivant :

- pour les actifs corporels et incorporels amortissables, le Groupe évalue à chaque clôture s'il existe un indice de perte de valeur sur ces immobilisations. Ces indices sont identifiés par rapport à des critères externes ou internes. Le cas échéant, un test de dépréciation est réalisé en comparant la valeur nette comptable à la valeur recouvrable qui correspond à la plus élevée entre le prix de vente diminué du coût de cession et la valeur d'utilité ;
- pour les actifs incorporels non amortis et les écarts d'acquisition, un test de dépréciation est effectué au minimum une fois par an, et dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié.

La valeur d'utilité est déterminée par actualisation des flux de trésorerie futurs qui seront générés par les actifs testés. Ces flux de trésorerie futurs résultent des hypothèses économiques et des conditions d'exploitation prévisionnelles retenues par la Direction du Groupe, traduites dans des projections n'excédant généralement pas cinq ans, puis extrapolées sur la base d'un taux de croissance à l'infini. L'actualisation est réalisée à un taux correspondant au Coût Moyen Pondéré du Capital (CMPC) du Groupe à la date d'évaluation. Le CMPC est de 6,8% au 31 décembre 2020 (6,9% au 31 décembre 2019). Il a été déterminé à partir (i) d'un taux d'intérêt long terme de

0,53% correspondant à la moyenne des OAT échéance des 10 dernières années, (ii) d'une prime correspondant à la moyenne de celles constatées sur les financements obtenus par le Groupe en 2020, et est complétée pour les CPMC des UGTs, par (iii) une prime sur des risques géographiques correspondant aux risques pays pondérés de l'activité du Groupe dans ces pays.

Le taux de croissance à l'infini est égal à 2% et n'a pas évolué par rapport à l'exercice précédent.

Les tests de dépréciation sont réalisés au niveau des Unités Génératrices de Trésorerie (UGTs) auxquelles ces actifs peuvent être affectés. L'UGT est le plus petit groupe d'actifs qui inclut l'actif testé et qui génère des entrées de trésorerie largement indépendantes des entrées de trésorerie générées par d'autres actifs ou groupes d'actifs. Les UGTs sont *Basse tension*, *Moyenne tension*, *Automatismes industriels* et *Énergie sécurisée*. Les actifs ont été alloués aux UGTs au niveau le plus fin en fonction des activités auxquelles ils appartiennent ; les actifs appartenant à plusieurs activités ont été alloués à chaque activité (*Basse tension*, *Moyenne tension* et *Automatismes industriels* principalement).

Le CMPC utilisé pour déterminer la valeur d'utilité de chaque UGT est de 7,4% pour *Basse tension*, de 7,7% pour *Moyenne tension*, de 7,6% pour *Énergie sécurisée*, et de 7,5% pour *Automatismes industriels*.

Les écarts d'acquisition sont affectés au moment de leur première comptabilisation. L'affectation aux UGTs est cohérente avec la manière dont le management du Groupe suit la performance des opérations et apprécie les synergies liées aux acquisitions.

Une perte de valeur est comptabilisée dès lors que la valeur recouvrable d'un actif ou d'une UGT est inférieure à sa valeur comptable à hauteur de l'excédent de sa valeur comptable par rapport à sa valeur recouvrable. La valeur recouvrable est définie comme la valeur la plus élevée entre la valeur d'utilité et le prix de vente diminué du coût de cession. Lorsque l'UGT testée comporte un écart d'acquisition, la dépréciation est prioritairement déduite de ce dernier.

1.12 Actifs financiers non courants

Les titres de participation sont initialement enregistrés au coût d'acquisition, puis évalués ultérieurement à leur juste valeur. Pour les titres cotés sur un marché actif, la juste valeur peut être déterminée de façon fiable et correspond au cours de Bourse à la date de clôture (Niveau 1 de la hiérarchie des justes valeurs IFRS 7).

La norme IFRS 9 autorise deux traitements comptables pour les titres de capitaux propres :

- les variations de juste valeur sont comptabilisées en « Autres éléments du résultat global » et aux capitaux propres dans les « Autres réserves », sans possibilité de recyclage au compte de résultat même en cas de cession ;
- les variations de juste valeur, ainsi que le produit ou la perte réalisés sur la vente sont comptabilisées au compte de résultat.

Le choix entre ces deux méthodes doit être réalisé pour chaque investissement, dès la première comptabilisation, et est irrévocable.

En accord avec IFRS 9, les FCPR et les autres titres de capital (SICAV) sont comptabilisés en juste valeur par résultat.

Les prêts, présentés en « Autres actifs financiers non courants », sont comptabilisés au coût amorti. En application d'IFRS 9, une dépréciation reflétant le risque de crédit attendu dans les 12 prochains mois est comptabilisée dès la conclusion du prêt. En cas de dégradation significative de la qualité de crédit, le niveau initial de dépréciation est revu à la hausse de façon à couvrir la totalité des pertes attendues sur la durée restant à courir du prêt.

1.13 Stocks et travaux en cours

Les stocks et travaux en cours sont évalués au plus bas de leur coût d'entrée (coût d'acquisition ou coût de production généralement déterminé selon la méthode du prix moyen pondéré) ou de leur valeur de réalisation nette estimée.

La valeur nette de réalisation est égale au prix de vente estimé net des coûts restants à encourir pour l'achèvement des produits et/ou la réalisation de la vente. Les pertes de valeur des stocks sont comptabilisées en « Coûts des ventes ». Le coût des travaux en cours, produits finis et semi-finis, comprend les coûts des matières et de la main-d'œuvre directe, les coûts de sous-traitance, l'ensemble des frais généraux de production sur la base de la capacité normale de production et la part des coûts de recherche et développement rattachable au processus de production (correspondant à l'amortissement des projets capitalisés mis en production et aux dépenses de maintenance des produits et des gammes).

1.14 Clients et créances d'exploitation

Les créances clients et autres créances d'exploitation sont dépréciées selon le modèle simplifié d'IFRS 9. Dès leur naissance, les créances clients sont dépréciées à hauteur des pertes attendues sur le terme restant à courir.

L'évaluation du risque de crédit des créances clients est réalisée pays par pays, l'origine géographique de la créance étant considérée comme représentative de leur profil de risque. Les pays sont classés selon leur profil de risque sur la base des grilles d'évaluation du risque d'impayé publiées par des agences externes. La provision pour pertes attendues est donc évaluée en utilisant (i) les probabilités de défaut communiquées par les agences de crédit, (ii) les taux de défaut historiques, (iii) la balance âgée des créances, (iv) et l'évaluation du Groupe du risque de crédit qui prend en compte les garanties et les assurances de crédit.

Lorsqu'il est certain que la créance ne sera pas collectée, la créance et sa dépréciation sont passées en pertes dans le compte de résultat. Les créances sont comptabilisées pour leur montant actualisé lorsque leur échéance de règlement est supérieure à un an et que les effets de l'actualisation sont significatifs.

5. Annexes aux comptes consolidés

1.15 Actifs destinés à la vente et passif d'activités non poursuivies

Les immobilisations destinées à la vente ne sont plus amorties et sont présentées distinctement au bilan, sur la ligne « Immobilisations destinées à la vente » pour une valeur égale au plus faible montant entre leur coût amorti et leur valeur nette de réalisation.

1.16 Impôts différés

Les impôts différés correspondants aux différences temporelles existant entre les bases fiscales et comptables des actifs et passifs consolidés sont enregistrés en appliquant la méthode du report variable, en fonction des taux d'imposition et des réglementations fiscales mises en place avant la date du bilan. L'effet d'un changement dans le taux d'imposition est reconnu dans le compte de résultat, à l'exception des variations relatives aux éléments initialement comptabilisés directement dans les capitaux propres.

Les allègements d'impôts futurs découlant de l'utilisation des reports fiscaux déficitaires (y compris les montants reportables indéfiniment) ne sont reconnus que lorsque leur réalisation peut être raisonnablement anticipée. La valeur comptable des actifs d'impôt différé fait l'objet de tests de dépréciation à chaque clôture. Une perte de valeur est comptabilisée dans la mesure où il n'est plus probable que des bénéfices imposables soient disponibles pour compenser entièrement ou partiellement l'actif d'impôt différé.

Les actifs et passifs d'impôt différé ne sont pas actualisés et sont inscrits au bilan sous les actifs et passifs non courants. Les actifs et passifs fiscaux différés liés à la même unité et qui sont censés être repris au cours de la même période, sont compensés.

1.17 Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie présentés au bilan comportent les montants en caisse, les comptes bancaires, les dépôts à terme de trois mois au plus ainsi que les titres négociables sur des marchés organisés. Les titres négociables sont constitués d'instruments très liquides détenus dans le cadre d'une gestion à court terme et facilement convertibles en un montant connu de trésorerie dès la réalisation du placement. Il s'agit notamment de dépôt bancaire, de billets de trésorerie, fonds communs de placement ou équivalents. Compte tenu de la nature et des maturités de ces instruments, le risque de variation de valeur est négligeable et ces instruments sont présentés en équivalents de trésorerie.

1.18 Actions propres

Les actions Schneider Electric SE détenues par la société mère ou par des sociétés intégrées sont comptabilisées pour leur coût d'acquisition en réduction des capitaux propres.

Les gains/(pertes) découlant de la cession des actions propres sont ajoutés/(déduits) des réserves consolidées pour leurs montants nets des effets d'impôt.

1.19 Engagements de retraite et autres avantages du personnel

Sur la base des législations et pratiques nationales, les filiales du Groupe peuvent avoir des engagements dans le domaine des plans de retraites et des indemnités de fin de carrière ainsi que d'autres avantages à long terme. Les montants payés au titre de ces engagements sont conditionnés par des éléments tels que l'ancienneté, les niveaux de revenus et les contributions aux régimes de retraites obligatoires.

Régimes à cotisations définies

Pour les régimes à cotisations définies, le Groupe comptabilise en charges opérationnelles les cotisations à payer lorsqu'elles sont dues. N'étant pas engagé au-delà de ces cotisations, aucune provision n'est comptabilisée au titre de ces régimes.

Le Groupe participe, dans la plupart des pays, aux régimes généraux et obligatoires. Ces régimes sont comptabilisés comme des régimes à cotisations définies.

Régimes de retraite à prestations définies

Pour l'évaluation de ces régimes à prestations définies, le Groupe utilise la méthode des unités de crédit projetées.

La charge au compte de résultat est répartie entre le résultat opérationnel (pour les coûts des services rendus au cours de la période) et le résultat financier (pour les coûts financiers et les rendements attendus des actifs du régime).

Le montant comptabilisé au bilan correspond au montant actualisé de l'obligation net des actifs du régime.

Lorsque ce montant est un actif, l'actif reconnu est limité à la valeur actualisée de tout avantage économique à recevoir sous forme de remboursements du régime ou de diminutions des cotisations futures au régime.

Les changements liés aux modifications périodiques des hypothèses actuarielles relevant de la situation financière, économique générale ou aux conditions démographiques (changement dans le taux d'actualisation, augmentations annuelles des salaires, rendement des actifs, durée d'activité, etc.) ainsi que les écarts d'expérience sont reconnus immédiatement au bilan par la contrepartie d'une rubrique séparée des capitaux propres, «Autres réserves». Ils sont présentés en « Autres éléments du résultat global » au sein du résultat global.

Autres engagements sociaux

Des provisions sont enregistrées et des charges reconnues pour la couverture de frais médicaux engagés pour certains retraités du Groupe, en Europe et aux États-Unis. Les principes de comptabilisation des régimes de couverture des frais médicaux pour les retraités sont similaires aux principes appliqués pour les régimes de retraite à prestations définies.

Par ailleurs, le Groupe provisionne, pour l'ensemble de ses filiales, les engagements au titre des avantages liés à l'ancienneté (principalement médailles du travail pour les filiales françaises). Pour ces avantages, les écarts actuariels sont reconnus intégralement par résultat.

1.20 Paiements fondés sur des actions

Le Groupe accorde des actions de performance à ses dirigeants et à certains de ses salariés.

Conformément aux dispositions de la norme IFRS 2 – *Paiements fondés sur des actions*, ces plans font l'objet d'une valorisation à la date d'attribution et d'une comptabilisation en charge de personnel, enregistrée linéairement sur la période d'acquisition des droits par les bénéficiaires, en général trois ou quatre ans selon les pays d'attribution.

Pour valoriser les plans, le Groupe utilise le modèle binomial de Cox, Ross et Rubinstein.

La contrepartie de cette charge est enregistrée en réserves dans le cas des actions de performance et des plans d'option d'achat ou de souscription. Dans le cas des « stock appreciation rights », la contrepartie de la charge est une dette correspondant à l'avantage accordé et réévaluée à chaque clôture.

Au titre de la politique d'actionnariat salarié du Groupe, Schneider Electric a proposé à ses salariés de souscrire à une augmentation de capital réservée à un cours préférentiel (Note 19).

1.21 Provisions pour risques et charges

Des provisions sont constituées lorsque le Groupe a une obligation actuelle, juridique ou implicite, résultant d'événements antérieurs à la date de clôture, et lorsqu'il est probable que des ressources économiques seront requises pour s'acquitter de cette obligation, à condition que son montant puisse être raisonnablement estimé. Au cas où cette perte ou ce passif n'est ni probable ni mesurable de façon fiable, mais demeure possible, le Groupe fait état d'un passif éventuel dans les engagements. Les provisions sont estimées au cas par cas ou sur des bases statistiques et sont actualisées lorsque l'impact d'actualisation est significatif.

Les provisions sont notamment destinées à couvrir :

- **les risques économiques** : ces provisions couvrent des risques fiscaux résultant de positions prises par le Groupe ou ses filiales. Chaque position est évaluée individuellement et non compensée, et reflète la meilleure estimation du risque à la fin de la période de déclaration. Le cas échéant, elle comprend les intérêts de retard et les amendes. En accord avec la norme IFRIC 23 – *Incertitude relative au traitement des impôts sur le résultat*, les provisions couvrant les incertitudes relatives aux traitements fiscaux sont présentées au sein des « Dettes fiscales et sociales » à partir du 1^{er} Janvier 2019 ;
- **les risques commerciaux** : les provisions pour risques clients intègrent principalement les provisions pour pertes à l'achèvement de certains contrats à long terme. Les provisions pour pertes attendues sont pleinement comptabilisées dès lors qu'elles sont identifiées ;
- **les risques sur produits** : ces provisions sont constituées
 - des provisions statistiques pour garantie : le Groupe provisionne sur une base statistique l'ensemble des garanties données sur la vente de produits Schneider Electric au-delà des risques couverts par les assurances. Ces provisions sont estimées en tenant compte des statistiques historiques sur les revendications et de la période de garantie ;
 - des provisions pour litiges sur des produits défectueux et des provisions destinées à couvrir des campagnes de remplacement sur des produits clairement identifiés.
- **les risques environnementaux** : ces provisions sont essentiellement destinées à couvrir les coûts des opérations de dépollution. L'estimation des futurs décaissements prévus est basée sur des rapports d'experts indépendants ;
- **les coûts de restructuration**, dès lors que la restructuration a fait l'objet d'un plan détaillé et d'une annonce ou d'un début d'exécution avant la date de clôture de la part du Groupe. L'estimation du passif ne comprend que les dépenses directes découlant de la restructuration.

1.22 Passifs financiers

Les passifs financiers sont principalement constitués d'emprunts obligataires, de billets de trésorerie et de dettes financières courantes et non courantes auprès d'établissements de crédit. Ces passifs sont initialement comptabilisés à leur juste valeur, de laquelle sont déduits le cas échéant des coûts de transaction directement rattachables. Ils sont ensuite évalués au coût amorti, sur la base de leur taux d'intérêt effectif.

1.23 Instruments financiers et dérivés

Le Groupe centralise la gestion de la couverture de ses risques et utilise des instruments financiers dérivés uniquement pour gérer et couvrir opérationnellement les variations de taux de change, de taux d'intérêt ou de prix de certaines matières premières. Le Groupe utilise des contrats tels que des contrats de swaps, des contrats d'options ou des contrats à terme fermes, aussi bien sur le marché des changes que celui des matières premières, selon la nature des risques à couvrir.

Tous les instruments dérivés sont enregistrés dans le bilan à la juste valeur. Les changements de juste valeur sont enregistrés dans le compte de résultat, sauf lorsqu'ils sont qualifiés dans une relation de couverture.

Couvertures de change

Le Groupe souscrit périodiquement des dérivés de change afin de couvrir le risque de change lié aux transactions en devises. Si possible, les instruments monétaires en devise étrangère inclus dans le bilan du Groupe (à l'exception d'instruments financiers spécifiques) sont couverts par rééquilibrage du bilan par devise à l'aide d'opérations de change au comptant réalisées par la trésorerie du Groupe (couverture naturelle). Le risque de change est ainsi concentré au niveau du Groupe et couvert à l'aide de dérivés de change. Lorsque le risque de change ne peut être centralisé, le Groupe couvre les dettes et créances d'exploitation figurant dans le bilan des sociétés du Groupe grâce à des contrats à terme sur le marché des changes. Dans chaque cas, le Groupe n'applique pas la comptabilité de couverture car les gains et pertes générés sur ces instruments de change sont naturellement compensés dans la rubrique « Résultat financier » par suite de la conversion aux taux de fin d'année des dettes et créances libellées en devise étrangère.

5. Annexes aux comptes consolidés

Le Groupe couvre également les flux de trésorerie futurs, y compris les transactions futures récurrentes et les acquisitions ou cessions d'investissements prévues. Conformément à IFRS 9, ceux-ci sont traités comme des couvertures de flux de trésorerie. Ces instruments de couverture sont comptabilisés à la juste valeur au bilan. La partie du gain ou de la perte sur l'instrument de couverture qui est considérée comme une couverture efficace est comptabilisée dans les capitaux propres sous « Autres réserves », puis comptabilisée dans le compte de résultat lorsque l'élément couvert affecte le résultat.

Le Groupe couvre également les créances ou dettes de financement contre le risque de change (y compris les comptes courants et les emprunts avec les filiales) à l'aide de dérivés de change pouvant être documentés dans la couverture des flux de trésorerie ou la couverture de juste valeur, en fonction de la nature du dérivé.

Le Groupe peut également désigner des dérivés de change ou des emprunts comme instruments de couverture de ses investissements dans des établissements à l'étranger (couverture d'investissement net). Les variations de valeur de ces instruments de couverture sont cumulées dans les capitaux propres et comptabilisées dans le compte de résultat de manière symétrique aux éléments couverts.

Le Groupe documente les instruments dérivés sur la base du taux au comptant (spot). Le Groupe a retenu l'option de couverture proposée par IFRS 9 pour limiter la volatilité du compte de résultat, liée aux points à terme :

- pour les dérivés de change couvrant un élément au bilan : les points à terme sont amortis dans le compte de résultat de manière linéaire. Les points à terme liés aux dérivés de change couvrant des opérations de financement sont inclus dans les « frais financiers, nets » ;
- pour les dérivés de change couvrant les transactions futures non encore inscrites au bilan : les points à terme sont comptabilisés dans le compte de résultat lorsque la transaction couverte a un impact sur le compte de résultat.

Couvertures de taux

Des contrats de swaps de taux d'intérêt permettent de gérer l'exposition du Groupe au risque de taux. Les instruments dérivés utilisés sont économiquement adossés aux échéances, aux taux et aux devises des emprunts couverts. Ces contrats impliquent l'échange de taux fixes et variables. Le différentiel d'intérêts est comptabilisé en charges ou produits financiers par contrepartie de comptes d'intérêts à recevoir ou à payer le cas échéant. Pour ces instruments de taux, le Groupe applique la comptabilité de couverture selon IFRS 9 et les impacts d'évaluation à la juste valeur sont comptabilisés en capitaux propres ou en résultat selon qu'il s'agit de couverture de flux de trésorerie futurs (Cash-Flow Hedge) ou de juste valeur (Fair Value Hedge).

Les emprunts couverts par un dérivé de taux d'intérêt dans une couverture de juste valeur sont réévalués à la juste valeur pour la partie du risque faisant l'objet de la couverture, avec une écriture de compensation dans le compte de résultat.

Les swaps de devises peuvent être présentés à la fois comme couvertures de change et couvertures de taux d'intérêt en fonction des caractéristiques du dérivé.

Couvertures d'achat de matières premières

Par ailleurs, le Groupe souscrit à des contrats à terme, des swaps et options destinés à couvrir le cours des matières premières pour tout ou partie des achats prévisionnels futurs de matières premières. Selon IFRS 9, ces couvertures sont qualifiées de couvertures de flux de trésorerie futurs. Ces instruments sont enregistrés au bilan à leur juste valeur à la clôture (mark to market). La part efficace des couvertures est enregistrée dans une rubrique distincte des capitaux propres (« Autres réserves »), puis recyclée en résultat (marge brute) lorsque le sous-jacent couvert affecte le résultat consolidé. Les effets de ces couvertures sont alors incorporés dans le prix de revient des produits vendus.

Couvertures sur actions

Le Groupe utilise des dérivés sur actions propres, à l'aide de dérivés documentés dans la couverture de flux de trésorerie, pour couvrir les dernières actions Schneider Electric attribuées aux employés américains avant 2012 dans le cadre du programme Stock Appreciation Rights.

La valeur temporelle des options documentées dans une relation de couverture est enregistrée en utilisant la même approche que celle utilisée pour les points de terme. Toute inefficacité résultant d'un dérivé documenté dans une relation de couverture est enregistrée en « Résultat financier ».

Les flux de trésorerie provenant d'instruments financiers sont comptabilisés dans le tableau des flux de trésorerie de manière cohérente avec les transactions sous-jacentes.

1.24 Reconnaissance du chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires du Groupe est principalement constitué des ventes de marchandises, des prestations de services et des revenus des activités d'affaires (projets).

Certains contrats peuvent combiner une livraison au client de marchandises et la prestation de service (par exemple, les contrats combinant la fabrication, l'exploitation et la maintenance). Dans de telles situations, le contrat est analysé puis segmenté en prestations simples appelées obligations de performance. Chaque obligation est comptabilisée séparément avec sa propre méthode de reconnaissance du chiffre d'affaires et son taux de marge. Le prix de vente est alloué à chaque obligation proportionnellement au prix de vente de chaque prestation considérée séparément. Cette allocation doit refléter la portion du prix que Schneider Electric estime lui revenir en échange de la livraison de ces marchandises ou services.

Le chiffre d'affaires associé à chaque obligation identifiée dans le contrat est reconnu à la réalisation, i.e. lorsque le contrôle a été transféré au client.

La reconnaissance du chiffre d'affaires peut être réalisée à un instant précis ou être étalée dans le temps.

Reconnaissance du chiffre d'affaires à un instant précis

Le chiffre d'affaires est reconnu à l'instant où le contrôle des marchandises ou services a été transféré au client. Cette méthode s'applique à toutes les ventes de marchandises et prestations de services telles que la livraison de pièces de rechange ou des services à la demande.

Reconnaissance étalée dans le temps

Pour démontrer que le transfert de marchandises est progressif, et étaler dans le temps la reconnaissance du chiffre d'affaires, les critères suivants doivent être respectés :

- les marchandises vendues n'ont pas d'utilisation alternative ;
- il existe un droit exécutoire de compensation (correspondant aux coûts encourus augmentés d'une marge raisonnable) pour le travail effectué dans le cas d'une annulation anticipée de la part du client.

Quand ces critères sont remplis, le chiffre d'affaires est reconnu à l'aide de la méthode du pourcentage d'avancement, basée sur le pourcentage des coûts encourus par rapport aux coûts totaux estimés pour la réalisation de l'obligation de performance. Les coûts des encours de production incluent les coûts directs et indirects en relation avec le contrat.

Les pertes attendues sur de tels contrats sont comptabilisées au moment de leur identification.

Les pénalités de retard ou de mauvaises réalisations sont comptabilisées comme une diminution du chiffre d'affaires.

Cette méthode s'applique aux activités d'affaires (projets) : les solutions construites étant conçues sur mesure pour les besoins spécifiques et uniques d'un client, il ne serait pas rentable pour le Groupe de les modifier afin de les vendre à d'autres clients.

Les revenus de la majorité des contrats de services sont reconnus au cours du temps car le client reçoit et utilise simultanément les bénéfices du service fourni. Si les coûts encourus sont stables au cours de la période du contrat, la reconnaissance du chiffre d'affaires peut être linéarisée sur la durée du contrat.

Les remises accordées aux distributeurs sont provisionnées dès la vente au distributeur et présentées en déduction du chiffre d'affaires. Certaines filiales du Groupe peuvent aussi attribuer des escomptes financiers. Ces escomptes et rabais sont enregistrés en diminution des ventes.

Le chiffre d'affaires consolidé est présenté net de l'ensemble de ces rabais et escomptes.

Backlog et présentation du bilan

Le backlog (Note 3) correspond au montant des ventes alloué aux obligations de performance non satisfaites (ou en cours de satisfaction) à la date de clôture.

Le cumul du chiffre d'affaires comptabilisé, moins les paiements intermédiaires et créances d'exploitation (présentées séparément dans le bilan) est déterminé contrat par contrat. Si la balance est positive, elle est reconnue sur la ligne « Actifs sur contrat » dans le bilan. Si la balance est négative, elle est reconnue sur la ligne « Passifs sur contrat » (Note 16). Les provisions pour les contrats onéreux (aussi appelées provisions pour pertes à terminaison) sont exclues des actifs et passifs sur contrat et présentées au sein des « Provisions pour risque commerciaux ».

1.25 Résultat par action

Le résultat par action est calculé conformément à la norme IAS 33 – *Résultat par action*.

Le résultat net par action dilué est calculé en ajustant le résultat net part du Groupe et le nombre moyen pondéré d'actions en circulation de l'effet dilutif de l'exercice des plans d'options de souscription ouverts à la date de clôture. La dilution rattachée aux options est déterminée selon la méthode du rachat d'actions (nombre théorique d'actions pouvant être achetées au prix du marché, défini comme le prix moyen de l'année, à partir des fonds recueillis lors de l'exercice des options).

1.26 Tableau des flux de trésorerie

Le tableau des flux de trésorerie consolidés est préparé en utilisant la méthode indirecte : celle-ci présente l'état de rapprochement du résultat net avec la trésorerie nette générée par les opérations de l'exercice. La trésorerie à l'ouverture et à la clôture inclut la trésorerie et les équivalents de trésorerie, constitués d'instruments de placement, sous déduction des découverts et en-cours bancaires.

5. Annexes aux comptes consolidés

Note 2 : Évolution du périmètre de consolidation

La liste des principales sociétés consolidées est donnée en Note 29.

2.1 Variations du périmètre

Acquisitions et cessions réalisées sur la période

Acquisitions RIB Software SE

Le 13 février 2020, le Groupe a annoncé son intention de lancer une offre publique pour l'acquisition de 100% des actions de RIB Software SE pour une valorisation totale de 1,5 milliard d'euros. Le 25 mars 2020, le Groupe a acquis 9,99% du capital de la société en dehors de l'offre d'achat. Le 10 juillet 2020, le Groupe a annoncé le succès de son offre publique d'achat. Au 31 décembre 2020, RIB Software SE, détenu à 87,64%, est consolidé par intégration globale dans le segment *Gestion de l'Énergie*. Le montant total de la transaction s'élève à 1 075 millions d'euros (net de la trésorerie acquise).

L'allocation du prix d'acquisition n'est pas finalisée à la date de clôture. Au 31 décembre 2020, le groupe a comptabilisé les ajustements de juste valeur du bilan pour 228 millions d'euros et notamment l'identification des immobilisations incorporelles (marque, brevets et fonds de commerce). Le Groupe a reconnu un goodwill préliminaire de 1 114 millions d'euros.

Le Groupe détient un put sur 9,1% des minoritaires, valorisé à 137 millions d'euros (soit 29 euros par action) avec un débouclage prévu pour 2024. Cette dette a été reconnue dans les « Autres dettes à long-terme ».

ProLeit

Le 4 août 2020, le Groupe a acquis l'intégralité du groupe ProLeit AG. Celui-ci est consolidé par intégration globale dans le segment *Automatismes industriels* depuis le 1^{er} août 2020. Le montant total de transaction s'élève à 84 millions d'euros réglés en cash (net de la trésorerie acquise). Au 31 décembre 2020, le Groupe a reconnu des immobilisations incorporelles pour une valeur préliminaire de 31 millions d'euros (marque, technologies et fonds de commerce) et un goodwill de 91 millions d'euros.

Larsen & Toubro

Le 1^{er} mai 2018, Schneider Electric, en partenariat avec Temasek, un fonds d'investissement basé à Singapour, ont convenu d'un accord pour acheter Larsen & Toubro's Electrical & Automation business.

Le 31 août 2020, le Groupe a finalisé la transaction combinant les activités Basse tension et Automatismes industriels de Schneider Electric en Inde avec celles de l'activité Electrical & Automation de Larsen and Toubro (« L&T ») pour un prix d'acquisition de 1 571 millions d'euros. Temasek a pris une participation de 35% dans l'ensemble combiné, pour un montant de 530 millions d'euros. Le partenariat avec Temasek a eu pour conséquences une dilution des intérêts du Groupe dans ses activités Basse tension et Automatismes industriels en Inde, ainsi que la reconnaissance d'une plus-value de 191 millions d'euros dans les capitaux propres part du Groupe.

L&T est consolidée par intégration globale dans le segment *Gestion de l'Énergie* depuis le 1^{er} septembre 2020.

L'allocation du prix d'acquisition requise conformément à IFRS 3R n'est pas finalisée à la date de clôture. Les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture s'élèvent à un montant net de 316 millions d'euros, et résultent principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles pour une valeur préliminaire (marque, brevets et fonds de commerce), et de l'évaluation de passifs éventuels (principalement en lien avec les risques sur contrats). Ces ajustements sont susceptibles de changer en 2021, notamment avec l'évaluation en cours des risques environnementaux. Au 31 décembre 2020, un goodwill préliminaire de 1 020 millions d'euros a été reconnu.

Planon

Le 17 décembre 2020, le Groupe a finalisé avec succès l'investissement minoritaire stratégique dans Planon Beheer B.V. (Planon), un leader des logiciels de gestion de bâtiments et de l'environnement de travail. Au 31 décembre 2020, le Groupe détient 25% de la société et elle sera consolidée en tant que société mise en équivalence en 2021. Le montant total de la transaction s'élève à 113 millions d'euros réglés en cash.

OSIsoft, LLC.

Le 25 août 2020, AVEVA, qui est consolidée dans le segment *Automatismes Industriels*, a annoncé le projet de rachat de la société OSIsoft pour un montant total de 5 milliards de dollars. OSIsoft est une société spécialisée dans l'agrégation et la visualisation en temps réel de données opérationnelles. Au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2019, OSIsoft a enregistré des ventes s'élevant à 470 millions de dollars et un EBIT ajusté s'élevant à 125 millions de dollars.

AVEVA a reçu toutes les autorisations antitrust et réglementaires requises avant la réalisation de l'acquisition, à l'exception de l'approbation du Comité des Investissements Étrangers aux États-Unis (CFIUS). L'accord devrait être finalisé courant mars 2021. La transaction s'effectuera via un règlement de trésorerie de 4,4 milliards de dollars et via l'émission d'actions nouvelles pour 0,6 milliards de dollars. Le règlement en numéraire a été financé par 3,5 milliards de dollars d'émission d'actions pour les actionnaires existants (y compris Schneider Electric) et par 0,9 milliards de dollars de trésorerie disponible. Au 31 décembre 2020, l'augmentation de capital a été réalisée, et le Groupe a ainsi reçu 1,1 milliard d'euros de trésorerie provenant des intérêts minoritaires d'AVEVA.

Cessions

Le 24 octobre 2019, le Groupe a convenu de créer une joint-venture avec le Fonds d'investissement direct russe (« RDIF »), afin de renforcer davantage les perspectives à long terme de l'activité Electroshield Samara du Groupe, qui était consolidée dans le segment *Gestion de l'Energie*, et qui a généré un chiffre d'affaires de EUR 168 millions en 2019.

La transaction avec « RDIF » a été conclue le 20 janvier 2020. La nouvelle coentreprise est consolidée en tant que société mise en équivalence en 2020.

Suivi des acquisitions et cessions réalisées en 2019 et ayant un effet sur les comptes 2020

Acquisitions

Aucune acquisition significative n'a été effectuée au cours de l'année 2019.

Cessions

Le 25 mars 2019, le Groupe a annoncé avoir entamé des négociations exclusives avec Transom Capital Group concernant la vente de son activité Pelco. Le 24 mai 2019, la vente de Pelco, qui faisait auparavant partie du segment *Gestion de l'Energie*, a été réalisée.

Le 5 décembre 2019, le Groupe a annoncé avoir signé un accord avec Vinci Energies concernant la cession de Converse Energy Projects GmbH, qui faisait partie du segment *Gestion de l'Energie*. Le 30 décembre 2019, la vente a été réalisée.

2.2 Impacts sur le tableau de flux de trésorerie

L'impact des acquisitions et cessions de l'exercice sur la trésorerie est un décaissement net de 2 393 millions d'euros en 2020 :

(en millions d'euros)	2020	2019
Acquisitions	(2 441)	(172)
dont RIB Software SE	(1 075)	-
dont L&T	(983)	-
dont autres	(383)	-
Cessions	48	93
INVESTISSEMENT FINANCIER NET DES CESSIONS	(2 393)	(79)

L'investissement net relatif à Larsen & Toubro pour 983 millions d'euros correspond au prix d'acquisition décaissé pour l'acquisition de L&T, net de la trésorerie acquise et de la contribution de trésorerie de Temasek de 530 millions d'euros. La trésorerie décaissée au titre des autres acquisitions correspond principalement à l'achat de RIB Software SE, ProLeIT et Planon.

Note 3 : Information sectorielle

Le Groupe a organisé ses activités en deux segments :

La Gestion de l'énergie propose une offre technologique complète portée par EcoStruxure et comprend les trois secteurs opérationnels *Basse tension*, *Moyenne tension* et *Énergie sécurisée* qui partagent le même objectif de gestion de l'efficacité de l'énergie et des caractéristiques économiques similaires. Sa stratégie de commercialisation s'articule autour des besoins de ses clients sur l'ensemble de ses quatre marchés finaux dans les bâtiments, les centres de données, les infrastructures et les industries et bénéficie de l'appui d'un réseau de partenaires mondial.

Automatismes industriels inclut les activités d'automatismes industriels et contrôle industriel pour les industries de procédés discrets, hybrides et continus.

Les coûts relatifs à la Direction Générale du Groupe et non rattachables à un secteur en particulier sont isolés dans une colonne « Coûts des fonctions centrales et digitales ».

Les informations données par secteur opérationnel sont identiques à celles présentées au conseil d'administration, qui a été identifié comme le « Principal Décideur Opérationnel » en vue de prendre des décisions en matière de ressources à affecter et d'évaluation de la performance des secteurs. La mesure principalement utilisé par le conseil d'administration pour évaluer la performance de chaque secteur est l'EBITA ajusté.

Les rémunérations en actions sont incluses dans la colonne « Coûts des fonctions centrales et digitales ».

Le conseil d'administration n'examine pas les actifs et passifs par activité.

Les données par secteur suivent les mêmes règles comptables que celles utilisées pour les états financiers consolidés.

Ces informations sont commentées dans le rapport d'activité.

5. Annexes aux comptes consolidés

3.1 Informations par segment

2020

(en millions d'euros)	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	Total
Backlog	7 231	1 765	–	8 996
Chiffre d'affaires	19 344	5 815	–	25 159
EBITA ajusté	3 634	992	(700)	3 926
EBITA ajusté (%)	18,8%	17,1%		15,6%

2019

(en millions d'euros)	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	Total
Backlog	6 399	1 705	–	8 104
Chiffre d'affaires	20 847	6 311	–	27 158
EBITA ajusté	3 842	1 141	(745)	4 238
EBITA ajusté (%)	18,4%	18,1%		15,6%

3.2 Informations par zone géographique

Les zones géographiques couvertes par le Groupe sont les suivantes :

- Europe de l'Ouest ;
- Amérique du Nord (y compris le Mexique) ;
- Asie-Pacifique ;
- Reste du monde (Europe de l'Est, Proche-Orient, Afrique, Amérique du Sud).

Les actifs non courants incluent les écarts d'acquisition nets, les immobilisations corporelles et incorporelles nettes.

(en millions d'euros)	Europe de l'Ouest	dont France	Asie-Pacifique	dont Chine	Amérique du Nord	dont États-Unis	Reste du Monde	Total
Chiffre d'affaires par zone géographique	6 636	1 512	7 509	4 009	7 241	6 303	3 773	25 159
Actifs non courants au 31/12/2020	12 676	1 889	5 517	960	9 103	6 651	1 312	28 608

(en millions d'euros)	Europe de l'Ouest	dont France	Asie-Pacifique	dont Chine	Amérique du Nord	dont États-Unis	Reste du Monde	Total
Chiffre d'affaires par zone géographique	7 132	1 666	7 808	3 906	7 874	6 789	4 344	27 158
Actifs non courants au 31/12/2019	11 584	1 870	4 167	970	9 965	7 316	1 330	27 046

Par ailleurs, le Groupe suit la part des nouvelles économies dans le chiffre d'affaires :

(en millions d'euros)	2020		2019	
Chiffre d'affaires – Pays matures	14 763	59%	15 901	59%
Chiffre d'affaires – Nouvelles économies	10 396	41%	11 257	41%
TOTAL	25 159	100%	27 158	100%

Les pays matures sont principalement constitués des pays d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord.

Note 4 : Recherche et développement

Les frais de recherche et développement de l'exercice se répartissent comme suit :

(en millions d'euros)	2020	2019
Frais de recherche et développement en coûts des ventes	(378)	(408)
Frais de recherche et développement en frais de R&D*	(718)	(657)
Projets de développement capitalisés	(311)	(303)
TOTAL DES FRAIS DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT**	(1 407)	(1 368)

* Dont 50 millions d'euros de crédit d'impôt recherche sur 2020 et 54 millions d'euros sur 2019

** Excluant les charges d'amortissement des frais de R&D capitalisés

Les amortissements des projets de développement capitalisés, comptabilisés en coûts des ventes, s'élèvent à 245 millions d'euros sur l'exercice 2020, contre 243 millions d'euros sur l'exercice 2019.

Note 5 : Charges liées aux amortissements et aux dépréciations

(en millions d'euros)	2020	2019
Frais d'amortissements inclus dans les coûts des ventes	(534)	(521)
Frais d'amortissements inclus dans les frais généraux et commerciaux	(469)	(481)
Frais d'amortissement des incorporels liés aux acquisitions	(207)	(173)
Perte de valeur des incorporels liés aux acquisitions	-	-
CHARGES LIÉES AUX AMORTISSEMENTS ET AUX DÉPRÉCIATIONS	(1 210)	(1 175)

Note 6 : Autres produits et charges d'exploitation

Les autres produits et charges d'exploitation se décomposent de la façon suivante :

(en millions d'euros)	2020	2019
Plus/(moins) values sur cessions d'actifs	(4)	(1)
Plus/(moins) values sur cessions d'activités & pertes de valeur des actifs	(13)	(289)
Coûts liés aux acquisitions et intégrations	(169)	(98)
Autres	(24)	(23)
AUTRES PRODUITS ET CHARGES D'EXPLOITATION	(210)	(411)

En 2020, les coûts d'acquisitions et d'intégrations sont liés en majeure partie aux acquisitions de l'année (L&T, RIB Software SE ainsi que OSIssoft, l'acquisition de cette dernière devant être finalisée début 2021).

Note 7 : Autres produits et charges financiers

(en millions d'euros)	2020	2019
Résultat de change, net	(36)	(49)
Composante financière des charges de retraite et autres avantages postérieurs à l'emploi	(47)	(53)
Dividendes reçus	5	37
Ajustement à la juste valeur des actifs financiers	(3)	11
Autres charges financières nettes	(85)	(78)
AUTRES PRODUITS ET CHARGES FINANCIERS	(166)	(132)

Note 8 : Impôt sur les sociétés

Dès que les conditions réglementaires sont réunies, les sociétés du Groupe recourent à l'intégration fiscale. Schneider Electric SE a choisi cette option vis-à-vis de ses filiales françaises détenues directement ou indirectement par l'intermédiaire de Schneider Electric Industries SAS.

8.1 Analyse de la charge d'impôt

(en millions d'euros)	2020	2019
Impôt courant	(785)	(724)
Impôt différé	147	34
PRODUIT /(CHARGE) D'IMPÔT	(638)	(690)

5. Annexes aux comptes consolidés

8.2 Rapprochement entre impôt théorique et impôt effectif

(en millions d'euros)	2020	2019
Résultat net (part du Groupe)	2 126	2 413
(Charge)/Produit d'impôt	(638)	(690)
Intérêts minoritaires	(112)	(110)
Résultat des sociétés mises en équivalence	66	78
Chiffre d'affaires des activités non poursuivies, net	–	(3)
Résultat avant impôt	2 810	3 138
Taux d'impôt théorique du Groupe pondéré du mix géographique	23,2%	23,4%
Charge d'impôt théorique	(652)	(733)
Éléments en rapprochement :		
Crédits d'impôt et autres réductions d'impôt	31	147
Effets des déficits fiscaux	8	(53)
Autres différences permanentes	(25)	(51)
(CHARGE)/PRODUIT NET D'IMPÔT REEL	(638)	(690)
TAUX EFFECTIF D'IMPÔT	22,7%	22,0%

Le résultat consolidé des activités poursuivies du Groupe étant principalement réalisé en dehors de la France, la charge d'impôt théorique sur les activités poursuivies est calculée sur la base du taux d'imposition moyen du Groupe (et non sur le taux d'impôt théorique français).

Note 9 : Goodwill

9.1 Principaux goodwills

Les goodwills nets du Groupe sont présentés ci-dessous par UGT :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Gestion de l'énergie :	12 831	11 210
<i>Basse Tension</i>	7 981	6 040
<i>Moyenne Tension</i>	1 780	1 957
<i>Énergie Sécurisée</i>	3 070	3 213
Automatismes industriels	7 125	7 509
TOTAL GOODWILL	19 956	18 719

Les tests de dépréciation ont été réalisés au niveau des Unités Génératrices de Trésorerie (UGTs) en utilisant la même méthode que les années passées comme présentée dans la Note 1.11.

Les tests de dépréciation effectués en 2020 n'ont pas conduit à comptabiliser de perte de valeur sur les actifs des UGTs. La mise à jour des business plans suite à la crise n'a pas impacté de manière significative l'écart entre la valeur recouvrable et la valeur comptable ainsi que l'évaluation des actifs long terme.

L'analyse de sensibilité aux hypothèses de ce test ne conduirait pas à comptabiliser une perte de valeur pour chacune des UGTs dans l'une des hypothèses suivantes :

- une hausse du taux d'actualisation de 0,5 point ;
- une baisse du taux de croissance de 1,0 point ;
- une baisse du taux de marge de 0,5 point.

9.2 Mouvements de la période

Les principaux mouvements de l'année sont récapitulés dans le tableau suivant :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Goodwill à l'ouverture, net	18 719	18 373
Acquisitions	2 287	64
Cessions	–	(33)
Reclassements	–	(3)
Effet des variations de change	(1 050)	318
GOODWILL A LA CLOTURE, NET	19 956	18 719
<i>dont pertes de valeur cumulées à la clôture</i>	<i>(367)</i>	<i>(366)</i>

Acquisitions

Les goodwill générés par les acquisitions réalisées en 2020 s'élèvent à 2 287 millions d'euros, principalement liés aux acquisitions de RIB et L&T décrites en Note 2.1.

Les tests de dépréciation effectués sur l'ensemble des UGT du Groupe n'ont pas conduit à comptabiliser de perte de valeur.

Autres variations

Les variations de taux de change concernent principalement les écarts d'acquisition en dollars américains et en livres sterling.

Note 10 : Immobilisations incorporelles

10.1 Variations des immobilisations incorporelles

Valeurs brutes

(en millions d'euros)	Marques	Logiciels	Projets de développement (R&D)	Technologies acquises et relations clientèles	Autres	Total
31/12/2018	3 004	890	3 123	2 842	246	10 105
Acquisitions	–	22	303	–	13	338
Écarts de conversion	36	4	19	76	9	144
Reclassification	–	45	7	–	(52)	–
Variation de périmètre et divers	(450)	(43)	(137)	(227)	(14)	(871)
31/12/2019	2 590	918	3 315	2 691	202	9 716
Acquisitions	–	19	311	–	2	332
Écarts de conversion	(166)	(31)	(100)	(223)	(48)	(568)
Reclassification	–	53	(64)	–	11	–
Variation de périmètre et divers	71	5	16	824	(1)	915
31/12/2020	2 495	964	3 478	3 292	166	10 395

Amortissements et pertes de valeur

(en millions d'euros)	Marques	Logiciels	Projets de développement (R&D)	Technologies acquises et relations clientèles	Autres	Total
31/12/2018	(748)	(791)	(1 912)	(1 580)	(200)	(5 231)
Dotations aux amortissements	–	(51)	(243)	(171)	(9)	(474)
Pertes de valeur	–	–	(70)	–	–	(70)
Écarts de conversion	1	(2)	(12)	(30)	(4)	(47)
Reclassification	–	–	–	–	–	–
Variation de périmètre et divers	327	43	126	243	14	753
31/12/2019	(420)	(801)	(2 111)	(1 538)	(199)	(5 069)
Dotations aux amortissements	(4)	(53)	(245)	(201)	(9)	(512)
Pertes de valeur	–	–	(8)	–	(9)	(17)
Écarts de conversion	–	23	72	93	54	242
Reclassification	–	–	–	–	–	–
Variation de périmètre et divers	–	(3)	–	(3)	–	(6)
31/12/2020	(424)	(834)	(2 292)	(1 649)	(163)	(5 362)

Valeurs nettes

(en millions d'euros)	Marques	Logiciels	Projets de développement (R&D)	Technologies acquises et relations clientèles	Autres	Total
31/12/2018	2 256	99	1 211	1 262	46	4 874
31/12/2019	2 170	117	1 204	1 153	3	4 647
31/12/2020	2 071	130	1 186	1 643	3	5 033

5. Annexes aux comptes consolidés

En 2020, la variation des immobilisations incorporelles est principalement due aux acquisitions de «L&T» et de RIB Software SE.

L'amortissement et la perte de valeur des immobilisations incorporelles autres que les écarts d'acquisition retraités dans le tableau des flux de trésorerie s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	Full year 2020	Full year 2019
Amortissements des immobilisations incorporelles autres que le goodwill	512	474
Perte de valeur des immobilisations incorporelles autres que le goodwill	17	70
TOTAL*	529	544

* Incluant les amortissements et dépréciations des immobilisations incorporelles liés aux acquisitions pour 207 millions d'euros en 2020 (173 millions d'euros en 2019)

10.2 Marques

Au 31 décembre 2020, les principales marques reconnues sont les suivantes :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
APC (<i>Énergie Sécurisée</i>)	1 512	1 650
Clipsal (<i>Basse Tension</i>)	160	159
Asco (<i>Basse Tension</i>)	102	111
Aveva (<i>Automatismes Industriels</i>)	78	83
L&T (<i>Basse Tension</i>)	58	–
Invensys – Triconex and Foxboro (<i>Automatismes Industriels</i>)	45	49
Digital (<i>Automatismes Industriels</i>)	43	45
Autres	73	73
MARQUES	2 071	2 170

Toutes les marques ci-dessus présentent une durée de vie à caractère indéterminé. En 2020, le Groupe a procédé à la revue de la valeur des marques principales selon le modèle de valorisation à la date d'acquisition décrit en Note 1.8 – Immobilisations Incorporelles. La marque APC a notamment été testée en utilisant la méthode du taux de redevance. Les flux de trésorerie futurs utilisés sont basés sur les hypothèses économiques et les prévisions opérationnelles de la direction du Groupe de l'UGT Énergie sécurisée, puis extrapolés sur la base d'un taux de 2%.

Les tests de dépréciation réalisés en 2020 sur les marques principales n'ont pas révélé de risque de perte de valeur.

L'analyse de sensibilité aux hypothèses de ce test ne conduirait pas à comptabiliser une perte de valeur dans l'une des hypothèses suivantes :

- une hausse du taux d'actualisation de 0,5 point ;
- une baisse du taux de croissance de 1 point ;
- une baisse du taux de redevance de 0,5 point.

Note 11 : Immobilisations corporelles

Les variations des immobilisations corporelles en 2020 sont principalement liées aux évolutions du périmètre de consolidation mentionnées dans la Note 2 et incluent les impacts de IFRS 16 – *Locations*.

Valeurs brutes

(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériels et outillages	Autres	Actifs de droits d'utilisation (IFRS 16)	Total
31/12/2018	150	1 867	4 509	1 096	–	7 622
Première application d'IFRS 16	–	–	–	–	1 242	1 242
01/01/2019	150	1 867	4 509	1 096	1 242	8 864
Acquisition	–	38	137	336	187	698
Cessions / Mise au rebut	(2)	(48)	(178)	(41)	(25)	(294)
Écarts de conversion	1	22	41	15	3	82
Reclassification	–	106	121	(235)	–	(8)
Variation de périmètre et divers	(8)	(42)	(65)	(17)	–	(132)
31/12/2019	141	1 943	4 565	1 154	1 407	9 210
Acquisition	3	44	91	361	296	795
Cessions / Mise au rebut	(2)	(41)	(158)	(78)	(57)	(336)
Écarts de conversion	(12)	(79)	(183)	(64)	(71)	(409)
Reclassification	(2)	66	193	(262)	–	(5)
Variation de périmètre et divers	53	57	89	35	44	278
31/12/2020	181	1 990	4 597	1 146	1 619	9 533

Amortissements et pertes de valeur

(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériels et outillages	Autres	Actifs de droits d'utilisation (IFRS 16)	Total
31/12/2018	(20)	(972)	(3 534)	(575)	–	(5 101)
Première application d'IFRS 16	–	–	–	–	–	–
01/01/2019	(20)	(972)	(3 534)	(575)	–	(5 101)
Dotations aux amortissements et pertes de valeur	(1)	(91)	(254)	(64)	(294)	(704)
Reprises d'amortissement	1	34	173	34	2	244
Écarts de conversion	–	(11)	(33)	(7)	–	(51)
Reclassification	–	(38)	24	22	–	8
Variation de périmètre et divers	2	8	56	8	–	74
31/12/2019	(18)	(1 070)	(3 568)	(582)	(292)	(5 530)
Dotations aux amortissements et pertes de valeur	(1)	(85)	(245)	(67)	(306)	(704)
Reprises d'amortissement	1	29	137	46	4	217
Écarts de conversion	(3)	29	130	25	16	197
Reclassification	–	(4)	2	10	–	8
Variation de périmètre et divers	(2)	(21)	(49)	(24)	(6)	(102)
31/12/2020	(23)	(1 122)	(3 593)	(592)	(584)	(5 914)

Valeurs nettes

(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériels et outillages	Autres	Actifs de droits d'utilisation (IFRS 16)	Total
31/12/2018	130	895	975	521	–	2 521
31/12/2019	123	873	997	572	1 115	3 680
31/12/2020	158	868	1 004	554	1 035	3 619

Les reclassements correspondent principalement aux mises en service d'immobilisations.

L'impact cash des acquisitions d'immobilisations corporelles en 2020 se détaille comme suit :

(en millions d'euros)	2020	2019
Augmentation des immobilisations corporelles	(795)	(698)
Dont impact non cash lié à IFRS 16	296	187
Variation des créances et dettes liées aux immobilisations corporelles	14	5
TOTAL	(485)	(506)

Les amortissements et pertes de valeur des immobilisations corporelles retraités dans le tableau des flux de trésorerie s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	2020	2019
Amortissements des immobilisations corporelles	698	701
Perte de valeur sur immobilisations corporelles	6	3
TOTAL	704	704

5. Annexes aux comptes consolidés

Note 12 : Participations dans les entreprises associées et coentreprises

Le détail des participations dans les entreprises associées et coentreprises s'analyse comme suit :

(in millions of euros)	Delixi Sub-Group	Fuji Electrics	Electroshield Samara*	Sunten Electric Equipments	Autres	Total
% de participation						
31/12/2019	50,0%	36,8%		25,0%		
31/12/2020	50,0%	36,8%	60,0%	25,0%		
VALEUR AU 31/12/2018	269	136	–	45	80	530
Résultat/(perte) net	65	9	–	1	3	78
Dividendes distribués	(15)	(6)	–	(7)	(10)	(38)
Variation de périmètre	–	–	–	–	(45)	(45)
Impact des taux de change et autres	1	2	–	3	2	8
VALEUR AU 31/12/2019	320	141	–	42	30	533
Résultat/perte net	73	5	(15)	4	(1)	66
Dividendes distribués	(18)	(2)	–	–	(2)	(22)
Variation de périmètre	–	–	33	–	3	36
Impact des taux de change et autres	(8)	(4)	(8)	(2)	7	(15)
VALEUR AU 31/12/2020	367	140	10	44	37	598

* En 2020, Schneider Electric a établi une joint-venture pour Electroshield Samara, consolidée intégralement jusqu'en 2019, avec le Fonds d'Investissement Direct Russe (RDIF).

Note 13 : Actifs financiers non courants

Les actifs financiers non courants, essentiellement constitués de titres de participation, sont détaillés ci-dessous :

(en millions d'euros)	% d'intérêt	31/12/2020					31/12/2019	
		Acquisitions cessions	Juste valeur par P&L	Juste valeur par capitaux propres	FX & autres	Juste valeur	Juste Valeur	
ACTIFS FINANCIERS COTÉS :								
NVC Lighting		(6)	–	(3)	–	–	9	
PLEJD		(6)	–	(1)	–	–	7	
Gold Peak Industries Holding Ltd	4,4%	–	–	(1)	–	2	3	
TOTAL ACTIFS FINANCIERS COTÉS		(12)	–	(5)	–	2	19	
ACTIFS FINANCIERS NON COTÉS :								
Fonds								
Foundries		51	1	7	1	146	86	
FCPR Aster II (part A, B, C and D)	38,3%	–	1	–	(12)	36	47	
Sensetime & Stalagnate Fund China		7	–	–	–	40	33	
FCPR Growth	100,0%	(23)	–	–	–	–	23	
FCPR SEV1	100,0%	–	(2)	–	–	20	22	
SICAV SESS	63,1%	–	–	–	–	11	11	
FCPI Energy Access Ventures Fund	30,4%	5	(2)	–	1	13	9	
SICAV Livehoods Fund SIF	15,2%	–	(1)	–	–	3	4	
Participation directe								
Planon	25,0%	113	–	–	–	113	–	
Alpi	100%	–	–	–	–	26	26	
Star Charge	1,5%	15	–	–	–	15	–	
Raise Funadation	4,8%	–	–	–	–	9	9	
EasyDrive	51,0%	–	–	–	(8)	–	8	
Schneider Electric Energy Access	81,1%	1	–	–	–	4	3	
Itris Automation	100%	–	–	–	–	3	3	
Autres (valeurs unitaires inférieures à 3 millions d'euros)		1	–	–	–	8	7	
TOTAL ACTIFS FINANCIERS NON COTÉS		170	(3)	7	(18)	447	291	
PLACEMENT À LONG TERME EN FONDS DE PENSION		(3)	4	(93)	(13)	146	251	
AUTRES		(5)	–	(1)	103	181	84	
TOTAL ACTIFS FINANCIERS NON COURANTS		150	1	(92)	72	776	645	

Les variations de juste valeur des actifs financiers cotés ont été comptabilisées en « Autres éléments du résultat global » depuis 2017 (Note 1.12). Les produits ou pertes réalisés sur ventes seront également comptabilisés en « Autres éléments du résultat global » (pas de recyclage des plus ou moins-values en compte de résultat).

La juste valeur des actifs financiers cotés sur un marché actif correspond au cours boursier des actions concernées à la date de clôture.

Les « Autres » incluent principalement des prêts envers les entités non consolidées et des garanties données à des tiers.

Note 14 : Impôts différés par nature

La ventilation des impôts différés par nature est détaillée ci-dessous :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Déficits reportables (net)	738	722
Provisions pour retraite et engagements similaires (net)	371	347
Provisions et charges à payer non déductibles (net)	405	332
Différentiel entre dépréciation comptable et fiscale sur actifs immobilisés corporels (net)	37	5
Différentiel entre amortissement comptable et fiscal sur actifs immobilisés incorporels (net)	(934)	(892)
Différentiel sur actifs circulants (net)	171	203
Autres impôts différés actifs/(passifs) (net)	279	266
TOTAL IMPÔTS DIFFÉRÉS NETS ACTIFS/(PASSIFS)	1 067	983
<i>dont total impôts différés actifs</i>	<i>1 984</i>	<i>2 004</i>
<i>dont total impôts différés passifs</i>	<i>917</i>	<i>1 021</i>

Les actifs d'impôt différé comptabilisés au titre des pertes fiscales reportées au 31 décembre 2020 concernent essentiellement la France (577 millions d'euros). Ces déficits peuvent être reportés indéfiniment et ont été activés en utilisant le taux de 25,83%, conformément au taux applicable sur l'horizon de consommation estimé de 8 ans. Les actifs d'impôt différé liés aux pertes fiscales non reconnus s'élèvent à 176 millions d'euros au 31 décembre 2020, et concernent principalement l'Espagne.

Note 15 : Stocks et en-cours

L'évolution des stocks au bilan consolidé est la suivante :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
VALEUR BRUTE :		
Matières premières	1 240	1 205
En-cours de production	235	228
Produits intermédiaires et finis	1 085	1 127
Marchandises	516	402
En-cours solutions	167	167
VALEUR BRUTE DES STOCKS	3 243	3 129
PERTE DE VALEUR :		
Matières premières	(191)	(130)
En-cours de production	(6)	(4)
Produits intermédiaires et finis	(151)	(142)
Marchandises	(8)	(7)
En-cours solutions	(4)	(5)
PERTE DE VALEUR	(360)	(288)
VALEUR NETTE :		
Matières premières	1 049	1 075
En-cours de production	229	224
Produits intermédiaires et finis	934	985
Marchandises	508	395
En-cours solutions	163	162
VALEUR NETTE DES STOCKS	2 883	2 841

5. Annexes aux comptes consolidés

Note 16 : Clients et créances d'exploitation

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Créances clients	4 482	4 819
Produits non facturés	1 231	1 137
Clients, effets à recevoir	308	223
Avances fournisseurs	115	233
Clients et créances d'exploitation, brutes	6 136	6 412
Pertes de valeur	(510)	(459)
CLIENTS ET CRÉANCES D'EXPLOITATION, NETTES	5 626	5 953
<i>dont non échues</i>	4 906	5 135
<i>dont retard n'excédant pas un mois</i>	389	391
<i>dont retard compris entre un et deux mois</i>	150	179
<i>dont retard compris entre deux et trois mois</i>	85	124
<i>dont retard compris entre trois et quatre mois</i>	46	58
<i>dont retard supérieur à quatre mois</i>	50	66

Les créances clients résultent des ventes aux clients finaux, lesquels sont géographiquement et économiquement largement répartis. En conséquence, le Groupe estime qu'il n'existe pas de concentration majeure du risque de crédit.

Par ailleurs, le Groupe applique une politique de prévention du risque client, notamment par un recours important à l'assurance-crédit et à d'autres formes de garantie applicables au poste client.

Le tableau ci-après présente de manière synthétique les variations des provisions pour dépréciation des créances à court et long termes :

(en millions d'euros)	2020	2019
Provisions pour dépréciations en début d'exercice	(459)	(479)
Dotations aux provisions	(141)	(107)
Reprises de provisions pour dépréciations avec utilisation	91	58
Reprises de provisions pour dépréciations sans utilisation	51	38
Écarts de conversion	37	(6)
Variation de périmètre et divers	(89)	37
PROVISIONS POUR DÉPRÉCIATIONS AU 31 DÉCEMBRE	(510)	(459)

Les actifs et passifs sur contrat, respectivement reportés en « Autres créances et charges constatées d'avance » et en « Fournisseurs et dettes d'exploitation », sont détaillés ci-dessous :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Produits non facturés (actifs sur contrat)	1 231	1 137
Passifs sur contrat	(1 193)	(1 069)
ACTIF NET SOUS CONTRAT	38	68

Note 17 : Autres créances et charges constatées d'avance

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Autres débiteurs	632	680
Autres créances fiscales	1 198	1 097
Instruments dérivés	107	75
Charges constatées d'avance	157	235
AUTRES CRÉANCES ET CHARGES CONSTATÉES D'AVANCE	2 094	2 087

Note 18 : Trésorerie et équivalents de trésorerie

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Valeurs mobilières de placement	1 942	1 560
Titres de créances négociables et dépôts à court terme	2 275	193
Disponibilités	2 678	1 839
Total trésorerie et équivalents de trésorerie	6 895	3 592
Découverts et en-cours bancaires	(133)	(197)
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE, NETS	6 762	3 395

Des cessions sans recours de créances clients ont eu lieu en 2020 pour un total de 100 millions d'euros, à comparer à 132 millions d'euros en 2019.

Note 19 : Capitaux propres

19.1 Capital

Capital social

Le capital social au 31 décembre 2020 est de 2 268 274 220 euros, représenté par 567 068 555 actions de 4 euros de nominal chacune, totalement libérées.

Au 31 décembre 2020, le nombre total de droits de vote attachés aux 567 068 555 actions du capital est de 593 189 057.

La stratégie de gestion du capital de Schneider Electric vise à :

- assurer la liquidité du Groupe ;
- optimiser sa structure financière ;
- optimiser son coût moyen pondéré du capital.

Elle doit permettre au Groupe d'avoir accès, dans les meilleures conditions possibles, aux différents marchés de capitaux. Les éléments de décision peuvent être des objectifs de bénéfice net par action, de rating ou d'équilibre de bilan. Enfin, la mise en œuvre des décisions peut dépendre des conditions spécifiques de marché.

Évolution du capital social et du nombre cumulé d'actions

Depuis le 31 décembre 2018, le capital social a évolué comme suit :

(en nombre d'actions et en euros)	Nombre cumulé d'actions	Montant du capital
CAPITAL AU 31/12/2018	579 168 769	2 316 675 076
Exercice d'options	223 768	895 072
Augmentation de capital à destination des salariés	2 676 018	10 704 072
CAPITAL AU 31/12/2019	582 068 555	2 328 274 220
Annulation d'actions*	(15 000 000)	(60 000 000)
Augmentation de capital à destination des salariés	-	-
CAPITAL AU 31/12/2020	567 068 555	2 268 274 220

* Annulation de 15 millions d'actions propres le 31 mai 2020

Le 31 mai 2020, le Groupe a décidé d'annuler 15 millions d'actions propres, diminuant ainsi les primes d'émission d'un montant de 929 millions d'euros.

Le 24 novembre 2020, le Groupe a lancé l'émission d'obligations durables à option de conversion et/ou d'échange en actions nouvelles et/ou existantes (OCEANes) pour un montant nominal maximum de 650 millions d'euros. Cette obligation zéro-coupon à échéance 2026 offre aux investisseurs une prime (équivalente à 0,5% du nominal) dans le cas où le Groupe n'atteint pas ses objectifs de développement durable. L'impact sur les capitaux propres de ces obligations convertibles a été évalué à 43 millions d'euros et a été entièrement reconnu dans les « primes d'émission de fusion, d'apport ».

5. Annexes aux comptes consolidés

19.2 Résultat par action

(in millier d'actions et en euros par action)	2020		2019	
	Après dilution	Après dilution	Après dilution	Après dilution
Actions ordinaires (Net de l'autodétention et de l'autocôntrole)	553 767	553 767	551 067	551 067
Actions de performance	–	135	–	6 449
Obligations convertibles en actions	–	3 684	–	–
NOMBRE MOYEN PONDÉRÉ D' ACTIONS	553 767	557 586	551 067	557 516
Résultat net par action avant impôt	5,07	5,04	5,69	5,63
RÉSULTAT NET PAR ACTION	3,84	3,81	4,38	4,33

19.3 Dividendes versés et proposés

En 2020, le Groupe a versé au titre de l'exercice 2019 un dividende d'un montant de 2,55 euros par action, soit un montant global de 1 413 millions d'euros.

Le dividende proposé à l'Assemblée Générale du 28 avril 2021 au titre de l'exercice 2020 s'élève à 2,60 euros par action. À la clôture de l'exercice 2020, le montant des réserves distribuables de la société tête de Groupe Schneider Electric SE s'élève à 4 126 millions d'euros (6 379 millions d'euros au 31 décembre 2019), hors résultat net de l'exercice.

19.4 Paiements sur la base d'actions

Renseignements relatifs aux plans d'actions de performance en cours

Le Conseil d'administration de Schneider Electric SE puis la Direction Générale ont mis en place des plans d'actions de performance au profit des dirigeants et de certains salariés du Groupe, dont les principales caractéristiques au 31 décembre 2020 sont les suivantes :

n° plan	Date du conseil	Date d'acquisition	Point de départ de cession	Nombre d'actions accordées à l'origine	Actions annulées en raison de la non-atteinte des objectifs
Plan 24	23/03/2016	23/03/2020	23/03/2020	27 042	–
Plan 26	23/03/2016	23/03/2020	23/03/2020	2 291 200	549 233
Plan 28	24/03/2017	24/03/2020	24/03/2021	25 800	117
Plan 29	24/03/2017	24/03/2020	24/03/2020	2 405 220	280 113
Plan 29 bis	25/10/2017	25/10/2020	25/10/2020	32 400	3 089
Plan 30	26/03/2018	26/03/2021	26/03/2021	25 800	2 383
Plan 31	26/03/2018	26/03/2021	26/03/2022	2 318 140	231 501
Plan 31 bis	24/10/2018	24/10/2021	24/10/2021	28 000	–
Plan 32	26/03/2019	28/03/2022	28/03/2023	25 800	4 983
Plan 33	26/03/2019	28/03/2022	29/03/2022	2 313 650	128 228
Plan 34	24/07/2019	25/07/2022	26/07/2022	87 110	3 020
Plan 35	23/10/2019	24/10/2022	25/10/2022	17 450	–
Plan 36	24/03/2020	24/03/2023	24/03/2024	18 000	–
Plan 37	24/03/2020	24/03/2023	27/03/2023	2 095 740	26 750
Plan 37 bis	21/10/2020	23/10/2023	24/10/2023	103 051	–
TOTAL				11 814 403	1 229 417

Les plans d'actions de performance répondent aux règles suivantes :

- l'attribution des actions de performance est généralement subordonnée à des conditions d'appartenance au Groupe et d'atteinte des critères de performance ;
- la période d'acquisition des actions est de trois ou quatre ans ;
- la période d'incessibilité des actions est de zéro ou un an.

Nombres d'actions de performances restantes à acquérir

Dans le cadre des plans d'actions de performance, Schneider Electric SE n'a créé aucune action en 2020 mais a distribué des actions propres.

Le nombre d'actions de performance restantes à acquérir a évolué comme suit :

n° plan	Nombre d'actions gratuites au 31/12/2019	Nombre d'actions gratuites existantes ou à émettre	Nombre d'actions annulées au cours de l'exercice	Nombre d'actions gratuites au 31/12/2020
Plan 24	27 042	(27 042)	–	–
Plan 26	1 760 282	(1 741 967)	(18 315)	–
Plan 28	25 800	(25 683)	(117)	–
Plan 29	2 154 870	(2 125 107)	(29 763)	–
Plan 29 bis	31 800	(29 311)	(2 489)	–
Plan 30	25 800	–	(2 383)	23 417
Plan 31	2 194 990	(3 400)	(104 951)	2 086 639
Plan 31 bis	28 000	–	–	28 000
Plan 32	25 800	–	(4 983)	20 817
Plan 33	2 290 580	(2 900)	(102 258)	2 185 422
Plan 34	86 320	–	(2 240)	84 080
Plan 35	17 450	–	–	17 450
Plan 36	–	18 000	–	18 000
Plan 37	–	2 095 740	(26 750)	2 068 990
Plan 37 bis	–	103 051	(190)	102 861
TOTAL	8 668 734	(1 738 619)	(294 439)	6 635 676

L'acquisition des actions de performance est subordonnée à une condition d'appartenance au Groupe et à l'atteinte d'objectifs annuels basés sur des indicateurs financiers.

Valorisation des actions de performance

Conformément aux principes énoncés en Note 1.20, les plans d'actions de performance ont été évalués sur la base d'une durée de vie moyenne estimée des actions comprise entre trois et cinq ans, et selon les principales hypothèses suivantes :

- taux de distribution du résultat fixé entre 2,4% et 3,5% ;
- taux d'actualisation compris entre (0,8)% et 1,0% et correspondant à un taux sans risque sur la durée des plans (source: Bloomberg).

Sur la base de ces hypothèses, la charge comptabilisée en « Frais généraux et commerciaux » se répartit comme suit :

(en millions d'euros)	2020	2019
Plan 22	–	3
Plan 24	–	–
Plan 25 & 25 bis	1	2
Plan 26 & 26 bis	10	14
Plan 28	–	1
Plan 29 & 29 bis	9	42
Plan 30	1	1
Plan 31 & 31 bis	41	43
Plan 32	–	–
Plan 33	42	33
Plan 34	–	–
Plan 35	1	–
Plan 36	–	–
Plan 37 & 37 bis	28	–
TOTAL	133	139

En 2020, le Groupe a reconnu une charge supplémentaire de 12 millions d'euros en lien avec le plan d'attribution d'actions du sous-groupe AVEVA portant ainsi la charge totale du Groupe à 145 millions d'euros.

5. Annexes aux comptes consolidés

Plan mondial d'actionnariat salarié

Chaque année, le Groupe Schneider Electric offre à ses employés la possibilité de devenir actionnaires grâce à des émissions d'actions qui leur sont réservées. Dans les pays qui satisfont aux exigences légales et fiscales, le plan d'actionnariat classique a été proposé aux salariés.

Dans le plan classique, les employés investissent dans des actions du Groupe à un cours préférentiel par rapport aux actions libres (décote de 15%). Ces actions ne peuvent être cédées par le salarié pendant une période incompressible de cinq années, sauf cas spécifiques prévus par la loi. La charge IFRS 2 mesurant « l'avantage » offert aux salariés est évaluée par référence à la juste valeur d'une décote offerte sur des actions non cessibles. Le coût d'incessibilité est valorisé comme le coût d'une stratégie en deux étapes consistant dans un premier temps à vendre à terme les actions incessibles à cinq ans, et à acheter dans un second temps un même nombre d'actions au comptant (donc par définition cessibles à tout moment), en finançant cet achat par un prêt amortissable *in fine*.

Cette stratégie vise à refléter le coût subi par le salarié sur la période d'indisponibilité pour se libérer du risque de portage des actions souscrites dans le cadre du plan classique. Le coût d'emprunt est celui auquel ont accès les employés, seuls acteurs potentiels de ce marché : il repose sur un taux moyen offert par différents organismes de crédit pour des crédits de trésorerie prenant la forme d'un prêt personnel ordinaire non affecté sans faculté de renouvellement pour une durée maximum de cinq ans, octroyé à une personne physique présentant un profil de risque moyen.

2020

Le 20 avril 2020, le Conseil d'administration a pris la décision exceptionnelle d'annuler le plan d'émission d'actions pour l'exercice 2020 dans le cadre de sa stratégie de gestion de l'épidémie de COVID-19.

2019

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques du plan pour l'exercice 2019, les montants souscrits et les hypothèses de valorisation et le coût :

(en millions d'euros)	2019	
	%	Valeur
Caractéristiques du plan :		
Maturité (en années)		5
Prix de référence (en euros)		70,9
Prix de souscriptions (en euros)		60,26
Décote faciale	15,0%	
Montant souscrit par les salariés		161,3
Montant global souscrit		161,3
Nombre total d'actions souscrites (millions d'actions)		2,7
Hypothèses de valorisation :		
Taux d'emprunt du participant au marché (in fine)*	3,1%	–
Taux d'intérêt sans risque à cinq ans (zone euro)	0,3%	–
Taux d'emprunt des titres annuel (repo)	1,0%	–
Valeur de la décote (a)	15,0%	28,5
Valeur d'incessibilité pour le participant au marché (b)	26,4%	50
COÛT GLOBAL POUR LE GROUPE (A) – (B)		–
Sensibilité :		
diminution du taux d'emprunt du participant au marché**	(0,5)%	5,2

* Taux moyen offert pour des crédits de trésorerie sous la forme d'un prêt personnel ordinaire non affecté, sans faculté de renouvellement, pour une durée de cinq ans à une personne physique présentant un profil de risque moyen.

** Une diminution du taux d'emprunt du participant au marché diminue le coût d'incessibilité et de ce fait augmente la charge comptable pour l'émetteur.

En 2019, le Groupe a proposé le 16 avril 2019 à ses salariés, au titre de la politique d'actionnariat salarié du Groupe, de souscrire à une augmentation de capital réservée à un cours de 60,26 euros. Ce cours représente une décote de 15% par rapport au cours de référence de 70,90 euros, calculé sur une moyenne des cours d'ouverture sur les 20 jours précédant la date de décision du Conseil d'administration.

Dans l'ensemble, 2,7 millions d'actions ont été souscrites, soit une augmentation de capital de 161 millions d'euros réalisée le 10 juillet 2019. Compte tenu de l'évolution des hypothèses de valorisation, et plus particulièrement du taux d'intérêt accessible aux acteurs du marché, le coût d'incessibilité est, depuis 2012, supérieur à la charge de décote, conduisant le Groupe à ne pas reconnaître de charge au titre de l'opération.

19.5 Actions propres de Schneider Electric SE

Au 31 décembre 2020, le Groupe détenait 12 741 481 actions propres qui viennent en déduction des réserves consolidées.

Le Groupe a racheté 650 307 actions pour un montant total de 50 millions d'euros en 2020

19.6 Impôt constaté dans les capitaux propres

L'impôt sur les éléments directement reconnus en capitaux propres s'élève à 251 millions d'euros au 31 décembre 2020 et se décompose comme suit :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019	Effet impôt sur le flux de la période
Réévaluation des instruments dérivés de couverture	30	48	(18)
Réévaluation des actifs financiers	(6)	(7)	1
Écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	230	209	21
Autres	(3)	(3)	-
TOTAL	251	247	4

19.7 Participations ne donnant pas le contrôle

Le contributeur principal est AVEVA, dont 38,6% de la participation ne donne pas le contrôle. AVEVA est une société cotée publiant ses états financiers de manière régulière.

Note 20 : Provisions pour retraites et engagements assimilés

Le Groupe accorde à ses employés des avantages de natures diverses en matière de retraite et d'indemnités de fin de carrière, ainsi que d'autres avantages postérieurs à l'emploi en matière de couverture maladie et assurance-vie. Par ailleurs, le Groupe accorde également des avantages à long terme au personnel en activité.

Régimes de retraite à prestations définies

Le Groupe est principalement impacté par des régimes de retraite à prestations définies au Royaume-Uni et aux États-Unis. Ils représentent, respectivement, 64% (2019 : 63%) et 21% (2019 : 22%) des obligations du Groupe en matière de régimes de retraite. La majorité des régimes de retraite, représentant 93% des engagements du Groupe au 31 décembre 2020, sont partiellement ou totalement financés à travers de versements à des fonds extérieurs au Groupe. Ces fonds ne sont pas réinvestis dans des Actifs du Groupe.

Royaume-Uni

Le Groupe gère plusieurs régimes de retraite à prestations définies au Royaume-Uni. Le principal est le régime de retraite d'Invensys. Les prestations de retraites de ces plans sont basées sur le salaire moyen de fin de carrière et l'ancienneté des participants au sein du Groupe. Ces fonds sont agréés par l'administration fiscale britannique et les actifs sont détenus par des Trusts gérés par des administrateurs indépendants. Ces régimes sont fermés aux nouveaux entrants et dans la plupart des cas, les droits acquis ont été gelés, ces régimes ayant été remplacés par des plans à cotisations définies.

Ces régimes sont financés par des cotisations de l'employeur dont le montant est négocié tous les trois ans dans le cadre de la réglementation en vigueur, sur la base d'évaluations financières effectuées par des actuaires indépendants, de telle sorte que le financement à long terme des prestations soit assuré.

Concernant la gestion des risques et la stratégie d'investissement, l'objectif premier du Conseil d'administration de chaque Trust est de veiller à ce que les engagements vis-à-vis des bénéficiaires soient tenus à court et long terme. Ce dernier est responsable de la stratégie d'investissement à long terme et il définit et pilote les stratégies d'investissement à long terme dans le but de réduire les risques encourus, incluant les risques d'exposition aux taux d'intérêt et les risques de longévité. Une partie des actifs est utilisée pour couvrir les variations des passifs résultants des mouvements de taux d'intérêt. Ces actifs sont principalement investis dans des instruments de revenu à taux fixe à moyen et long terme.

Suite à l'accord avec le Conseil d'administration (« Board of Trustees ») du fonds de retraite d'Invensys au Royaume-Uni conclu en février 2014, Schneider Electric SE a garanti les obligations des filiales d'Invensys participant au Fonds de retraite à hauteur d'un montant plafonné à 1,75 milliards de livres sterling. Au 31 décembre 2020, les actifs du régime excèdent la valeur des obligations objet de cette garantie et cette garantie ne peut donc pas être appelée.

Les régimes de retraite de Schneider au Royaume-Uni incluent des dispositifs statutaires de retraite minimum « Guaranteed Minimum Pension » (« GMP »). Les « GMPs » s'appliquent à des salariés ayant souscrit à un second pilier de retraite avant le 6 Avril 1997. Historiquement, une inégalité a été constatée entre les hommes et les femmes concernant les prestations des « GMPs ».

Le 26 Octobre 2018, la Cour Suprême a statué que les avantages des régimes de retraite soumis aux « GMPs » devaient être équivalents pour les hommes et les femmes. Le passif supplémentaire créé par l'égalisation des « GMPs » a été traité comme un effet d'expérience dont l'impact de 56 millions a été reconnu en capitaux propres en 2018. Suite à une autre décision de la Cour Suprême en Novembre 2020, un passif supplémentaire de 7 millions d'euros a été traité en effet d'expérience et reconnu en capitaux propres.

États-Unis

Les filiales américaines du Groupe gèrent plusieurs régimes de retraite à prestations définies. Les régimes de retraite à prestations définies ont été fermés aux nouveaux adhérents et les droits acquis ont été gelés, ces régimes ayant été remplacés par des plans à cotisations définies. Les droits des participants sont basés sur le salaire de fin de carrière et l'ancienneté au sein du Groupe.

Chaque année, les filiales du Groupe versent un certain un montant aux régimes de retraite à prestations définies qui est déterminé sur la base d'évaluations actuarielles et comprend le coût des services rendus, les dépenses administratives ainsi que le financement d'éventuels déficits. Les plans étant fermés et gelés, le poste relatif au coût des services rendus est nul.

5. Annexes aux comptes consolidés

Les filiales délèguent plusieurs responsabilités à des comités locaux de suivi des régimes de retraites. Ces comités définissent et pilotent les stratégies d'investissement à long terme afin de réduire les risques, notamment les risques de taux d'intérêt et de longévité. Une partie des actifs est utilisée pour couvrir les variations des évaluations du passif résultant des mouvements de taux d'intérêt. Ces actifs sont principalement investis dans des instruments de revenu à taux fixe à moyen et long terme.

Hypothèses

Les évaluations actuarielles sont réalisées annuellement. Les hypothèses utilisées pour l'évaluation des engagements varient selon les conditions économiques prévalant du pays dans lequel le régime s'applique et sont spécifiées ci-dessous :

	Taux moyen pondéré du Groupe		Dont Royaume-Uni		Dont États-Unis	
	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2019
Taux d'actualisation	1,57%	2,18%	1,40%	2,06%	2,42%	3,26%
Taux d'augmentation des prestations	2,52%	3,16%	3,46%	3,34%	n.a	n.a

Les taux d'actualisation retenus sont déterminés sur la base des taux de rendement des obligations émises par des entreprises ayant une notation de crédit de bonne qualité (notées AA) ou des obligations d'État lorsque le marché n'est pas liquide, de maturité équivalente à la durée des régimes évalués. Aux États-Unis, un taux d'actualisation moyen est retenu sur la base d'une courbe déterminée à partir des taux d'obligations des entreprises notées AA et AAA.

Le taux d'actualisation 2020 dans la zone euro est le suivant : 0,5%.

20.1 Variations des provisions pour retraites et engagements assimilés

La variation annuelle des engagements, la valeur de marché des actifs détenus par les régimes de retraite, et les actifs et provisions pour retraite comptabilisés dans les comptes consolidés peuvent être analysés comme suit :

(en millions d'euros)	Retraites et engagements assimilés	Actifs de couverture	Actifs immobilisés	Passif net
31/12/2018	(8 911)	7 901	(187)	(1 197)
Coût des services rendus	(50)	–	–	(50)
Coût des services passés	10	–	–	10
Effet des liquidations/réductions de régimes	(1)	–	–	(1)
Charge d'intérêt	(267)	–	(5)	(272)
Produits des intérêts	–	219	–	219
Produit/(charge), net	(308)	219	(5)	(94)
<i>dont Royaume-Uni</i>	<i>(152)</i>	<i>163</i>	<i>(5)</i>	<i>6</i>
<i>dont États-Unis</i>	<i>(84)</i>	<i>50</i>	–	<i>(34)</i>
Prestations versées	532	(468)	–	64
Contributions des ayants droit	(5)	5	–	–
Contributions employeur	–	80	–	80
Variations des périmètres de consolidation	5	–	–	5
Gains/(pertes) actuariels en capitaux propres	(1 024)	539	77	(408)
Écarts de conversion	(354)	357	(8)	(5)
Autres variations	–	–	–	–
31/12/2019	(10 065)	8 633	(123)	(1 555)
<i>dont Royaume-Uni</i>	<i>(6 312)</i>	<i>6 556</i>	<i>(123)</i>	<i>121</i>
<i>dont États-Unis</i>	<i>(2 209)</i>	<i>1 539</i>	–	<i>(670)</i>
Coût des services rendus	(54)	–	–	(54)
Coût des services passés	–	–	–	–
Effet des liquidations/réductions de régimes	1	(1)	–	–
Charge d'intérêt	(204)	–	(2)	(206)
Produits des intérêts	–	159	–	159
Produit/(charge), net	(257)	158	(2)	(101)
<i>dont Royaume-Uni</i>	<i>(119)</i>	<i>118</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>
<i>dont États-Unis</i>	<i>(69)</i>	<i>38</i>	–	<i>(31)</i>
Prestations versées	554	(500)	–	54
Contributions des ayants droit	(6)	6	–	–
Contributions employeur	–	106	–	106
Variations des périmètres de consolidation	(8)	–	–	(8)
Gains/(pertes) actuariels en capitaux propres	(796)	621	52	(123)
Écarts de conversion	562	(503)	6	65
Autres variations	–	–	–	–
31/12/2020	(10 016)	8 521	(67)	(1 562)
<i>dont Royaume-Uni</i>	<i>(6 370)</i>	<i>6 459</i>	<i>(67)</i>	<i>22</i>
<i>dont États-Unis</i>	<i>(2 140)</i>	<i>1 535</i>	–	<i>(605)</i>

La valeur actuelle totale des engagements peut se décomposer comme suit entre régimes complètement et partiellement financés et totalement non financés :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Valeur actuelle des engagements financés complètement ou partiellement	(9 356)	(9 350)
Juste valeur des actifs des régimes de retraite	8 521	8 633
Impact des actifs immobilisés	(66)	(123)
Valeur actuelle des engagements financés complètement ou partiellement, net	(901)	(840)
Valeur actuelle des engagements totalement non financés	(661)	(715)
PROVISIONS POUR RETRAITE ET ENGAGEMENTS ASSIMILÉS, NET	(1 562)	(1 555)
Réconciliation des éléments du bilan :		
Surplus des régimes de retraites reconnu à l'actif*	146	251
Provisions reconnues au passif	(1 708)	(1 806)

* L'excédent des régimes comptabilisé à l'actif représente la partie excédentaire entre les actifs et les passifs, généralement supposés recouvrables, et après application de tout plafonnement d'actif.

Les variations des éléments bruts reconnus aux capitaux propres se détaillent comme suit :

(en millions d'euros)	2020	2019
Écarts actuariels sur les engagements dus aux changements d'hypothèses démographiques	(6)	(37)
Écarts actuariels sur les engagements dus aux changements d'hypothèses financières	853	989
Écarts actuariels sur les engagements dus aux effets de l'expérience	(51)	72
Écarts actuariels sur les actifs de couverture	(621)	(539)
Effets des actifs immobilisés	(52)	(77)
TOTAL DES VARIATIONS REPORTÉES AU CAPITAL SUR LA PÉRIODE	123	408
dont Royaume-Uni	(111)	(162)
dont États-Unis	(5)	(70)

Répartition des actifs de couverture :

(en millions d'euros)	2020	2019
Capital	9%	11%
Obligations	80%	74%
Autres	11%	15%
TOTAL	100%	100%

20.2 Analyse de la sensibilité

Une variation de $\pm 0,5\%$ du taux d'actualisation aurait les effets suivants sur la valeur des engagements :

(en millions d'euros)	Total		Royaume-Uni		États-Unis		Reste du monde	
	+0,5%	-0,5%	+0,5%	-0,5%	+0,5%	-0,5%	+0,5%	-0,5%
Valeur des engagements	(653)	736	(441)	498	(121)	133	(91)	105

5. Annexes aux comptes consolidés

Note 21 : Provisions pour risques et charges

(en millions d'euros)	Risques économiques	Risques commerciaux	Risques sur produits	Risques environnementaux	Restructuration	Autres risques	Provisions
31/12/2018	732	73	467	300	122	437	2 131
<i>dont part à plus d'un an</i>	499	50	144	265	13	282	1 253
Reclassement IFRIC 23*	(448)						(448)
Dotations	51	13	199	10	256	87	616
Reprises pour utilisation	(40)	(14)	(120)	(18)	(225)	(105)	(522)
Provisions devenues sans objet	(2)	(4)	(43)	(2)	(4)	(3)	(58)
Écarts de conversion	2	1	6	5	–	7	21
Variations de périmètre et autres	(3)	7	(10)	(2)	2	–	(6)
31/12/2019	292	76	499	293	151	423	1 734
<i>dont part à plus d'un an</i>	155	50	139	256	11	329	940
Dotations	35	33	322	8	324	128	850
Reprises pour utilisation	(43)	(26)	(172)	(17)	(208)	(132)	(598)
Provisions devenues sans objet	(10)	–	(11)	(3)	(2)	(7)	(33)
Écarts de conversion	(19)	(12)	(24)	(22)	(7)	(30)	(114)
Variations de périmètre et autres	20	83	16	–	(8)	(20)	91
31/12/2020	275	154	630	259	250	362	1 930
<i>dont part à plus d'un an</i>	161	103	137	226	15	288	930

* Suite à l'application de la norme IFRIC 23, décrite dans la Note 1, au 1^{er} janvier 2019, les provisions fiscales ont été reclassées en dettes fiscales.

Les provisions sont reconnues suivant les principes décrits dans la Note 1.21.

Les augmentations et diminutions des provisions retraitées dans le tableau de flux de trésorerie s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	2020	2019
Dotations aux provisions	850	616
Reprises pour utilisation	(598)	(522)
Provisions devenues sans objet	(33)	(58)
Variation de provisions incluant les provisions fiscales mais sans les provisions pour retraites et engagements assimilés	219	36
Provisions pour retraite et engagements assimilés hors cotisations de l'employeur	47	20
AUGMENTATION/(DIMINUTION) DES PROVISIONS DANS LE TABLEAU DE FLUX DE TRÉSORERIE	266	56

Note 22 : Dette financière courante et non-courante

La dette nette s'analyse de la façon suivante :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Emprunts obligataires	8 773	6 888
Autres emprunts auprès d'établissements de crédit	32	22
Participation des salariés	–	2
Part court terme des emprunts obligataires	(600)	(500)
Part court terme des autres dettes long terme	(9)	(7)
DETTES FINANCIÈRES NON COURANTES	8 196	6 405
Billets de trésorerie	1 302	–
Intérêts courus non échus	43	41
Autres dettes	173	234
Tirage de lignes de crédit	–	–
Découverts et en-cours bancaires	133	197
Part court terme des emprunts obligataires	600	500
Part court terme des autres dettes long terme	9	7
DETTES FINANCIÈRES COURANTES	2 260	979
DETTES FINANCIÈRES COURANTES ET NON COURANTES	10 456	7 384
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	(6 895)	(3 592)
DETTE FINANCIÈRE NETTE	3 561	3 792

22.1 Répartition par échéance

(en millions d'euros)	31/12/2020		31/12/2019
	Principaux	Intérêts	Principaux
2020	–	–	996
2021	2 260	92	599
2022	673	77	710
2023	1 295	58	796
2024	996	49	995
2025	1 045	41	1 044
2026	1 396	35	742
2027 et au-delà	2 791	23	1 502
TOTAL	10 456	375	7 384

22.2 Répartition par devise

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Euro	9 537	6 239
Dollar américain	698	793
Réal brésilien	13	66
Roupie indienne	112	45
Livre Sterling	–	32
Rouble	–	29
Dinar algérien	23	20
Peso chilien	–	18
Autres	73	142
TOTAL	10 456	7 384

22.3 Emprunts obligataires

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019	Taux d'intérêt	Maturité
Schneider Electric SE 2020	–	500	3,625% TF	Juillet 2020
Schneider Electric SE 2021	600	599	2,500% TF	Septembre 2021
Schneider Electric SE 2022	651	710	2,950% TF	Septembre 2022
Schneider Electric SE 2023	498	–	0,000% TF	Juin 2023
Schneider Electric SE 2023	797	796	1,500% TF	Septembre 2023
Schneider Electric SE 2024	996	995	0,250% TF	Septembre 2024
Schneider Electric SE 2025	745	744	0,875% TF	Mars 2025
Schneider Electric SE 2025	300	300	1,841% TF	Octobre 2025
Schneider Electric SE 2026 (OCEANES)	651	–	0,000% TF	Juin 2026
Schneider Electric SE 2026	745	742	0,875% TF	Décembre 2026
Schneider Electric SE 2027	496	–	1,000% TF	Avril 2027
Schneider Electric SE 2027	743	742	1,375% TF	Juin 2027
Schneider Electric SE 2028	758	760	1,500% TF	Janvier 2028
Schneider Electric SE 2029	793	–	0,250% TF	Mars 2029
TOTAL	8 773	6 888		

5. Annexes aux comptes consolidés

Schneider Electric SE a réalisé plusieurs émissions obligataires sur différents marchés :

- aux États-Unis, à travers un placement privé uniquement réservé aux investisseurs institutionnels (SEC Rule 144A) pour 800 millions de dollars américains, mis en place en septembre 2012, au taux de 2,95% et arrivant à échéance en septembre 2022 ;
- dans le cadre de son programme d'Euro Medium Term Notes (« EMTN »), emprunts étant admis aux négociations de la Bourse du Luxembourg. À la clôture de l'exercice 2020, les émissions non arrivées à échéance sont les suivantes :
 - 600 millions d'euros mis en place en septembre 2013, au taux de 2,5%, arrivant à échéance en septembre 2021 ;
 - 500 millions d'euros mis en place en juin 2020, au taux de 0,0%, arrivant à échéance en juin 2023 ;
 - 800 millions d'euros mis en place en septembre 2015, au taux de 1,50%, arrivant à échéance en septembre 2023 ;
 - 800 millions d'euros mis en place en septembre 2016, au taux de 0,25%, arrivant à échéance en septembre 2024 ;
 - 200 millions d'euros mis en place en juillet 2019, au taux de 0,25%, arrivant à échéance en septembre 2024 ;
 - 750 millions d'euros mis en place en mars 2015, au taux de 0,875%, arrivant à échéance en mars 2025 ;
 - 200 et 100 millions d'euros de *Climate bonds* mis en place en octobre et décembre 2015, au taux de 1,841%, arrivant à échéance en octobre 2025 ;
 - 750 millions d'euros mis en place en décembre 2017, au taux de 0,875%, arrivant à échéance en décembre 2026 ;
 - 500 millions d'euros mis en place en avril 2020, au taux de 1,00%, arrivant à échéance en avril 2027 ;
 - 750 millions d'euros mis en place en juin 2018, au taux de 1,375%, arrivant à échéance en juin 2027 ;
 - 500 millions d'euros mis en place en janvier 2019 et 250 millions d'euros mis en place en mai 2019 au taux de 1,500%, arrivant à échéance en janvier 2028 ;
 - 800 millions d'euros mis en place en mars 2020, au taux de 0,25%, arrivant à échéance en mars 2029.

En complément, Schneider Electric SE a réalisé en novembre 2020 une émission d'obligations durables avec options de conversion et/ou d'échange en actions nouvelles et/ou existantes (OCEANes) à échéance juin 2026, pour un nominal d'environ 650 millions d'euros, au taux de 0,00%. L'OCEANE comprend une composante dette, évaluée à la mise en place sur la base du taux d'intérêt de marché appliqué à une obligation non convertible équivalente, et comptabilisée en dettes financières non courantes et une composante optionnelle comptabilisée en capitaux propres. A fin décembre 2020, la composante dette est évaluée à 652 millions d'euros et la composante optionnelle à 42 millions d'euros.

Le ratio de conversion et/ou d'échange initial des Obligations est d'une action par Obligation de valeur nominale fixée à 176 euros. Conformément au Sustainability-Linked Financing Framework, si le score moyen de performance en matière de développement durable (calculé comme la moyenne arithmétique des scores des trois indicateurs clés de performance) n'atteint pas un certain niveau au 31 décembre 2025, le Groupe paiera un montant égal à 0,50% de la valeur nominale.

Les trois indicateurs clés de performance issus des 11 nouveaux indicateurs Schneider Sustainability Impact (SSI) 2021-2025 sont les suivants :

- Le climat : Accompagner les clients du Groupe afin qu'ils économisent ou évitent 800 mégatonnes d'émissions de CO₂ ;
- L'égalité : Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche aux managers juniors et intermédiaires, et aux équipes de dirigeants (50/40/30) ;
- Les générations : Former 1 million de personnes défavorisées à la gestion de l'énergie.

La méthodologie et l'approche de notation détaillées sont présentées dans le Sustainability-Linked Financing Framework du Groupe.

Pour toutes ces transactions, les primes et frais d'émission sont amortis selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

22.4 Réconciliation avec le tableau des flux de trésorerie

(en millions d'euros)	31/12/2019	Variations trésorerie	Autres Variations		31/12/2020
			Périmètre	Change	
Emprunts obligataires	6 888	1 944	–	(59)	8 773
Autres emprunts aux établissements de crédit et autres dettes	496	1 177	10	–	1 683
TOTAL PASSIF FINANCIER COURANT ET NON COURANT	7 384	3 121	10	(59)	10 456

22.5 Autres informations

Au 31 décembre 2020, les lignes de crédit confirmées du Groupe s'élèvent à 3 975 millions d'euros dont 2 475 ayant une maturité postérieure au 31 décembre 2021, aucune n'étant utilisée à cette date.

Les contrats d'emprunts et lignes de crédit ne contiennent pas d'engagement de respect de ratios financiers ni de clauses de remboursement en cas de dégradation de la notation de la dette long terme du Groupe.

Note 23 : Instruments financiers

Le Groupe utilise des instruments financiers afin de gérer son exposition aux risques de change, de taux et de variation des cours des métaux.

Les actifs et passifs financiers peuvent être hiérarchisés selon les trois niveaux de juste valeur suivants :

1. Niveau 1 : des prix (non ajustés) cotés sur des marchés actifs pour des actifs ou des passifs identiques, pour lesquels la société peut obtenir la valeur de marché à une date donnée ;
2. Niveau 2 : des données autres que les prix cotés visés au niveau 1, qui sont observables directement ou indirectement sur le marché ;
3. Niveau 3 : des données relatives à l'actif ou au passif qui ne sont pas observables sur le marché.

23.1 Exposition au bilan et hiérarchie de Juste Valeur

	31/12/2020					
	Nominal	Juste valeur par résultat	Juste valeur par capitaux propres	Actifs/passifs financier au coût amorti	Juste valeur	Hiérarchie de juste valeur
<i>(en millions d'euros)</i>						
ACTIFS :						
Actifs financiers cotés	2	–	2	–	2	Level 1
Fonds Communs de Placements à Risque (FCPR)/Société d'investissement à capital variable (SICAV)	84	84	–	–	84	Level 3
Autres actifs financiers non-côtés	363	–	363	–	363	Level 3
Autres actifs financiers non-courants	327	–	–	327	327	Level 2
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS	776	84	365	327	776	
Clients et créances d'exploitation	5 626	–	–	5 626	5 626	Level 2
Actifs financiers courants	18	18	–	–	18	Level 2
Valeurs mobilières de placement	1 942	1 942	–	–	1 942	Level 1
Instruments dérivés – change	84	60	24	–	84	Level 2
Instruments dérivés – taux	–	–	–	–	–	Level 2
Instruments dérivés – matières premières	23	–	23	–	23	Level 2
Instruments dérivés – actions	1	–	1	–	1	Level 2
TOTAL ACTIFS COURANTS	7 694	2 020	48	5 626	7 694	
PASSIFS :						
Part long terme des emprunts obligataires non convertibles*	(7 522)	–	–	(7 522)	(7 956)	Level 1
Part long terme des emprunts obligataires convertibles*	(651)	–	–	(651)	(652)	Level 2
Dettes financières à plus d'un an	(23)	–	–	(23)	(23)	Level 2
TOTAL PASSIFS NON-COURANTS	(8 196)	–	–	(8 196)	(8 631)	
Part court terme des emprunts obligataires*	(600)	–	–	(600)	(611)	Level 1
Dettes financières courantes	(1 660)	–	–	(1 660)	(1 660)	Level 3
Fournisseurs et dettes d'exploitations	(4 664)	–	–	(4 664)	(4 664)	Level 2
Autres dettes	(54)	–	–	(54)	(54)	Level 2
Instruments dérivés – change	(19)	(19)	–	–	(19)	Level 2
Instruments dérivés – taux	–	–	–	–	–	Level 2
Instruments dérivés – matières premières	–	–	–	–	–	Level 2
Instruments dérivés – actions	–	–	–	–	–	Level 2
TOTAL PASSIFS COURANTS	(6 997)	(19)	–	(6 978)	(7 008)	

* La majorité des instruments financiers listés au bilan sont comptabilisés à la juste valeur, à l'exception des emprunts obligataires pour lesquels le coût amorti au bilan représente 8 773 millions d'euros comparé à une juste valeur de 9 219 millions d'euros.

5. Annexes aux comptes consolidés

(en millions d'euros)	31/12/2019					Hiérarchie de juste valeur
	Nominal	Juste valeur par résultat	Juste valeur par capitaux propres	Actifs/passifs financiers au coût amorti	Juste valeur	
ACTIFS :						
Actifs financiers cotés	19	–	19	–	19	Level 1
Fonds Communs de Placements à Risque (FCPR) / Société d'investissement à capital variable (SICAV)	116	116	–	–	116	Level 3
Autres actifs financiers non-cotés	175	–	175	–	175	Level 3
Autres actifs financiers non-courants	335	–	–	335	335	Level 2
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS	645	116	194	335	645	
Clients et créances d'exploitation	5 953	–	–	5 953	5 953	Level 2
Actifs financiers courants	19	19	–	–	19	Level 2
Valeurs mobilières de placement	1 560	1 560	–	–	1 560	Level 1
Instruments dérivés – change	63	50	13	–	63	Level 2
Instruments dérivés – taux	–	–	–	–	–	Level 2
Instruments dérivés – matières premières	8	–	8	–	8	Level 2
Instruments dérivés – actions	4	4	–	–	4	Level 2
TOTAL ACTIFS COURANTS	7 607	1 633	21	5 953	7 607	
PASSIFS :						
Part long terme des emprunts obligataires*	(6 388)	–	–	(6 388)	(6 738)	Level 1
Dettes financières à plus d'un an	(17)	–	–	(17)	(17)	Level 2
TOTAL PASSIFS NON-COURANTS	(6 405)	–	–	(6 405)	(6 755)	
Part court terme des emprunts obligataires	(500)	–	–	(500)	(500)	Level 1
Dettes financières courantes	(479)	–	–	(479)	(479)	Level 3
Fournisseurs et dettes d'exploitations	(4 215)	–	–	(4 215)	(4 215)	Level 2
Autres dettes	(44)	–	–	(44)	(44)	Level 2
Instruments dérivés – change	(30)	(23)	(7)	–	(30)	Level 2
Instruments dérivés – taux	–	–	–	–	–	Level 2
Instruments dérivés – matières premières	(2)	–	(2)	–	(2)	Level 2
Instruments dérivés – actions	–	–	–	–	–	Level 2
TOTAL PASSIFS COURANTS	(5 270)	(23)	(9)	(5 238)	(5 270)	

* La majorité des instruments financiers listés au bilan sont comptabilisés à la juste valeur, à l'exception des emprunts obligataires pour lesquels le coût amorti au bilan représente 6 888 millions d'euros comparé à une juste valeur de 7 238 millions d'euros.

23.2 Instruments dérivés

(en millions d'euros)	Qualifications comptables	Maturité	31/12/2020					Dont valeurs en capitaux propres
			Nominal Ventes	Nominal Achats	Juste Valeur	Valeur à l'actif du bilan	Valeur au passif du bilan	
Contrats à terme	CFH	< 1 an	242	(147)	1	10	(9)	1
Contrats à terme	CFH	< 2 ans	19	(24)	–	1	(1)	–
Contrats à terme	CFH	> 2 ans	7	(1)	–	–	–	–
Contrats à terme	FVH	< 1 an	997	(1 098)	25	30	(5)	1
Contrats à terme	NIH	< 1 an	1 102	–	21	21	–	22
Contrats à terme	Trading	< 1 an	536	(2 425)	7	11	(4)	–
Cross currency swaps	CFH	< 1 an	–	(159)	11	11	–	–
TOTAL DÉRIVÉS CHANGE			2 903	(3 854)	65	84	(19)	24
Contrats à terme	CFH	< 1 an	–	(249)	23	23	–	23
Dérivés métaux			–	(249)	23	23	–	23
Options	CFH	< 1 an	–	(1)	1	1	–	1
Dérivés actions			–	(1)	1	1	–	1
TOTAL			2 903	(4 104)	89	108	(19)	48

(en millions d'euros)	31/12/2019							Dont valeurs en capitaux propres
	Qualifications comptables	Maturité	Nominal Ventes	Nominal Achats	Juste Valeur	Valeur à l'actif du bilan	Valeur au passif du bilan	
Contrats à terme	CFH	< 1 an	127	(126)	–	3	(3)	–
Contrats à terme	CFH	< 2 ans	10	(23)	–	–	–	–
Contrats à terme	CFH	> 2 ans	4	(4)	–	–	–	–
Contrats à terme	FVH	< 1 an	1 236	(1 028)	45	49	(4)	–
Contrats à terme	NIH	< 1 an	1 191	–	10	10	–	10
Contrats à terme	Trading	< 1 an	525	(3 299)	(18)	1	(19)	–
Cross currency swaps	CFH	< 2 ans	–	(108)	(4)	–	(4)	(4)
TOTAL DÉRIVÉS CHANGE			3 093	(4 588)	33	63	(30)	6
Contrats à terme	CFH	< 1 an	–	(233)	6	8	(2)	6
Dérivés métaux			–	(233)	6	8	(2)	6
Options	CFH	< 1 an	–	(4)	4	4	–	–
Dérivés actions			–	(4)	4	4	–	–
TOTAL			3 093	(4 825)	43	75	(32)	12

23.3 Couvertures de change

Une part significative des opérations de Schneider Electric est réalisée dans des devises différentes des devises fonctionnelles des filiales. Le Groupe est donc exposé à l'évolution des différentes devises. En l'absence de couverture, les fluctuations de change des devises fonctionnelles vis-à-vis des autres devises peuvent donc significativement modifier les résultats du Groupe et rendre difficiles les comparaisons de performance d'une année sur l'autre. Par conséquent, le Groupe utilise des instruments financiers pour se couvrir au risque de change, en ayant recours à des contrats d'achat à terme ou bien en bénéficiant d'une couverture naturelle. Par ailleurs, certaines créances ou prêts à long terme accordés aux filiales constituent un investissement net à l'étranger au sens d'IAS 21.

La politique de couverture de change de Schneider Electric consiste à couvrir les filiales sur leurs opérations dans une devise autre que leur devise de comptabilisation. Les stratégies de couvertures sont détaillées en Note 1.23.

La composition nominale des dérivés de change en lien avec les activités opérationnelles et de financement, est la suivante :

(en millions d'euros)	31/12/2020		
	Ventes	Achats	Net
USD	1 913	(1 013)	900
CNY	5	(651)	(646)
EUR	201	(658)	(457)
DKK	13	(143)	(130)
SGD	351	(248)	103
SEK	1	(151)	(150)
JPY	9	(44)	(35)
CHF	52	(201)	(149)
AED	8	(69)	(61)
BRL	–	(97)	(97)
CAD	9	(98)	(89)
AUD	13	(74)	(61)
SAR	40	(6)	34
RUB	68	–	68
NOK	13	(6)	7
GBP	77	(125)	(48)
ZAR	40	(8)	32
HKD	13	(41)	(28)
Autres	77	(220)	(143)
TOTAL	2 903	(3 854)	(951)

5. Annexes aux comptes consolidés

23.4 Couvertures de taux

Le risque de taux d'intérêt sur les emprunts est géré au niveau du Groupe, sur la base de la dette consolidée et en tenant compte des conditions du marché pour optimiser les coûts d'emprunt globaux. Le Groupe utilise des instruments dérivés pour couvrir son exposition aux taux d'intérêt par le biais de swaps de devise. Les swaps de devises peuvent être présentés à la fois comme couvertures de change et couvertures de taux d'intérêt en fonction des caractéristiques du dérivé.

Sur l'exercice 2020, le Groupe n'a pas utilisé d'instruments dérivés afin de gérer le risque de taux.

(en millions d'euros)	31/12/2020			31/12/2019		
	Taux fixes	Taux variables	Total	Taux fixes	Taux variables	Total
Total dette financière courante et non courante	8 773	1 683	10 456	6 888	496	7 384
Trésorerie et équivalents de trésorerie	–	(6 895)	(6 895)	–	(3 592)	(3 592)
DETTE NETTE AVANT COUVERTURE	8 773	(5 212)	3 561	6 888	(3 096)	3 792
Impact des couvertures	–	–	–	–	–	–
DETTE NETTE APRÈS COUVERTURE	8 773	(5 212)	3 561	6 888	(3 096)	3 792

23.5 Couvertures d'achat de matières premières

Le Groupe est exposé à des risques liés à l'évolution du prix de l'énergie et des matières premières, et notamment de l'acier, du cuivre, de l'aluminium, de l'argent, du plomb, du nickel, du zinc, et des matières plastiques. Si le Groupe n'est pas en mesure de couvrir, de compenser ou de répercuter sur les clients ces coûts supplémentaires, cela pourrait avoir un impact défavorable sur les résultats. Le Groupe a toutefois mis en place certaines procédures pour limiter son exposition à la hausse des prix des matières premières non ferreuses et des matières précieuses. Les services Achats des unités opérationnelles communiquent leurs prévisions d'achats à la Direction Financière Groupe et à la Trésorerie. Les engagements d'achat sont couverts par des contrats à terme, des swaps et, dans une moindre mesure, des options.

Tous les instruments de couverture de matières premières sont considérés comme des couvertures de flux de trésorerie futurs dans le référentiel IFRS, pour lesquels :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Valeur d'inventaire	23	6
Nominal des contrats	(249)	(233)

23.6 Paiement sur la base d'actions

La couverture, qualifiée de couverture de flux de trésorerie futurs, porte sur des actions Schneider Electric attribuées aux employés américains dans le cadre du programme Stock Appreciation Rights, comme suit :

(en millions d'euros sauf le nombre d'actions)	31/12/2020	31/12/2019
Nombre d'actions	24 224	83 500
Valeur d'inventaire	1	4
Nominal des contrats	(1)	(4)

23.7 Compensation des actifs et passifs financiers

Cette section présente les instruments financiers entrant dans le champ d'application d'IFRS 7 sur la compensation des actifs et passifs financiers.

(en millions d'euros)	31/12/2020				
	Montants bruts	Montants compensés au bilan	Montants nets présentés au bilan	Montants non compensés au bilan	Montants nets selon IFRS 7
Actifs financiers	107	–	107	15	92
Passifs financiers	19	–	19	15	4

(en millions d'euros)	31/12/2019				
	Montants bruts	Montants compensés au bilan	Montants nets présentés au bilan	Montants non compensés au bilan	Montants nets selon IFRS 7
Actifs financiers	83	–	83	21	62
Passifs financiers	31	–	31	21	10

Le Groupe négocie des dérivés de gré à gré avec des banques de premier plan en vertu d'accords prévoyant la compensation des montants à payer et à recevoir en cas de défaillance de l'une des parties contractantes. Ces accords de compensation conditionnelle ne répondent pas aux critères d'éligibilité au sens de la norme IAS 32 pour la compensation d'instruments dérivés comptabilisés à l'actif et au passif. Cependant, ils entrent dans le champ des informations à fournir selon IFRS 7 sur la compensation.

23.8 Risque de contrepartie

Les transactions financières sont réalisées avec des contreparties soigneusement sélectionnées. Les contreparties bancaires sont choisies en fonction de critères déterminés, notamment la notation de crédit attribuée par une agence de notation indépendante.

La politique du Groupe consiste à diversifier les risques de contrepartie et des contrôles périodiques sont effectués pour vérifier le respect des règles associées. En outre, le Groupe souscrit une assurance-crédit importante et recourt à d'autres types de garanties pour limiter le risque de perte sur les créances clients.

23.9 Gestion du risque financier

L'exposition au risque de change du Groupe provient du nombre important d'opérations réalisées dans des devises différentes de la devise de présentation qui est l'Euro.

La principale exposition du Groupe en terme de risque de change est liée au dollar américain, au yuan chinois et aux devises liées au dollar américain. En 2020, le chiffre d'affaires réalisé en devises étrangères s'élève à 20,1 milliards d'euros (21,6 milliards d'euros en 2019), dont environ 6,6 milliards d'euros en dollars américains et 3,7 milliards d'euros en yuan chinois (respectivement 7,2 milliards et 3,6 milliards d'euros en 2019).

Le Groupe gère son exposition au risque de change afin de réduire la sensibilité de la marge aux variations de cours. Les instruments financiers utilisés par le Groupe afin de gérer son exposition au risque de change sont décrits ci-dessus.

Le tableau ci-dessous montre les impacts d'une variation de 10% du dollar américain et du yuan chinois face à l'euro sur le chiffre d'affaires et l'EBITA Ajusté. Il inclut également l'impact de conversion des états financiers dans la devise de présentation avec pour hypothèse un périmètre constant.

(en millions d'euros)	31/12/2020		
	Augmentation/ (diminution) du taux moyen	Chiffre d'affaires	Adj. EBITA
USD	10% (10)%	665 (604)	86 (78)
CNY	10% (10)%	372 (338)	95 (87)

(en millions d'euros)	31/12/2019		
	Augmentation/ (diminution) du taux moyen	Chiffre d'affaires	Adj. EBITA
USD	10% (10)%	728 (661)	105 (96)
CNY	10% (10)%	360 (328)	91 (82)

Note 24 : Effectifs

24.1 Effectifs

Les effectifs moyens, temporaires et permanents du Groupe ont évolué comme suit :

(nombre d'employés)	2020	2019
Production	81 470	79 337
Structure	73 996	71 960
TOTAL EFFECTIF MOYEN	155 466	151 297
<i>dont Europe, Moyen-Orient, Afrique et Amérique du Sud</i>	<i>67 549</i>	<i>69 414</i>
<i>dont Amérique du Nord</i>	<i>32 633</i>	<i>32 640</i>
<i>dont Asie-Pacifique</i>	<i>55 284</i>	<i>49 243</i>

24.2 Charges de personnel

(en millions d'euros)	2020	2019
Coût du personnel	(7 082)	(7 120)
Participation et intéressement	(57)	(59)
Stock options et actions de performance	(145)	(154)
CHARGES DE PERSONNEL	(7 284)	(7 333)

5. Annexes aux comptes consolidés

24.3 Avantages accordés aux principaux dirigeants

En 2020, le Groupe a versé aux membres de son Conseil d'administration 2,1 millions d'euros en rémunération de présence. Le montant total des rémunérations brutes, y compris les avantages en nature, versées en 2020 par les sociétés du Groupe aux membres de la Direction Générale, hors dirigeants mandataires sociaux, s'est élevé à 28,1 millions d'euros, dont 7,6 millions d'euros au titre de la part variable.

Sur les trois derniers exercices, 741 000 actions de performance ont été attribuées aux membres de la Direction Générale, hors dirigeants mandataires sociaux. Aucune option d'achat et de souscription d'actions n'a été attribuée au cours des trois derniers exercices. Des actions de performance ont été attribuées au cours de l'exercice, au titre du plan d'intéressement long terme 2020. Depuis le 16 décembre 2011, 100% des actions de performance sont soumises à conditions de performance pour les membres du Comité Exécutif.

Le montant des engagements nets de retraite au titre des dirigeants est de 17 millions d'euros au 31 décembre 2020 (15 millions d'euros au 31 décembre 2019).

Se référer au chapitre 4 paragraphe 5 du Document d'Enregistrement Universel pour plus de détails relatifs aux membres de la Direction Générale.

Note 25 : Opérations avec des parties liées

25.1 Entreprises associées

Il s'agit essentiellement des sociétés sur lesquelles le Groupe exerce une influence notable, comptabilisées selon la méthode de mise en équivalence. Les transactions avec ces parties liées sont réalisées à des prix de marché.

Sur l'exercice 2020, ces transactions ne sont pas significatives.

25.2 Parties liées exerçant une influence notable

Au cours de l'exercice, aucune opération non courante n'a été réalisée avec les membres des organes de direction. Les rémunérations et avantages accordés aux principaux dirigeants sont présentés dans la Note 24.

Note 26 : Engagements et passifs éventuels

26.1 Cautions, avals et garanties

L'exposition maximale du Groupe en lien avec les garanties reçues et données se décompose comme suit :

(en millions d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Cautions de contre-garanties sur marchés*	3 367	3 178
Nantissements, hypothèques et sûretés réelles**	117	113
Autres engagements donnés	253	291
GARANTIES DONNÉES	3 737	3 582
Avals, cautions et garanties reçues	54	49
GARANTIES REÇUES	54	49

* Pour certains contrats, les clients exigent d'obtenir des garanties attestant que la filiale du Groupe remplira ses obligations contractuelles dans leur totalité. Le risque associé à l'engagement est évalué et une provision pour risques est enregistrée dès lors que le risque est considéré comme probable et que son estimation repose sur des bases raisonnables. Les cautions de contre-garantie sur marchés incluent aussi les garanties envers les Fonds de retraite.

** Des nantissements d'actifs corporels ou financiers sont fournis pour garantir certains prêts.

26.2 Passifs éventuels

Dans le cadre de ses activités normales, le Groupe est exposé à un certain nombre de plaintes et de litiges potentiels. À l'exception de ceux pour lesquels le risque est probable et qui ont donc donné lieu à la comptabilisation d'une provision (voir Note 21), le Groupe n'a pas connaissance d'autres éventuelles réclamations ou litiges importants.

Plus précisément, le Groupe n'a été informé à ce jour d'aucune réclamation/accusation en lien avec l'enquête actuellement menée par les pouvoirs publics français en France. Le Groupe coopère pleinement avec les autorités françaises sur ce sujet. En outre, l'enquête antitrust menée par les agences publiques en Espagne est achevée.

Note 27 : Événements postérieurs à la clôture

Néant.

Note 28 : Honoraires des commissaires aux comptes

Honoraires des commissaires aux comptes et des membres de leurs réseaux pris en charge par le Groupe :

(en milliers d'euros)	2020				
	EY	%	Mazars	%	Total
Audit					
Commissariat aux comptes	11 241	96%	9 061	96%	20 302
<i>dont Schneider Electric SE</i>	106		106		212
<i>dont filiales</i>	11 135		8 955		20 090
Services Autres que la Certification des Comptes («SACC»)	265	2%	412	4%	677
<i>dont Schneider Electric SE</i>	241		–		241
<i>dont filiales</i>	24		412		436
Sous-total audit	11 506	98%	9 473	100%	20 979
Services non-audit	275	2%	21	0%	296
TOTAL	11 781	100%	9 494	100%	21 275

(en milliers d'euros)	2019				
	EY	%	Mazars	%	Total
Audit					
Commissariat aux comptes	10 909	94%	8 191	90%	19 100
<i>dont Schneider Electric SE</i>	106		106		212
<i>dont filiales</i>	10 803		8 085		18 888
Services Autres que la Certification des Comptes («SACC»)	292	3%	849	9%	1 141
<i>dont Schneider Electric SE</i>	236		23		259
<i>dont filiales</i>	56		826		882
Sous-total audit	11 201	97%	9 040	99%	20 241
Services non-audit	327	3%	115	1%	442
TOTAL	11 528	100%	9 155	100%	20 683

Note 29 : Liste des sociétés consolidées

Les principales sociétés comprises dans le périmètre de consolidation du Groupe Schneider Electric sont indiquées dans la liste ci-après :

(en % d'intérêt)		31/12/2020	31/12/2019
Europe			
<i>Intégration globale</i>			
ABN GmbH	Allemagne	100,0	100,0
Eberle Controls GmbH	Allemagne	100,0	100,0
Merten GmbH	Allemagne	100,0	100,0
ProLeit AG	Allemagne	100,0	–
RIB GmbH	Allemagne	87,6	–
Schneider Electric Automation GmbH	Allemagne	100,0	100,0
Schneider Electric Holding Germany GmbH	Allemagne	100,0	100,0
Schneider Electric GmbH	Allemagne	100,0	100,0
Schneider Electric Investment AG	Allemagne	100,0	–
Schneider Electric Real Estate GmbH	Allemagne	100,0	100,0
Schneider Electric Sachsenwerk GmbH	Allemagne	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Germany GmbH	Allemagne	100,0	100,0
NXT Control GmbH	Autriche	100,0	100,0
Schneider Electric Austria GmbH	Autriche	100,0	100,0
Schneider Electric Power Drives GmbH	Autriche	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Austria GmbH	Autriche	100,0	100,0
Schneider Electric Belgium NV/SA	Belgique	100,0	100,0
Schneider Electric Energy Belgium SA	Belgique	100,0	100,0
Schneider Electric ESS BVBA	Belgique	100,0	100,0
Schneider Electric Services International SPRL	Belgique	100,0	100,0
Schneider Electric Bel LLC	Biélorussie	100,0	100,0
Schneider Electric Bulgaria EOOD	Bulgarie	100,0	100,0
Schneider Electric d.o.o	Croatie	100,0	100,0
Orbaekvej 280 A/S	Danemark	100,0	100,0
Schneider Electric Danmark A/S	Danemark	100,0	100,0
Schneider Electric IT Denmark ApS	Danemark	100,0	100,0
Manufacturas Electricas SA	Espagne	100,0	100,0
Schneider Electric Espana SA	Espagne	100,0	100,0

5. Annexes aux comptes consolidés

(en % d'intérêt)		31/12/2020	31/12/2019
Schneider Electric IT Spain, SL	Espagne	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Iberica S.L.	Espagne	100,0	100,0
Schneider Electric Eesti AS	Estonie	100,0	100,0
Schneider Electric Finland Oy	Finlande	100,0	100,0
Schneider Electric Fire & Security OY	Finlande	100,0	100,0
Schneider Electric Vamp Oy	Finlande	100,0	100,0
Behar sécurité	France	100,0	100,0
Boissière Finance	France	100,0	100,0
Construction Electrique du Vivarais	France	100,0	100,0
Dinel	France	100,0	100,0
Eckardt	France	100,0	100,0
Eurotherm Automation	France	100,0	100,0
France Transfo	France	100,0	100,0
IGE+XAO SA	France	67,9	67,9
Merlin Gerin Alès	France	100,0	100,0
Merlin Gerin Loire	France	100,0	100,0
Muller & Cie	France	100,0	100,0
Newlog	France	100,0	100,0
Rectiphase	France	100,0	100,0
Sarel – Appareillage Electrique	France	99,0	99,0
Scanelec	France	100,0	100,0
Schneider Electric Alpes	France	100,0	100,0
Schneider Electric Energy France	France	100,0	100,0
Schneider Electric France	France	100,0	100,0
Schneider Electric Industries SAS	France	100,0	100,0
Schneider Electric International	France	100,0	100,0
Schneider Electric IT France	France	100,0	100,0
Schneider Electric Manufacturing Bourguebus	France	100,0	100,0
Schneider Electric SE (Mother company)	France	100,0	100,0
Schneider Electric Solar France	France	100,0	100,0
Schneider Electric Systems France	France	100,0	100,0
Schneider Electric Telecontrol	France	100,0	100,0
Schneider Toshiba Inverter Europe SAS	France	60,0	60,0
Schneider Toshiba Inverter SAS	France	60,0	60,0
Société d'Appareillage Electrique Gardy	France	100,0	100,0
Société d'Application et d'Ingenierie Industrielle et Informatique SAS – SA3I	France	100,0	100,0
Société Electrique d'Aubenas	France	100,0	100,0
Société Française de Construction Mécanique et Electrique	France	100,0	100,0
Société Française Gardy	France	100,0	100,0
Systèmes Equipements Tableaux Basse Tension	France	100,0	100,0
Transfo Services	France	100,0	100,0
Transformateurs SAS	France	100,0	100,0
Schneider Electric AEBE	Grèce	100,0	100,0
Schneider Electric Energy Hungary LTD	Hongrie	100,0	100,0
Schneider Electric Hungaria Villamossagi ZRT	Hongrie	100,0	100,0
SE – CEE Schneider Electric Közep-Kelet Europai KFT	Hongrie	100,0	100,0
Schneider Electric Ireland Ltd	Irlande	100,0	100,0
Schneider Electric IT Limited	Irlande	100,0	–
Schneider Electric IT Logistics Europe Ltd	Irlande	100,0	100,0
Validation technologies (Europe) Ltd	Irlande	100,0	100,0
Eliwell Controls S.r.l.	Italie	100,0	100,0
Eurotherm S.r.l.	Italie	100,0	100,0
Schneider Electric Industrie Italia Spa	Italie	100,0	100,0
Schneider Electric Spa	Italie	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Italia Spa	Italie	100,0	100,0
Uniflair Spa	Italie	100,0	100,0
Lexel Fabrika SIA	Lettonie	100,0	100,0
Schneider Electric Baltic Distribution Center	Lettonie	100,0	100,0
Schneider Electric Latvija SIA	Lettonie	100,0	100,0
UAB Schneider Electric Lietuva	Lithuanie	100,0	100,0
Industrielle de Réassurance SA	Luxembourg	100,0	100,0
ELKO AS	Norvège	100,0	100,0
Eurotherm AS	Norvège	100,0	100,0
Lexel Holding Norge AS	Norvège	100,0	100,0
Schneider Electric Norge AS	Norvège	100,0	100,0
American Power Conversion Corporation (A.P.C.) BV	Pays-Bas	100,0	100,0
APC International Corporation BV	Pays-Bas	100,0	100,0
APC International Holdings BV	Pays-Bas	100,0	100,0

(en % d'intérêt)		31/12/2020	31/12/2019
Schneider Electric Logistic Centre BV	Pays-Bas	100,0	100,0
Schneider Electric Manufacturing The Netherlands BV	Pays-Bas	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Netherlands BV	Pays-Bas	100,0	100,0
Schneider Electric The Netherlands BV	Pays-Bas	100,0	100,0
Elda Eltra Elektrotechnika S.A.	Pologne	100,0	100,0
Eurotherm Poland Sp. Z.o.o.	Pologne	100,0	100,0
Schneider Electric Industries Polska Sp. Z.o.o.	Pologne	100,0	100,0
Schneider Electric Polska Sp. Z.o.o.	Pologne	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Sp. Z.o.o.	Pologne	100,0	100,0
Schneider Electric Transformers Poland Sp. Z.o.o.	Pologne	100,0	100,0
Schneider Electric Portugal LDA	Portugal	100,0	100,0
Schneider Electric a.s.	République tchèque	98,3	98,3
Schneider Electric CZ sro	République tchèque	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Czech Republic sro	République tchèque	100,0	100,0
Schneider Electric Romania SRL	Roumanie	100,0	100,0
Andromeda Telematics Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Aveva Group plc	Royaume-Uni	61,4	60,0
Avtron Loadbank Worldwide Co., Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
BTR Property Holdings Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
CBS Group Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Eurotherm Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Imserv Europe Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Invensys Holdings Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
M&C Energy Group Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
N.J. Froment & Co. Limited	Royaume-Uni	100,0	100,0
Samos Acquisition Company Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Schneider Electric (UK) Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Schneider Electric Buildings UK Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Schneider Electric Controls UK Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Schneider Electric IT UK Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Schneider Electric Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Schneider Electric Systems UK Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
Serck Control and Safety Ltd	Royaume-Uni	100,0	100,0
AO Schneider Electric	Russie	100,0	100,0
DIN Elektro Kraft OOO	Russie	100,0	100,0
FLISR LLC	Russie	100,0	100,0
OOO Potential	Russie	100,0	100,0
OOO Schneider Electric Zavod Electromonoblock	Russie	100,0	100,0
Schneider Electric Innovation center LLC	Russie	100,0	100,0
Schneider Electric Systems LLC	Russie	100,0	100,0
Schneider Electric URAL LLC	Russie	100,0	100,0
Schneider Electric DMS NS	Serbie	100,0	100,0
Schneider Electric Srbija doo Beograd	Serbie	100,0	100,0
Schneider Electric Slovakia Spol SRO	Slovaquie	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Slovakia SRO	Slovaquie	100,0	100,0
Schneider Electric d.o.o.	Slovaquie	100,0	100,0
AB Crahftefe 1	Suède	100,0	100,0
AB Wibe	Suède	100,0	100,0
Elektriska AB Delta	Suède	100,0	100,0
Elko AB	Suède	100,0	100,0
Eurotherm AB	Suède	100,0	100,0
Lexel AB	Suède	100,0	100,0
Schneider Electric Buildings AB	Suède	100,0	100,0
Schneider Electric Distribution Centre AB	Suède	100,0	100,0
Schneider Electric Sverige AB	Suède	100,0	100,0
Telvent Sweden AB	Suède	100,0	100,0
Feller AG	Suisse	83,7	83,7
Gutor Electronic GmbH	Suisse	100,0	100,0
Schneider Electric (Schweiz) AG	Suisse	100,0	100,0
Schneider Electric Ukraine	Ukraine	100,0	100,0
<i>Sociétés mises en équivalence</i>			
Aveltys	France	51,0	51,0
Delta Dore Finance SA (sous-groupe)	France	20,0	20,0
Energy Pool Development	France	25,0	25,0
Schneider Lucibel Managed Services SAS	France	47,0	47,0
Møre Electric Group A/S	Norvège	34,0	34,0
Custom Sensors & Technologies Topco Limited	Royaume-Uni	30,0	30,0
ZAO Gruppa Kompaniy Electrosshield	Russie	60,0	–

5. Annexes aux comptes consolidés

(en % d'intérêt)		31/12/2020	31/12/2019
Amérique du Nord			
<i>Intégration globale</i>			
Power Measurement Ltd.	Canada	100,0	100,0
Schneider Electric Canada Inc.	Canada	100,0	100,0
Schneider Electric Solar Inc.	Canada	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Canada Inc.	Canada	100,0	100,0
Viconics Technologies Inc.	Canada	100,0	100,0
Adaptive Instruments Corp.	États-Unis	100,0	100,0
American Power Conversion Holdings Inc.	États-Unis	100,0	100,0
ASCO Power GP, LLC	États-Unis	100,0	100,0
ASCO Power Services, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
ASCO Power Technologies, L.P.	États-Unis	100,0	100,0
Foxboro Controles S.A.	États-Unis	100,0	100,0
Invensys LLC	États-Unis	100,0	100,0
Lee Technologies Puerto Rico, LLC	États-Unis	100,0	100,0
Power Measurement, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Pro-Face America, LLC	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Buildings Americas, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Buildings Critical Systems, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Buildings, LLC	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Digital, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Engineering Services, LLC	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Grid Automation, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Holdings, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric IT America Corp.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric IT Corporation	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric IT Mission Critical Services, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric IT USA, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Motion USA, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Solar Inverters USA, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric Systems USA, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Schneider Electric USA, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
SE Vermont Ltd	États-Unis	100,0	100,0
Siebe Inc.	États-Unis	100,0	100,0
SNA Holdings Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Square D Investment Company	États-Unis	100,0	100,0
Stewart Warner Corporation	États-Unis	100,0	100,0
Summit Energy Services, Inc.	États-Unis	100,0	100,0
Veris Industries LLC	États-Unis	100,0	100,0
Electronica Reynosa, S. de R.L. de C.V.	México	100,0	100,0
Industrias Electronicas Pacifico, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Invensys Group Services Mexico S.C.	México	100,0	100,0
Schneider Electric IT Mexico, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Schneider Electric Mexico, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Mexico, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Schneider Industrial Tlaxcala, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Schneider Mexico, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Schneider R&D, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Square D Company Mexico, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Telvent Mexico, S.A. de C.V.	México	100,0	100,0
Asie-Pacifique			
<i>Intégration globale</i>			
Clipsal Australia Pty Ltd	Australie	100,0	100,0
Clipsal Technologies Australia Pty Limited	Australie	100,0	100,0
Nu-lec Industries Pty. Limited	Australie	100,0	100,0
Scada Group Pty Limited	Australie	100,0	100,0
Schneider Electric (Australia) Pty Limited	Australie	100,0	100,0
Schneider Electric Australia Holdings Pty Ltd	Australie	100,0	100,0
Schneider Electric IT Australia Pty Ltd	Australie	100,0	100,0
Schneider Electric Solar Australia Pty Ltd	Australie	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Australia Pty Ltd	Australie	100,0	100,0
Serck Controls Pty Limited	Australie	100,0	100,0
Tamco Electrical Industries Australia Pty Ltd	Australie	65,0	–
Beijing Leader & Harvest Electric Technologies Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
CITIC Schneider Electric Smart Building Technology (Beijing) Co. Ltd	Chine	51,0	51,0
Clipsal Manufacturing (Huizhou) Ltd	Chine	100,0	100,0
FSL Electric (Dongguan) Limited	Chine	54,0	54,0
Proface China International Trading (Shanghai) Co. Ltd	Chine	100,0	100,0

(en % d'intérêt)		31/12/2020	31/12/2019
Schneider (Beijing) Medium & Low Voltage Co., Ltd	Chine	95,0	95,0
Schneider (Beijing) Medium Voltage Co. Ltd	Chine	95,0	95,0
Schneider (Shaanxi) Baoguang Electrical Apparatus Co. Ltd	Chine	70,0	70,0
Schneider (Suzhou) Drives Company Ltd	Chine	90,0	90,0
Schneider (Suzhou) Enclosure Systems Co Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider (Suzhou) Transformers Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Automation & Controls Systems (Shanghai) Co., LTD	Chine	100,0	100,0
Schneider Busway (Guangzhou) Ltd	Chine	95,0	95,0
Schneider Electric (China) Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Equipment Co., Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Electric Equipment an Engineering (X'ian) Co., Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Electric IT (China) Co., Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Electric IT (Xiamen) Co., Ltd.	Chine	100,0	100,0
Schneider Electric Low Voltage (Tianjin) Co. Ltd	Chine	75,0	75,0
Schneider Electric Manufacturing (Chongqing) Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Electric Manufacturing (Wuhan) Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Great Wall Engineering (Beijing) Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Shanghai Apparatus Parts Manufacturing Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider Shanghai Industrial Control Co. Ltd	Chine	80,0	80,0
Schneider Shanghai Low Voltage Term. Apparatus Co. Ltd	Chine	75,0	75,0
Schneider Shanghai Power Distribution Electric Apparatus Co. Ltd	Chine	80,0	80,0
Schneider Smart Technology., Ltd	Chine	100,0	100,0
Schneider South China Smart Technology (Guangdong) Co. Ltd.	Chine	100,0	100,0
Schneider Switchgear (Suzhou) Co, Ltd	Chine	58,0	58,0
Schneider Wingoal (Tianjin) Electric Equipment Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Shanghai ASCO Electric Technology Co., Ltd	Chine	100,0	100,0
Shanghai Foxboro Co., Ltd	Chine	100,0	100,0
Shanghai Invensys Process System Co., Ltd	Chine	100,0	100,0
Shanghai Schneider Electric Power Automation Co. Ltd	Chine	100,0	100,0
Shanghai Tayee Electric Co., LTD	Chine	74,5	74,5
Telvent – BBS High & New Tech (Beijing) Co. Ltd	Chine	–	80,0
Tianjin Merlin Gerin Co. Ltd	Chine	–	75,0
Wuxi Proface Co., Ltd	Chine	100,0	100,0
Zircon Investment (Shanghai) Co., Ltd	Chine	74,5	74,5
Eurotherm Korea Co., Ltd.	Corée	100,0	100,0
Schneider Electric Korea Ltd.	Corée	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Korea Limited	Corée	100,0	100,0
Clipsal Asia Holdings Limited	Hong Kong	100,0	100,0
Clipsal Asia Limited	Hong Kong	100,0	100,0
Fed-Supremetech Limited	Hong Kong	54,0	54,0
Himel Hong Kong Limited	Hong Kong	100,0	100,0
Schneider Electric (Hong Kong) Limited	Hong Kong	100,0	100,0
Schneider Electric Asia Pacific Limited	Hong Kong	100,0	100,0
Schneider Electric IT Hong Kong Limited	Hong Kong	100,0	100,0
Eurotherm India Private Ltd	Inde	100,0	100,0
Luminous Power Technologies Private Ltd	Inde	100,0	100,0
Schneider Electric India Private Ltd	Inde	65,0	100,0
Schneider Electric Infrastructure Limited	Inde	75,0	75,0
Schneider Electric IT Business India Private Ltd	Inde	100,0	100,0
Schneider Electric President Systems Ltd	Inde	79,5	79,5
Schneider Electric Private Limited	Inde	100,0	100,0
Schneider Electric Solar India Private Limited	Inde	100,0	100,0
Schneider Electric Systems India Private Limited	Inde	100,0	100,0
PT Schneider Electric Indonesia	Indonésie	100,0	100,0
PT Schneider Electric IT Indonesia	Indonésie	100,0	100,0
PT Schneider Electric Manufacturing Batam	Indonésie	100,0	100,0
PT Schneider Electric Systems Indonesia	Indonésie	95,0	95,0
PT Tamco Indonesia	Indonésie	65,0	–
Schneider Electric Japan, Inc.	Japon	100,0	100,0
Schneider Electric Solar Japan Inc.	Japon	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Japan Inc.	Japon	100,0	100,0
Toshiba Schneider Inverter Corp.	Japon	60,0	100,0
Clipsal Manufacturing (M) Sdn. Bhd.	Malaisie	100,0	100,0
Gutor Electronic Asia Pacific Sdn. Bhd.	Malaisie	100,0	100,0
Henikwon Corporation Sdn Bhd	Malaisie	65,0	–
Huge Eastern Sdn. Bhd.	Malaisie	100,0	100,0
Schneider Electric (Malaysia) Sdn. Bhd.	Malaisie	30,0	30,0

5. Annexes aux comptes consolidés

(en % d'intérêt)		31/12/2020	31/12/2019
Schneider Electric Industries (M) Sdn. Bhd.	Malaisie	100,0	100,0
Schneider Electric IT Malaysia Sdn. Bhd.	Malaisie	100,0	100,0
Schneider Electric Systems (Malaysia) Sdn. Bhd.	Malaisie	100,0	100,0
Tamco Switchgear (Malaysia) Sdn Bhd	Malaisie	65,0	–
Schneider Electric (NZ) Limited	Nouvelle-Zélande	100,0	100,0
Schneider Electric Systems New Zealand Limited	Nouvelle-Zélande	100,0	100,0
American Power Conversion Land Holdings Inc.	Philippines	100,0	100,0
Clipsal Philippines, Inc.	Philippines	100,0	100,0
Schneider Electric (Philippines) Inc.	Philippines	100,0	100,0
Schneider Electric IT Philippines Inc.	Philippines	100,0	100,0
Schneider Electric Asia Pte. Ltd.	Singapour	100,0	100,0
Schneider Electric Export Services Pte Ltd	Singapour	100,0	100,0
Schneider Electric IT Logistics Asia Pacific Pte. Ltd.	Singapour	100,0	100,0
Schneider Electric IT Singapore Pte. Ltd.	Singapour	100,0	100,0
Schneider Electric JV2 Holdings Pte. Ltd.	Singapour	65,0	–
Schneider Electric Overseas Asia Pte Ltd	Singapour	100,0	100,0
Schneider Electric Singapore Pte. Ltd.	Singapour	100,0	100,0
Schneider Electric South East Asia (HQ) Pte. Ltd.	Singapour	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Singapore Pte. Ltd.	Singapour	100,0	100,0
Schneider Electric Lanka (Private) Limited	Sri Lanka	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Taiwan Corp.	Taiwan	100,0	100,0
Schneider Electric Taiwan Co., Ltd.	Taiwan	100,0	100,0
Pro-Face South-East Asia Pacific Co., Ltd.	Thaïlande	100,0	100,0
Schneider (Thailand) Limited	Thaïlande	100,0	100,0
Schneider Electric CPCS (Thailand) Co., Ltd.	Thaïlande	100,0	100,0
Schneider Electric Solar Thailand	Thaïlande	100,0	–
Schneider Electric Systems (Thailand) Co. Ltd.	Thaïlande	100,0	100,0
Clipsal Vietnam Co. Ltd	Vietnam	100,0	100,0
Invensys Vietnam Ltd	Vietnam	100,0	100,0
Schneider Electric IT Vietnam Limited	Vietnam	100,0	100,0
Schneider Electric Manufacturing Vietnam Co., Ltd	Vietnam	100,0	100,0
Schneider Electric Vietnam Co. Ltd	Vietnam	100,0	100,0
<i>Sociétés mises en équivalence</i>			
Delixi Electric LTD (sous-groupe)	Chine	50,0	50,0
Sunten Electric Equipment Co., Ltd	Chine	25,0	25,0
Fuji Electric FA Components & Systems Co., Ltd (sous-groupe)	Japon	36,8	36,8
Foxboro (Malaysia) Sdn. Bhd.	Malaisie	49,0	49,0
Reste du monde			
<i>Intégration globale</i>			
Schneider Electric South Africa (Pty) Ltd	Afrique du Sud	74,9	74,9
Uniflair South Africa (Pty) Ltd	Afrique du Sud	100,0	100,0
Himel Algerie	Algérie	100,0	100,0
Schneider Electric Algerie	Algérie	100,0	100,0
L&T Electricals & Automation Saudi Arabia Company Ltd.	Arabie Saoudite	65,0	–
Schneider Electric Plants Saudi Arabia Co.	Arabie Saoudite	100,0	100,0
Schneider Electric Saudi Arabia For Solutions & Services Co	Arabie Saoudite	100,0	100,0
Schneider Electric System Arabia Co., LTD	Arabie Saoudite	100,0	100,0
Schneider Electric Argentina S.A.	Argentine	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Argentina S.A.	Argentine	100,0	100,0
American Power Conversion Brasil Ltda.	Brésil	–	100,0
Eurotherm Ltda.	Brésil	100,0	100,0
Schneider Electric Brasil Automação de Processos Ltda.	Brésil	100,0	100,0
Schneider Electric Brasil Ltda.	Brésil	100,0	100,0
Schneider Electric IT Brasil Industria e Comercio de Equipamentos Eletronicos Ltda.	Brésil	100,0	100,0
Steck da Amazonia Industria Electrica Ltda.	Brésil	100,0	100,0
Steck Industria Electrica Ltda.	Brésil	100,0	100,0
Telseb Serviços de Engenharia e Comércio de Equipamentos Eletrônicos e Telecomunicações Ltda	Brésil	100,0	100,0
Inversiones Schneider Electric Uno Limitada	Chili	100,0	100,0
Marisio S.A.	Chili	100,0	100,0
Schneider Electric Chile S.A.	Chili	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Chile Limitada	Chili	100,0	100,0
Schneider Electric de Colombia S.A.S.	Colombie	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Colombia Ltda.	Colombie	100,0	100,0
Schneider Electric Centroamerica Limitada	Costa Rica	100,0	100,0
Invensys Engineering & Service S.A.E.	Egypte	51,0	51,0
Schneider Electric Distribution Company	Egypte	87,4	87,4
Schneider Electric Egypt SAE	Egypte	91,9	91,9

(en % d'intérêt)		31/12/2020	31/12/2019
Schneider Electric Systems Egypt S.A.E	Egypte	60,0	60,0
L&T Electricals & Automation FZE	Emirats arabes unis	65,0	–
Schneider Electric DC MEA FZCO	Emirats arabes unis	100,0	100,0
Schneider Electric FZE	Emirats arabes unis	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Middle East FZE	Emirats arabes unis	100,0	100,0
Schneider Electric (Kenya) Ltd	Kenya	100,0	100,0
Kana Controls General Trading & Contracting Company W.L.L	Koweït	31,9	–
Schneider Electric Services Kuweit	Koweït	49,0	49,0
Schneider Electric East Mediterranean SAL	Liban	96,0	96,0
Delixi Electric Maroc SARL AU	Maroc	100,0	100,0
Schneider Electric Maroc	Maroc	100,0	100,0
Schneider Electric Free Zone Enterprise	Nigéria	100,0	–
Schneider Electric Nigeria Ltd	Nigéria	100,0	100,0
Schneider Electric Systems Nigeria Ltd	Nigéria	100,0	100,0
Schneider Electric O.M LLC	Oman	100,0	100,0
Schneider Electric Uganda Ltd	Ouganda	100,0	100,0
Schneider Electric Pakistan (Private) Limited	Pakistan	80,0	80,0
Schneider Electric Peru S.A.	Pérou	100,0	100,0
Schneider Electric Systems del Peru S.A.	Pérou	100,0	100,0
Gunsan Elektrik	Turquie	100,0	100,0
Himel Elektrik Malzemeleri Ticaret A.S	Turquie	100,0	100,0
Schneider Elektrik Sanayi Ve Ticaret A.S.	Turquie	100,0	100,0
Schneider Enerji Endustrisi Sanayi Ve Ticaret A.S	Turquie	100,0	100,0
Schneider Electric Systems de Venezuela, C.A.	Venezuela	100,0	100,0
Schneider Electric Venezuela, S.A.	Venezuela	93,6	93,6

6. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

6. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

A l'Assemblée Générale de la société Schneider Electric SE,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes consolidés de la société Schneider Electric S.E. relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes consolidés sont, au regard du référentiel IFRS tel qu'adopté dans l'Union européenne, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine, à la fin de l'exercice, de l'ensemble constitué par les personnes et entités comprises dans la consolidation.

L'opinion formulée ci-dessus est cohérente avec le contenu de notre rapport au comité d'audit et des risques.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le Code de commerce et par le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes sur la période du 1^{er} janvier 2020 à la date d'émission de notre rapport, et notamment nous n'avons pas fourni de services interdits par l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 537/2014.

Justification des appréciations - Points clés de l'audit

La crise mondiale liée à la pandémie de COVID-19 crée des conditions particulières pour la préparation et l'audit des comptes de cet exercice. En effet, cette crise et les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire induisent de multiples conséquences pour les entreprises, particulièrement sur leur activité et leur financement, ainsi que des incertitudes accrues sur leurs perspectives d'avenir. Certaines de ces mesures, telles que les restrictions de déplacement et le travail à distance, ont également eu une incidence sur l'organisation interne des entreprises et sur les modalités de mise en œuvre des audits.

C'est dans ce contexte complexe et évolutif que, en application des dispositions des articles L. 823-9 et R. 823-7 du Code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les points clés de l'audit relatifs aux risques d'anomalies significatives qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importants pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice, ainsi que les réponses que nous avons apportées face à ces risques.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes consolidés pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes consolidés pris isolément.

Evaluation des écarts d'acquisition et des marques à durée de vie indéterminée

Notes 1.3, 1.8, 1.11, 5, 9 et 10 de l'annexe aux comptes consolidés

Risque identifié	
	Au 31 décembre 2020, les écarts d'acquisition et les marques sont inscrits respectivement au bilan pour une valeur nette comptable de M€ 19 956 et M€ 2 071, représentant au total 45 % de l'actif consolidé du groupe.
	Comme décrit dans les notes 1.8 et 1.11 de l'annexe aux comptes consolidés, les marques à durée de vie indéterminée et les Unités Génératrices de Trésorerie (UGT) auxquelles les écarts d'acquisition ont été affectés, font l'objet d'un test de dépréciation au moins une fois par an et chaque fois qu'un indice de perte de valeur est identifié.
	Les UGT du groupe sont Basse tension, Moyenne tension, Automatismes industriels et Energie sécurisée et correspondent aux plus petits groupes d'actifs qui génèrent des entrées de trésorerie largement indépendantes des entrées de trésorerie générées par d'autres actifs ou groupes d'actifs.
	La valeur recouvrable d'une UGT est définie comme la valeur la plus élevée entre sa valeur d'utilité et sa valeur de réalisation nette de frais. La valeur d'utilité d'une UGT est déterminée par actualisation des flux de trésorerie futurs qui seront générés par ses actifs sous-jacents, et qui résultent des hypothèses économiques et des conditions d'exploitation prévisionnelles retenues par la direction du groupe, qui s'attend à retrouver son niveau de ventes et de marge dans un avenir proche.

<p>Risque identifié <i>suite</i></p>	<p>Une perte de valeur est comptabilisée dès lors que la valeur recouvrable d'une UGT est inférieure à sa valeur comptable, à hauteur de l'excédent de sa valeur comptable par rapport à sa valeur recouvrable. Lorsque l'UGT testée comporte un écart d'acquisition, la dépréciation est prioritairement déduite de ce dernier.</p> <p>L'évaluation des écarts d'acquisition et des marques à durée de vie indéterminée constitue un point clé de notre audit compte tenu de leur importance au regard du bilan consolidé du groupe et du jugement auquel la direction a recours pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir les UGT, dans la mesure où une définition inadéquate de leur cartographie pourrait conduire votre groupe à ne pas reconnaître ou à sous-évaluer une dépréciation des écarts d'acquisition ; • déterminer les hypothèses retenues dans le cadre des tests de dépréciation des écarts d'acquisition et des marques, notamment le taux d'actualisation, le taux de croissance à l'infini et la projection des taux de marge ou le taux de redevances.
<p>Notre réponse</p>	<p>Concernant les écarts d'acquisition, nos travaux ont consisté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • apprécier la définition des UGT par le groupe au regard des normes comptables en vigueur ; • vérifier la concordance de la valeur des actifs testés avec les données issues de la comptabilité ; • examiner les procédures mises en œuvre par le groupe afin de modéliser les flux de trésorerie futurs actualisés sous-jacents à la détermination de la valeur d'utilité de chaque UGT et vérifier leur cohérence avec les business plans/projections de trésorerie mis à jour à la suite de la pandémie de COVID-19 établis par la direction ; • rapprocher les prévisions d'activité qui sous-tendent les projections de flux de trésorerie en comparant les estimations passées aux performances réalisées ; • analyser, en incluant dans notre équipe d'audit des experts en évaluation, les hypothèses utilisées, notamment le taux d'actualisation, le taux de croissance à l'infini et la projection des taux de marge, ainsi que la sensibilité du résultat de ces tests à la variation de ces hypothèses ; • rapprocher les analyses de sensibilité réalisées par le groupe avec nos calculs de sensibilité ; • contrôler l'exactitude arithmétique des tests de dépréciation. <p>En ce qui concerne les marques significatives à durée de vie indéterminée, nos travaux ont consisté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyser, en incluant dans notre équipe d'audit des experts en évaluation, la méthode d'évaluation de leur valeur recouvrable et les hypothèses utilisées, notamment le taux d'actualisation, le taux de croissance à long terme et le taux de redevances, ainsi que la sensibilité du résultat de ces tests à la variation de ces hypothèses ; • rapprocher les prévisions d'activité qui sous-tendent les projections de flux de trésorerie en comparant les estimations passées aux performances réalisées ; • contrôler l'exactitude arithmétique des tests de dépréciation.

Immobilisation et évaluation au bilan des dépenses de développement

Notes 1.3, 1.8, 1.11, 4 et 10 de l'annexe aux comptes consolidés

<p>Risque identifié</p>	<p>Au 31 décembre 2020, les dépenses de développement comptabilisées en immobilisations incorporelles représentent au sein du bilan consolidé du groupe un montant net de M€ 1 186.</p> <p>Comme décrit dans les notes 1.8 et 1.11 de l'annexe aux comptes consolidés, les dépenses de développement encourues par le groupe dans le cadre de ses nouveaux projets sont immobilisées dès lors que certains critères sont strictement respectés et notamment qu'il est probable que le projet développé générera des avantages économiques futurs qui bénéficieront au groupe.</p> <p>Les projets de développement immobilisés sont amortis sur la durée de vie de la technologie sous-jacente, à compter du lancement commercial.</p> <p>Les dépenses de développement immobilisées non encore amorties font l'objet a minima d'un test de dépréciation annuel, et lorsqu'un indice de perte de valeur est identifié. En ce qui concerne les dépenses de développement immobilisées en période d'amortissement, un test de dépréciation est réalisé dès l'identification d'un indice de perte de valeur. Le groupe comptabilise une dépréciation lorsque la valeur recouvrable d'un projet de développement est inférieure à la valeur nette comptable des dépenses immobilisées correspondantes.</p> <p>Nous avons identifié l'immobilisation et l'évaluation au bilan des dépenses de développement comme un point clé de notre audit en raison du caractère significatif de ces actifs incorporels dans le bilan consolidé du groupe et du jugement exercé par la direction lors de leur comptabilisation initiale en immobilisations et de la réalisation des tests de dépréciation, le cas échéant.</p>
--------------------------------	--

6. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

Notre réponse	<p>Nous avons pris connaissance des procédures du groupe relatives à la comptabilisation initiale en immobilisations des dépenses de développement, à l'identification des projets présentant un indice de perte de valeur et à l'établissement des estimations utilisées dans la réalisation des tests de dépréciation de ces actifs. Nos travaux ont notamment consisté, pour les projets que nous avons sélectionnés, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • apprécier le respect des critères de comptabilisation en immobilisations prévus par la norme IAS 38, ainsi que leur application ; • tester la concordance des montants inscrits à l'actif au 31 décembre 2020 avec la documentation probante sous-jacente ; • apprécier les données et les hypothèses retenues par le groupe dans le cadre des tests de dépréciation des dépenses de développement immobilisées (notamment prévisions de ventes, taux d'actualisation, taux de croissance à long terme) en nous entretenant avec la direction et en comparant les flux de trésorerie futurs aux réalisations passées ; • comparer les analyses de sensibilité réalisées par le groupe à nos calculs de sensibilité ; • contrôler l'exactitude arithmétique de ces tests de dépréciation.
----------------------	---

Reconnaissance et recouvrabilité des impôts différés actifs reconnus au titre des reports fiscaux déficitaires

Notes 1.3, 1.16 et 14 de l'annexe aux comptes consolidés

Risque identifié	<p>Au 31 décembre 2020, les reports fiscaux déficitaires reconnus à l'actif du bilan consolidé s'élèvent à M€ 738 et concernent essentiellement la France pour un montant de M€ 577.</p> <p>Comme décrit dans la note 1.16 de l'annexe des aux comptes consolidés, le groupe ne reconnaît les allègements d'impôts futurs découlant de l'utilisation de ses reports fiscaux déficitaires que lorsque leur réalisation peut être raisonnablement anticipée, y compris lorsque ces montants sont reportables indéfiniment.</p> <p>La capacité du groupe à recouvrer ses actifs d'impôts différés relatifs aux reports fiscaux déficitaires est appréciée par la direction à la clôture selon son plan de consommation. La reconnaissance et la correcte évaluation de ces actifs d'impôts différés sont subordonnées à la qualité des prévisions établies par le groupe.</p> <p>La reconnaissance et la recouvrabilité des actifs d'impôts différés relatifs aux reports fiscaux déficitaires constituent un point clé de notre audit compte tenu de l'importance du jugement exercé par la direction.</p>
Notre réponse	<p>Notre approche d'audit a consisté, en intégrant des experts en fiscalité dans notre équipe d'audit, à apprécier la capacité du groupe à bénéficier d'allègements d'impôts futurs découlant de l'utilisation de reports fiscaux déficitaires, au regard notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des plans de consommation des reports fiscaux déficitaires des filiales ou des groupes d'intégration fiscale concernés ; • des principales données et des hypothèses sur lesquelles se fondent les plans de consommation des reports fiscaux déficitaires sous-tendant la reconnaissance et l'évaluation des impôts différés actifs par le groupe.

Identification des risques et évaluation des provisions pour risques, des positions fiscales incertaines et des passifs éventuels

Notes 1.3, 1.21, 21 et 26.2 de l'annexe aux comptes consolidés

Risque identifié	<p>Le groupe étant présent dans de nombreux pays, il est à ce titre exposé à des environnements juridiques, réglementaires et fiscaux multiples. Il est également soumis aux risques inhérents à ses activités, notamment en ce qui concerne les aspects commerciaux et industriels.</p> <p>Dans ce contexte, le groupe peut rencontrer des situations incertaines, litigieuses ou contentieuses, notamment dans le cadre de l'analyse des incertitudes relatives à ses traitements fiscaux.</p> <p>Comme décrit dans la note 1.21 de l'annexe aux comptes consolidés, le groupe comptabilise une provision lorsqu'il a une obligation vis-à-vis d'un tiers, résultant d'événements antérieurs à la date de clôture, dès lors que la perte ou le passif est probable et peut être raisonnablement évalué. Au cas où cette perte ou ce passif n'est ni probable ni mesurable de façon fiable, mais demeure possible, le groupe fait état d'un passif éventuel dans ses engagements.</p> <p>L'estimation des risques est revue régulièrement par chaque filiale et par les directions concernées du groupe, avec l'assistance le cas échéant de conseils externes.</p> <p>L'identification des risques et l'évaluation des provisions pour risques, des positions fiscales incertaines et des passifs éventuels constituent un point clé de notre audit compte tenu de la diversité des risques auxquels le groupe est exposé et du degré de jugement élevé exercé par la direction dans l'estimation de ces risques et des montants comptabilisés en provisions et en dettes fiscales. En outre, l'identification incomplète et/ou l'évaluation incorrecte d'un risque pourrait conduire le groupe à surévaluer ou à sous-évaluer ses passifs et passifs éventuels.</p>
-------------------------	--

Notre réponse	<p>Notre approche d'audit a consisté notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • examiner les procédures mises en œuvre par le groupe afin d'identifier et de recenser les différentes natures de risques auxquels il est exposé ; • prendre connaissance de l'analyse des risques effectuée par le groupe, obtenir la documentation correspondante et examiner, le cas échéant, les consultations écrites de ses conseils internes et externes ; • analyser les principaux risques identifiés et les hypothèses retenues par la direction pour estimer le montant des provisions et des dettes fiscales en intégrant des experts en fiscalité et en évaluation des risques environnementaux dans notre équipe d'audit ; • examiner l'information communiquée par le groupe relative à ces passifs et passifs éventuels dans l'annexe aux comptes consolidés.
----------------------	--

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires des informations relatives au groupe, données dans le rapport de gestion du conseil d'administration.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur leur sincérité et leur concordance avec les comptes consolidés.

Nous attestons que la déclaration consolidée de performance extra financière prévue par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce figure dans les informations relatives au groupe données dans le rapport de gestion, étant précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 823-10 de ce code, les informations contenues dans cette déclaration n'ont pas fait l'objet de notre part de vérifications de sincérité ou de concordance avec les comptes consolidés et doivent faire l'objet d'un rapport par un organisme tiers indépendant.

Autres vérifications ou informations prévues par les textes légaux et réglementaires

Format de présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel

Nous avons également procédé, conformément à la norme d'exercice professionnel sur les diligences du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels et consolidés présentés selon le format d'information électronique unique européen, à la vérification du respect de ce format défini par le règlement européen délégué n° 2019/815 du 17 décembre 2018 dans la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel mentionné au I de l'article L. 451-1-2 du Code monétaire et financier, établis sous la responsabilité du président-directeur général. S'agissant de comptes consolidés, nos diligences comprennent la vérification de la conformité du balisage de ces comptes au format défini par le règlement précité.

Sur la base de nos travaux, nous concluons que la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel respecte, dans tous ses aspects significatifs, le format d'information électronique unique européen.

Il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes consolidés qui seront effectivement inclus par votre société dans le rapport financier annuel déposé auprès de l'AMF correspondent à ceux sur lesquels nous avons réalisé nos travaux.

Désignation des commissaires aux comptes

Nous avons été nommés commissaires aux comptes de la société Schneider Electric S.E. par votre assemblée générale du 6 mai 2004 pour le cabinet MAZARS et du 25 juin 1992 pour le cabinet ERNST & YOUNG et Autres.

Au 31 décembre 2020, le cabinet MAZARS était dans la dix-septième année de sa mission sans interruption et le cabinet ERNST & YOUNG et Autres dans la vingt-neuvième année.

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes consolidés

Il appartient à la direction d'établir des comptes consolidés présentant une image fidèle conformément au référentiel IFRS tel qu'adopté dans l'Union européenne ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes consolidés ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes consolidés, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Il incombe au comité d'audit et des risques de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Les comptes consolidés ont été arrêtés par le conseil d'administration.

6. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés

Objectif et démarche d'audit

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes consolidés. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes consolidés pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L. 823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit.

En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes consolidés comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes consolidés ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes consolidés au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes consolidés et évalue si les comptes consolidés reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle ;
- concernant l'information financière des personnes ou entités comprises dans le périmètre de consolidation, il collecte des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour exprimer une opinion sur les comptes consolidés. Il est responsable de la direction, de la supervision et de la réalisation de l'audit des comptes consolidés ainsi que de l'opinion exprimée sur ces comptes.

Rapport au comité d'audit et des risques

Nous remettons au comité d'audit et des risques un rapport qui présente notamment l'étendue des travaux d'audit et le programme de travail mis en œuvre, ainsi que les conclusions découlant de nos travaux. Nous portons également à sa connaissance, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne que nous avons identifiées pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Parmi les éléments communiqués dans le rapport au comité d'audit et des risques figurent les risques d'anomalies significatives, que nous jugeons avoir été les plus importants pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice et qui constituent de ce fait les points clés de l'audit, qu'il nous appartient de décrire dans le présent rapport.

Nous fournissons également au comité d'audit et des risques la déclaration prévue par l'article 6 du règlement (UE) n° 537-2014 confirmant notre indépendance, au sens des règles applicables en France telles qu'elles sont fixées notamment par les articles L. 822-10 à L. 822-14 du code de commerce et dans le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Le cas échéant, nous nous entretenons avec le comité d'audit et des risques des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Courbevoie et Paris-La Défense, le 10 mars 2021

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS	ERNST & YOUNG et Autres
Loïc Wallaert	Jean-Yves Jégourel
Mathieu Mougard	Alexandre Resten



Yunzhibao Foodstuff a réalisé des gains de production après avoir modernisé ses opérations grâce à EcoStruxure™ de Schneider Electric.

5

Comptes sociaux

1. Bilan	362
2. Compte de résultat	364
3. Annexes aux comptes sociaux	365
4. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels	374
5. Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2020	377
6. Filiales et participations	378
7. Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années	380

1. Bilan

1. Bilan

Actif

(en milliers d'euros)	Note	Brut	Amort. ou prov.	31/12/2020 Net	31/12/2019 Net
ACTIF IMMOBILISÉ					
<i>Immobilisations incorporelles</i>					
Droits et valeurs similaires	1.1	27 474	(27 474)	–	–
<i>Immobilisations corporelles</i>					
Terrains	1.2	2 785	–	2 785	2 785
Constructions		48	(48)	–	–
Autres		1 468	(242)	1 226	1 226
Total immobilisations corporelles et incorporelles		31 775	(27 764)	4 011	4 011
<i>Immobilisations financières</i>					
Titres de participation	2.1	5 377 099	(30 468)	5 346 631	5 485 708
Autres titres immobilisés	2.2	457 964	–	457 964	1 518 493
Créances rattachées à des participations	2.3	3 982 656	–	3 982 656	3 223 997
Autres		10	–	10	10
Total immobilisations financières		9 817 729	(30 468)	9 787 261	10 228 208
Total actif immobilisé		9 849 504	(58 232)	9 791 272	10 232 219
ACTIF CIRCULANT					
<i>Créances</i>					
Créances clients et comptes rattachés		574 675	–	574 675	455 460
Autres	3	129 770	–	129 770	102 049
Total Créances		704 445	–	704 445	557 509
<i>Valeurs mobilières de placement et disponibilités</i>					
<i>Valeurs mobilières de placement</i>					
Disponibilités Groupe	4	389 727	–	389 727	450 723
Autres disponibilités	5	6 522 060	–	6 522 060	5 411 588
Autres disponibilités		207	–	207	2 006
Total Valeurs mobilières de placement et disponibilités		6 911 993	–	6 911 993	5 864 316
Total actif circulant		7 616 439	–	7 616 439	6 421 825
COMPTE DE RÉGULARISATION					
Charges constatées d'avance	6.1	1 280	–	1 280	351
Charges à répartir	6.2	21 933	–	21 933	14 568
Primes d'émission des obligations	6.3	26 894	–	26 894	7 123
Écarts de conversion actif		30 533	–	30 533	90 653
TOTAL ACTIF		17 546 582	(58 232)	17 488 350	16 766 739

L'annexe fait partie intégrante des comptes sociaux.

Passif

(en milliers d'euros)	Note	31/12/2020	31/12/2019
CAPITAUX PROPRES	7		
Capital social	7.1	2 268 274	2 328 274
Primes d'émission, de fusion, d'apport	7.2	2 203 758	3 133 188
<i>Réserves</i>			
Réserve légale		243 027	243 027
Report à nouveau	7.3	1 922 675	3 246 040
Résultat de l'exercice		(31 273)	57 108
Provisions réglementées		2	2
Total capitaux propres		6 606 463	9 007 639
PROVISIONS POUR RISQUES	8		
Provisions pour risques		391 880	452 634
Total provisions pour risques et charges		391 880	452 634
DETTES			
Emprunts obligataires convertibles	9	650 000	–
Emprunts obligataires	9	8 246 269	7 062 368
Autres emprunts et dettes assimilées	10	84 814	66 480
Dettes rattachées à des participations		–	14
Emprunts et dettes financières	11	1 302 000	–
Dettes fournisseurs et comptes rattachés		680	779
Dettes fiscales et sociales		107 252	80 313
Autres dettes		5 677	5 762
Total dettes		10 396 692	7 215 718
Produits constatés d'avance		40	98
Primes d'émission des obligations	6.3	62 743	–
Écarts de conversion passif	2.3	30 533	90 649
TOTAL PASSIF		17 488 350	16 766 739

L'annexe fait partie intégrante des comptes sociaux.

2. Compte de résultat

2. Compte de résultat

(en milliers d'euros)	Note	2020	2019
Autres produits de gestion courante et divers		325	2 385
Reprises sur provisions et amortissements, transferts de charges		0	0
Produits d'exploitation		325	2 385
Achats et charges externes		(9 666)	(10 079)
Impôts et taxes		(2 604)	(1 612)
Charges de personnel		(2 606)	(4 321)
Dotations aux amortissements et aux provisions		–	–
Autres charges de gestion courante et quote-part d'opérations faites en commun		(2 000)	(1 821)
Charges d'exploitation		(16 875)	(17 833)
Résultat d'exploitation		(16 550)	(15 447)
Revenus du portefeuille	14	1 553	49 896
Intérêts et produits assimilés		48 010	49 863
Reprises de provisions et dépréciation des créances à long terme et autres		–	–
Produits financiers		49 563	99 759
Intérêts et charges assimilés		(112 516)	(111 639)
Dotations aux amortissements et provisions et autres		(6 766)	(7 103)
Charges financières		(119 282)	(118 741)
Résultat financier	14	(69 719)	(18 983)
Résultat courant avant impôt		(86 269)	(34 430)
Produits sur cessions d'immobilisations		138 894	2 078
Produits de refacturation plan de performance		121 013	515 434
Reprises de provisions et transferts de charges		280 004	375
Autres produits exceptionnels		23 197	–
Produits exceptionnels		563 107	517 887
Valeurs comptables sur cessions d'immobilisations		(219 983)	(148)
Dotations aux provisions et amortissements		(134 516)	17 717
Autres charges exceptionnelles		(185 901)	(515 602)
Charges exceptionnelles		(540 400)	(498 033)
Résultat exceptionnel	15	22 708	19 854
Impôts sur les bénéfices/Produit d'intégration fiscale	16	32 287	71 684
RÉSULTAT		(31 273)	57 108

L'annexe fait partie intégrante des comptes sociaux.

3. Annexes aux comptes sociaux

3. Annexes aux comptes sociaux

(Montants exprimés en milliers d'euros, sauf exceptions signalées)

3.1 Faits marquants de l'exercice

Au cours de l'exercice, Schneider Electric SE a procédé à une réduction de capital par annulation de 15 millions d'actions auto détenues de 4 euros chacune de valeur nominale, soit une réductions de capital d'un montant de 60 millions d'euros.

La société a émis trois emprunts obligataires pour respectivement 800, 500 et 500 millions d'euros.

La société a émis un emprunt obligataire convertible pour 650 millions d'euros.

En mai 2020, le dividende 2019 a été versé à hauteur de 1 413 millions d'euros.

La société a procédé au rachat de 650 307 de ses propres actions pour 50 millions d'euros.

Enfin, courant 2020, les plans d'actions 24, 26, 28, 29 et 29bis sont arrivés à échéances, la société a distribué 4 millions d'actions pour un montant de 182 millions refacturés aux sociétés du Groupe concernées.

Au 31 Décembre 2020, la société a décidé de servir certains de ses plans d'actions en cours sur des actions existantes et de refacturer la charge afférente aux diverses sociétés du Groupe. En conséquence de ces mouvements, la provision pour charges a été ajustée à 390 millions.

3.2 Principes et méthodes comptables

Les comptes au 31 décembre 2020 sont établis comme l'année précédente selon les règles et principes comptables français et en application du règlement ANC 2014-03, mis à jour par le règlement ANC n° 2016-07 du 04 novembre 2016.

Immobilisations

Les immobilisations de toutes natures sont comptabilisées à leur coût d'acquisition ou d'apport.

Immobilisations incorporelles

Les amortissements des droits et valeurs similaires sont calculés sur 5 ans au plus.

Immobilisations corporelles

Les éléments de l'actif immobilisé amortissable font l'objet de plans d'amortissement aux conditions normales d'utilisation sur le mode linéaire suivant les natures d'immobilisations (de 3 à 10 ans). Les terrains détenus ne sont pas amortis.

Titres de participation

Les titres de participation sont enregistrés au coût d'acquisition.

Des provisions pour dépréciation peuvent être constituées si la valeur comptable est supérieure à la valeur d'utilité estimée en fin d'exercice. Cette estimation est déterminée principalement par référence à la situation nette comptable de la participation, ainsi que par la prise en compte d'éléments prévisionnels fondés sur les perspectives de rentabilité des participations et les perspectives en matière de conjoncture économique. Pour les titres cotés, il est tenu compte de la moyenne des cours de Bourse du dernier mois de l'exercice clos. Les plus-values latentes résultant de ces estimations ne sont pas comptabilisées.

Actions propres

Les actions propres sont évaluées par catégorie de titres (titres immobilisés, valeurs mobilières de placement), selon l'approche FIFO dite « *first-in, first-out* ».

Le classement comptable des actions propres dépend de la finalité de détention :

- les actions propres sont classées en valeurs mobilières de placement si elles font l'objet d'une affectation explicite à la couverture de plans d'actions de performance ou si elles sont achetées en vue de réguler le cours de l'action du Groupe ;
- les actions propres sont classées en immobilisations financières si elles ne font pas l'objet d'une affectation explicite à la couverture de plan d'options ou si elles sont achetées en vue de leur utilisation dans le cadre d'un contrat de liquidité par un prestataire de services d'investissements, ou de leur annulation ultérieure dans le cadre d'une réduction de capital.

La comptabilisation d'une provision pour dépréciation des actions propres dépend de la finalité de détention :

- lorsque des actions propres sont affectées à la couverture de plans d'actions de performance, il n'y a pas lieu de comptabiliser une provision pour dépréciation ;
- dans les autres cas, il est nécessaire de constituer une provision pour dépréciation si le cours de Bourse moyen du mois précédant la clôture est inférieur au coût moyen pondéré.

3. Annexes aux comptes sociaux

Engagements de retraite

Pour évaluer ses engagements en matière d'indemnités de départ à la retraite, la société utilise la méthode des unités de crédit projetées. Les engagements de retraite complémentaire pris par la société sont provisionnés en fonction des termes contractuels des accords stipulant des niveaux de ressources garantis au-delà des régimes standards généraux. Les écarts actuariels résultant des changements d'estimation sont traités suivant la méthode dite du corridor. Cette méthode consiste à amortir sur 10 ans les écarts actuariels qui excèdent 10 % du montant de l'engagement.

Risque de change

Les pertes latentes de change font l'objet d'une provision pour risques. Toutefois, lorsqu'il existe des gains et pertes de change latents sur des opérations réciproques libellées dans la même devise dont les termes sont adossés, le montant de la dotation est alors limité à l'excédent des pertes sur les gains.

Emprunts obligataires

Les frais d'émission sont amortis sur la durée des emprunts & présentés au sein des « charges à répartir ».

Les primes d'émission sont présentées au sein des « primes d'émission des obligations » & amorties sur la durée du financement.

Dans le cas de l'OCEANE, lors de la conversion, la dette sera reclassée en capitaux propres à sa valeur nominale de conversion.

3.3 Notes

Note 1 : Immobilisations

1.1 Immobilisations incorporelles

Ce poste est principalement constitué des frais d'augmentation de capital et de fusion. Ces frais sont totalement amortis.

1.2 Immobilisations corporelles

(en millions d'euros)

Immobilisations corporelles	31/12/2019	Augmentation	Diminution	31/12/2020
Brut	4 301	–	–	4 301
Amortissements	(290)	–	–	(290)
NET	4 011	–	–	4 011

Les immobilisations sont principalement constituées de terrains non bâtis.

Note 2 : Immobilisations financières

2.1 Titres de participation

(en milliers d'euros)

Titres de participation	31/12/2019	Augmentation	Diminution	31/12/2020
Brut	5 596 996	–	(219 897)	5 377 099
Provisions	(111 288)	–	80 820	(30 468)
NET	5 485 708	–	(139 077)	5 346 631

Au cours de l'exercice, la société Cofimines a été liquidé pour 139 millions, ses titres ont été sortis pour 220 millions et la provision a été reprise pour 81 millions.

Au 31 décembre 2020, les principales participations sont les suivantes :

Titres de participation	Valeur d'inventaire
Schneider Electric Industries SAS	5 343 544
Schneider Electric Japan Holding	2 049
Autres (valeur inférieure à 5 millions d'euros)	1 038
TOTAL	5 346 631

2.2 Autres titres immobilisés

(en milliers d'euros)

Autres titres immobilisés	31/12/2019	Augmentation	Diminution	31/12/2020
Actions propres	1 518 439	49 518	(1 109 993)	457 964
Autres titres	131	–	(131)	–
Provisions sur autres titres et actions propres	(77)	–	77	–
NET	1 518 493	49 518	(1 110 047)	457 964

Les autres titres immobilisés sont constitués des actions propres rachetées pour couvrir certains plans d'options.

Conformément à la résolution adoptée lors de l'assemblée générale du 24 avril 2018, la société a procédé au rachat de 650 307 de ses propres actions pour un total de 50 millions d'euros.

Conformément à la décision du Conseil de février 2020 15 millions d'actions propres ont été annulées pour 989 millions d'euros (incluant le montant de la prime d'émission).

Conformément aux décisions du Conseil de février 2020, septembre 2020 et décembre 2020 de servir les actions de performance des plans 24, 28, 29bis, 36 et 37 avec des actions propres Schneider Electric, 2 169 743 actions représentant une valeur de 137 millions d'euros ont été classées en valeurs mobilières de placement. 250 453 actions pour 16 millions d'euros ont été reclassées de VMP à « Autres titres immobilisés » suite au départ des bénéficiaires.

2.3 Créances rattachées à des participations

(en milliers d'euros)

Créances rattachées à des participations	31/12/2019	Augmentation	Diminution	31/12/2020
Brut	3 223 997	1 368 264	(609 604)	3 982 656
NET	3 223 997	1 368 264	(609 604)	3 982 656

Au 31 décembre 2020, ce poste est constitué d'un prêt accordé à Schneider Electric Industries SAS pour un total de 2 500 millions d'euros à échéance 2021, d'un prêt accordé en 2012 à Boissière Finance pour un montant total de 800 millions de dollars valorisé à 652 millions d'euros à fin 2020 et à échéance 2022, d'un prêt accordé à Schneider Electric Investment AG pour un montant total de 819 millions d'euros à échéance 2021 et des intérêts courus pour un montant global de 12 millions d'euros. La revalorisation du prêt en dollars a entraîné un écart de conversion passif de 31 millions d'euros.

Note 3 : Créances

(en milliers d'euros)

	31/12/2020	31/12/2019
Créances clients	574 675	455 460
Autres créances	129 770	102 049
NET	704 445	557 509

Les créances clients correspondent principalement à la refacturation des plans d'actions gratuites à SEISAS.

Au 31 décembre 2020, le poste « Autres créances » comprend principalement des créances fiscales et des crédits de R&D.

Note 4 : Valeurs mobilières de placement

(en milliers d'euros)	31/12/2019		Augmentation	Diminution	31/12/2020	
	Nombre d'actions	Valeur			Valeur	Valeur
ACTIONS PROPRES						
Brut	8 437 254	450 722	137 426	(198 421)	389 727	6 381 401
Provisions	–	–	–	–	–	–
TOTAL NET	–	450 722	137 426	(198 421)	389 727	–

Les valeurs mobilières de placement sont constituées des actions propres détenues par la société afin de couvrir les plans à venir d'actions de performance et, le cas échéant, d'options d'achat d'actions.

3. Annexes aux comptes sociaux

En 2020, en conséquence de la qualification par le conseil d'administration des plans 24, 28, 29bis, 36 et 37 avec des actions propres Schneider Electric, 2 169 743 actions d'un montant total de 137 millions d'Euros ont été transférées en VMP. Les plans 24, 26, 28, 29 et 29bis sont arrivés à échéances, la société a distribué 4 millions d'actions pour un montant de 182 millions refacturés aux sociétés du Groupe concernées.

Suite à la perte des droits des salariés ayant quitté le Groupe, la société a rebasculé en « Autres titres immobilisés » 250 453 actions pour 16 millions d'euros.

Note 5 : Disponibilités Groupe

Les disponibilités Groupe sont essentiellement constituées d'avances de Schneider Electric SE à la centrale de trésorerie du Groupe (Boissière Finance), à exigibilité immédiate et rémunérées.

Note 6 : Comptes de régularisation d'actifs

6.1 Charges constatées d'avance

Ce poste concerne principalement des charges constatées d'avance relatives aux frais d'assurances et frais d'honoraires.

6.2 Frais d'émission des emprunts

(en milliers d'euros)

Frais d'émission des emprunts	31/12/2019	Augmentation	Diminution	31/12/2020
du 20/07/2010 sur 10 ans de 500 millions d'euros	109	–	(109)	–
du 27/09/2012 sur 10 ans de 800 millions de dollars	986	–	(410)	576
du 06/09/2013 sur 8 ans de 600 millions d'euros	577	–	(342)	235
du 11/03/2015 sur 10 ans de 750 millions d'euros	1 668	–	(315)	1 353
du 08/09/2015 sur 8 ans de 800 millions d'euros	1 521	–	(410)	1 111
du 13/10/2015 sur 10 ans de 200 millions d'euros	586	–	(118)	468
du 13/10/2015 sur 10 ans de 100 millions d'euros	228	–	(38)	190
du 09/09/2016 sur 8 ans de 800 millions d'euros	2 096	–	(443)	1 653
du 13/12/2017 sur 9 ans de 750 millions d'euros	2 048	–	(286)	1 762
du 21/06/2018 sur 9 ans de 750 millions d'euros	1 900	–	(256)	1 644
Du 9/09/2019 sur 5 ans de 200 millions d'euros	513	140	(150)	503
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 250 millions d'euros	720	–	(90)	630
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 500 millions d'euros	1 614	–	(201)	1,413
Du 11/03/2020 sur 9 ans de 800 millions d'euros	–	2 430	(218)	2 212
Du 09/04/2020 sur 7 ans de 500 millions d'euros	–	1 549	(161)	1 388
Du 12/06/2020 sur 3 ans de 500 millions d'euros	–	1 259	(232)	1 027
Du 24/11/2020 sur 6 ans de 650 millions d'euros	–	5 878	(111)	5 767
TOTAL	14 568	11 256	(3 890)	21 933

6.3 Primes d'émission

(en milliers d'euros)

Primes d'émission des obligations	31/12/2019	Augmentation	Diminution	31/12/2020
du 20/07/2010 sur 10 ans de 500 millions d'euros	325	–	(325)	–
du 27/09/2012 sur 10 ans de 800 millions de dollars	400	–	(184)	216
du 06/09/2013 sur 8 ans de 600 millions d'euros	347	–	(206)	141
du 11/03/2015 sur 10 ans de 750 millions d'euros	4 694	–	(886)	3 808
du 08/09/2015 sur 8 ans de 800 millions d'euros	2 121	–	(572)	1 549
du 13/10/2015 sur 10 ans de 100 millions d'euros	(1 073)	–	343	(730)
du 09/09/2016 sur 8 ans de 800 millions d'euros	4 761	–	(1 009)	3 752
du 13/12/2017 sur 9 ans de 750 millions d'euros	4 036	–	(590)	3 446
du 21/06/2018 sur 9 ans de 750 millions d'euros	6 040	–	(810)	5 230
Du 9/09/2019 sur 5 ans de 200 millions d'euros	(2 752)	–	588	(2 164)
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 250 millions d'euros	(11 889)	–	1 481	(10 408)
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 500 millions d'euros	112	–	(14)	98
Du 11/03/2020 sur 9 ans de 800 millions d'euros	–	5 592	(502)	5 090
Du 09/04/2020 sur 7 ans de 500 millions d'euros	–	2 885	(300)	2 585
Du 12/06/2020 sur 3 ans de 500 millions d'euros	–	1 200	(221)	979
Du 24/11/2020 sur 6 ans de 650 millions d'euros	–	(50 360)	919	(49 441)
TOTAL	7 123	(40 683)	(2 288)	(35 849)

Note 7 : Capitaux propres

(en millions d'euros)	Capital social	Primes d'émission, de fusion, d'apport	Réserves et report à nouveau	Résultat de l'exercice	Provisions réglementées	Total
Solde au 31 décembre 2018 avant affectation du résultat	2 317	2 976	327	4 457	–	10 078
Variation de capital	11	156	–	–	–	167
Affectation du résultat 2018	–	–	3 161	(3 161)	–	–
Dividendes distribués au titre de l'exercice 2018	–	–	–	(1 296)	–	(1 296)
Annulation d'actions propres	–	–	–	–	–	–
Résultat de l'exercice 2019	–	–	–	57	–	57
Solde au 31 décembre 2019 avant affectation du résultat	2 328	3 133	3 489	57	–	9 007
Variation de capital	–	–	–	–	–	–
Affectation du résultat 2019	–	–	57	(57)	–	–
Dividendes distribués au titre de l'exercice 2019	–	–	(1 413)	–	–	(1 413)
Annulation d'actions propres	(60)	(929)	–	–	–	(989)
Remboursement précompte 2003	–	–	33	–	–	33
Résultat de l'exercice 2020	–	–	–	(31)	–	(31)
SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2020 AVANT AFFECTATION DU RÉSULTAT	2 268	2 204	2 166	(31)	–	6 607

7.1 Capital

Capital social

Le capital social au 31 décembre 2020 est de 2,268,274,220 euros et est représenté 567,068,555 actions de 4 euros de nominal chacune, totalement libérées.

Évolution du capital social

La diminution de capital social de 60 millions d'euros constatée sur l'exercice correspond à une annulation de 15 millions d'actions auto-détenues.

Actions propres

À la clôture, le total des actions propres détenues est 12 740 423 dont 6 359 022 actions non affectées à des plans de distribution d'actions de performance pour une valeur de 458 M€ et 6 381 401 actions affectées à des plans pour une valeur de 390 millions d'euros.

7.2 Primes

Les primes d'émission ont diminué sur l'exercice d'un montant de 929 millions d'euros, provenant principalement de la réduction de capital par annulation d'actions auto-détenues.

7.3 Affectation du résultat de l'exercice précédent

Conformément à la troisième résolution de l'assemblée générale mixte du 22 avril 2020, le résultat bénéficiaire de 2019 de 57 millions d'euros a été affecté en report à nouveau. Par ailleurs, 1 413 millions d'euros ont été distribués sous forme de dividendes et 71 millions d'euros non distribués correspondant aux actions propres détenus par SE.

Note 8 : Provisions pour risques et charges

(en milliers d'euros)	31/12/2019	Augmentations	Diminutions	31/12/2020
PROVISIONS POUR RISQUES				
Litiges	15	–	(15)	–
Provision pour charges sur distribution d'actions propres	450 722	137 426	(198 421)	389 727
Autres	1 897	256	–	2 153
TOTAL	452 634	137 682	(198 436)	391 880

D'une manière générale, la société considère que les provisions constituées au bilan, au titre des litiges connus à ce jour et auxquels elle est partie, devraient être suffisantes pour qu'ils n'affectent pas de manière substantielle sa situation financière ou ses résultats.

La provision à hauteur de 390 m€ concerne les plans d'actions gratuites que le Groupe a décidé de servir sur actions existantes.

3. Annexes aux comptes sociaux

Note 9 : Emprunts obligataires

(en milliers d'euros)	Montant du capital		Intérêts	Échéance
	31/12/2020	31/12/2019		
Schneider Electric SE 2019	94 325	150 244	Euribor + 0,60 % TV	23/07/2022
Schneider Electric SE 2020	–	500 000	3,625 % TF	20/07/2020
Schneider Electric SE 2022	651 944	712 124	2,95 % TF	27/09/2022
Schneider Electric SE 2021	600 000	600 000	2,50 % TF	06/09/2021
Schneider Electric SE 2025	750 000	750 000	0,875 % TF	11/03/2025
Schneider Electric SE 2023	800 000	800 000	1,50 % TF	08/09/2023
Schneider Electric SE 2025	200 000	200 000	1,841 % TF	13/10/2025
Schneider Electric SE 2025	100 000	100 000	1,841 % TF	13/10/2025
Schneider Electric SE 2024	800 000	800 000	0,25 % TF	09/09/2024
Schneider Electric SE 2024	200 000	200 000	0,25 % TF	09/09/2024
Schneider Electric SE 2026	750 000	750 000	0,875 % TF	13/12/2026
Schneider Electric SE 2027	750 000	750 000	1,375 % TF	21/06/2027
Schneider Electric SE 2028	500 000	500 000	1,5 % TF	15/01/2028
Schneider Electric SE 2028	250 000	250 000	1,5 % TF	15/01/2028
Schneider Electric SE 2029	800 000	–	0,25 % TF	11/03/2029
Schneider Electric SE 2027	500 000	–	1 % TF	09/04/2027
Schneider Electric SE 2023	500 000	–	0 % TF	12/06/2023
TOTAL	8 246 269	7 062 368		

TF : taux fixe.

TV : taux variable.

La revalorisation de l'emprunt obligataire Schneider Electric SE 2022 de 800 millions de dollars a entraîné un écart de conversion actif de 31 millions d'euros.

Emprunts obligataires convertibles (OCEANE)

(en milliers d'euros)	Montant du capital		Intérêts	Échéance
	31/12/2020	31/12/2019		
Schneider Electric SE 2026	650 000	–	0 %	15/06/2026
TOTAL	650 000			

Schneider Electric SE a réalisé au cours des précédents exercices des émissions obligataires sur différents marchés :

- aux États-Unis, à travers un placement privé uniquement réservé aux investisseurs institutionnels (SEC Rule 144A) pour 800 millions de dollars américains, mis en place en septembre 2012, au taux de 2,950 % et arrivant à échéance en septembre 2022 ;
- dans le cadre de son programme d'*Euro Medium Term Notes* (« EMTN »), emprunts étant admis aux négociations de la Bourse du Luxembourg.

Durant l'exercice, la société a remboursé un emprunt obligataire de 500 millions d'euros à échéance 20 juillet 2020.

La société a émis les emprunts obligataires suivants :

- pour un montant de 800 millions d'euros mis en place au taux de 0,25 % arrivant à échéance le 11 mars 2029 ;
- pour un montant de 500 millions d'euros mis en place au taux de 1 % arrivant à échéance le 09 avril 2027 ;
- pour un montant de 500 millions d'euros mis en place au taux de 0 % arrivant à échéance le 12 juin 2023.

Schneider Electric SE a réalisé en novembre 2020 une émission d'obligations durables avec options de conversion et/ou d'échange en actions nouvelles et/ou existantes (OCEANES) à échéance juin 2026, pour un nominal d'environ 650 millions d'euros, au taux de 0,00 %.

Le ratio de conversion et/ou d'échange initial des Obligations est d'une action par Obligation de valeur nominale fixée à 176 euros. Conformément au Sustainability-Linked Financing Framework, si le score moyen de performance en matière de développement durable (calculé comme la moyenne arithmétique des scores des trois indicateurs clés de performance) n'atteint pas un certain niveau au 31 décembre 2025, le Groupe paiera un montant égal à 0,50 % de la valeur nominale.

Les trois indicateurs clés de performance issus des 11 nouveaux indicateurs Schneider Sustainability Impact (SSI) 2021-2025 sont les suivants :

- Le climat : Accompagner les clients du Groupe afin qu'ils économisent ou évitent 800 mégatonnes d'émissions de CO₂ ;
- L'égalité : Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche aux managers juniors et intermédiaires, et aux équipes de dirigeants (50/40/30) ;
- Les générations : Former 1 million de personnes défavorisées à la gestion de l'énergie.

La méthodologie et l'approche de notation détaillées sont présentées dans le Sustainability-Linked Financing Framework du Groupe.

Pour toutes ces transactions, les primes et frais d'émission sont amortis selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

À la clôture de l'exercice 2020, les emprunts obligataires non échus sont les suivants :

- 177 millions d'euros mis en place en juillet 2008, portant intérêt à taux variable à échéance le 23 juillet 2022, ramené à 150 millions d'euros par le remboursement en juin 2014 de 27 millions d'euros et à 94 millions par un remboursement en juillet 2020 de 56 millions ;
- 100 millions d'euros mis en place en octobre 2015 au taux de 1,841 %, arrivant à échéance le 13 octobre 2025 ;
- 800 millions d'euros mis en place en septembre 2016 au taux de 0,25 %, arrivant à échéance le 9 septembre 2024 ;
- 600 millions d'euros mis en place en septembre 2013 au taux de 2,50 %, arrivant à échéance le 6 septembre 2021 ;
- 200 millions d'euros mis en place en octobre 2015 au taux de 1,841 %, arrivant à échéance le 13 octobre 2025 ;
- 800 millions d'euros mis en place en septembre 2015 au taux de 1,50 %, arrivant à échéance le 8 septembre 2023 ;
- 750 millions d'euros mis en place en mars 2015 au taux de 0,875 %, arrivant à échéance le 11 mars 2025 ;
- 750 millions d'euros mis en place en décembre 2017 au taux de 0,875 %, arrivant à échéance le 13 décembre 2026 ;
- 750 millions d'euros mis en place en juin 2018 au taux de 1,375 %, arrivant à échéance le 21 juin 2027 ;
- 200 millions d'euros mis en place en septembre 2019 au taux de 0,25 %, arrivant à échéance le 09 septembre 2024 ;
- 500 millions d'euros mis en place en janvier 2019 au taux de 1,5 %, arrivant à échéance le 15 janvier 2028 ;
- 250 millions d'euros mis en place en janvier 2019 au taux de 1,5 %, arrivant à échéance le 15 janvier 2028.

Les primes d'émission et les frais d'émission sont amortis selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Note 10 : Autres emprunts et dettes assimilées

Au 31 décembre 2020, les autres emprunts et dettes assimilées comprennent les intérêts courus sur les emprunts obligataires et autres emprunts émis par la société.

Les intérêts représentent un total de 43 millions d'euros, contre 44 millions d'euros fin 2019.

Les autres emprunts émis par la société correspondent à un emprunt inter-compagnie de 42 millions d'euros, contre 22 millions d'euros fin 2019.

Note 11 : Emprunts et dettes financières

Emprunts et dettes financières (en milliers d'euros)	31/12/2019	Augmentation	Diminution	31/12/2020
Billets de trésorerie	–	4 237 000	(2 935 000)	1 302 000
Banques créditrices	–	–	–	–
Autres dettes	–	–	–	–
NET	–	4 237 000	(2 935 000)	1 302 000

Note 12 : État des échéances des créances et des dettes

(en milliers d'euros)	Montant	À 1 an au plus	À plus de 1 an	À plus de 5 ans
ACTIF IMMOBILISÉ				
Créances rattachées à des participations	3 982 656	3 330 712	651 944	–
ACTIF CIRCULANT				
Créances clients et comptes rattachés	574 675	574 675	–	–
Autres créances	129 770	98 572	31 198	–
Valeurs mobilières de placement	389 727	389 727	–	–
Charges constatées d'avance	1 280	1 280	–	–
DETTES				
Emprunts obligataires	8 896 269	600 000	5 496 269	2 800 000
Autres emprunts et assimilés	84 814	84 814	–	–
Billets de trésorerie	1 302 000	1 302 000	–	–
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	680	680	–	–
Dettes fiscales et sociales	107 252	107 252	–	–
Autres dettes	5 677	5 677	–	–
Produits constatés d'avance	40	40	–	–

Les factures reçues et émises au cours de l'exercice n'ont pas présenté de retard de paiement.

3. Annexes aux comptes sociaux

Note 13 : Postes concernant des entreprises liées (à partir de 10 % de détention)

(en milliers d'euros)	Montant brut	Montant net
Participations	5 377 099	5 346 631
Créances rattachées à des participations	3 982 656	3 982 656
Autres créances et créances clients	574 675	574 675
Disponibilités	6 522 060	6 522 060
Produits :		
• refacturation des actions de performance gratuites		121 013
• intérêts		49 172

Note 14 : Résultat financier

(en milliers d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Dividendes reçus	1 553	49 896
Intérêts financiers nets	(64 355)	(61 776)
Autres	(6 917)	(7 103)
RÉSULTAT FINANCIER	(69 719)	(18 983)

En 2020, la société a reçu 1,6 millions d'euros de dividende de Schneider Electric Japan Holding Ltd. En 2019, les dividendes reçus de Schneider Electric Industries SAS s'élevaient à 50 millions.

Note 15 : Résultat exceptionnel

(en milliers d'euros)	31/12/2020	31/12/2019
Plus/(moins)-values de cessions corporelles et financières	(81 089)	1 930
Provisions (dotations)/reprises	80 897	18 092
Autres produits et charges exceptionnels	22 900	(168)
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	22 708	19 854

En 2020, la société a reçu 23 millions d'euros d'intérêts relatifs au remboursement du précompte mobilier.

Note 16 : Impôts sur les sociétés/Produit d'intégration fiscale

La ligne du compte de résultat « Impôts sur les sociétés » reflète principalement le produit de l'intégration fiscale dont Schneider Electric SE est la mère. Le produit net constaté au titre de l'intégration fiscale s'élève à 35 millions d'euros en 2020.

Schneider Electric SE est la tête d'intégration fiscale pour l'ensemble des filiales françaises détenues à plus de 95 %. Le montant des reports déficitaires dont la société peut se prévaloir à ce titre est au 31 décembre 2020 de 2 303 millions d'euros.

Note 17 : Engagements pris en matière de retraites

La société avait pris divers engagements vis-à-vis de ses dirigeants, cadres actifs et retraités. En 2015, la société a fermé ses régimes de retraite supplémentaire. Depuis fin 2015, il n'existe plus aucun bénéficiaire actif. La société a externalisé auprès d'AXA France Vie ses engagements au titre des retraités bénéficiaires des régimes de retraite supplémentaire.

Note 18 : Engagements hors bilan

18.1 Engagements dans des sociétés de personnes

La quote-part du passif vis-à-vis des tiers revenant à Schneider Electric SE du fait de la détention de titres de sociétés civiles est non significative.

Le montant du passif à l'égard des tiers dans les sociétés en nom collectif dont Schneider Electric SE détient des titres est non significatif.

18.2 Cautions, avals et garanties

Engagements donnés

Contre-garantie de cautions données par des banques : néant.

Avals et cautions donnés : 1 974 millions d'euros essentiellement à des sociétés du Groupe.

Engagements reçus

Contre-garantie bancaire : néant.

18.3 Instruments financiers

Les opérations de couverture du Groupe Schneider Electric, garantie de change et mise en œuvre d'instruments financiers sont réalisées par la centrale de trésorerie du Groupe, Boissière Finance, filiale à 100 % de Schneider Electric Industries SAS, elle-même filiale à 100 % de Schneider Electric SE.

Au 31 décembre 2020, Schneider Electric SE n'a aucun instrument de couverture.

Note 19 : Passif éventuel

Dans le cadre de ses activités normales, la société est exposée à un certain nombre de plaintes et de litiges potentiels. À l'exception de ceux pour lesquels le risque est probable et qui donc ont donné lieu à la comptabilisation d'une provision, la société n'a pas connaissance d'autres réclamations ou litiges importants.

Plus précisément, la société n'a été informée à ce jour d'aucune réclamation/accusation en lien avec l'enquête actuellement menée par les pouvoirs publics français en France. La société coopère pleinement avec les autorités françaises sur ce sujet.

Note 20 : Renseignements divers

20.1 Effectif

L'effectif moyen sur l'exercice est de 1 employé.

20.2 Comptes consolidés

Schneider Electric SE est la tête de consolidation de son Groupe et présente de ce fait des comptes consolidés sous sa seule dénomination.

20.3 Éléments post-clôture

À la date d'approbation des comptes par le conseil d'administration, il n'y a pas d'éléments significatifs postérieurs à la clôture.

4. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels

4. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels

A l'Assemblée Générale de la société Schneider Electric SE,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de la société Schneider Electric SE relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de la société à la fin de cet exercice.

L'opinion formulée ci-dessus est cohérente avec le contenu de notre rapport au comité d'audit et des risques.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le Code de commerce et par le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1^{er} janvier 2020 à la date d'émission de notre rapport, et notamment nous n'avons pas fourni de services interdits par l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 537/2014.

Justification des appréciations – Points clés de l'audit

La crise mondiale liée à la pandémie de COVID-19 crée des conditions particulières pour la préparation et l'audit des comptes de cet exercice. En effet, cette crise et les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire induisent de multiples conséquences pour les entreprises, particulièrement sur leur activité et leur financement, ainsi que des incertitudes accrues sur leurs perspectives d'avenir. Certaines de ces mesures, telles que les restrictions de déplacement et le travail à distance, ont également eu une incidence sur l'organisation interne des entreprises et sur les modalités de mise en œuvre des audits.

C'est dans ce contexte complexe et évolutif que, en application des dispositions des articles L. 823-9 et R. 823-7 du Code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les points clés de l'audit relatifs aux risques d'anomalies significatives qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importants pour l'audit des comptes annuels de l'exercice, ainsi que les réponses que nous avons apportées face à ces risques.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Evaluation des titres de participation et des créances rattachées à des participations

« Principes et méthodes comptables » et note 2 « Immobilisations financières » de l'annexe aux comptes annuels

Point clé de l'audit	
	<p>Les titres de participation et les créances rattachées à des participations figurent respectivement au bilan de votre société au 31 décembre 2020 pour un montant net de M€ 5 347 et M€ 3 983.</p> <p>Comme décrit dans les principes comptables de l'annexe aux comptes annuels, les titres de participation sont comptabilisés au coût d'acquisition et dépréciés lorsque leur valeur d'utilité estimée à la clôture est inférieure à leur valeur comptable. L'estimation de la valeur d'utilité des titres de participation est déterminée principalement par référence à la situation nette comptable des participations et par la prise en compte de perspectives de rentabilité des participations et de perspectives en matière de conjoncture économique. Pour les titres cotés, il est tenu compte de la moyenne des cours de Bourse du dernier mois de l'exercice clos.</p> <p>Du fait du jugement exercé par la direction dans le cadre de cette estimation, en particulier lorsqu'elle est fondée sur des éléments prévisionnels, nous avons considéré que l'évaluation des titres de participation, et par extension des créances qui leur sont rattachées, constitue un point clé de notre audit.</p>

Notre réponse	<p>Nous avons examiné les procédures mises en œuvre par votre société pour estimer la valeur d'utilité des titres de participation. Nos travaux ont consisté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • comparer les quotes-parts de situation nette comptable utilisées pour déterminer la valeur d'utilité des titres de participation avec les comptes des participations concernées, qui ont fait l'objet d'un audit ou de procédures analytiques ; • apprécier, lorsque les valeurs d'utilité ont été déterminées sur la base d'éléments prévisionnels, que leur estimation est basée sur une méthode d'évaluation adaptée ; • apprécier, par entretiens avec la direction, les principales hypothèses retenues dans le cadre de l'estimation des valeurs d'utilité, notamment le taux de croissance à long terme et le taux d'actualisation, en intégrant à notre équipe des experts en évaluation, le cas échéant ; • vérifier l'exactitude arithmétique des calculs des valeurs d'utilité effectués par votre société. <p>Nous avons également apprécié le caractère recouvrable des créances rattachées au regard du résultat des tests de dépréciation des titres de participation.</p>
----------------------	---

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

Informations données dans le rapport de gestion et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux actionnaires

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion du conseil d'administration et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux actionnaires.

Nous attestons de la sincérité et de la concordance avec les comptes annuels des informations relatives aux délais de paiement mentionnées à l'article D. 441-6 du Code de commerce.

Informations relatives au gouvernement d'entreprise

Nous attestons de l'existence, dans la section du rapport de gestion du conseil d'administration consacrée au gouvernement d'entreprise, des informations requises par les articles L. 225-37-4, L. 22-10-10 et L. 22-10-9 du Code de commerce.

Concernant les informations fournies en application des dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce sur les rémunérations et avantages versés ou attribués aux mandataires sociaux ainsi que sur les engagements consentis en leur faveur, nous avons vérifié leur concordance avec les comptes ou avec les données ayant servi à l'établissement de ces comptes et, le cas échéant, avec les éléments recueillis par votre société auprès des entreprises contrôlées par elle qui sont comprises dans le périmètre de consolidation. Sur la base de ces travaux, nous attestons l'exactitude et la sincérité de ces informations.

Concernant les informations relatives aux éléments que votre société a considéré susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique d'achat ou d'échange, fournies en application des dispositions de l'article L. 22-10-11 du Code de commerce, nous avons vérifié leur conformité avec les documents dont elles sont issues et qui nous ont été communiqués. Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas d'observation à formuler sur ces informations.

Autres informations

En application de la loi, nous nous sommes assurés que les diverses informations relatives aux prises de participation et de contrôle et à l'identité des détenteurs du capital ou des droits de vote vous ont été communiquées dans le rapport de gestion.

Autres vérifications ou informations prévues par les textes légaux et réglementaires

Format de présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel

Nous avons également procédé, conformément à la norme d'exercice professionnel sur les diligences du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels et consolidés présentés selon le format d'information électronique unique européen, à la vérification du respect de ce format défini par le règlement européen délégué n° 2019/815 du 17 décembre 2018 dans la présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel mentionné au I de l'article L. 451-1-2 du Code monétaire et financier, établis sous la responsabilité du président-directeur général.

Sur la base de nos travaux, nous concluons que la présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel respecte, dans tous ses aspects significatifs, le format d'information électronique unique européen.

Il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes annuels qui seront effectivement inclus par votre société dans le rapport financier annuel déposé auprès de l'AMF correspondent à ceux sur lesquels nous avons réalisé nos travaux.

Désignation des commissaires aux comptes

Nous avons été nommés commissaires aux comptes de la société Schneider Electric SE par votre assemblée générale du 6 mai 2004 pour le cabinet MAZARS et du 25 juin 1992 pour le cabinet ERNST & YOUNG et Autres.

Au 31 décembre 2020, le cabinet MAZARS était dans la dix-septième année de sa mission sans interruption et le cabinet ERNST & YOUNG et Autres dans la vingt-neuvième année.

4. Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Il incombe au comité d'audit et des risques de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le conseil d'administration.

Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Objectif et démarche d'audit

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L. 823-10-1 du Code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Rapport au comité d'audit et des risques

Nous remettons au comité d'audit et des risques un rapport qui présente notamment l'étendue des travaux d'audit et le programme de travail mis en œuvre, ainsi que les conclusions découlant de nos travaux. Nous portons également à sa connaissance, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne que nous avons identifiées pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Parmi les éléments communiqués dans le rapport au comité d'audit et des risques figurent les risques d'anomalies significatives, que nous jugeons avoir été les plus importants pour l'audit des comptes annuels de l'exercice et qui constituent de ce fait les points clés de l'audit, qu'il nous appartient de décrire dans le présent rapport.

Nous fournissons également au comité d'audit et des risques la déclaration prévue par l'article 6 du règlement (UE) n° 537-2014 confirmant notre indépendance, au sens des règles applicables en France telles qu'elles sont fixées notamment par les articles L. 822-10 à L. 822-14 du Code de commerce et dans le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Le cas échéant, nous nous entretenons avec le comité d'audit et des risques des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Courbevoie et Paris-La Défense, le 10 mars 2021

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS	ERNST & YOUNG et Autres
Loïc Wallaert	Jean-Yves Jégourel
Mathieu Mougard	Alexandre Resten

5. Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2020

5. Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2020

Nombre de titres (en milliers d'euros)	Sociétés	Valeur d'inventaire
A. PARTICIPATIONS SIGNIFICATIVES		
(valeurs d'inventaire supérieures à 5 millions d'euros)		
58 018 657	Schneider Electric Industries SAS	5 343 544
6 359 022	Actions propres Schneider Electric SE	457 964
		5 801 508
B. AUTRES PARTICIPATIONS		
(valeurs d'inventaire inférieures à 5 millions d'euros)		
		1 038
C. PARTICIPATIONS DANS DES SOCIÉTÉS IMMOBILIÈRES		
		–
D. PARTICIPATIONS DANS DES SOCIÉTÉS ÉTRANGÈRES		
		2 049
Total		5 804 595
VALEURS MOBILIÈRES DE PLACEMENT		
6 381 401	Actions propres Schneider Electric SE	389 727
TOTAL		6 194 322

6. Filiales et participations

6. Filiales et participations

Sociétés (en milliers d'euros)	Capital	Réserves et report à nouveau avant affectation du résultat*
I. RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS CONCERNANT LES FILIALES ET PARTICIPATIONS DONT LA VALEUR D'INVENTAIRE EXCÈDE 1 % DU CAPITAL DE SCHNEIDER ELECTRIC SE		
A. Filiales (50 % au moins du capital détenu par la société)		
Schneider Electric Industries SAS 35, rue Joseph-Monier 92500 Rueil-Malmaison	928 299	5 835 969
B. Participations (10 à 50 % du capital détenu par la société)		
II. RENSEIGNEMENTS GLOBAUX CONCERNANT LES AUTRES FILIALES ET PARTICIPATIONS		
A. Filiales non reprises au paragraphe I : (+ 50 %)		
a) Filiales françaises (ensemble)	38	8 241
b) Filiales étrangères (ensemble)	-	-
B. Participations non reprises au paragraphe I : (de 0 à 50 %)		
a) Dans les sociétés françaises (ensemble)	-	-
b) Dans les sociétés étrangères (ensemble)	21 008	141 643

* Y compris bénéfice ou perte du dernier exercice clos.

Quote-part du capital détenue en %	Valeur brute nette	Valeur	Avances et prêts consentis par la société et non remboursés	Montant des cautions et avals donnés par la société	Chiffre d'affaires hors taxes de l'exercice 2020	Bénéfice (perte) de l'exercice 2020	Dividendes encaissés par la société au cours de l'exercice 2020
100,00	5 343 544	5 343 544	2 506 319	–	3 408 652	1 911 992	–
99,84	12 305	1 038	–	–	–	–	–
–	–	–	–	–	–	–	–
–	–	–	–	–	–	–	–
4,8	21 249	2 049	–	–	–	1,576	1 553

7. Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années

7. Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années

Nature des indications	2020	2019	2018	2017	2016
SITUATION FINANCIÈRE EN FIN D'EXERCICE					
Capital social (<i>en milliers d'euros</i>)	2 268 274	2 328 274	2 316 675	2 387 665	2 369 995
Nombre d'actions émises	567 068 555	582 068 555	579 168 769	596 916 242	592 498 759
Nombre d'obligations convertibles en actions	3 683 972				
Nombre maximal d'actions futures à créer :					
• par conversion d'obligations	–	–	–	–	–
• par exercice de droits de souscription et émissions d'actions	–	–	8 371	8 271	9 562
RÉSULTAT GLOBAL DES OPÉRATIONS EFFECTIVES (en milliers d'euros)					
Chiffre d'affaires hors taxes	450	2 385	174	170	228
Revenus du portefeuille, intérêts et autres produits	1 553	49 896	4 551 232	147 031	52 276
Résultat avant impôts, amortissements et provisions	(201 902)	(18 659)	4 412 483	(22 861)	(146 799)
Impôts sur les bénéfices	32 287	71 684	1 215	55 213	(53 632)
Résultat après impôts, amortissements et provisions	(31 273)	57 108	4 457 994	121 488	(99 730)
Résultat distribué ⁽¹⁾ hors précompte et avoir fiscal	1 474 378 ⁽²⁾	1 413 455	1 361 047	1 313 216	1 208 697
RÉSULTAT DES OPÉRATIONS RÉDUIT À UNE ACTION (en euros)					
Résultat après impôts, mais avant amortissements et provisions	(0,30)	0,09	7,62	0,05	(0,14)
Résultat après impôts, amortissements et provisions	(0,06)	0,1	7,70	0,20	(0,17)
Dividende attribué à chaque action (net)	2,60 ⁽²⁾	2,55	2,35	2,20	2,04
PERSONNEL					
Effectif moyen des salariés employés pendant l'exercice	1	1	1	2	1
Montant de la masse salariale de l'exercice (<i>en milliers d'euros</i>)	1 961	3 693	2 544	1 670	1 507
Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux de l'exercice	–	–	–	–	–
(Sécurité sociale, œuvres sociales, etc.) (<i>en milliers d'euros</i>)	916	944	1 010	796	974

(1) Le dividende revenant aux actions auto détenues au jour de sa mise en paiement ainsi que le précompte correspondant sont affectés au report à nouveau.

(2) Sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale du 28 avril 2021.



Bolloré Logistics tient ses promesses en matière de développement durable avec l'aide des solutions EcoStruxure™ de Schneider Electric

6

Informations sur la Société et son capital

1. Renseignements sur la Société	384	3. Capital	388
2. Droits et obligations des actionnaires	385	3.1 Capital social et droits de vote	388
2.1 Assemblées générales (article 19 des statuts)	385	3.2 Capital potentiel	388
2.2 Droits de vote	386	3.3 Autorisations d'émissions et d'annulations	388
2.3 Affectation du résultat (article 22 des statuts)	386	3.4 Évolution du capital au cours des trois derniers exercices	392
2.4 Mode de détention des actions (article 7 alinéa 1 des statuts)	387	3.5 Rachats d'actions	392
2.5 Franchissement de seuils statutaires (article 7 alinéa 2 des statuts)	387	4. Actionariat	394
2.6 Titres au porteur identifiables (article 7 alinéa 3 des statuts)	387	5. Intéressement du personnel – Actionariat salarié	395
2.7 Modalités de cession des actions (article 8 des statuts)	387	5.1 Intéressement et participation	395
2.8 Publication des informations mentionnées à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce	387	5.2 Actionariat salarié « Schneider Electric »	395
		6. Bourse	396
		7. Relations investisseurs	397
		7.1 Responsable de l'information	397
		7.2 Contacts	397
		7.3 Comité consultatif des Actionnaires	397

1. Renseignements sur la Société

Ce chapitre intègre des éléments du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

Les paragraphes 2.1 (Assemblées générales), 2.2 (Droits de vote), 2.3 (Publication des informations mentionnées à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce), le tableau du paragraphe 3.3 (Délégations en cours de validité en matière d'augmentation et de diminution de capital) ainsi que le chapitre 3 constituent le rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise établi conformément à l'article L. 225-37 du Code de commerce. Ils sont signalés par une mention spécifique.

1. Renseignements sur la Société

Schneider Electric SE est une société européenne (*Societas Europaea*) à Conseil d'administration (depuis le 18 juin 2014), de nationalité française, régie par le Règlement du Conseil européen (CE) n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (« Règlement SE »). Les questions non tranchées par celui-ci, sont régies par les dispositions du Code de commerce applicables aux sociétés anonymes, ainsi que par les statuts. Les dispositions du Code de commerce relatives à la direction et à la gouvernance des sociétés anonymes sont applicables à la société européenne.

Le capital social de la Société s'élève, au 31 décembre 2020, à 2 268 274 220 euros. Son siège social se situe au 35 rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, téléphone +33 (0)1 41 29 70 00.

Schneider Electric SE est immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 542 048 574, code APE 7010Z, identifiant d'entité juridique (LEI) 969500A1YF1XUYYS284.

La Société a été constituée en 1871. Elle expire le 1^{er} juillet 2031. Sa dénomination sociale a été successivement Spie Batignolles, Schneider SA lors de sa fusion avec la société Schneider SA, intervenue en 1995, puis Schneider Electric SA en mai 1999 avant de devenir en 2014 Schneider Electric SE.

La Société (article 2 des statuts) a pour objet, directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, en France et dans tous pays :

- (i) la conception, le développement et la commercialisation de produits, d'équipements, et de solutions liés à la mesure, la gestion, la mise en œuvre de l'énergie sous toutes ses formes, et apportant fiabilité, efficacité, productivité, notamment par l'exploitation, par voie de création, d'acquisition ou autrement, de toute activité liée notamment :
 - à la construction électrique, à la distribution électrique, et à l'alimentation électrique sécurisée,
 - au contrôle, aux automatismes et à la sécurité des bâtiments,
 - au contrôle et aux automatismes industriels (y compris les logiciels),
 - à la gestion de toute infrastructure telle que centres de données, réseaux ou équipements ;
- (ii) la prise, l'achat, la vente, l'exploitation de tous droits de propriété intellectuelle et/ou industrielle relatifs à ces industries ;
- (iii) la participation sous quelque forme que ce soit, dans toutes entreprises ou sociétés, groupements d'entreprises, quelle qu'en soit la forme, faisant des opérations se rattachant aux affaires de la Société ou de nature à favoriser son industrie et son commerce et, généralement, toutes opérations industrielles, commerciales et financières, mobilières et immobilières se rattachant, directement ou indirectement, d'une manière quelconque, à l'objet ci-dessus.

La Société pourra faire toutes opérations entrant dans son objet, soit seule pour son compte ou le compte de tiers, soit en participation, soit encore par voie d'achat, de souscription, d'apport ou d'échanges de droits sociaux, parts d'intérêts et achat de toutes sociétés, quelle que soit leur forme, poursuivant un objet similaire ou connexe, ou de nature à favoriser son extension ou son développement.

Les documents juridiques (statuts, procès-verbaux d'assemblées générales, rapports des commissaires aux comptes, etc.) peuvent être consultés au siège social, 35 rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, auprès du secrétariat du Conseil d'administration.

En outre, les statuts, information réglementée, documents de référence, rapports activité et développement durable, avis de convocation à l'assemblée générale se trouvent sur le site Internet de la Société (www.se.com).

2. Droits et obligations des actionnaires

2. Droits et obligations des actionnaires

2.1 Assemblées générales (article 19 des statuts)

Ce paragraphe fait partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

Les assemblées générales sont convoquées et délibèrent dans les conditions fixées par la loi.

Les réunions ont lieu soit au siège social, soit dans tout autre lieu précisé dans l'avis de convocation. Le Conseil d'administration peut décider, lors de la convocation, la retransmission publique d'une partie ou de l'intégralité de ces réunions par visioconférence et/ou télétransmission.

Tout actionnaire peut participer, personnellement ou par mandataire, aux assemblées sur justification de son identité et de la propriété des titres, selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les actionnaires peuvent également, si le Conseil d'administration le décide au moment de la convocation de l'assemblée, participer et voter aux assemblées générales par visioconférence ou tous moyens de télécommunications autorisés par les dispositions en vigueur dans les conditions fixées par celles-ci.

Le vote à distance s'exerce selon les conditions et modalités fixées par les dispositions législatives et réglementaires. Notamment, tout actionnaire pourra transmettre soit sous forme papier, soit, sur décision du Conseil d'administration publiée dans l'avis de réunion et/ou de convocation, par voie électronique, des formulaires de procuration et de vote par correspondance avant les assemblées.

La saisie et la signature électronique de ces formulaires peuvent, si le Conseil d'administration le décide au moment de la convocation de l'assemblée, être directement effectuées sur le site sécurisé mis en place par le centralisateur de l'assemblée grâce à un procédé répondant aux conditions de la première phrase du deuxième alinéa de l'article 1367 du Code civil, pouvant notamment consister en un code identifiant et un mot de passe.

La procuration ou le vote ainsi exprimé avant l'assemblée par ce moyen électronique, ainsi que l'accusé de réception qui en est donné, seront considérés comme des écrits non révocables et opposables à tous, étant précisé qu'en cas de cession de titres intervenant avant le deuxième jour ouvré précédant l'assemblée à minuit, heure de Paris, la Société invalidera ou modifiera en conséquence, selon le cas, la procuration ou le vote exprimé avant l'assemblée par ce moyen électronique.

Les assemblées sont présidées par le Président du Conseil d'administration ou, en son absence, par le Vice-président ou à défaut par un membre du Conseil d'administration spécialement délégué à cet effet par le Conseil. À défaut, l'assemblée élit elle-même son Président.

Les fonctions de scrutateurs sont remplies par les deux membres de l'assemblée présents ou acceptants qui disposent du plus grand nombre de voix. Le Conseil désigne le secrétaire, lequel peut être choisi en dehors des actionnaires.

Il est tenu une feuille de présence dans les conditions prévues par la loi.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de l'assemblée sont valablement certifiés par le Président ou le Vice-président du Conseil d'administration ou par le secrétaire de l'assemblée.

2. Droits et obligations des actionnaires

2.2 Droits de vote

Ce paragraphe fait partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

1 – Droit de vote double (article 20 des statuts)

Le droit de vote attaché aux actions est proportionnel au capital qu'elles représentent à égalité de valeur nominale. Chaque action de capital ou de jouissance donne droit à une voix, sauf application de dispositions légales impératives limitant le nombre de voix dont peut disposer un actionnaire. Toutefois, un droit de vote double est attribué à toutes les actions entièrement libérées pour lesquelles il sera justifié, à la fin de l'année civile précédant la date de l'assemblée, d'une inscription nominative depuis deux ans au moins dans les conditions prévues par la loi. En cas d'augmentation du capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission, le droit de vote double est conféré, dès leur émission, aux actions nominatives attribuées gratuitement à raison d'actions anciennes auxquelles ce droit est attaché.

Le droit de vote double cesse pour toute action ayant fait l'objet d'une conversion au porteur ou d'un transfert hormis du nominatif au nominatif par suite de succession ou de donation familiale.

Le droit de vote double peut être supprimé par décision de l'assemblée générale extraordinaire et après ratification de l'assemblée générale spéciale des actionnaires bénéficiaires.

Le délai d'obtention du droit de vote double a été ramené de quatre à deux ans par décision de l'Assemblée générale mixte du 27 juin 1995.

2 – Limitation des droits de vote (article 20 des statuts)

En assemblée générale, aucun actionnaire ne peut exprimer, par lui-même et par procuration, au titre des droits de vote simple attachés aux actions qu'il détient directement et indirectement et aux pouvoirs qui lui sont donnés, plus de 10 % du nombre total des droits de vote attachés aux actions de la Société. Toutefois, s'il dispose en outre, à titre direct ou indirect et/ou comme mandataire, de droits de vote double, la limite ainsi fixée pourra être dépassée en tenant compte exclusivement des droits de vote supplémentaires qui en résultent, sans que l'ensemble des droits de vote qu'il exprime ne puisse excéder 15 % du nombre total des droits de vote attachés aux actions de la Société.

Pour l'application des dispositions ci-dessus :

- le nombre total des droits de vote pris en compte est calculé à la date de l'assemblée générale et est porté à la connaissance des actionnaires à l'ouverture de ladite assemblée générale ;
- le nombre de droits de vote détenus directement et indirectement s'entend notamment par ceux qui sont attachés aux actions qu'un actionnaire détient à titre personnel, aux actions qui sont détenues par une personne morale qu'il contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce et aux actions assimilées aux actions possédées, telles que définies par les dispositions des articles L. 233-7 et suivants dudit code ;
- la procuration d'actionnaire retournée à la Société sans indication de mandataire est soumise aux limitations ci-dessus. Toutefois, ces limitations ne visent pas le Président de l'assemblée émettant un vote en vertu de telles procurations.

Les limitations prévues ci-dessus deviennent caduques, sans donner lieu à une nouvelle décision de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires, dès lors qu'une personne physique ou morale, seule ou de concert avec une ou plusieurs personnes physiques ou morales, vient à détenir au moins les deux tiers du nombre total des actions de la Société, à la suite d'une procédure publique d'échange ou d'acquisition visant la totalité des actions de la Société. Le Conseil d'administration constate la réalisation de la caducité et procède aux formalités corrélatives de modification des statuts. Cette limitation des droits de vote a été instituée par décision de l'Assemblée générale mixte du 27 juin 1995.

L'assemblée générale extraordinaire est seule habilitée à modifier les statuts en application des dispositions de l'article L. 225-96 alinéa 1 du Code de commerce statuant à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les actionnaires présents ou représentés.

2.3 Affectation du résultat (article 22 des statuts)

Le bénéfice de l'exercice, diminué le cas échéant des pertes antérieures, est réparti dans l'ordre suivant :

- réserve légale à concurrence de 5 % (ce prélèvement cesse d'être obligatoire lorsque ledit fonds atteint une somme égale au dixième du capital social. Il reprend son cours si la réserve vient à être inférieure à ce dixième) ;
- réserves facultatives le cas échéant et report à nouveau ;
- distribution du solde sous forme de dividende.

L'assemblée générale peut offrir aux actionnaires une option entre le paiement en numéraire ou en actions nouvelles. Les dividendes non réclamés dans les cinq ans après la date de leur mise en paiement sont prescrits et sont reversés à l'État, conformément à la loi.

2.4 Mode de détention des actions (article 7 alinéa 1 des statuts)

Les actions sont nominatives ou au porteur, au choix de l'actionnaire. Leur propriété, qu'elles soient nominatives ou au porteur, résulte de l'inscription en compte de leurs titulaires, effectuée dans les conditions et modalités fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2.5 Franchissement de seuils statutaires (article 7 alinéa 2 des statuts)

Toute personne physique ou morale qui vient à posséder, au sens de l'article L. 233-9 du Code de commerce, directement ou indirectement, un nombre d'actions ou de droits de vote de la Société égal ou supérieur à 1 % du nombre total des actions ou des droits de vote, ou un multiple de cette fraction, doit, dans le délai de cinq jours de Bourse à compter du franchissement de seuil de participation, informer, par lettre recommandée avec accusé de réception, la Société du nombre total d'actions, de droits de vote et de titres donnant accès à terme au capital, qu'elle possède seule, directement ou indirectement, ou de concert. En outre, à compter du 1^{er} novembre 2009, elle devra également informer la Société, dans sa lettre de déclaration de franchissement de seuil, du nombre d'actions déjà émises qu'elle peut acquérir en vertu d'accords ou d'instruments financiers visés au b) du troisième alinéa de l'article L. 233-7 du Code de commerce, ainsi que du nombre d'actions déjà émises sur lesquelles porte tout accord ou instrument financier visé au c) du troisième alinéa de cet article. Les mêmes obligations s'appliquent lorsque la participation en capital ou en droits de vote devient inférieure à l'un des seuils prévus ci-dessus. En cas d'inobservation de ces obligations de déclaration en application du présent alinéa, l'actionnaire sera, dans les conditions et limites définies par la loi, privé du droit de vote afférent aux actions ou aux droits de vote dépassant les seuils soumis à la déclaration à la demande, lors de l'assemblée, d'un ou de plusieurs actionnaires détenant une fraction du capital social au moins égale à 2,5 %. Ces dispositions résultent des Assemblées générales mixtes du 27 juin 1995, du 5 mai 2000 et du 23 avril 2009.

2.6 Titres au porteur identifiables (article 7 alinéa 3 des statuts)

La Société peut à tout moment demander à Euroclear l'identification des détenteurs de titres au porteur conférant immédiatement ou à terme des droits de vote. Cette disposition a été adoptée par l'Assemblée générale mixte du 30 juin 1988 et celle du 5 mai 2000.

2.7 Modalités de cession des actions (article 8 des statuts)

Les actions sont librement négociables et transmissibles.

2.8 Publication des informations mentionnées à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce

Ce paragraphe fait partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

Les éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique sont :

- des accords prévoyant des indemnités pour le Président et le Directeur général ou les salariés s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique, présentés en pages 289 et suivantes ;
- certains emprunts comportant des clauses conditionnelles de remboursement anticipé en cas de changement de contrôle. Ces clauses prévoient la possibilité pour les porteurs de demander le remboursement lorsqu'un ou plusieurs actionnaires agissant de concert viennent à détenir plus de 50 % du capital de la Société et, pour la majorité des contrats, que cet événement entraîne une révision à la baisse de la notation de la Société. Au 31 décembre 2020, le montant des financements du Groupe incluant ce type de clause s'élève à 8,8 milliards d'euros ;
- des restrictions statutaires à l'exercice des droits de vote, présentées en page 386 : suppression de la limitation statutaire des droits de vote à l'issue d'une offre publique.

3. Capital

3. Capital

3.1 Capital social et droits de vote

Le capital social au 31 décembre 2020 est de 2 268 274 220 euros représenté par 567 068 555 actions de 4 euros de nominal chacune, totalement libérées. Le nombre de droits de vote attachés aux 567 068 555 actions composant le capital au 31 décembre 2020 est de 593 189 057.

3.2 Capital potentiel

Au 31 décembre 2020, le capital potentiel est composé de 259 175 actions au titre des plans d'actions gratuites ou de performance 30, 31bis, 32, 34 et 37bis portant sur des actions existantes ou à émettre dont la nature sera alors fixée ultérieurement ainsi que de 3 683 972 OCEANES.

La dilution potentielle maximale en cas d'émission de la totalité des actions résultant des actions gratuites ou de performance s'élève au 31 décembre 2020 à 0,04 % du capital social et celle pouvant résulter de la conversion des OCEANES s'élève à 0,65 % du capital social.

3.3 Autorisations d'émissions et d'annulations

3.3.1 Autorisations accordées par l'Assemblée générale

L'Assemblée générale du 25 avril 2019 a autorisé le Conseil d'administration :

- 1) à augmenter le capital social de la Société par incorporation de réserves, bénéfices ou primes ;
- 2) à augmenter le capital par émission d'actions ou de valeurs mobilières dans la limite de 800 millions d'euros de valeur nominale (soit 200 millions d'actions) avec un sous-plafond de :
 - 800 millions d'euros de valeur nominale (soit 200 millions d'actions) en cas d'émissions avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires,
 - 230 millions d'euros de valeur nominale (soit 57,5 millions d'actions) en cas d'émissions avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires, par offre au public, avec la possibilité :
 - (i) de procéder à des émissions dans le cadre d'opérations de placement privé dans la limite d'un sous-plafond de 115 millions d'euros de nominal (soit 28,75 millions d'actions),
 - (ii) de rémunérer des titres qui seraient apportés à la Société dans le cadre d'une procédure d'offre publique d'échange initiée par cette dernière,
 - (iii) de rémunérer dans la limite de 9,93 % du capital, des apports en nature constitués d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de sociétés non cotées ;
- 3) à attribuer, conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, gratuitement des actions existantes ou à en émettre, aux salariés et aux mandataires sociaux de la Société ou des sociétés qui lui sont liées dans la limite de 2 % du capital à la date du 25 avril 2019.

Ces délégations de compétences sont assorties dans la limite du plafond fixé pour chacune d'elles de la faculté d'augmenter le montant nominal des émissions en cas de demande excédentaire.

- 4) à annuler les actions propres de la Société dans la limite de 10 % du capital sur une période de 24 mois.

En outre, l'Assemblée générale du 23 avril 2020 a autorisé le Conseil d'administration :

- 1) à émettre des actions nouvelles en faveur des adhérents au Plan d'Épargne Entreprise dans la limite de 2 % du capital au jour de la mise en œuvre de l'autorisation ;
- 2) à émettre des actions nouvelles dans le cadre du développement de l'actionnariat salarié parmi les salariés de sociétés étrangères du Groupe dans la limite de 1 % du capital à la date du 25 avril 2019 qui s'impute sur le plafond de la délégation visée en 1) ci-dessus.

Le Conseil d'administration du 14 décembre 2020 a décidé des augmentations de capital en faveur des salariés dans la limite de 0,65 % du capital. Ces augmentations de capital réservées aux salariés adhérents ou non au Plan d'Épargne Entreprise (PEE) interviendront en juin 2021, les prix de souscription seront fixés avant cette date, en amont de la souscription.

Il sera proposé à l'Assemblée générale qui doit se réunir le 28 avril 2021 (cf. pages 400 à 421) de renouveler toutes les autorisations pour réaliser des augmentations de capital, y compris les autorisations pour réaliser des augmentations de capital réservées aux salariés.

3.3.2 Utilisation des autorisations accordées par l'Assemblée générale annuelle : émission d'OCEANES

La présente section constitue le rapport complémentaire visé aux articles L. 225-129-5 et R. 225-116 du Code de commerce. Il a été établi par le Conseil d'administration lors de la réunion du 10 février 2021.

Cadre juridique de l'émission des OCEANES

L'Assemblée générale annuelle de Schneider Electric SE (la « Société ») tenue le 25 avril 2019 (l'« Assemblée générale ») a, conformément à sa vingtième résolution et statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées extraordinaires, conformément aux dispositions du Code de commerce, notamment des articles L. 225-129 à L. 225-129-6, L. 225-135 (L. 22-10-51 depuis le 1^{er} janvier 2021), L. 225-136 (L. 22-10-52 depuis le 1^{er} janvier 2021), L. 228-93, et du paragraphe II de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier, délégué au Conseil d'administration, avec faculté de délégation, selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementations en vigueur, l'autorisation de décider sans droit préférentiel de souscription des actionnaires par voie d'offre visée au paragraphe II de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier (depuis l'entrée en vigueur le 23 octobre 2019 de l'ordonnance n°2019-1067 modifiant les dispositions relatives aux offres publiques de titres, par voie d'offre visée à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier), en une ou plusieurs fois, dans la proportion et aux époques qu'il appréciera, en France et/ou à l'étranger, en euros ou en toute autre monnaie ou toute autre unité monétaire établie par référence à plusieurs monnaies, l'augmentation de capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières, régies par les articles L.228-91 et suivants du Code de commerce donnant accès, par tout moyen, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société ou d'une société dans laquelle elle détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital, étant précisé que (a) la souscription des actions et des autres valeurs mobilières pourra être effectuée en numéraire ou par compensation de créances, et que (b) les nouvelles actions conféreront les mêmes droits que les actions existantes sous réserve de leur date de dividende. L'Assemblée générale a fixé à 26 mois la durée de validité de cette délégation consentie dans la limite d'un montant nominal maximum d'augmentation de capital de 115 millions d'euros s'imputant sur le plafond d'augmentation de capital de deux cent trente (230) millions d'euros prévu par la dix-septième résolution et sur le plafond global d'augmentation de capital de huit cents (800) millions d'euros prévu par la quinzième résolution de ladite Assemblée générale.

Lors de la réunion du 21 octobre 2020, le Conseil d'administration a décidé d'utiliser les pouvoirs qui lui ont été conférés par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa vingtième résolution et d'approuver le principe d'une émission, par la Société, de valeurs mobilières donnant accès au capital social, représentés par des OCEANES, dans le cadre d'une offre au public visée à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier, aux investisseurs qualifiés en France et en dehors de France (selon le cas, sauf aux États-Unis d'Amérique, en Australie, au Japon, au Canada et/ou en Afrique du Sud), sans droit préférentiel de souscription des actionnaires dans la limite d'un montant nominal total de cette émission d'OCEANES de 750 millions d'euros et d'un montant nominal total maximum de la ou des augmentation(s) de capital correspondante(s) résultant de la conversion potentielle des OCEANES en nouvelles actions ordinaires de 21 millions d'euros (hors ajustement visant à préserver les droits des porteurs d'OCEANES). Le Conseil d'administration a subdélégué jusqu'au 30 janvier 2021 au Président-Directeur général tous pouvoirs, pour décider de procéder à une émission d'OCEANES et d'en déterminer les modalités d'émission. Faisant usage de cette subdélégation, le Président-Directeur général de la Société a décidé le 17 novembre 2020 de procéder à l'émission de 3 683 972 OCEANES d'une valeur nominale unitaire de 176,44 euros au prix unitaire de 190,11 euros.

Caractéristiques principales de l'émission des OCEANES

Conformément à la décision du Conseil susmentionnée, les OCEANES ont été émises selon les principales modalités et conditions suivantes :

- **date d'annonce et de lancement de l'émission** : 17 novembre 2020
- **règlement-livraison des OCEANES** : 24 novembre 2020
- **modalités d'émission des OCEANES** : par voie de placement auprès d'investisseurs qualifiés uniquement (au sens du Règlement (UE) 2017/1129 (tel que modifié, le « Règlement Prospectus »)), conformément à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier en France et en dehors de la France (à l'exclusion notamment des États-Unis d'Amérique, de l'Australie, du Japon, du Canada et/ou de l'Afrique du Sud)
- **nombre et valeur nominale d'OCEANES à émettre** : 3 683 972 OCEANES d'une valeur nominale de 176,44 euros
- **montant nominal correspondant de l'émission** : 650 000 019,68 euros
- **prix d'émission des OCEANES** : 190,11 euros représentant 107,75 % de la valeur nominale
- **taux d'intérêt** : zéro-coupon
- **rendement à maturité** : - 1,33 % par an
- **échéance des OCEANES** : 15 juin 2026
- **conditions de remboursement** : remboursement à la valeur nominale
- **montant des primes** : conformément au cadre de financement lié au développement durable de Schneider Electric (Sustainability-Linked Financing Framework), si le score moyen de performance en matière de développement durable (moyenne arithmétique des scores des trois indicateurs clés de performance), qui devrait être communiqué par la Société avec la publication des comptes annuels audités 2025 et au plus tard le 28 février 2026, n'atteint pas un certain niveau au 31 décembre 2025, paiement par la Société d'un montant égal à 0,88 euro, soit 0,50% de la valeur nominale unitaire des obligations qui n'auraient ni été remboursées ni converties ou échangées avant cette date
- **conditions de remboursement anticipé** : remboursement anticipé au gré de la Société en totalité au pair majoré du montant de la prime de performance durable à l'initiative de la Société à tout moment à compter du 15 janvier 2024 (inclus), sous réserve d'un préavis d'au moins 30 (sans pouvoir excéder 60) jours calendaires, si la moyenne arithmétique, calculée sur une période de 10 jours de bourse consécutifs choisis par la Société parmi les 20 jours de bourse consécutifs qui précèdent le jour de la publication de l'avis de remboursement anticipé, des produits des cours moyens pondérés de l'action de la Société constatés sur Euronext Paris chaque jour de bourse sur la période de 10 jours de bourse consécutifs considérée et du ratio de conversion/échange en vigueur ce même jour de bourse excède 130 % de la valeur nominale des obligations
- **dates, échéances et conditions de conversion/d'échange** : droit de convertir ou d'échanger les obligations en actions nouvelles et/ou existantes de la Société pouvant être exercé à tout moment du 4 janvier 2021 au 7^{ème} jour ouvré (inclus) précédant le 15 juin 2026 (ou le jour ouvré suivant si cette date n'est pas un jour ouvré) ou, le cas échéant, la date de remboursement anticipé concernée
- **ratio de conversion/d'échange** : une action par obligation (ajustements : protection standard contre la dilution et protection des dividendes si le dividende annuel est supérieur à 2,55 euros par an)

3. Capital

Incidences de l'émission sur la situation des titulaires de titres de capital

- **Incidence de l'émission sur la quote-part des capitaux propres de la Société**

À titre d'information, en supposant que la Société décide d'émettre uniquement des nouvelles actions en cas d'exercice du droit de conversion ou d'échange des obligations en actions de la Société, l'incidence de l'émission de ces nouvelles actions sur la quote-part des capitaux propres de la Société (sur la base du capital de la Société et du nombre d'actions composant le capital social au 31 décembre 2020) serait la suivante :

	Capital (en euros)	
	Base non diluée	Base diluée*
Avant l'émission des OCEANES	11,65	11,64
Après l'émission des OCEANES et l'exercice du droit d'attribution d'actions	12,71	12,71

* Dans le cas où toutes les actions de performance non encore qualifiées seraient livrées à partir d'actions à émettre (à savoir, au 31 décembre 2020 : 259 175 nouvelles actions à émettre).

- **Incidence de l'émission sur la situation de l'actionnaire**

À titre d'information, en supposant que la Société décide d'émettre uniquement des nouvelles actions en cas d'exercice du droit de conversion ou d'échange des obligations en actions de la Société, l'incidence de l'émission de ces nouvelles actions sur la participation d'un actionnaire détenant 1 % du capital de la Société avant l'émission et n'y souscrivant pas (sur la base du nombre d'actions composant le capital social au 31 décembre 2020) serait la suivante :

	Participation de l'actionnaire (en %)	
	Base non diluée	Base diluée*
Avant l'émission des OCEANES	1 %	0,9995 %
Après l'émission des OCEANES et l'exercice du droit d'attribution d'actions	0,9935 %	0,9931 %

* Dans le cas où toutes les actions de performance non encore qualifiées seraient livrées à partir des actions à émettre (à savoir, au 31 décembre 2020 : 259 175 nouvelles actions à émettre).

Incidence théorique de l'émission sur la valeur boursière actuelle de l'action Schneider Electric SE

L'incidence théorique de l'émission sur la valeur boursière actuelle de l'action Schneider Electric SE est négligeable.

Tableau récapitulatif des délégations en cours de validité données par l'Assemblée générale en matière d'augmentation et de réduction de capital

Ce tableau fait partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

	Montant nominal maximal de l'augmentation de capital autorisée (en euros)	Nombre d'actions	Date d'autorisation et limite de validité	Usage de la résolution (nombre d'actions dont l'émission a été autorisée)	Montant disponible (en nombre d'actions)
Emission avec droit préférentiel de souscription					
Émission d'actions ou de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme au capital (15^{ème} résolution de l'AGM du 25 avril 2019)	800 millions ⁽¹⁾	200 000 000	25 avril 2019/ 24 juin 2021	Néant	195 435 563 ⁽³⁾⁽⁸⁾
Emission sans droit préférentiel de souscription					
Émission d'actions ou de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme au capital, en numéraire ou en rémunération de titres cotés (17^{ème} résolution de l'AGM du 25 avril 2019)	230 millions ⁽¹⁾⁽²⁾	57 500 000	25 avril 2019/ 24 juin 2021	Néant	53 816 028 ⁽³⁾⁽⁸⁾
Émission d'actions et toutes valeurs mobilières par voie d'offre visée au paragraphe II de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier ⁽⁷⁾ (20^{ème} résolution de l'AGM du 25 avril 2019)	115 millions ⁽¹⁾	28 750 000	25 avril 2019/ 24 juin 2021	3 683 972 ⁽⁸⁾	25 066 028
Émission d'actions et de toutes valeurs mobilières ou titres en contrepartie de titres non cotés (19^{ème} résolution de l'AGM du 25 avril 2019)	230 millions ⁽¹⁾⁽²⁾	57 500 000	25 avril 2019/ 24 juin 2021	Néant	
Limites globales des émissions réalisées dans le cadre des résolutions ci-dessus	800 millions⁽¹⁾	200 000 000	25 avril 2019/ 24 juin 2021	Néant	195 435 563⁽³⁾⁽⁸⁾
Emissions en faveur des salariés					
Plan d'Épargne Entreprise (PEE) (20^{ème} résolution de l'AGM du 23 avril 2020)	46 millions ⁽⁶⁾	11 584 000	23 avril 2020/ 22 juin 2022		7 884 000 ⁽³⁾
Emission d'actions dans le cadre du développement de l'actionariat salarié parmi les salariés de sociétés étrangères du Groupe (21^{ème} résolution de l'AGM du 23 avril 2020)	23 millions ⁽⁴⁾⁽⁶⁾	5 792 000	23 avril 2020/ 22 octobre 2021		2 092 000 ⁽³⁾
Attributions d'actions gratuites ou de performance (21^{ème} résolution de l'AGM du 25 avril 2019)	46 million ⁽⁶⁾	11 584 000	25 avril 2019/ 24 juin 2022	2 216 791	9 367 209 ⁽⁵⁾
	Montant maximal de l'annulation autorisée (en euros)	Nombre d'actions	Date d'autorisation et limite de validité		Montant disponible (en nombre d'actions)
Réduction du capital par annulation d'actions					
Annulation d'actions propres (24^{ème} résolution de l'AGM du 25 avril 2019)	291 millions par période de 24 mois	58 206 855	25 avril 2019/ 24 avril 2021		43 206 855 ⁽⁹⁾

(1) Dans la limite d'un plafond global, toutes émissions confondues, de 800 millions d'euros.

(2) Toutes les émissions réalisées sans droit préférentiel (résolutions 17, 19 et 20^{ème} résolutions) ont un plafond global limité à 230 millions d'euros.

(3) La 15^{ème} résolution de l'AGM tenue le 25 avril 2019 précise que toute émission basée sur la 16^{ème} résolution de l'AGM tenue le 24 avril 2018 sera déduite de la limite fixée dans la 15^{ème} résolution de l'AGM tenue le 25 avril 2019. En utilisant l'autorisation de la 16^{ème} résolution de l'AGM tenue le 24 avril 2018 et la délégation du Conseil d'administration accordée le 12 décembre 2018, 880 465 actions ont été émises pour les salariés français adhérents au Plan d'Épargne Entreprise.

(4) L'émission des actions réservées aux salariés de sociétés étrangères du Groupe s'imputent sur le plafond de l'autorisation relative aux augmentations de capital réservées aux salariés adhérents au PEE.

(5) Le Conseil d'administration du 24 mars 2020 a attribué 2 113 740 actions de performance au titre du plan d'intéressement long terme 2020. Le Conseil d'administration du 21 octobre 2020 a attribué 103 051 actions de performance au titre du plan d'intéressement long terme 2020.

(6) À la date de l'Assemblée générale 2019, soit un capital de 2 317 millions d'euros.

(7) Depuis l'entrée en vigueur le 23 octobre 2019 de l'ordonnance n°2019-1067 modifiant les dispositions relatives aux offres publiques de titres, une offre visée à l'article L. 411-2, 1^o du Code monétaire et financier.

(8) Lors de la réunion du 21 octobre 2020, le Conseil d'administration a décidé d'utiliser les pouvoirs qui lui ont été conférés par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa 20^{ème} résolution et d'accorder au Directeur général tous pouvoirs pour procéder à l'émission d'OCEANes dans certaines limites. Le 17 novembre 2020, le Directeur général a décidé l'émission de 3 683 972 OCEANes par la Société, dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2, 1^o du Code monétaire et financier à des investisseurs qualifiés en France et à l'étranger sans droit préférentiel de souscription des actionnaires, chaque OCEANE donnant droit à la conversion ou à l'échange en actions nouvelles et/ou existantes de la Société (hors ajustement visant à préserver les droits des porteurs d'OCEANes).

(9) Lors de la réunion du 19 février 2020, le Conseil d'administration a décidé d'utiliser les pouvoirs qui lui ont été conférés par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa 24^{ème} résolution et de procéder à l'annulation de 15 000 000 d'actions auto-détenues, représentant 2,58 % du capital au 31 janvier 2020.

3. Capital

3.4 Évolution du capital au cours des trois derniers exercices

Depuis le 31 décembre 2017, les augmentations et réductions de capital et les levées d'options de souscription d'actions ont fait évoluer le capital et les primes comme suit :

	Nombre d'actions créées ou annulées	Nombre cumulé d'actions	Total
Augmentation en faveur des salariés	2 413 368		
Exercice d'options et création d'actions de performance	2 004 115		
Capital au 31 décembre 2017⁽¹⁾		596 916 242	2 387 664 968 euros
Réduction de capital	22 000 000		
Augmentation en faveur des salariés	2 406 585		
Exercice d'options et création d'actions de performance	1 845 942		
Capital au 31 décembre 2018⁽²⁾		579 168 769	2 316 675 076 euros
Augmentation en faveur des salariés	2 676 018		
Exercice d'options et création d'actions de performance	223 768		
Capital au 31 décembre 2019⁽³⁾	582 068 555		2 328 274 220 euros
Réduction de capital	15 000 000		
Création d'actions de performance	-		
CAPITAL AU 31 DÉCEMBRE 2020⁽⁴⁾		567 068 555	2 268 274 220 euros

(1) Augmentation du capital (17,7 millions d'euros) et des primes (149 millions d'euros).

(2) Réduction du capital (71 millions d'euros) et des primes (2 171 millions d'euros).

(3) Augmentation du capital (11,6 millions d'euros) et des primes (156,2 millions d'euros).

(4) Réduction du capital (60 millions d'euros) et diminution des primes (929,4 millions d'euros).

3.5 Rachats d'actions

Programme actuel de rachat d'actions

L'Assemblée générale du 25 avril 2019 a autorisé la Société à procéder à des rachats d'actions. Cette autorisation a été renouvelée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020.

Dans le cadre de ces autorisations, la Société a racheté 650 307 actions propres sur l'exercice. La Société a suspendu le rachat de ses actions compte tenu du retrait de ses objectifs 2020 conformément à sa communication du 23 mars 2020. Le rachat de 316 millions d'euros avait été réalisé avant la suspension du programme.

Lors de la réunion du 19 février 2020, le Conseil d'administration a décidé de procéder à l'annulation de 15 000 000 d'actions auto-détenues, représentant 2,58 % du capital au 31 janvier 2020, conformément à l'autorisation qui lui a été accordée à l'Assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa 24^{ème} résolution. À la suite de cette annulation, la Société détenait 16 043 977 actions auto-détenues, représentant 2,76 % du capital au 31 janvier 2020, après réduction du capital.

Nous vous rappelons que Schneider Electric a lancé le 14 février 2019 un nouveau plan de rachat d'actions d'un montant compris entre 1,5 et 2 milliards d'euros sur la période 2019-2021. Initié au titre de la 15^{ème} résolution approuvée lors de l'Assemblée générale 2018, ce programme a été poursuivi conformément aux 14^{ème} et 17^{ème} résolutions approuvées respectivement lors des Assemblées générales 2019 et 2020. Ces rachats s'inscrivent dans une politique de neutralisation de la dilution résultant des augmentations de capital réservées aux salariés ou des plans d'actions de performance et des levées d'options. Toutes les actions acquises par la Société dans le cadre du programme de rachat d'actions sont détenues pour couvrir les plans d'actions de performance.

Descriptif du programme de rachat d'actions appelé à être soumis à l'Assemblée générale du 28 avril 2021

Le descriptif de ce programme de rachat d'actions est le suivant :

Nombre d'actions et pourcentage du capital détenus directement et indirectement par Schneider Electric SE*	<ul style="list-style-type: none"> • autodétention : 12 740 423 actions, soit 2,25 % du capital • autocontrôle : 1 058 actions • total : 12 741 481 actions, soit 2,25 % du capital
Répartition par objectifs des actions détenues*	<ul style="list-style-type: none"> • pour toutes les actions propres* détenues : attribution d'actions de performance
Objectifs du programme de rachat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • attribution aux salariés ou aux mandataires sociaux en tant qu'outil de rémunération à long terme • livraison résultant de l'exercice des droits attachés aux titres donnant accès au capital de la Société • annulation • remise dans le cadre d'opérations de croissance externe • cession dans le cadre d'un contrat de liquidité
Part maximale du capital dont le rachat est autorisé	<ul style="list-style-type: none"> • 10 % du capital à la date de l'Assemblée générale : <ul style="list-style-type: none"> – sur la base du capital émis* : 56 706 855 actions Schneider Electric SE d'une valeur nominale de 4 euros – en tenant compte des actions d'autocontrôle et des actions auto-détenues* : 43 965 375 actions ou 7,75 %
Prix maximal d'achat et montant maximal autorisé de fonds pouvant être engagés	<ul style="list-style-type: none"> • le prix maximal d'achat serait de 150 euros par action, soit 8 506 028 250 euros
Durée du programme de rachat	<ul style="list-style-type: none"> • 18 mois maximum, expirant le 27 octobre 2022
Opérations effectuées dans le cadre du programme autorisé par l'Assemblée générale 2020 entre le 24 avril 2020 et le 10 février 2021	<ul style="list-style-type: none"> • nombre d'actions achetées : 0 • nombre d'actions transférées : 30 828

* Au 31 janvier 2021.

4. Actionnariat

4. Actionnariat

Évolution du capital au cours des trois derniers exercices⁽¹⁾

	31 décembre 2020				31 décembre 2019		31 décembre 2018	
	Capital	Nombre d'actions	Droits de vote	Nombre de droits de vote	Capital	Droits de vote	Capital	Droits de vote
	%		%		%	%	%	%
Sun Life Financial, Inc. ⁽²⁾	8,3	47 038 307	7,9	47 038 307	8,5	8,1	8,6	8,2
BlackRock, Inc.	6,4	36 546 116	7,7	36 546 116	6,2	6,0	5,8	5,5
Employés	3,7	20 640 934	6,1	36 363 692	3,7	6,3	4,3	7,2
Auto-détention	2,3	12 741 481	–	–	5,3	–	5,1	–
Public	79,3	450 101 717	78,3	473 240 942	76,2	79,6	76,2	79,1
TOTAL	100,0	567 068 555	100,0	593 189 057⁽³⁾	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) À la meilleure connaissance du Groupe, le tableau indique les participations ou droits de vote qui ont franchi le seuil de 5 % au cours des trois dernières années.

(2) Ces actions sont majoritairement détenues par des fonds gérés par MFS Investment Management qui fait partie du groupe Sun Life Financial Inc.

(3) Nombre de droits de vote résultant de l'article 223-11 du RG AMF qui inclut les actions privées de droit de vote.

Notification de franchissement de seuil

À la connaissance de la Société, hormis Sun Life Financial, Inc. et BlackRock, Inc. citées ci-dessus, aucun autre actionnaire ne détient, directement ou indirectement, de participation dans la Société supérieure à 5 % de son capital ou de ses droits de vote.

Historique de franchissement de seuil (pour les seuils égaux ou supérieurs à 5 %)

À la meilleure connaissance du Groupe, aucun actionnaire n'a procédé à un changement de détention au cours de 2020 dépassant le seuil de 5 % du capital ou des droits de vote.

Nantissement sur les actions de la Société

441 290 titres sont nantis.

Nantissement des actions détenues par la Société

Schneider Electric n'a consenti aucun nantissement sur les titres de ses filiales significatives.

5. Intéressement du personnel – Actionnariat salarié

5. Intéressement du personnel – Actionnariat salarié

5.1 Intéressement et participation

Il existe des accords d'intéressement et de participation au sein de la majorité des sociétés françaises du Groupe. Les sommes versées par les entités françaises du Groupe au cours des cinq dernières années ont été de :

	2020	2019	2018	2017	2016
Intéressement et participation (<i>en millions d'euros</i>)	57,0	59,3	66,9	71,7	65,2

En 2020, près de 52 % du montant total de l'intéressement et de la participation ont été placés dans le fonds actionnariat Schneider Electric et près de 17 % ont été perçus par les salariés.

5.2 Actionnariat salarié « Schneider Electric »

Schneider Electric se fixe comme ambition que ses employés agissent en entrepreneurs responsables dans tout ce qu'ils font.

Afin de la réaliser, le Groupe offre depuis 1995 à ses collaborateurs du monde entier la possibilité de devenir pleinement actionnaires de l'entreprise, à des conditions préférentielles.

Ainsi, en associant ses collaborateurs à son capital, Schneider Electric leur permet de bénéficier de la création de valeur autrement que par leur rémunération, et réconcilie l'intérêt des salariés et celui de l'entreprise. Dans les pays où la législation le permet, Schneider Electric offre à ses salariés la possibilité d'investir lors d'augmentations de capital réservées.

La dernière augmentation de capital réservée aux salariés du Groupe a été réalisée en juillet 2019. En mars 2020, le programme a été annulé et l'accent a été mis sur les priorités à court terme, en commençant par la santé et la sécurité des salariés.

Au 31 décembre 2020, les salariés du Groupe détenaient, en direct via les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ou par les actions de performance, 20,6 millions d'actions Schneider Electric SE, soit 3,6 % du capital et 6,1 % des droits de vote, compte tenu des droits de vote double.

Les droits de vote des actions détenues par les FCPE sont exercés par les conseils de surveillance de ces FCPE.

Les actionnaires salariés du Groupe se répartissent sur plus de 50 pays comme suit : 30 % en France représentant 43 % de l'actionnariat salarié, 13 % en Chine, 11 % en Inde, 9 % aux États-Unis et 37 % dans les autres pays. Environ un employé sur deux est actionnaire du Groupe.

6. Bourse

6. Bourse

Les actions de la société sont cotées en France, sur l'Euronext Paris compartiment A. Elles se négocient à l'unité sous le code valeur ISIN FR0000121972. L'action Schneider Electric SE fait partie de l'indice CAC 40 établi par Euronext.

Transactions des 18 derniers mois à Paris

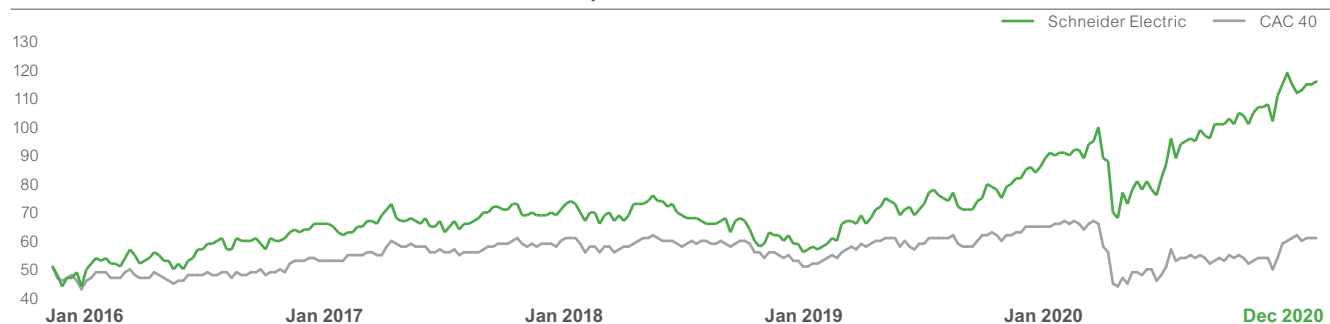
Année	Mois	Nombre de titres échangés (en milliers)	Capitaux échangés (en millions d'euros)	Cours		Nombre de séances de cotation
				Plus haut ⁽¹⁾	Plus bas ⁽¹⁾	
2019	Juillet	27 330	2 136	81,36	75,78	23
	Août	28 708	2 116	78,74	70,78	22
	Septembre	26 767	2 113	82,20	74,24	21
	Octobre	31 268	2 526	85,46	74,50	23
	Novembre	23 229	2 022	88,92	83,28	21
	Décembre	25 823	2 334	94,58	85,66	20
2020	Janvier	25 795	2 388	95,02	90,10	22
	Février	31 772	3 057	105,5	88,20	20
	Mars	77 068	6 062	98,24	61,72	22
	Avril	31 453	2 547	87,34	71,40	20
	Mai	24 391	2 020	90,40	75,04	20
	Juin	33 408	3 172	99,70	87,78	22
	Juillet	26 036	2 584	104,70	95,34	23
	Août	18 138	1 880	108,20	98,26	21
	Septembre	25 932	2 726	108,90	100,65	22
	Octobre	22 107	2 369	111,75	101,25	22
	Novembre	28 820	3 364	121,80	104,20	21
	Décembre	21 589	2 501	121,15	112,25	22
Total 2020		366 509	34 670	121,80	61,72	257
2021	Janvier	21 484	2 665	128,15	119,10	20

(1) Le volume indiqué correspond seulement au volume échangé sur NYSE Euronext.

Historique sur cinq ans

	2020	2019	2018	2017	2016
Moyenne journalière des transactions à la Bourse de Paris :					
• en nombre de titres (en milliers)	1 426,11	1 347,22	1 608,40	1 317,91	1 689,00
• en millions d'euros	134,90	100,98	110,98	91,37	94,56
Cours extrêmes en Bourse (en euros) :					
• plus haut	121,80	94,58	78,56	75,94	66,63
• plus bas	61,72	57,58	57,54	63,36	45,32
Dernier cours de l'année (en euros)	118,30	91,50	59,72	70,86	66,11
Rendement global de l'action (en %)	2,20	2,79	3,94	3,10	3,09

Évolution du cours de l'action et de l'indice cac 40 sur cinq ans



Monep

L'action Schneider Electric SA a été admise au Monep le 20 décembre 1996.

Obligations ne donnant pas accès au capital

Les informations figurent en note 9 des comptes sociaux (pages 370 et 371).

7. Relations investisseurs

7. Relations investisseurs

7.1 Responsable de l'information

Hilary Maxson
Directrice Financière Groupe
35, rue Joseph-Monier – CS30323
92506 Rueil-Malmaison Cedex – France
Tél: +33 1 41 29 71 34

7.2 Contacts

Toute information ou tout document peuvent être demandés à la Communication Financière à :
Amit Bhalla – Directeur de la Communication financière et de l'Actionariat.

Pour les investisseurs institutionnels et analystes financiers : Tél: +44 207 592 8747

Pour les actionnaires individuels :

- email : actionnaires@se.com ou via le formulaire de contact accessible sur le site institutionnel www.se.com

7.3 Comité consultatif des Actionnaires

Le comité est la voix des actionnaires individuels de Schneider Electric. Il est composé de 8 à 10 membres volontaires et désignés par Schneider Electric.

Le comité se réunit 3 ou 4 fois par an pour échanger et faire des propositions pour renforcer la stratégie du Groupe en matière d'actionariat individuel (amélioration des supports de communication et définition des actions à mener). Le Comité joue aussi un rôle lors de l'Assemblée Générale : un de ses membres ouvre la séance de questions-réponses avec le Président-Directeur général.

Documentation

La société met à la disposition de ses actionnaires :

- le Rapport annuel ;
- le Rapport intégré ;
- des lettres aux actionnaires ;
- des informations sur les résultats financiers, la gouvernance d'entreprise et des mises à jour sur la stratégie au travers de communiqués de presse dédiés, vidéos et présentations, disponibles sur le site du Groupe : www.se.com/finance/fr.



Grâce à EcoStruxure™ de Schneider Electric, Berto Coffee Roaster peut assurer le suivi à distance de ses actifs, partout et à tout moment.

7

Assemblée Générale

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires	400
1.1 A Titre Ordinaire	401
1.2 A Titre Extraordinaire	410
2. Rapports spéciaux des commissaires aux comptes	422
2.1 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions et de diverses valeurs mobilières avec maintien et/ou suppression du droit préférentiel de souscription	422
2.2 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise	424
2.3 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée à une catégorie de bénéficiaires	425
2.4 Rapport des commissaires aux comptes sur la réduction du capital	426
2.5 Rapport complémentaire des commissaires aux comptes sur l'émission d'obligations durables à option de conversion et/ou d'échange en actions nouvelles et/ou existantes (OCEANes) avec suppression du droit préférentiel de souscription	427

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Cette section présente les projets de résolutions qui seront soumises à l'Assemblée générale mixte des actionnaires de la Société qui sera convoquée le 28 avril 2021 et le rapport du Conseil d'administration (exposé des motifs) sur ces résolutions. Le rapport du Conseil d'administration et les projets de résolutions ont été approuvés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 10 février 2021. Ils sont susceptibles de modifications dans la convocation définitive à l'Assemblée générale qui sera publiée au Bulletin des Annonces Légales et Obligatoires, si nécessaire, afin de prendre en compte les décisions ultérieures du Conseil d'administration.

Ordre du jour

A TITRE ORDINAIRE :

Résolution n°1

Approbation des comptes sociaux de l'exercice 2020

Résolution n°2

Approbation des comptes consolidés de l'exercice 2020

Résolution n°3

Affectation du résultat de l'exercice et fixation du dividende

Résolution n°4

Approbation des conventions réglementées visées aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce

Résolution n°5

Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

Résolution n°6

Approbation des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre de ce même exercice à M. Jean-Pascal Tricoire

Résolution n°7

Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général

Résolution n°8

Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

Résolution n°9

Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire

Résolution n°10

Nomination de Mme Anna Ohlsson-Leijon en qualité d'administratrice

Résolution n°11

Nomination de M. Thierry Jacquet en qualité d'administrateur représentant les salariés actionnaires

Résolution n°12

Nomination de Mme Zennia Csikos en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires

Résolution n°13

Renouvellement du mandat de Mme Xiaoyun Ma en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires

Résolution n°14

Nomination de Mme Malene Kvist Kristensen en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires

Résolution n°15

Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'acheter des actions de la Société

A TITRE EXTRAORDINAIRE :

Résolution n°16

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société

Résolution n°17

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires par voie d'offre au public autre que celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier

Résolution n°18

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier

Résolution n°19

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°20

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires en vue de rémunérer des apports en nature

Résolution n°21

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres

Résolution n°22

Délégation de compétence au Conseil d'administration en vue de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°23

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de certaines sociétés étrangères du Groupe, directement ou via des entités intervenant afin d'offrir à ces derniers des avantages comparables à ceux offerts aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°24

Autorisation au Conseil d'administration pour annuler les actions de la Société achetées dans le cadre des programmes de rachat d'actions

Résolution n°25

Modification de l'article 13 des statuts à l'effet de rectifier une erreur matérielle

Résolution n°26

Pouvoirs pour les formalités

1.1 A Titre Ordinaire

1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} résolutions : Approbation des comptes annuels et fixation du dividende

Exposé des motifs

Au titre des **1^{ère} et 2^{ème} résolutions**, nous vous invitons à approuver :

- les comptes sociaux de l'exercice 2020 qui font apparaître une perte nette de 31 272 867,44 euros ;
- les comptes consolidés de l'exercice 2020 qui font ressortir un résultat net part du Groupe de 2 126 millions d'euros.

L'activité et les résultats de cet exercice vous sont présentés et commentés dans le Document d'Enregistrement Universel 2020 et dans la Brochure de convocation disponibles sur le site internet de la Société.

Au titre de la **3^{ème} résolution**, nous vous proposons ensuite de distribuer un dividende de 2,60 euros par action, représentant un taux de distribution de 56,8 % du résultat net ajusté part du Groupe et un montant total de distribution estimé à 1 441 250 392 euros⁽¹⁾ (sur la base du nombre d'actions ayant droit au dividende au 31 décembre 2020). Les actions auto-détenues par la Société au jour du paiement du dividende ne percevront pas de dividende. Ce dividende sera prélevé sur le report à nouveau qui s'élève à 1 922 674 794,39 euros.

La distribution sera versée selon le calendrier suivant :

- Détachement du dividende : 10 mai 2021
- Date d'arrêté des positions : 11 mai 2021
- Date de mise en paiement du dividende : 12 mai 2021

Pour les personnes physiques bénéficiaires domiciliées en France, le dividende fait l'objet, au moment du versement, de prélèvements sociaux de 17,2 %, et, en principe, d'un prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,8 %. Ce prélèvement est prélevé à la source et calculé sur le montant brut du dividende.

S'agissant de son imposition en 2022, ce dividende sera intégralement éligible à l'abattement de 40 % visé à l'article 158.3.2° du Code général des impôts dans l'hypothèse d'une option globale et irrévocable du contribuable pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu. En l'absence d'une telle option, le dividende sera imposé au taux fixe de 12,8 % et ne sera pas éligible à cet abattement de 40 %. Dans les deux cas, le prélèvement de 12,8 % supporté au moment du paiement du dividende sera imputable sur l'impôt sur le revenu dû.

Texte de la première résolution

(Approbation des comptes sociaux de l'exercice 2020)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des commissaires aux comptes, approuve les comptes sociaux de l'exercice 2020 tels qu'ils lui sont présentés ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports faisant apparaître une perte de 31 272 867,44 euros.

En outre, conformément à l'article 223 quater du Code général des impôts, l'Assemblée générale prend acte de l'absence de dépenses et charges non déductibles fiscalement visées par l'article 39-4 du même Code.

Texte de la deuxième résolution

(Approbation des comptes consolidés de l'exercice 2020)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des commissaires aux comptes, approuve les comptes consolidés de l'exercice 2020 tels qu'ils lui sont présentés ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Texte de la troisième résolution

(Affectation du résultat de l'exercice et fixation du dividende)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, constatant que l'exercice clos le 31 décembre 2020 se solde par une perte de 31 272 867,44 euros et que le report à nouveau s'élève à 1 922 674 794,39 euros, sur proposition du Conseil d'administration, décide :

- l'affectation de la perte de l'exercice au compte « Report à nouveau » ; et
- la distribution aux actionnaires d'un dividende de 2,60 euros par action, soit 1 441 250 392 euros⁽¹⁾ sur la base des actions ayant droit au dividende au 31 décembre 2020 prélevé sur le compte « Report à nouveau » dont le solde s'élève après affectation de la perte de l'exercice à 1 891 401 926,95 euros.

La date de détachement du coupon est fixée au 10 mai 2021 et le dividende sera payé le 12 mai 2021. Dans l'hypothèse où le nombre

(1) Ce montant est calculé sur la base du nombre d'actions donnant droit au dividende au 31 décembre 2020 et pourrait en conséquence évoluer dans le cas où ce nombre varierait entre le 1^{er} janvier 2021 et la date de mise en paiement du dividende.

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

d'actions auto-détenues évoluerait par rapport au nombre détenu par la Société au 31 décembre 2020, la fraction du dividende correspondant à cette variation viendra augmenter ou réduire le report à nouveau.

Pour les personnes physiques bénéficiaires domiciliées en France, le dividende fait l'objet, au moment du versement, de prélèvements sociaux de 17,2 %, et, en principe, d'un prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,8 %. Ce prélèvement est prélevé à la source et calculé sur le montant brut du dividende.

S'agissant de son imposition en 2022, ce dividende sera intégralement éligible à l'abattement de 40 % visé à l'article 158.3.2° du Code général des impôts dans l'hypothèse d'une option globale et irrévocable du contribuable pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu. En l'absence d'une telle option, le dividende sera imposé au taux fixe de 12,8 % et ne sera pas éligible à cet abattement de 40 %. Dans les deux cas, le prélèvement de 12,8 % supporté au moment du paiement du dividende sera imputable sur l'impôt sur le revenu dû.

Les dividendes/coupons mis en paiement par Schneider Electric SE, au titre des trois exercices précédents ont été les suivants :

	2017	2018	2019
Dividende net versé par action (en euros)	2,20	2,35	2,55

4^{ème} résolution : Conventions réglementées

Exposé des motifs

Par la **4^{ème} résolution**, vous êtes invités à prendre acte de l'absence de nouvelle convention réglementée depuis la dernière Assemblée générale. Pour rappel, une convention a déjà été approuvée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020 et exécutée au cours de l'exercice 2020. Le Conseil d'administration lors de sa réunion du 28 février 2020, sur la recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, avait en effet autorisé la conclusion, entre la Société et M. Emmanuel Babeau, d'une convention relative aux conditions financières de son départ qui a été signée le 2 mars 2020 selon la procédure sur les conventions réglementées de l'article L. 225-38 du Code de commerce. L'Assemblée générale du 23 avril 2020 a approuvé cette convention à la fois en application de la procédure des conventions réglementées (5^{ème} résolution) et dans le cadre de la politique de rémunération applicable en 2020 à M. Emmanuel Babeau dans le cadre de son départ (10^{ème} résolution).

Texte de la quatrième résolution

(Approbation des conventions réglementées visées aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport spécial des commissaires aux comptes relatif aux conventions visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce, approuve ce rapport dans toutes ses dispositions et prend acte qu'aucune nouvelle convention n'a été conclue depuis la dernière Assemblée générale.

5^{ème} et 6^{ème} résolutions : Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux versée au cours ou attribuée au titre de 2020 (Say on pay ex-post)

Exposé des motifs

Au titre de la **5^{ème} résolution**, conformément à l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, vous êtes invités à approuver les informations listées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce relatif à la rémunération des mandataires sociaux qui vous sont présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce. Vous trouverez l'ensemble de ces informations exposées en détail dans la section 2 du chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel et la section 2.2 de la Brochure de convocation.

Au titre de la **6^{ème} résolution**, conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, il vous est demandé d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours du dernier exercice ou attribués au titre de cet exercice au Président-Directeur général, M. Jean-Pascal Tricoire. Ils ont été versés ou attribués en conformité avec la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020. Ces éléments sont détaillés dans la section 2.2.2 du chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel et la section 2.2 de la Brochure de convocation.

Texte de la cinquième résolution

(Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L. 22-10-34 I dudit Code, les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce telles qu'elles sont présentées dans le Document d'Enregistrement Universel 2020, chapitre 3, section 2.2.

Texte de la sixième résolution**(Approbation des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre de ce même exercice à M. Jean-Pascal Tricoire)**

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre de ce même exercice au Président-Directeur général, M. Jean-Pascal Tricoire, tels qu'ils sont présentés dans le Document d'Enregistrement Universel 2020, chapitre 3, section 2.2.2.

7^{ème} et 8^{ème} résolutions : Approbation de la politique de rémunération 2021 applicable aux mandataires sociaux (Say on pay ex-ante)

Exposé des motifs

Au titre de la **7^{ème} résolution**, conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, les actionnaires sont invités à approuver la politique de rémunération du Président-Directeur général. Cette politique ainsi que la façon dont elle sert l'intérêt social, soutient la stratégie de la Société et contribue à sa pérennité sont présentées dans la section 2.3.1 du chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel.

Au titre de la **8^{ème} résolution**, conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, il vous est demandé d'approuver la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration, c'est-à-dire le montant maximum qu'il est proposé de leur allouer annuellement ainsi que les règles de répartition de cette somme. Ces éléments sont exposés en détail dans la section 2.3.2 du chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel.

Texte de la septième résolution**(Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général)**

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président-Directeur général telle qu'elle est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel, chapitre 3, section 2.3.1.

Texte de la huitième résolution**(Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration)**

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration telle qu'elle est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel, chapitre 3, section 2.3.2.

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

9^{ème} et 10^{ème} résolutions : Renouvellement de M. Jean-Pascal Tricoire et nomination de Mme Anna Ohlsson-Leijon

Exposé des motifs

Dans le cadre du processus de revue régulière de sa composition, le Conseil d'administration a demandé au Comité Gouvernance & Rémunérations de travailler à la recherche de candidats. À cet effet, le Comité a identifié les compétences qui seraient requises afin de diversifier et de renforcer la composition du Conseil et a fait appel aux services d'un cabinet de recrutement externe (Heidrick & Struggles) afin de sélectionner les candidats adéquats. Parmi ces candidats, le Comité Gouvernance & Rémunérations a présélectionné les meilleurs profils et les membres du Comité ont interviewé ces candidats. A la suite de ces entretiens, le Comité a recommandé une candidate au Conseil, Mme Anna Ohlsson-Leijon qui a été nommée le 10 février 2021 en qualité de censeur, dans l'intention de proposer sa nomination à l'Assemblée générale. Mme Anna Ohlsson-Leijon, de nationalité suédoise, apportera une expérience et des compétences professionnelles qui reposent sur un parcours riche dans le domaine de la finance et des affaires, et renforcera la diversité femmes-hommes au sein du Conseil d'administration. Mme Anna Ohlsson-Leijon aura la qualité d'administrateur indépendant au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 9.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP/MEDEF et rejoindra, si elle est nommée administratrice, le Comité d'Audit & des Risques.

Nous vous rappelons par ailleurs que le mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire expire à l'issue de cette Assemblée générale. Le 10 février 2021, le Conseil, sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, a décidé de proposer à l'Assemblée générale, le renouvellement de son mandat d'administrateur pour une durée de quatre années avec l'intention de renouveler son mandat de Président-Directeur général. L'exercice par M. Jean-Pascal Tricoire des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général semble particulièrement approprié au Conseil d'administration compte tenu :

- des conclusions de l'évaluation externe du Conseil conduite en octobre 2020 qui a confirmé que (i) chacun des membres du Conseil soutient individuellement la structure de direction actuelle et (ii) le niveau de transparence entre l'équipe de direction et le Conseil d'administration est considéré comme excellent ;
- du profil de Jean-Pascal Tricoire, de son excellent bilan au sein de la Société, de son leadership et de son ouverture vis-à-vis des recommandations des membres du Conseil ;
- de l'actuelle crise sans précédent du COVID-19 qui renforce les besoins de leadership du Groupe, en particulier avec le renouvellement du Comité Exécutif intervenu en février 2020 ;
- des mécanismes de gouvernance en place visant à assurer l'équilibre des pouvoirs entre le Conseil et le management (nomination d'un administrateur référent indépendant investi de pouvoirs spécifiques, taux élevé d'administrateurs indépendants au sein du Conseil (73 %), indépendance des comités essentiellement présidés par des administrateurs indépendants, principe de la tenue d'une session exécutive à l'issue de chaque réunion du Conseil) ;
- de l'obligation pour le Conseil de délibérer chaque année sur l'unification des fonctions de Président et de Directeur général en application de son règlement intérieur.

A l'occasion de son examen annuel de la structure de gouvernance de la Société, le Conseil a cependant exprimé le souhait de séparer les fonctions de Président et de Directeur général dans le futur. Le Conseil prévoit une séparation des deux fonctions au cours du prochain mandat de M. Tricoire.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration propose aux actionnaires :

- par la **9^{ème} résolution**, de renouveler le mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire pour une durée de quatre (4) ans ; et
- par la **10^{ème} résolution**, de nommer Mme Anna Ohlsson-Leijon en qualité d'administratrice pour une durée de quatre (4) ans.

Si ces résolutions sont approuvées, le Conseil d'administration sera composé de 15 membres (dont un administrateur représentant les salariés actionnaires et deux administrateurs représentant les salariés) avec un taux d'indépendance de 75%, un taux de féminisation de 42 % et un taux d'internationalisation de 73 %.

Les biographies de M. Jean-Pascal Tricoire et de Mme. Anna Ohlsson-Leijon sont disponibles dans la section 1.1 du chapitre 3 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Texte de la neuvième résolution (Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, prend acte de l'expiration du terme du mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire à l'issue de la présente Assemblée générale et décide de le renouveler pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2025 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Texte de la dixième résolution (Nomination de Mme Anna Ohlsson-Leijon en qualité d'administratrice)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide de nommer Mme Anna Ohlsson-Leijon en qualité d'administratrice pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2025 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

11^{ème}, 12^{ème}, 13^{ème} et 14^{ème} résolutions : Nomination de l'administrateur représentant les salariés actionnaires

Exposé des motifs

Nous vous rappelons que Mme Xiaoyun Ma a été nommée pour représenter les salariés actionnaires en vertu de l'article 11-3 des statuts et que son mandat vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale. En conséquence, son successeur doit être nommé selon la procédure prévue par cet article qui stipule que lorsque les salariés actionnaires détiennent plus de 3 % du capital à la clôture d'un exercice, le représentant des salariés actionnaires doit être élu par l'assemblée générale des actionnaires parmi les candidats désignés par les conseils de surveillance des FCPE investis en actions de l'entreprise et par les salariés actionnaires directement lorsque leurs actions sont détenues en direct et non via des FCPE.

Les candidats désignés par cette procédure sont :

- M. Thierry Jacquet sur proposition du FCPE France ;
- Mme Zennia Csikos et Mme Xiaoyun Ma sur proposition du FCPE International ;
- Mme Malene Kvist Kristensen pour les actionnaires salariés détenant leurs actions directement.

Vous trouverez leurs biographies ci-après.

Le Conseil d'administration, sur la recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, a décidé d'agréer la 13^{ème} résolution prévoyant la nomination de Mme Xiaoyun Ma comme administratrice représentant les salariés actionnaires. En effet, le profil de Xiaoyun Ma est en accord avec les objectifs du Groupe en termes d'expérience et d'internationalisation que s'est fixé le Conseil d'administration quant à sa composition.

Le Conseil d'administration vous invite, en conséquence :

- à voter en faveur uniquement de la **13^{ème} résolution** ; et
- à voter contre sur les **11^{ème}, 12^{ème} et 14^{ème} résolutions**.



Thierry Jacquet

Technico-commercial réalisateur
d'affaires Moyenne Tension

Age : 56 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle : Rue de la
Verrerie, ZI du Fontanil, 38120 Saint
Egreve, France

336⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Expérience et expertise

Thierry Jacquet est titulaire d'un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie électrique option Automatismes Industriels de l'Institut Universitaire de Technologie de Grenoble (France) et d'un Master en Management de l'Ecole Supérieure de Commerce de Grenoble (France). Après deux années passées à l'Ecole Schneider Paul Louis Merlin de Grenoble (France), Thierry Jacquet débute sa carrière chez Schneider Electric en 1982 en qualité de monteur câbleur sur les équipements blindés SF₆ très haute tension. En 1985, il devient dessinateur au bureau d'études du Service Technique Très Haute Tension. De 1987 à 1999, il travaille comme technico-commercial réalisateur d'affaires Moyenne Tension. En parallèle, à partir de 1995, il occupe diverses fonctions au sein du Comité Central d'Entreprise et du Comité d'Etablissement. Depuis 1997, il est membre de plusieurs Conseils de surveillance de FCPE Schneider. En 2007, il devient membre du Comité Européen d'Entreprise dont il est le Secrétaire depuis 2009. En 2019, il devient le Coordinateur adjoint de la Cfdt pour le Groupe Schneider Electric en France.

Nomination

Candidat à l'élection d'administrateur représentant les salariés actionnaires : avril 2021

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Aucun

Autres mandats ou fonctions au sein du Groupe Schneider Electric :

Secrétaire du Comité Européen d'Entreprise, membre
de Conseils de surveillance de FCPE Schneider.

Autres mandats ou fonctions en dehors du Groupe Schneider Electric :

Aucun

Mandats précédents

Mandats précédents au cours des cinq dernières années :
Aucun

Remarque : **en gras**, les sociétés dont les titres sont inscrits sur un marché réglementé.

(1) En direct ou par le biais du FCPE.

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

**Zennia Csikos**

Responsable fiscale de la zone Pacifique et du Japon

Age : 49 ans

Nationalité : Australienne

Adresse professionnelle : 2 Banfield Road, 2113 Macquarie Park, New South Wales, Australie

256⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Expérience et expertise

Zennia Csikos est diplômée en fiscalité de l'Université de Melbourne (Australie), titulaire d'un Bachelor of Science de l'Université de Sydney (Australie) et d'un diplôme de comptabilité de l'Université Macquarie (Australie). Elle est également comptable agréée membre des Comptables Agréés d'Australie et de Nouvelle Zélande, et conseillère fiscale agréée de l'Institut de Fiscalité d'Australie. Elle débute sa carrière en 1994 au sein du bureau de fiscalité des entreprises de PricewaterhouseCoopers à Melbourne (Australie). En 2000, elle rejoint Nufarm Limited, société australienne cotée de fabrication et de distribution de produits chimiques agricoles, en qualité de Responsable Fiscale Groupe avant de rejoindre en 2007 Hospira, société pharmaceutique américaine cotée, en tant que Responsable de la Fiscalité Asie Pacifique puis d'entrer en 2009 chez Coffey International Limited, société australienne cotée de conseil en ingénierie, au poste de Responsable Fiscal Groupe. Zennia Csikos est actuellement Responsable fiscale de la zone Pacifique et du Japon chez Schneider Electric, position qu'elle occupe depuis 2013.

Nomination

Candidate à l'élection d'administrateur représentant les salariés actionnaires : avril 2021

Mandats précédents

Mandats précédents au cours des cinq dernières années :
Aucun

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Aucun

Autres mandats ou fonctions au sein du Groupe

Schneider Electric :
Membre du Conseil de surveillance du FCPE.

Autres mandats ou fonctions en dehors du Groupe

Schneider Electric :
Administratrice de Csikos Investments Pty Limited, Csikos Super Fund Pty Ltd, ZS Super Property No.1 Pty Ltd et ZS Super Property No.2 Pty Ltd (Australie).

**Xiaoyun Ma**

Directrice Financière des Opérations Chine

Age : 57 ans

Nationalité : Chinoise

Adresse professionnelle : 8F, Schneider Electric Building, No. 6, East WangJing Rd. Chaoyang District Beijing 100102, Chine

23 097⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Expérience et expertise

Xiaoyun Ma est diplômée de prestigieuses universités chinoises et titulaire du diplôme d'expert-comptable. Xiaoyun Ma a débuté sa carrière professionnelle dans la finance au sein du cabinet d'audit PwC. Elle rejoint Schneider Electric en 1997 en qualité de contrôleur de la société Schneider (Beijing) Medium Voltage à Beijing en Chine. Depuis, elle a occupé différents postes de contrôleur et de Directrice Financière dans les domaines de la fabrication, la chaîne logistique et du front office, en Chine et dans la zone Asie Pacifique, tout en obtenant un MBA de l'Université de la ville de New York en 2004. Elle occupe actuellement les fonctions de Directrice Financière des Opérations Chine, en charge des finances, de la simplification de l'organisation et de la transformation digitale interne.

Nomination

Première nomination : 2017 / Fin de mandat : 2021

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Aucun

Autres mandats ou fonctions au sein du Groupe Schneider Electric :

Présidente du Conseil d'administration de Schneider Electric IT (China) Co., Ltd.; Vice-Présidente du Conseil d'administration de Citic Schneider Smart Building Technology (Beijing) Co., Ltd., Beijing BipBop Efficiency et Automation Application Technology Center (China); Administratrice de Full Excel (Hong Kong) Limited (Hong Kong), Schneider Electric (China) Co., Ltd., Schneider Shanghai Power Distribution Electrical Apparatus Co., Ltd., Schneider Shanghai Low Voltage Terminal Apparatus Co., Ltd., Schneider Shanghai Industrial Control Co., Ltd., Schneider Busway (Guangzhou) Ltd., Schneider (Beijing) Medium and Low Voltage Co., Ltd., Schneider Merlin Gerin Low Voltage (Tianjin) Co., Ltd., Schneider Shanghai Apparatus Parts Manufacturing Co., Ltd., Schneider Wingoal (Tianjin) Electric Equipment Co., Ltd., Shanghai ASCO Electric Technology Co., Ltd. (anciennement dénommée Schneider Automation Solutions (Shanghai) Co., Ltd.), Schneider (Shaanxi) Baoguang Electrical Apparatus Co., Ltd., Clipsal Manufacturing (Huizhou) Co., Ltd., Schneider Switchgear (Suzhou) Co., Ltd., Schneider Smart Technology Co., Ltd.; Superviseur de Zircon Investment (Shanghai) Co., Ltd.; Administratrice exécutive de Beijing Leader Harvest Energy Efficiency Investment Co., Ltd. (Chine).

Autres mandats ou fonctions en dehors du Groupe Schneider Electric :

Présidente du Conseil d'administration de Sunten Electric Equipment Co., Ltd. (Chine).

Mandats précédents**Mandats précédents au cours des cinq dernières années :**

Présidente du Conseil d'administration de RAM Electronic Technology and Control (Wuxi) Co., Ltd., Beijing Chino Harvest Wind Power Technology Co., Ltd., Schneider Electric Trading (Wuhan) Co., Ltd.; Vice-Présidente du Conseil d'administration de Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Co., Ltd., Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Equipment Co., Ltd.; Administratrice de Pelco (Shanghai) Trading Co., Ltd., Schneider (Wuxi) Drives Co., Ltd., Schneider Electric Manufacturing (Wuhan) Co., Ltd., Telvent Control Systems (China) Co., Ltd., Schneider Automation & Control Systems (Shanghai) Co., Ltd., Ennovation Systems Control Co., Ltd., Schneider (Suzhou) Transformer Co., Ltd., Telvent-BBS High & New Tech (Beijing) Co., Ltd., Beijing Leader Harvest Electric Technologies Co., Ltd., Schneider Electric Equipment and Engineering (Xi'an) Co., Ltd., Shanghai Foxboro Co., Ltd., Shanghai Invensys Process Systems Co., Ltd., Schneider Great Wall Engineering (Beijing) Co., Ltd., Tianjin Merlin Gerin Co., Ltd., Schneider (Beijing) Medium Voltage Co., Ltd., Shanghai Schneider Electric Power Automation Co., Ltd., Tianjin Wingoal Electric Equipment Co., Ltd., Schneider South China Smart Technology (Guangdong) Co. Ltd.

Remarque : **en gras**, les sociétés dont les titres sont inscrits sur un marché réglementé.

(1) En direct ou par le biais du FCPE.



Malene Kvist Kristensen

Directrice du Programme Digital

Age: 48 ans

Nationalité : Danoise

Adresse professionnelle : 201
Washington St, Suite 2700, One
Boston Place, 2108 Boston, Etats-
Unis

294⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Expérience et expertise

Malene Kvist Kristensen est diplômée en commerce international de l'Ecole de Commerce de Copenhague (Danemark) et de L'Ecole de Sciences Economiques de Londres (Angleterre) et en gestion d'entreprise de l'Institut de Technologie du Massachusetts (Etats-Unis). Malene Kvist Kristensen débute sa carrière en 1999 chez Morgan Stanley comme analyste en finance et fusions & acquisitions. De 2002 à 2006, elle travaille pour le Fond d'Industrialisation pour les Pays en Développement, fonds d'investissement gouvernemental, avant de rejoindre BankInvest, Private Equity New Markets (PENM) en tant qu'associée. A partir de 2009, elle poursuit sa carrière au Danemark chez Dako, société opérant dans le domaine du diagnostic des cancers tissulaires, en tant que Responsable du développement marketing pour les marchés émergents puis en qualité de Responsable Senior projets d'entreprise & développement marché global ainsi que Gestionnaire financière pour la région Asie-Pacifique. En 2011, elle rejoint Novozymes, société de bio-innovation, où elle occupe les fonctions de Responsable grands comptes du pôle développement jusqu'en 2012 où elle rejoint JGH Marine, société spécialisée dans la construction navale et fournisseur de services de maintenance dans le domaine du commerce maritime en Afrique de l'Est, en qualité de Directrice Financière Afrique de l'Est et développement commercial. De 2013 à 2017, elle occupe diverses positions en tant que conseillère, associée, et Directrice d'exploitation chez Knudsen&Co, société de conseil et de développement commercial, en Chine. Elle rejoint Schneider Electric en 2017 aux Etats-Unis en qualité de Directrice du Programme Digital, position qu'elle occupe depuis lors.

Nomination

Candidate à l'élection d'administrateur représentant les salariés actionnaires : avril 2021

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Aucun

Autres mandats ou fonctions au sein du Groupe
Schneider Electric :
Aucun

Autres mandats ou fonctions en dehors du Groupe
Schneider Electric :
Aucun

Mandats précédents

Mandats précédents au cours des cinq dernières années :
Aucun

Remarque : **en gras**, les sociétés dont les titres sont inscrits sur un marché réglementé.

(1) En direct ou par le biais du FCPE.

Texte de la onzième résolution

(Nomination de M. Thierry Jacquet en qualité d'administrateur représentant les salariés actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, nomme M. Thierry Jacquet en qualité d'administrateur représentant les salariés actionnaires pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2025 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Texte de la douzième résolution

(Nomination de Mme Zennia Csikos en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, nomme Mme Zennia Csikos en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2025 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Texte de la treizième résolution

(Renouvellement du mandat de Mme Xiaoyun Ma en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, prend acte de l'expiration du terme du mandat d'administratrice représentant les salariés actionnaires de Mme Xiaoyun Ma à l'issue de la présente Assemblée générale et décide de le renouveler pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2025 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Texte de la quatorzième résolution

(Nomination de Mme Malene Kvist Kristensen en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, nomme Mme Malene Kvist Kristensen en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2025 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

15^{ème} résolution : Rachat d'actions

Exposé des motifs

Compte tenu de l'arrivée à échéance de l'autorisation existante en octobre 2021, il est proposé au titre de la **15^{ème} résolution** soumise à l'Assemblée générale de reconduire, pour une nouvelle période de dix-huit mois à compter de la présente Assemblée générale, l'autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet de racheter les actions de la Société dans le cadre d'un programme de rachat d'actions conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce et du Règlement européen (UE) n° 596/2014 du 16 avril 2014 sur les abus de marché.

Nous vous rappelons que Schneider Electric a lancé le 14 février 2019 un nouveau plan de rachat d'actions d'un montant compris entre 1,5 et 2 milliards d'euros sur la période 2019-2021. Initié au titre de la 15^{ème} résolution approuvée lors de l'Assemblée générale 2018, ce programme a été poursuivi conformément à la 14^{ème} et la 17^{ème} résolutions approuvées respectivement lors des Assemblées générales 2019 et 2020. Ces rachats s'inscrivent dans une politique de neutralisation de la dilution résultant des augmentations de capital réservées aux salariés ou des plans d'actions de performance. La Société envisage de reconduire son programme de rachat d'actions lors de l'année 2021. Dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020, Schneider Electric SE n'a procédé à aucun rachat d'actions entre le 24 avril 2020 et le 10 février 2021 en raison de la crise du COVID-19. Depuis le 14 février 2019, date de début du programme, la Société a racheté 4,1 millions d'actions pour 315,8 millions d'euros.

En raison de la persistance de l'incertitude économique et compte tenu du fait que l'opération OSIssoft n'est pas encore finalisée, le programme de rachat en cours d'1,5 et 2 milliards d'euros est suspendu à court terme avec une extension probable aux fins d'achèvement complet au delà de 2021.

Les 12 740 423 actions autodétenues au 31 décembre 2020 (représentant 2,25 % du capital social) sont intégralement affectées à la couverture des plans de rémunération à long-terme en faveur des salariés ou mandataires sociaux.

L'autorisation qui serait donnée au Conseil permettrait de procéder au rachat des actions de la Société avec pour objectif notamment :

- leur attribution aux salariés ou mandataires sociaux en tant que rémunération à long terme ;
- leur livraison consécutive à l'exercice des droits attachés aux titres donnant accès au capital de la Société ;
- leur annulation ;
- leur remise dans le cadre d'opérations de croissance externe ;
- leur cession dans le cadre d'un contrat de liquidité.

Les actions rachetées pourront être annulées dans le cadre de l'autorisation adoptée par la présente Assemblée générale (24^{ème} résolution).

Le nombre d'actions ainsi acquises et que la Société détiendra à quelque moment que ce soit ne pourra pas excéder 10 % du capital social (à titre indicatif sur la base du capital au 31 décembre 2020 : 56 706 855 actions). Le prix maximum d'achat serait fixé à 150 euros par action et le montant total dédié au programme de rachat d'actions n'excéderait pas 8 506 028 250 euros. Comme les années précédentes, la résolution ne permet pas l'usage de cette autorisation durant les périodes d'offre publique sur le capital de la Société.

Des informations complémentaires sur les programmes de rachats d'actions de la Société peuvent être consultées section 3.5 du chapitre 6 du Document d'Enregistrement Universel.

Texte de la quinzième résolution

(Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'acheter des actions de la Société)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, autorise le Conseil d'administration, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce et du Règlement européen (UE) n° 596/2014 du 16 avril 2014 sur les abus de marché et ses règlements délégués et du règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, à acquérir ou faire acquérir des actions de la Société en vue :

- *de l'attribution ou de la cession d'actions aux salariés ou mandataires sociaux de la Société et/ou de sociétés actuelles ou futures du Groupe, afin de mettre en œuvre tout plan d'options d'achat d'actions ou plan d'attribution d'actions de performance, ou toute autre forme d'attribution, d'allocation ou de cession aux employés ou mandataires sociaux de la Société ;*
- *de la remise d'actions à la suite de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société par remboursement, conversion, échange, présentation d'un bon ou de toute autre manière ;*
- *de l'annulation par voie de réduction de capital de tout ou partie des actions ainsi rachetées ;*
- *de la remise d'actions (à titre d'échange, de paiement ou autre) dans le cadre d'opérations de croissance externe, dans la limite de 5 % du capital ;*
- *de leur utilisation dans le cadre d'un contrat de liquidité conclu avec un prestataire de services d'investissement afin notamment de procéder à l'animation du marché du titre de la Société ; ou*
- *de la mise en œuvre de toute pratique de marché qui viendrait à être admise par l'Autorité des Marchés Financiers.*

Cette autorisation permet également à Société la mise en œuvre de rachat d'actions pour tout autre objectif autorisé ou qui viendrait à être autorisé par la loi ou la réglementation. Dans une telle hypothèse, la Société informera ses actionnaires par voie de communiqué.

Les actions acquises pourront être également annulées dans les conditions prévues aux articles L. 225-204 et L. 225-205 du Code de commerce et conformément à la 24^{ème} résolution de la présente Assemblée générale.

Les achats d'actions pourront porter sur un nombre tel que :

- (i) le nombre d'actions acquises pendant la durée du programme de rachat n'excède pas 10 % du capital de la Société à la date de la présente Assemblée générale (à titre indicatif sur la base du capital au 31 décembre 2020 : 56 706 855 actions), étant précisé que le nombre d'actions acquises en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure dans le cadre d'une opération de croissance externe ne pourra pas excéder 5 % du capital de la Société ; et
- (ii) le nombre d'actions que la Société peut détenir à quelque moment que ce soit ne peut excéder 10 % du capital de la Société.

Le prix maximum d'achat est fixé à 150 euros par action sans pouvoir excéder le prix maximum fixé par la réglementation en vigueur. Le montant total consacré au programme de rachat d'actions ne pourra pas excéder 8 506 028 250 euros.

L'acquisition, l'échange, la cession ou le transfert d'actions pourront être décidés par le Conseil d'administration en une ou plusieurs fois, à tout moment sauf en période d'offre publique visant les titres de la Société, et par tous moyens, dans le respect de la réglementation en vigueur, sur le marché des actions ou de gré à gré, y compris par blocs d'actions, par offre publique d'achat ou d'échange, par utilisation d'options ou autres instruments, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement, ou de toute autre manière.

L'Assemblée générale délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, le pouvoir d'ajuster les prix susvisés en cas d'opérations sur le capital social de Société, et notamment d'augmentation de capital par incorporation de réserves, d'attribution gratuite d'actions, de division ou de regroupement de titres, de distribution de réserves ou de tous autres actifs, d'amortissement du capital, ou de toute autre opération portant sur le capital ou les capitaux propres, afin de tenir compte de l'incidence de ces opérations sur la valeur de l'action.

L'Assemblée générale donne tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, pour faire usage de cette autorisation, et notamment passer tous ordres, conclure tous accords, affecter ou réaffecter les actions acquises aux différents objectifs poursuivis dans les conditions légales et réglementaires, arrêter les modalités et conditions suivant lesquelles sera assurée, s'il y a lieu, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières donnant accès au capital ou autres droits donnant accès au capital, en conformité avec les dispositions légales, réglementaires ou, le cas échéant, avec les dispositions contractuelles prévoyant d'autres cas d'ajustement, préparer tous documents et communiqués de presse, réaliser toutes formalités et faire toutes déclarations appropriées auprès des autorités, et plus généralement, prendre toutes les mesures nécessaires.

Cette délégation met fin, pour la partie non utilisée, à l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale du 23 avril 2020 dans sa 17^{ème} résolution et est conférée pour une période de 18 (dix-huit) mois à compter de la présente Assemblée générale.

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

1.2 A Titre Extraordinaire

16^{ème}, 17^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} résolutions : Délégations de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires

Exposé des motifs

Comme tous les deux ans, il vous est demandé d'approuver une série de résolutions donnant au Conseil d'administration la compétence d'augmenter ou de réduire le capital social, immédiatement ou à terme, avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par l'émission d'actions et/ou de valeurs mobilières, pour une durée limitée.

Ces résolutions portent sur des délégations financières permettant au Conseil d'administration de choisir, à tout moment et parmi une large gamme de valeurs donnant accès au capital social, l'opération la plus appropriée aux besoins et au développement de Schneider Electric, compte tenu des caractéristiques des marchés au moment considéré.

Au titre de la **16^{ème} résolution**, il vous est demandé de déléguer au Conseil d'administration la compétence à l'effet d'émettre, tant en France qu'à l'étranger, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires, des actions ordinaires, ainsi que toute autre valeur mobilière pouvant donner accès au capital. Le montant nominal maximum des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées au titre de cette résolution ne pourra pas excéder un total de 800 millions d'euros, soit 200 millions d'actions représentant 35,27 % du capital au 31 décembre 2020. Les augmentations de capital qui seraient réalisées en application des 17^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} résolutions s'imputeront sur ce plafond global.

Par les **17^{ème} et 18^{ème} résolutions**, il vous est demandé de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires. En effet, selon les conditions de marché, la qualité des investisseurs concernés et le type de titres émis, il peut être préférable, voire nécessaire, de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires, pour réaliser un placement de titres dans les meilleures conditions, notamment lorsque la rapidité des opérations constitue une condition essentielle de leur réussite, ou lorsque les émissions sont réalisées sur des marchés financiers étrangers. Une telle suppression peut permettre de faciliter l'accès de la Société aux capitaux en raison des conditions d'émission plus favorables. Les augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription pourront prendre la forme d'une offre au public (autre que celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier) et dans ce cas, il pourra être institué un délai de priorité pour les actionnaires (17^{ème} résolution) ou d'une offre visée au 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier (18^{ème} résolution). Conformément au Code de commerce, le prix d'émission des actions émises avec suppression du droit préférentiel de souscription sera au moins égal au minimum prévu par les dispositions réglementaires applicables au jour de l'émission (à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois (3) dernières séances de Bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris précédant la fixation du prix d'émission, diminuée d'une décote maximale de 10 %). S'agissant de l'émission de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital de la Société, le prix d'émission de ces valeurs mobilières sera tel que la somme perçue immédiatement ou à terme par la Société, soit, pour chaque action ordinaire auxquelles ces valeurs mobilières donneront droit, au moins égale au prix d'émission minimum des actions tel que défini ci-dessus. Le montant nominal maximal des augmentations de capital de la Société susceptibles d'être réalisées en vertu de ces résolutions ne pourra excéder 224 millions d'euros, soit 56 millions d'actions représentant 9,88 % du capital au 31 décembre 2020.

Dans la **19^{ème} résolution**, nous vous demandons d'autoriser le Conseil d'administration à augmenter le nombre de titres à émettre au titre des 16^{ème}, 17^{ème} et 18^{ème} résolutions dans le cas d'une sur-souscription (sur-allocation). Une augmentation de capital complémentaire pourrait ainsi être réalisée dans les délais et limites prévus par la législation applicable à la date d'émission (actuellement, dans les 30 jours de la clôture de la période de souscription et jusqu'à 15 % de l'émission initiale).

La **20^{ème} résolution** concerne l'émission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital de la Société, en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la Société. Cette résolution autorise le Conseil d'administration à réaliser des opérations de croissance externe rémunérées en actions dans la limite de 224 millions d'euros, soit 56 millions d'actions représentant 9,88 % du capital au 31 décembre 2020.

Ces délégations seraient valides pour 26 mois. Le Conseil d'administration ne pourrait pas en faire usage à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société ni pendant toute la période d'offre.

Au titre de la **21^{ème} résolution** il vous est demandé d'autoriser le Conseil d'administration à augmenter le capital social par incorporation de primes, réserves ou bénéfices. Les droits des actionnaires ne seraient pas affectés par cette opération qui consiste en l'attribution gratuite d'actions, l'augmentation de la valeur nominale des actions existantes ou une combinaison des deux procédés. Cette opération ne modifie pas les capitaux propres de la Société.

Synthèse des autorisations et délégations financières proposées

Numéro de résolution	Délégations financières	Durée et expiration	Possibilité d'usage en période d'offre	Plafond Individuel		Plafond global
				Montant nominal maximal pour les titres assimilables	Plafond maximal en euros ou en % du capital social	
Emission avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires						
16 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires	26 mois (Juin 2023)	Non	7 Mds €	800 M€ (200 millions d'actions) soit 35,27 % du capital social	Emission d'actions : 800 M€ (200 millions d'actions) soit 35,27 % du capital social
21 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autre	26 mois (Juin 2023)	Oui		800 M€ (200 millions d'actions) soit 35,27 % du capital social	
Emission avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires						
17 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires par voie d'offre au public autre que celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier	26 mois (Juin 2023)	Non	7 Mds €	224 M€ (56 millions d'actions) soit 9,88 % du capital social	Emission d'actions : 224 M€ (56 millions d'actions) soit 9,88 % du capital social Titres assimilables : 7 Mds €
18 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier (placement privé)	26 mois (Juin 2023)	Non	7 Mds €	120 M€ (30 millions d'actions) soit 5,29 % du capital social	
20 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires en vue de rémunérer des apports en nature	26 mois (Juin 2023)	Non	7 Mds €	224 M€ (56 millions d'actions) soit 9,88 % du capital social	
19 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires (surallocation)	26 mois (Juin 2023)	Non	7Mds €	+15 %	
Emissions réservées aux salariés						
22 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration en vue de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires	26 mois (Juin 2023)	Non		46 M€ (11,5 millions d'actions) soit 2,03 % du capital social	46 M€ (11,5 millions d'actions) soit 2,03 % du capital social
23 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de certaines sociétés étrangères (en dehors du plan d'épargne d'entreprise) sans droit préférentiel de souscription des actionnaires	18 mois (Juin 2023)	Non		24 M€ (6 millions d'actions) soit 1,06 % du capital social	
Annulation des actions achetées par la Société dans le cadre des programmes de rachats d'actions						
24 ^{ème}	Autorisation au Conseil d'administration pour annuler les actions de la Société achetées dans le cadre des programmes de rachat d'actions	24 mois (Juin 2023)	Oui		224 M€ (56 millions d'actions) soit 9,88 % du capital social	

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Texte de la seizième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes et conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2 à L. 225-129-6, L. 225-130, L. 225-132, L. 225-134, L. 228-91 à L. 228-93, L. 22-10-49 et L. 22-10-50 du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, sa compétence à l'effet de décider une ou plusieurs augmentations du capital par l'émission, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, en France et/ou à l'étranger, d'actions ordinaires de la Société et de toutes autres valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société, ou d'une société dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital, ces valeurs mobilières pouvant être également libellées en euros ou toutes autres monnaies ou unité de compte fixée par référence à plusieurs monnaies, étant précisé que (i) la souscription des actions et des autres valeurs mobilières pourra être opérée, soit en numéraire, soit par compensation de créances et (ii) les actions à émettre conféreront les mêmes droits que les actions anciennes; il est précisé que l'émission de toutes actions ou valeurs mobilières donnant accès à des actions de préférence est exclue ;
2. décide que le montant nominal des augmentations de capital social susceptibles d'être réalisées immédiatement et/ou à terme sur le fondement de la présente résolution, ne pourra pas excéder 800 millions d'euros en nominal soit à titre indicatif 35,27 % du capital au 31 décembre 2020 ; étant précisé que :
 - a. ce montant sera majoré, le cas échéant, du montant nominal résultant des actions à émettre en supplément pour préserver, conformément à la loi et le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres cas d'ajustement, les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société, et
 - b. le montant nominal maximum des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme au titre de cette résolution et des 17^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale, est fixé à 800 millions d'euros ;
3. décide que le montant nominal maximum des émissions de titres de créances susceptibles d'être réalisées en vertu de cette délégation ne pourront pas excéder 7 milliards d'euros ou la contre-valeur de ce montant en toute autre monnaie ou unité monétaire, étant précisé que le montant nominal maximum global des titres de créance susceptibles d'être émis en vertu de la présente délégation et des 17^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème} et 20^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 7 milliards d'euros ;
4. en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation :
 - a. décide que la ou les émission(s) seront réservées par préférence aux actionnaires qui pourront souscrire à titre irréductible dans les conditions fixées par la loi,
 - b. décide que le Conseil d'administration aura le pouvoir d'instituer au profit des actionnaires un droit de souscription à titre réductible qui s'exercera proportionnellement aux droits de souscription dont ils disposent et dans la limite de leurs demandes,
 - c. décide que si les souscriptions à titre irréductible et, le cas échéant, à titre réductible, n'ont pas absorbé la totalité de l'émission d'actions, le Conseil d'administration pourra faire usage, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, de l'une des facultés offertes par l'article L. 225-134 du Code de commerce ci-après : (i) limiter le montant de l'augmentation de capital au montant des souscriptions sous réserve d'atteindre au moins les trois-quarts de l'augmentation initialement décidée, (ii) répartir librement tout ou partie des titres émis non souscrits entre les personnes de son choix, (iii) offrir au public, sur le marché français ou étranger, tout ou partie des titres émis non souscrits,
 - d. décide que les émissions de bons de souscription d'actions de la Société pourront également être réalisées par offre de souscription dans les conditions décrites ci-dessus, ou par attribution gratuite aux propriétaires d'actions existantes, et
 - e. prend acte que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs de valeurs mobilières émises en vertu de la présente délégation et donnant accès au capital de la Société, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires de la Société auxquelles ces valeurs mobilières donnent droit ;
5. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, pour mettre en œuvre la présente délégation de compétence, à l'effet notamment de :
 - a. arrêter les conditions de la (ou des) augmentation(s) de capital et/ou de la (ou des) émission(s) d'actions ou de valeurs mobilières,
 - b. déterminer le nombre d'actions et/ou de valeurs mobilières à émettre, le prix d'émission ainsi que le montant de la prime dont la libération pourra, le cas échéant, être demandée à l'émission,
 - c. déterminer les dates et modalités de l'émission, la nature et les caractéristiques des valeurs mobilières donnant accès au capital à créer, qui pourront revêtir la forme de titres subordonnés ou non, à durée déterminée ou non, et en particulier, en cas d'émission de valeurs mobilières représentatives de titres de créance, leur taux d'intérêt, leur durée, leur prix de remboursement fixe ou variable, avec ou sans prime et les modalités d'amortissement,
 - d. déterminer le mode de libération des actions et/ou titres émis,
 - e. fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits attachés aux actions ou titres émis ou à émettre et, notamment, arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de la réalisation de la (ou des) émission(s),
 - f. fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les titres émis ou à émettre,
 - g. prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés à ces titres,

- h. fixer les modalités suivant lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ouvrant droit à terme à des actions de la Société et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables,
 - i. imputer les frais, charges et honoraires de la (ou des) augmentation(s) de capital sur le montant des primes qui y sont afférentes et, le cas échéant, prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital social après chaque augmentation de capital, et
 - j. d'une manière générale, conclure toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin de la (ou des) des opération(s) envisagée(s), prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;
6. décide que le Conseil d'administration ne pourra pas faire usage de la présente délégation de compétence à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 25 avril 2019 dans sa 15^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une période de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la dix-septième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires par voie d'offre au public autre que celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes et conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2 à L. 225-129-6, L. 225-135, L. 225-136, L. 228-91 à L. 228-93, L. 22-10-49, L. 22-10-51, L. 22-10-52 et L. 22-10-54 du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, sa compétence pour décider, dans le cadre d'une offre au public à l'exception de celles visées à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier, une ou plusieurs augmentations du capital par l'émission, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, en France et/ou à l'étranger, d'actions ordinaires de la Société ou de toutes valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société ou d'une société dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital, ces valeurs mobilières pouvant être également libellées en euros ou toutes autres monnaies ou unité de compte fixée par référence à plusieurs monnaies ; étant précisé que (i) la souscription des actions et des autres valeurs mobilières pourra être opérée, soit en numéraire, soit par compensation de créances, (ii) les actions nouvelles conféreront les mêmes droits que les actions anciennes ; il est précisé que l'émission de tous titres ou valeurs mobilières donnant accès à des actions de préférence est exclue et que des actions et/ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société pourront être émises à l'effet de rémunérer des titres qui seraient apportés à la Société dans le cadre d'offres publiques d'échange initiées par la Société répondant aux conditions fixées à l'article L. 22-10-54 du Code de commerce ;
2. décide que le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente délégation ne pourra excéder 224 millions d'euros représentant à titre indicatif 9,88 % du capital social au 31 décembre 2020, étant précisé que :
 - a. ce montant serait majoré du montant nominal de l'augmentation de capital résultant de l'émission d'actions à réaliser le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles spécifiques prévoyant d'autres cas d'ajustement, pour préserver les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital,
 - b. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution et des 16^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 800 millions d'euros, et
 - c. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution et des 18^{ème} et 20^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 224 millions d'euros ;
3. décide que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance de la Société, susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation, ne pourra excéder 7 milliards d'euros (ou la contre-valeur en autre devise ou unité monétaire), étant précisé que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation et des 16^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème} et 20^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 7 milliards d'euros ;
4. décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux titres de capital et/ou aux autres valeurs mobilières à émettre en application de la présente résolution, et de proposer ces titres dans le cadre d'une offre au public à l'exception de celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier, en accordant toutefois au Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-51 du Code de commerce, la faculté de conférer aux actionnaires, pendant un délai et selon les modalités qu'il fixera en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables et pour tout ou partie de l'émission, un délai de priorité de souscription, qui ne donnera pas lieu à la création de droits négociables, qui devra s'exercer proportionnellement au nombre des actions détenues par chaque actionnaire et qui pourra être éventuellement complété par une souscription à titre réductible ; étant précisé que les titres non souscrits en vertu de ce droit pourront faire l'objet d'une offre au public en France, à l'étranger et/ou sur le marché international ;

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

5. en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation, décide que si les souscriptions, y compris, le cas échéant, celles des actionnaires, n'ont pas absorbé la totalité de l'émission effectuée, le Conseil d'administration pourra utiliser, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, l'une et/ou l'autre des facultés prévues à l'article L. 225-134 du Code de commerce, à savoir :
 - a. limiter l'augmentation de capital au montant des souscriptions sous la condition que celles-ci atteignent les trois-quarts au moins de l'émission initialement décidée,
 - b. répartir librement tout ou partie des titres émis non souscrits entre les personnes de son choix ;
6. prend acte et décide, en tant que de besoin, que toute décision d'émission en vertu de la présente délégation emportera, au profit des porteurs des valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions à émettre auxquelles les valeurs mobilières émises donneront droit ;
7. prend acte du fait que, conformément à l'article L. 22-10-52 du Code de commerce :
 - a. le prix d'émission des actions émises directement sera au moins égal au minimum prévu par les dispositions réglementaires applicables au jour de l'émission (à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de Bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris précédant le début de l'offre au public, diminuée d'une décote de 10 %) après correction, s'il y a lieu, pour tenir compte de la différence de date de jouissance des actions,
 - b. le prix d'émission des valeurs mobilières donnant accès au capital sera tel que la somme perçue immédiatement par la Société, majorée, le cas échéant, de celle susceptible d'être perçue ultérieurement par elle, soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale au prix d'émission minimum défini à l'alinéa précédent ;
8. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, pour mettre en œuvre la présente délégation et notamment pour :
 - a. arrêter les conditions de la (ou des) augmentation(s) de capital et/ou de la (ou des) émission(s) d'actions ou de valeurs mobilières,
 - b. déterminer le nombre d'actions et/ou de valeurs mobilières à émettre, le prix d'émission ainsi que le montant de la prime dont la libération pourra, le cas échéant, être demandée à l'émission,
 - c. déterminer les dates et modalités de l'émission, la nature et les caractéristiques des valeurs mobilières donnant accès au capital à créer, qui pourront revêtir la forme de titres subordonnés ou non, à durée déterminée ou non, et en particulier, en cas d'émission de valeurs mobilières représentatives de titres de créance, leur taux d'intérêt, leur durée, leur prix de remboursement fixe ou variable, avec ou sans prime et les modalités d'amortissement,
 - d. déterminer le mode de libération des actions et/ou titres émis,
 - e. fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits attachés aux actions ou titres émis ou à émettre et, notamment, arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de la réalisation de la (ou des) émission(s),
 - f. fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les titres émis ou à émettre,
 - g. prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés à ces titres,
 - h. fixer les modalités suivant lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ouvrant droit à terme à des actions de la Société et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables,
 - i. imputer les frais, charges et honoraires de la (ou des) augmentation(s) de capital sur le montant des primes qui y sont afférentes et, le cas échéant, prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital social après chaque augmentation de capital, et
 - j. d'une manière générale, conclure toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin de la (ou des) des opération(s) envisagée(s), prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;
9. décide que le Conseil d'administration ne pourra faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et pendant toute la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 25 avril 2019 dans sa 17^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une période de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la dix-huitième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes, et conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-2 à L. 225-6, L. 225-135, L. 225-136, L. 228-91 à L. 228-93, L. 22-10-49 et L. 22-10-52 du Code de commerce, et à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier :

1. délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, sa compétence pour décider par une offre visée à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier, en une ou plusieurs fois, dans la proportion et aux époques qu'il appréciera, en France et/ou à l'étranger, soit en euros, soit en toute autre monnaie ou unité de comptes fixée par référence à plusieurs monnaies, l'augmentation du capital par l'émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société ou d'une société dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ; étant précisé que (i) la souscription des actions et des autres valeurs mobilières pourra être opérée soit en numéraire, soit par compensation de créances et (ii) les actions nouvelles conféreront les mêmes droits que les actions anciennes ; il est précisé que l'émission de tous titres ou valeurs mobilières donnant accès à des actions de préférence est exclue ;
2. décide que le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente délégation ne pourra excéder 120 millions d'euros représentant à titre indicatif 5,29 % du capital social au 31 décembre 2020, étant précisé que :
 - a. ce montant serait majoré du montant nominal de l'augmentation de capital résultant de l'émission d'actions à réaliser le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles spécifiques prévoyant d'autres cas d'ajustement, pour préserver les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital,
 - b. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution, des 16^{ème}, 17^{ème}, 19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 800 millions d'euros, et
 - c. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution et des 17^{ème} et 20^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 224 millions d'euros ;
3. décide que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance de la Société, susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation, ne pourra excéder 7 milliards d'euros (ou la contre-valeur en autre devise ou unité monétaire), étant précisé que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente résolution et des 16^{ème}, 17^{ème}, 19^{ème} et 20^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 7 milliards d'euros ;
4. décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux titres de capital et/ou aux autres valeurs mobilières à émettre en application de la présente résolution, et de proposer ces titres dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier dans les conditions et limites prévues par les lois et règlements applicables ;
5. en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation, décide que si les souscriptions, y compris, le cas échéant, celles des actionnaires, n'ont pas absorbé la totalité de l'émission effectuée, le Conseil d'administration pourra utiliser, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, les deux facultés prévues à l'article L. 225-134 du Code de commerce, à savoir :
 - a. limiter l'augmentation de capital au montant des souscriptions sous la condition que celles-ci atteignent les trois-quarts au moins de l'émission initialement décidée,
 - b. répartir librement tout ou partie des titres émis non souscrits entre les personnes de son choix ;
6. prend acte et décide, en tant que de besoin, que toute décision d'émission en vertu de la présente délégation emportera, au profit des porteurs des valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions à émettre auxquelles les valeurs mobilières émises donneront droit ;
7. prend acte du fait que, conformément à l'article L. 22-10-52 du Code de commerce :
 - a. le prix d'émission des actions émises directement sera au moins égal au minimum prévu par les dispositions réglementaires applicables au jour de l'émission (à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de Bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris précédant le début de l'offre au public, diminuée d'une décote de 10 %) après correction, s'il y a lieu, pour tenir compte de la différence de date de jouissance des actions,
 - b. le prix d'émission des valeurs mobilières donnant accès au capital sera tel que la somme perçue immédiatement par la Société, majorée, le cas échéant, de celle susceptible d'être perçue ultérieurement par elle, soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale au prix d'émission minimum défini à l'alinéa précédent ;
8. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, pour mettre en œuvre la présente délégation et notamment pour :
 - a. arrêter les conditions de la (ou des) augmentation(s) de capital et/ou de la (ou des) émission(s) d'actions ou de valeurs mobilières,
 - b. déterminer le nombre d'actions et/ou de valeurs mobilières à émettre, le prix d'émission ainsi que le montant de la prime dont la libération pourra, le cas échéant, être demandée à l'émission,
 - c. déterminer les dates et modalités de l'émission, la nature et les caractéristiques des valeurs mobilières donnant accès au capital à créer, qui pourront revêtir la forme de titres subordonnés ou non, à durée déterminée ou non, et en particulier, en cas d'émission de valeurs mobilières représentatives de titres de créance, leur taux d'intérêt, leur durée, leur prix de remboursement fixe ou variable, avec ou sans prime et les modalités d'amortissement,
 - d. déterminer le mode de libération des actions et/ou titres émis,
 - e. fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits attachés aux actions ou titres émis ou à émettre et, notamment, arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de la réalisation de la (ou des) émission(s),

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

- f. fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les titres émis ou à émettre,
 - g. prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés à ces titres,
 - h. fixer les modalités suivant lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ouvrant droit à terme à des actions de la Société et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables,
 - i. imputer les frais, charges et honoraires de la (ou des) augmentation(s) de capital sur le montant des primes qui y sont afférentes et, le cas échéant, prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital social après chaque augmentation de capital, et
 - j. d'une manière générale, conclure toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin de la (ou des) des opération(s) envisagée(s), prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;
9. décide que le Conseil d'administration ne pourra faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et pendant toute la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 25 avril 2019 dans sa 20^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une période de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la dix-neuvième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes et statuant conformément à l'article L. 225-135-1 du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, s'il constate une demande excédentaire lors de l'émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, avec ou sans droit préférentiel de souscription en vertu des 16^{ème}, 17^{ème} et 18^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale, sa compétence pour décider d'augmenter le nombre de titres à émettre au même prix que celui retenu pour l'émission initiale, dans les délais et limites prévus par la réglementation applicable au jour de l'émission (à ce jour, dans les trente jours de la clôture de la souscription et dans la limite de 15 % de l'émission initiale), en vue d'octroyer une option de surallocation conformément aux pratiques de marché ;
2. décide qu'en cas d'émission, immédiatement et/ou à terme, d'actions ordinaires, le montant nominal des augmentations de capital décidées en application de la présente résolution s'imputera sur le montant du plafond applicable à l'émission initiale prévu à la résolution correspondante de la présente Assemblée générale ;
3. prend acte que, conformément aux dispositions de l'article L. 225-135-1 du Code de commerce, la limite de trois-quarts de l'émission prévue au 1^o du I de l'article L. 225-134 du Code de commerce sera augmentée dans les mêmes proportions si le Conseil d'administration décide, en application de la présente résolution, d'augmenter le nombre de titres à émettre ;
4. décide que le Conseil d'administration ne pourra faire usage de subdéléguer à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et pendant toute la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 25 avril 2019 dans sa 18^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la vingtième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires en vue de rémunérer des apports en nature)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes et conformément aux articles L. 225-147, L. 228-91 à L. 228-93 et L. 22-10-53 du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration sa compétence à l'effet de procéder, en une ou plusieurs fois, tant en France qu'à l'étranger, en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la Société et constitués de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme, au capital de sociétés tierces, lorsque les dispositions de l'article L. 225-148 du Code de commerce ne sont pas applicables, à l'émission d'actions ordinaires de la Société et/ou de valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement ou à terme, à des actions ordinaires de la Société ou d'une société dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital, soit en euros, soit en toute autre monnaie ou unité de comptes fixée par référence à plusieurs monnaies ; étant précisé que les actions nouvelles conféreront les mêmes droits que les actions anciennes et que l'émission de tous titres ou valeurs mobilières donnant accès à des actions de préférence est exclue ;

2. décide que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente délégation ne pourra excéder 224 millions d'euros représentant à titre indicatif 9,88 % du capital social au 31 décembre 2020, étant précisé que :
 - a. ce montant serait majoré du montant nominal de l'augmentation de capital résultant de l'émission d'actions à réaliser le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles spécifiques prévoyant d'autres cas d'ajustement, pour préserver les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital,
 - b. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution, des 16^{ème}, 17^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème} et 21^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 800 millions d'euros, et
 - c. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution et des 17^{ème} et 18^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 224 millions d'euros ;

3. décide que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance de la Société, susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation, ne pourra excéder 7 milliards d'euros (ou la contre-valeur en autre devise ou unité monétaire), étant précisé que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente résolution et des 16^{ème}, 17^{ème}, 18^{ème} et 19^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 7 milliards millions d'euros ;

4. prend acte que la présente délégation emporte de plein droit, (i) au profit des porteurs de titres de capital, objet des apports en nature, le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions et/ou valeurs mobilières donnant accès au capital qui seront émises en vertu de la présente délégation et (ii) renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions à émettre de la Société auxquelles les valeurs mobilières qui seraient émises sur le fondement de la présente délégation pourront donner droit, et ce au profit des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société émises en vertu de la présente délégation ;

5. précise que, conformément à la loi, le Conseil d'administration statuera sur le rapport du ou des commissaires aux apports, mentionné à l'article L. 225-147 du Code de commerce ;

6. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, pour mettre en œuvre la présente délégation et notamment pour :
 - a. arrêter les conditions de la (ou des) augmentation(s) de capital et/ou de la (ou des) émission(s),
 - b. déterminer le nombre d'actions et/ou de valeurs mobilières à émettre, leur prix d'émission ainsi que le montant de la prime,
 - c. statuer sur l'évaluation des apports et leur rémunération, en constater la réalisation,
 - d. déterminer les dates et modalités de l'émission, la nature et les caractéristiques des titres à créer, qui pourront revêtir la forme de titres subordonnés ou non, à durée déterminée ou non, et en particulier, en cas d'émission de valeurs mobilières représentatives de titres de créance, leur taux d'intérêt, leur durée, leur prix de remboursement fixe ou variable, avec ou sans prime et les modalités d'amortissement,
 - e. déterminer le mode de libération des actions et/ou titres émis,
 - f. fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits attachés aux actions ou titres émis ou à émettre et, notamment, arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de la réalisation de la (ou des) émission(s),
 - g. fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les titres émis ou à émettre,
 - h. prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés à ces titres,
 - i. imputer tous frais, charges et droits sur les primes, le solde pouvant recevoir toute affectation décidée par le Conseil,
 - j. fixer les modalités suivant lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ouvrant droit à terme à des actions de la Société et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, et
 - k. d'une manière générale, conclure toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin de la (ou des) des opération(s) envisagée(s), prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;

7. décide que le Conseil d'administration ne pourra faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et pendant toute la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 25 avril 2019 dans sa 19^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Texte de la vingt-et-unième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et conformément aux articles L. 225-129, L. 225-129-2, L. 225-130 et L. 22-10-50 du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration sa compétence pour décider, selon les modalités et aux époques qu'il déterminera, une ou plusieurs augmentations du capital par l'incorporation successive ou simultanée au capital de primes, réserves, bénéfices, ou autres dont la capitalisation sera légalement et statutairement possible, sous forme d'élévation de la valeur nominale des actions existantes d'émission ou d'attribution d'actions gratuites ou de l'emploi conjoint de ces deux procédés, lesdites actions procurant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve du droit au dividende ;
2. décide que le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation ne pourra excéder 800 millions d'euros, étant précisé que ce montant serait majoré du montant nominal de l'augmentation de capital résultant de l'émission d'actions à réaliser le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
3. décide que, conformément aux dispositions de l'article L. 225-130 du Code de commerce, dans le cas où le Conseil d'administration ferait usage de cette délégation, les droits formant des rompus ne seront ni négociables, ni cessibles et les actions correspondantes seront vendues ; les sommes provenant de la vente seront allouées aux titulaires des droits dans les délais fixés par la réglementation ;
4. décide que le Conseil d'administration a tous pouvoirs, avec faculté de subdéléguer, pour mettre en œuvre la présente délégation et, de manière générale, prendre toutes les mesures et effectuer toutes les formalités nécessaires à l'accomplissement de chaque augmentation de capital, en constater la réalisation et modifier les statuts en conséquence.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 25 avril 2019 dans sa 16^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

22^{ème} et 23^{ème} résolutions : Augmentation de capital réservées aux salariés

Exposé des motifs

Schneider Electric est convaincu de l'importance du développement de l'actionnariat salarié afin d'aligner les intérêts des salariés avec ceux des actionnaires et de stabiliser le capital social de la Société. Le Conseil d'administration souhaite continuer à rendre le capital de la Société accessible à un grand nombre de salariés, et notamment par le biais de plans d'actionnariat salarié (« WESOP »). Au 31 décembre 2020, les salariés détenaient 3,6 % du capital.

En 2020, la Société n'a pas réalisé d'augmentation de capital réservées aux salariés du Groupe en raison de la crise de la COVID-19.

En vertu de la politique d'offre faite chaque année aux salariés du Groupe, le Conseil a décidé qu'un nouveau plan d'actionnariat salarié serait mis en œuvre en 2021. En vertu des 20^{ème} et 21^{ème} résolutions de l'Assemblée générale du 23 avril 2020, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 14 décembre 2020, a décidé de renouveler en 2021, l'opération annuelle d'actionnariat salarié dans la limite de 3,7 millions d'actions (soit près de 0,65 % du capital). Cette opération qui ne comprendra pas d'offre à effet de levier, sera proposée dans 40 pays qui représentent plus de 80 % des collaborateurs du Groupe. Les actions seront proposées avec une décote sur le cours de Bourse de 15 % à tous les souscripteurs et un abondement maximal de 1 400 euros.

Pour permettre la réalisation d'une nouvelle opération mondiale d'actionnariat salarié en 2022, il vous est proposé d'approuver :

- la **22^{ème} résolution** qui délègue au Conseil d'administration la compétence à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au plan d'épargne entreprise dans la limite de 2 % du capital, étant souligné que la décote maximale qui pourra être consentie sur le prix de souscription des actions est fixée à 30 % (elle est valable pour une durée de 26 mois ; elle privera d'effet à compter du 1^{er} août 2021 la délégation en vigueur votée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020 dans sa 20^{ème} résolution⁽¹⁾ ;
- la **23^{ème} résolution**, qui délègue au Conseil d'administration la compétence à l'effet de réaliser des augmentations de capital réservées aux salariés et mandataires sociaux de sociétés étrangères du Groupe ou à des entités intervenant en faveur de ces derniers, l'autorisation porte sur 1 % du capital et les émissions qui seraient réalisées s'imputeront notamment sur le plafond de 2 % du montant des augmentations de capital réservées aux salariés adhérents du plan d'épargne entreprise (cette autorisation est valable pour une durée de 18 mois et ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2021⁽²⁾).

(1) Le montant maximum de souscription applicable aux opérations d'actionnariat salarié réalisées avant le 31 juillet 2021 sera celui applicable à la 20^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 23 avril 2020.

(2) Le montant maximum de souscription applicable aux opérations d'actionnariat salarié réalisés avant le 31 juillet 2021 sera celui applicable à la 21^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 23 avril 2020.

Texte de la vingt-deuxième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration en vue de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes, dans le cadre des dispositions des articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail et des articles L. 225-129 à L. 225-129-6, L. 225-138-1 et L. 228-91 et suivants du Code de commerce et conformément aux dispositions de ce même Code :

1. délègue au Conseil d'administration avec faculté de subdélégation, pour une durée de 26 mois à compter du jour de la présente Assemblée générale, sa compétence pour décider de l'augmentation du capital social, en une ou plusieurs fois, sur ses seules décisions, par émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société, réservée aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise de la Société et des entreprises françaises ou étrangères liées à la Société, dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail, à concurrence d'un montant nominal maximal de 2 % du capital au jour de la présente Assemblée générale, l'émission de titres pouvant être réalisée par versement en numéraire ou par l'incorporation au capital de réserves, bénéfices ou primes en cas d'attribution gratuite d'actions ou autres titres donnant accès au capital au titre de la décote et/ou de l'abondement, étant précisé que la présente délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2021 ;
2. fixe la décote maximale offerte dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise à 30 % d'une moyenne des cours cotés de l'action de la Société sur le marché réglementé d'Euronext Paris lors des vingt séances de bourse précédant le jour de la décision du Conseil d'administration ou de son délégué fixant la date d'ouverture des souscriptions, étant précisé que le Conseil d'administration pourra réduire la décote susmentionnée, dans les limites légales et réglementaires, ou ne pas en consentir, notamment pour tenir compte de la réglementation applicable dans les pays où l'offre sera mise en œuvre ;
3. autorise le Conseil d'administration à procéder en application de l'article L. 3332-21 du Code de commerce à l'attribution gratuite d'actions ordinaires ou d'autres valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à des actions ordinaires de la Société au titre de tout ou partie de la décote et/ou, le cas échéant, de l'abondement, étant entendu que l'avantage total résultant de cette attribution au titre de la décote et/ou de l'abondement ne pourra pas excéder les limites légales ou réglementaires ;
4. décide de supprimer, au profit des bénéficiaires ci-dessus indiqués, le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ou aux valeurs mobilières faisant l'objet de la présente délégation, laquelle délégation emporte renonciation au droit préférentiel de souscription aux actions auxquelles les valeurs mobilières émises sur le fondement de la présente résolution pourraient donner droit ;
5. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs pour mettre en œuvre la présente délégation, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, dans les limites et sous les conditions précisées ci-dessus, à l'effet notamment :
 - a. d'arrêter dans les conditions légales et réglementaires le périmètre des sociétés dont les bénéficiaires indiqués ci-dessus pourront souscrire aux actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital ainsi émises et bénéficier le cas échéant des actions ou valeurs mobilières gratuites donnant accès au capital,
 - b. de décider que les souscriptions pourront être réalisées directement ou par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprise ou autres structures ou entités permises par les dispositions légales ou réglementaires applicables,
 - c. de déterminer les conditions, notamment d'ancienneté, que devront remplir les bénéficiaires des augmentations de capital,
 - d. d'arrêter les dates d'ouverture et de clôture des souscriptions,
 - e. de fixer les montants des émissions qui seront réalisées en vertu de la présente autorisation et d'arrêter notamment les prix d'émission, dates, délais, modalités et conditions de souscription, de libération, de délivrance et de jouissance des titres (même rétroactive) ainsi que les autres conditions et modalités des émissions, dans les limites légales ou réglementaires en vigueur,
 - f. en cas d'attribution gratuite d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, de fixer le nombre d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre et à attribuer à chaque bénéficiaire et d'arrêter les dates, délais, modalités et conditions d'attribution de ces actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital dans les limites légales et réglementaires en vigueur et notamment choisir soit de substituer totalement ou partiellement l'attribution de ces actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital aux décotes par rapport au Prix de Référence prévues ci-dessus, soit d'imputer la contre-valeur de ces actions ou valeurs mobilières sur le montant total de l'abondement, soit de combiner ces deux possibilités,
 - g. de constater la réalisation des augmentations de capital à concurrence du montant des actions qui seront souscrites (après éventuelle réduction en cas de sursouscription),
 - h. le cas échéant, d'imputer les frais d'augmentations de capital sur le montant des primes afférentes et prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter les réserves légales au dixième du nouveau capital résultant de ces augmentations de capital, de conclure tous accords, d'accomplir directement ou indirectement par mandataire toutes opérations et modalités, y compris d'éventuelles formalités consécutives aux augmentations de capital et aux modifications corrélatives des statuts, d'une manière générale, de conclure toute convention notamment pour parvenir à la bonne fin des émissions envisagées, de prendre toutes mesures et décisions et d'effectuer toutes formalités utiles à la réalisation de l'émission, à la cotation et au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés ou consécutives aux augmentations de capital réalisées.

La présente délégation (i) prive d'effet à compter du 1^{er} août 2021, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020 dans sa 20^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de la présente Assemblée.

1. Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Texte de la vingt-troisième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de certaines sociétés étrangères du Groupe, directement ou via des entités intervenant afin d'offrir à ces derniers des avantages comparables à ceux offerts aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes, dans le cadre des dispositions des articles L. 225-129 à L. 225-129-6, L. 225-138 et L. 228-91 et suivants du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, les pouvoirs nécessaires à l'effet d'augmenter, en une ou plusieurs fois, aux époques qu'il fixera et dans les proportions qu'il appréciera, le capital social dans la limite d'un montant maximal de 1 % du capital à la date de la présente Assemblée générale, par l'émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société par tous moyens, immédiatement ou à terme, une telle émission étant réservée aux personnes répondant aux caractéristiques de la catégorie définie ci-dessous, étant précisé que (i) ce plafond s'imputera sur les limites fixées à la 22^{ème} résolution de la présente Assemblée générale, et (ii) la présente délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2021 ;
2. décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ou aux autres valeurs mobilières donnant accès au capital en application de la présente résolution et de réserver le droit de les souscrire à l'une et/ou l'autre catégorie de bénéficiaires répondant aux caractéristiques suivantes : (i) des salariés et mandataires sociaux des sociétés du Groupe Schneider Electric liées à la Société dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail et ayant leur siège social hors de France ; (ii) oulet des OPC ou autres entités, ayant ou non la personnalité morale, d'actionnariat salarié investis en titres de l'entreprise dont les porteurs de parts ou les actionnaires seront constitués des personnes mentionnées au (i) du présent paragraphe ; (iii) oulet tout établissement bancaire ou filiale d'un tel établissement intervenant à la demande de la Société pour les besoins de la mise en place d'un plan d'actionnariat ou d'épargne au profit des personnes mentionnées au (i) du présent paragraphe dans la mesure où le recours à la souscription de la personne autorisée conformément à la présente résolution permettrait aux salariés de filiales localisées à l'étranger de bénéficier de formules d'actionnariat ou d'épargne salariés équivalentes en termes d'avantage économique à celles dont bénéficieraient les autres salariés du Groupe ;
3. prend acte que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires de la Société auxquelles ces valeurs mobilières donnent droit ;
4. décide que la somme revenant ou devant revenir à la Société pour chacune des actions émises ou à émettre en application de la présente résolution sera fixée par le Conseil d'administration sur la base du cours de l'action de la Société sur le marché réglementé d'Euronext Paris ; les conditions d'émission seront déterminées, au choix du Conseil d'administration sur la base soit (i) du premier ou dernier cours coté de l'action de la Société lors de la séance de bourse du jour de la décision du Conseil d'administration ou de son délégué fixant les conditions d'émission, soit (ii) d'une moyenne des cours cotés de l'action de la Société lors des vingt séances de bourse précédant le jour de la décision du Conseil d'administration ou de son délégué fixant les conditions d'émission au titre de la présente résolution ou fixant le prix d'émission au titre de la 22^{ème} résolution de la présente Assemblée générale ; le Conseil d'administration pourra fixer le prix d'émission par application d'une décote maximale de 30 % sur le cours de bourse de l'action de la Société déterminé selon l'une des deux modalités décrites aux points (i) et (ii) du présent paragraphe ; le pourcentage d'une telle décote appliquée sur le cours de l'action de la Société sera déterminé par le Conseil d'administration en considération, notamment, des dispositions légales, réglementaires et fiscales du droit étranger applicable, le cas échéant, aux personnes bénéficiaires de l'émission ;
5. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, dans les conditions prévues par la loi et dans les limites fixées ci-dessus, pour mettre en œuvre la présente délégation et arrêter la liste des bénéficiaires au sein des catégories fixées par la présente résolution et le nombre de titres à offrir à chacun d'eux, étant entendu que le Conseil d'administration pourra décider que l'augmentation de capital sera réalisée à hauteur des montants souscrits sous réserve qu'au minimum 75 % des actions ou autres valeurs mobilières donnant accès au capital offertes aient été souscrites, ainsi que notamment :
 - fixer les caractéristiques des titres à émettre, arrêter les prix d'émission, dates, délais, modalités et conditions de souscription, de libération, de délivrance et de jouissance des actions et des valeurs mobilières, de période d'indisponibilité et de déblocage anticipé, dans les limites légales ou réglementaires en vigueur,
 - constater l'augmentation de capital, procéder à l'émission des actions et autres titres donnant accès au capital, modifier corrélativement les statuts, et
 - d'une manière générale, conclure toute convention notamment pour parvenir à la bonne fin des émissions envisagées, prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles à l'émission, à la cotation et au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, et plus généralement faire tout ce qui sera nécessaire.

La présente délégation (i) prive d'effet à compter du 1^{er} août 2021, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée par l'Assemblée générale du 23 avril 2020 dans sa 21^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de la présente Assemblée.

24^{ème} résolution : Annulation d'actions auto-détenues

Exposé des motifs

Au titre de la **24^{ème} résolution**, nous vous demandons de donner au Conseil d'administration les pouvoirs pour procéder, sur une période de 24 mois à compter de la date de l'Assemblée générale, à des annulations d'actions dans la limite de 10 % du capital, afin de réduire l'effet dilutif des augmentations de capital intervenues ou à intervenir du fait notamment des augmentations de capital réservées aux salariés et des plans d'actions de performance, et mettre en œuvre, le cas échéant, les programmes de rachats d'actions propres ayant pour objectif une réduction du capital.

Nous vous rappelons qu'il a été fait usage le 19 février 2020 de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 qui vient à expiration le 24 avril 2021 par le Conseil d'administration qui a décidé de procéder à l'annulation de 15 000 000 actions auto-détenues, représentant 2,58 % du capital social au 31 janvier 2020. À l'issue de cette annulation, la Société détenait 16 043 977 actions auto-détenues, représentant 2,76 % du capital social au 31 janvier 2020, après diminution du capital.

Texte de la vingt-quatrième résolution

(Autorisation au Conseil d'administration pour annuler les actions de la Société achetées dans le cadre des programmes de rachat d'actions)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes, et conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce :

1. autorise le Conseil d'administration, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce, à annuler, en une ou plusieurs fois, dans la limite de 10 % du nombre total d'actions composant le capital social de la Société à la date de l'opération, par période de vingt-quatre (24) mois, tout ou partie des actions que la Société détient ou est susceptible de détenir, pour réduire son capital en conséquence et imputer la différence entre la valeur d'achat des titres annulés et leur valeur nominale sur les primes et réserves disponibles, y compris sur la réserve légale à concurrence de 10 % du capital annulé ;
2. donne tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, pour mettre en œuvre la présente autorisation, accomplir tous actes, formalités et déclarations, y compris modifier les statuts en conséquence, et plus généralement faire tout ce qui sera nécessaire.

La présente autorisation prive d'effet la précédente délégation donnée au Conseil d'administration par l'assemblée Générale du 25 avril 2019 dans sa 24^{ème} résolution et est donnée pour une durée de vingt-quatre (24) mois à compter de la présente Assemblée.

25^{ème} résolution : Modifications des statuts

Exposé des motifs

Au titre de la **25^{ème} résolution**, nous présentons une modification de l'article 13.6 des statuts afin de rectifier une erreur matérielle.

Texte de la vingt-cinquième résolution

(Modification de l'article 13 des statuts à l'effet de rectifier une erreur matérielle)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration, décide de modifier comme suit l'article 13.6 des statuts de la Société afin de rectifier une erreur matérielle : le numéro d'article « L. 813-29 » est remplacé par le numéro « L. 823-19 ». Les autres stipulations de l'article 13 des statuts de la Société restent inchangées.

Un exemplaire des statuts de Schneider Electric SE est annexé au procès-verbal de la présente assemblée.

26^{ème} résolution : Pouvoirs pour formalités

Exposé des motifs

Enfin, au titre de la **26^{ème} résolution** nous vous demandons les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des formalités.

Texte de la vingt-sixième résolution

(Pouvoirs pour les formalités)

L'Assemblée générale confère tous pouvoirs au porteur d'une copie ou d'extraits du procès-verbal constatant les présentes résolutions en vue de l'accomplissement de toutes formalités légales ou administratives.

2. Rapports spéciaux des commissaires aux comptes

2. Rapports spéciaux des commissaires aux comptes

2.1 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions et de diverses valeurs mobilières avec maintien et/ou suppression du droit préférentiel de souscription

A l'assemblée générale de la société Schneider Electric SE,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en exécution de la mission prévue par les articles L. 228-92 et L. 225-135 et suivants ainsi que par l'article L. 22-10-52 du code de commerce, nous vous présentons notre rapport sur les propositions de délégation au conseil d'administration de différentes émissions d'actions et/ou de valeurs mobilières, opérations sur lesquelles vous êtes appelés à vous prononcer.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport :

- de lui déléguer, avec faculté de subdélégation, pour une durée de vingt-six mois, la compétence pour décider des opérations suivantes et fixer les conditions définitives de ces émissions et vous propose, le cas échéant, de supprimer votre droit préférentiel de souscription :
 - émission avec maintien du droit préférentiel de souscription (16^{ème} résolution) d'actions ordinaires de la Société et de toutes autres valeurs mobilières donnant accès, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société ou d'une société dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
 - émission avec suppression du droit préférentiel de souscription par voie d'offre au public autre que celles visées au 1^o de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier (17^{ème} résolution) d'actions ordinaires de la Société ou de toutes valeurs mobilières donnant accès, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société ou d'une société dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital, étant précisé que ces titres pourront être émis à l'effet de rémunérer des titres qui seraient apportés à la Société dans le cadre d'une offre publique d'échange initiée par la Société sur des titres répondant aux conditions fixées par l'article L. 22-10-54 du code de commerce ;
 - émission avec suppression du droit préférentiel de souscription par voie d'offres au public visées au 1^o de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier et dans la limite de 20 % du capital social par an (18^{ème} résolution) d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société ou d'une société dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;

- de lui déléguer, avec faculté de subdélégation, pour une durée de vingt-six mois, les pouvoirs nécessaires à l'effet de procéder à une émission d'actions ordinaires de la Société et/ou de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, à des actions ordinaires de la Société ou d'une société dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital, en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la société et constitués de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital (20^{ème} résolution), dans la limite de 10 % du capital.

Le montant nominal global des augmentations du capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme ne pourra excéder 800 millions d'euros au titre des 16^{ème}, 17^{ème}, 18^{ème} et 20^{ème} résolutions, étant précisé que :

- le montant nominal global des augmentations du capital ne pourra excéder 224 millions d'euros au titre des 17^{ème}, 18^{ème} et 20^{ème} résolutions ;
- le montant nominal global des augmentations du capital ne pourra excéder 120 millions d'euros au titre de la 18^{ème} résolution.

Le montant nominal global des valeurs mobilières susceptibles d'être émises ne pourra excéder 7 milliards d'euros au titre des 16^{ème}, 17^{ème}, 18^{ème} et 20^{ème} résolutions.

Ces plafonds tiennent compte du nombre supplémentaire de titres à créer dans le cadre de la mise en œuvre des délégations visées aux 16^{ème}, 17^{ème} et 18^{ème} résolutions, dans les conditions prévues à l'article L. 225-135-1 du code de commerce, si vous adoptez la 19^{ème} résolution.

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport conformément aux articles R. 225-113 et suivants du code de commerce. Il nous appartient de donner notre avis sur la sincérité des informations chiffrées tirées des comptes, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription et sur certaines autres informations concernant ces opérations, données dans ce rapport.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier le contenu du rapport du conseil d'administration relatif à ces opérations et les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre.

Sous réserve de l'examen ultérieur des conditions des émissions qui seraient décidées, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre données dans le rapport du conseil d'administration au titre des 17^{ème} et 18^{ème} résolutions.

Par ailleurs, ce rapport ne précisant pas les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre dans le cadre de la mise en œuvre des 16^{ème} et 20^{ème} résolutions, nous ne pouvons donner notre avis sur le choix des éléments de calcul de ce prix d'émission.

Les conditions définitives dans lesquelles les émissions seront réalisées n'étant pas fixées, nous n'exprimons pas d'avis sur celles ci et, par voie de conséquence, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription qui vous est faite dans les 17^{ème} et 18^{ème} résolutions.

Courbevoie et Paris-La Défense, le 10 mars 2021

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS

Loïc Wallaert

Mathieu Mougard

ERNST & YOUNG et Autres

Jean-Yves Jégourel

Alexandre Resten

Conformément à l'article R. 225-116 du code de commerce, nous établissons un rapport complémentaire, le cas échéant, lors de l'utilisation de ces délégations par votre conseil d'administration en cas d'émission de valeurs mobilières qui sont des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital ou donnant droit à l'attribution de titres de créance, en cas d'émission de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre et en cas d'émission d'actions avec suppression du droit préférentiel de souscription.

2. Rapports spéciaux des commissaires aux comptes

2.2 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise

A l'assemblée générale de la société **Schneider Electric SE**,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en exécution de la mission prévue par les articles L. 228-92 et L. 225-135 et suivants du Code de commerce, nous vous présentons notre rapport sur la proposition de délégation au conseil d'administration de la compétence de décider l'émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société avec suppression du droit préférentiel de souscription, réservée aux adhérents à un Plan d'Épargne d'Entreprise de la Société et des entreprises françaises ou étrangères liées à la Société, dans les conditions de l'article L. 3344-1 du Code du travail, opération sur laquelle vous êtes appelés à vous prononcer.

Le montant nominal maximal de l'augmentation du capital susceptible de résulter de ces émissions s'élèvera à 2 % du capital au jour de la présente Assemblée générale.

Cette opération est soumise à votre approbation en application des dispositions des articles L. 225-129-6 du Code de commerce et L. 3332-18 et suivants du Code du travail.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport, de lui déléguer, avec faculté de subdélégation, pour une durée de 26 mois, la compétence pour décider des émissions et de supprimer votre droit préférentiel de souscription aux actions ou valeurs mobilières à émettre. Le cas échéant, il lui appartiendra de fixer les conditions définitives d'émission de ces opérations.

La présente délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2021 et privera d'effet à compter de cette date l'autorisation donnée par l'assemblée générale du 23 avril 2020 dans sa 20^{ème} résolution, pour la partie non encore utilisée par le conseil d'administration.

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport conformément aux articles R. 225-113 et suivants du Code de commerce. Il nous appartient de donner notre avis sur la sincérité des informations chiffrées tirées des comptes, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription et sur certaines autres informations concernant l'émission, données dans ce rapport.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier le contenu du rapport du conseil d'administration relatif à cette opération et les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre.

Sous réserve de l'examen ultérieur des conditions de l'émission qui serait décidée, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre données dans le rapport du conseil d'administration.

Les conditions définitives dans lesquelles l'émission serait réalisée n'étant pas fixées, nous n'exprimons pas d'avis sur celles-ci et, par voie de conséquence, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription qui vous est faite.

Conformément à l'article R. 225-116 du code de commerce, nous établirons un rapport complémentaire, le cas échéant, lors de l'utilisation de cette délégation par votre conseil d'administration en cas d'émission d'actions ou de valeurs mobilières qui sont des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et en cas d'émission de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre.

Courbevoie et Paris-La Défense, le 10 mars 2021

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS	ERNST & YOUNG et Autres
Loïc Wallaert	Jean-Yves Jégourel
Mathieu Mougard	Alexandre Resten

2.3 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée à une catégorie de bénéficiaires

A l'assemblée générale de la société **Schneider Electric SE**,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en exécution de la mission prévue par les articles L. 228-92 et L. 225-135 et suivants du Code de commerce, nous vous présentons notre rapport sur la proposition de délégation au conseil d'administration de la compétence de décider de l'émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société, avec suppression du droit préférentiel de souscription, opération sur laquelle vous êtes appelés à vous prononcer.

Cette émission sera réservée aux catégories de personnes suivantes : (i) des salariés et mandataires sociaux des sociétés du Groupe Schneider Electric liées à la Société dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail et ayant leur siège social hors de France ; (ii) ou/et des OPCVM ou autres entités, ayant ou non la personnalité morale, d'actionnariat salarié investis en titres de l'entreprise dont les porteurs de parts ou les actionnaires seront constitués des personnes mentionnées au (i) du présent paragraphe ; (iii) ou/et tout établissement bancaire ou filiale d'un tel établissement intervenant à la demande de la Société pour les besoins de la mise en place d'un plan d'actionnariat ou d'épargne au profit des personnes mentionnées au (i) du présent paragraphe dans la mesure où le recours à la souscription de la personne autorisée conformément à la présente résolution permettrait aux salariés de filiales localisées à l'étranger de bénéficier de formules d'actionnariat ou d'épargne salariés équivalentes en termes d'avantage économique à celles dont bénéficieraient les autres salariés du Groupe.

Le montant nominal maximal de l'augmentation du capital susceptible de résulter de ces émissions s'élèvera à 1 % du capital au jour de la présente Assemblée générale, étant précisé que ce plafond s'imputera sur les limites fixées à la 22^{ème} résolution de la présente Assemblée générale.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport, de lui déléguer, avec faculté de subdélégation, pour une durée de 18 mois la compétence pour décider une émission et de supprimer votre droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires et valeurs mobilières à émettre. Le cas échéant, il lui

appartiendra de fixer les conditions définitives d'émission de ces opérations.

La présente délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2021 et privera d'effet à compter de cette date l'autorisation donnée par l'assemblée générale du 23 avril 2020 dans sa 21^{ème} résolution, pour la partie non encore utilisée par le conseil d'administration.

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport conformément aux articles R. 225-113 et suivants du Code de commerce. Il nous appartient de donner notre avis sur la sincérité des informations chiffrées tirées des comptes, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription et sur certaines autres informations concernant l'émission, données dans ce rapport.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier le contenu du rapport du conseil d'administration relatif à cette opération et les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre.

Sous réserve de l'examen ultérieur des conditions de l'émission qui serait décidée, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre données dans le rapport du conseil d'administration.

Les conditions définitives dans lesquelles l'émission serait réalisée n'étant pas fixées, nous n'exprimons pas d'avis sur celles-ci et, par voie de conséquence, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription qui vous est faite.

Conformément à l'article R. 225-116 du Code de commerce, nous établirons un rapport complémentaire, le cas échéant, lors de l'utilisation de cette délégation par votre conseil d'administration en cas d'émission d'actions ou de valeurs mobilières qui sont des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et en cas d'émission de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre.

Courbevoie et Paris-La Défense, le 10 mars 2021

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS	ERNST & YOUNG et Autres
Loïc Wallaert	Jean-Yves Jégourel
Mathieu Mougard	Alexandre Resten

2. Rapports spéciaux des commissaires aux comptes

2.4 Rapport des commissaires aux comptes sur la réduction du capital

A l'assemblée générale de la société **Schneider Electric SE**,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en exécution de la mission prévue à l'article L. 22-10-62 du Code de commerce en cas de réduction du capital par annulation d'actions achetées, nous avons établi le présent rapport destiné à vous faire connaître notre appréciation sur les causes et conditions de la réduction du capital envisagée.

Votre conseil d'administration vous propose de lui déléguer, pour une durée de vingt-quatre mois, tous pouvoirs pour annuler, dans la limite de 10 % de son capital à la date de l'opération, par période de vingt-quatre mois, les actions achetées au titre de la mise en œuvre d'une autorisation d'achat par votre société de ses propres actions dans le cadre des dispositions de l'article précité.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences conduisent à examiner si les causes et conditions de la réduction du capital envisagée, qui n'est pas de nature à porter atteinte à l'égalité des actionnaires, sont régulières.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur les causes et conditions de la réduction du capital envisagée.

Courbevoie et Paris-La Défense, le 10 mars 2021

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS	ERNST & YOUNG et Autres
Loïc Wallaert	Jean-Yves Jégourel
Mathieu Mougard	Alexandre Resten

2.5 Rapport complémentaire des commissaires aux comptes sur l'émission d'obligations durables à option de conversion et/ou d'échange en actions nouvelles et/ou existantes (OCEANEs) avec suppression du droit préférentiel de souscription

A l'assemblée générale de la société Schneider Electric SE,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en application des dispositions de l'article R. 225-116 du code de commerce, nous vous présentons un rapport complémentaire à notre rapport du 8 mars 2019 sur l'émission d'actions et de diverses valeurs mobilières avec suppression du droit préférentiel de souscription dans le cadre d'une offre au public visée à l'article L.411-2 II du Code monétaire (depuis l'entrée en vigueur le 23 octobre 2019 de l'ordonnance n°2019-1067 modifiant les dispositions relatives aux offres au public de titres, une offre « visée au 1° de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier »), autorisée par votre assemblée générale extraordinaire du 25 avril 2019.

Cette assemblée avait délégué à votre conseil d'administration, avec faculté de subdélégation, la compétence pour décider d'une telle opération dans un délai de 26 mois et pour un montant nominal maximum d'augmentation de capital de 115 millions d'euros s'imputant sur le plafond d'augmentation de capital de deux cent trente (230) millions d'euros prévu par la dix-septième résolution et sur le plafond global d'augmentation de capital de huit cents (800) millions d'euros prévu par la quinzième résolution de ladite assemblée générale.

Faisant usage de cette délégation, votre conseil d'administration a décidé dans sa séance du 21 octobre 2020 d'approuver le principe d'une émission de valeurs mobilières donnant accès au capital représentées par des OCEANEs, dans le cadre d'une offre au public visée à l'article L.411-2, 1° du Code monétaire et financier auprès d'investisseurs qualifiés en France et hors de France (le cas échéant, à l'exception des Etats-Unis, du Canada, du Japon de l'Australie et/ou de l'Afrique du Sud), avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires. Le conseil d'administration a décidé que (i) le montant nominal total de cette émission d'OCEANEs ne pourra excéder 750 millions d'euros et (ii) la ou les augmentations de capital correspondantes consécutives à la conversion éventuelle des OCEANEs en actions ordinaires nouvelles ne pourra excéder un montant nominal maximal total de 21 millions d'euros (hors ajustements éventuels afin de préserver les droits des porteurs d'OCEANEs).

Le conseil d'administration a notamment subdélégué jusqu'au 30 janvier 2021 au Président-Directeur général tous pouvoirs, pour décider de procéder à une émission d'OCEANEs et d'en déterminer les modalités d'émission.

Faisant usage de cette subdélégation, votre Président-Directeur général a décidé dans sa séance en date du 17 novembre 2020 de procéder à une émission de 3,683,972 OCEANEs d'une valeur nominale unitaire de 176,44 euros au prix unitaire de 190,11 euros.

Fait à Paris La Défense et à Courbevoie, le 25 février 2021

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS	ERNST & YOUNG et Autres
Loïc Wallaert	Jean-Yves Jégourel
Mathieu Mougard	Alexandre Resten

Le conseil d'administration en date du 10 février 2021 a constaté la réalisation définitive de l'opération.

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport complémentaire conformément aux articles R. 225-115 et suivants du code de commerce ainsi qu'à l'article R. 22-10-31. Il nous appartient de donner notre avis sur la sincérité des informations chiffrées tirées des comptes, sur la suppression du droit préférentiel de souscription et sur certaines autres informations concernant l'émission, données dans ce rapport.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont notamment consisté à vérifier :

- la sincérité des informations chiffrées tirées des comptes annuels arrêtés par le conseil d'administration mais non encore approuvés par l'assemblée générale. Ces comptes ont fait l'objet de procédures d'audit par nos soins selon les normes d'exercice professionnel applicables en France, étant précisé que notre rapport sur les comptes annuels est en cours d'émission ;
- la conformité des modalités de l'opération au regard de la délégation donnée par l'assemblée générale ;
- les informations données dans le rapport complémentaire du conseil d'administration sur le choix des éléments de calcul du prix d'émission des titres de capital et son montant définitif.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur :

- la sincérité des informations chiffrées tirées de ces comptes et données dans le rapport complémentaire du conseil d'administration étant précisé que les comptes annuels n'ont pas encore été approuvés par l'assemblée générale ;
- la conformité des modalités de l'opération au regard de la délégation donnée par votre assemblée générale extraordinaire du 25 avril 2019 et des indications fournies aux actionnaires ;
- le choix des éléments de calcul du prix d'émission des titres de capital et son montant définitif ;
- la présentation de l'incidence de l'émission sur la situation des titulaires de titres de capital et de valeurs mobilières donnant accès au capital appréciée par rapport aux capitaux propres et sur la valeur boursière de l'action ;
- la suppression du droit préférentiel de souscription sur laquelle vous vous êtes précédemment prononcés.



Acteur majeur de la transformation digitale en Afrique du Nord, DataXion optimise l'énergie et assure sa disponibilité en continu grâce à EcoStruxure™ de Schneider Electric.



8

Responsables du Document d'Enregistrement Universel et du contrôle des comptes

Responsables du Document d'Enregistrement Universel	430
Responsables du contrôle des comptes	431
Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel	432
Table de concordance du Rapport Financier Annuel	434
Table de concordance du Rapport de Gestion	435

Responsables du Document d'Enregistrement Universel

Attestation

J'atteste, que les informations contenues dans le présent Document d'Enregistrement Universel sont, à ma connaissance, conformes à la réalité et ne comportent pas d'omission de nature à en altérer la portée.

J'atteste, à ma connaissance, que les comptes sont établis conformément aux normes comptables applicables et donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et du résultat de la Société et de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, et que le rapport de gestion contenu dans le présent document d'enregistrement universel présente un tableau fidèle de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation financière de la Société et de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation et qu'il décrit les principaux risques et incertitudes auxquels elles sont confrontées.

Fait, le 23 mars 2021

Le Président Directeur général de Schneider Electric SE

Jean-Pascal Tricoire

En application de l'article 19 du règlement (UE) n° 2017/1129 de la Commission, les informations suivantes sont incluses par référence dans le présent Document d'Enregistrement Universel :

- les comptes consolidés et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 5 du Document de Référence de l'exercice clos le 31 décembre 2018 enregistré auprès de l'AMF en date du 15 mars 2019 sous le n° D.19-0155 ;
- les comptes consolidés et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 5 du Document de Référence de l'exercice clos le 31 décembre 2019 enregistré auprès de l'AMF en date du 17 mars 2020 sous le n° D.20-0137 ;
- les comptes annuels et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 6 du Document de Référence de l'exercice clos au 31 décembre 2018 enregistré auprès de l'AMF en date du 15 mars 2019 sous le n° D.19-0155 ;
- les comptes annuels et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 6 du Document de Référence de l'exercice clos au 31 décembre 2019 enregistré auprès de l'AMF en date du 17 mars 2020 sous le n° D.20-0137 ;
- le Rapport de Gestion figurant en partie 3 du Document de Référence de l'exercice clos au 31 décembre 2018 enregistré auprès de l'AMF en date du 15 mars 2019 sous le n° D.19-0155 ;
- le Rapport de Gestion figurant en partie 3 du Document de Référence de l'exercice clos au 31 décembre 2019 enregistré auprès de l'AMF en date du 17 mars 2020 sous le n° D.20-0137 ;
- les parties non incluses de ces documents sont soit sans objet pour l'investisseur, soit couvertes par un autre endroit du Document d'Enregistrement Universel.

Responsables du contrôle des comptes

	Date de nomination	Date d'expiration du mandat
Commissaires aux comptes titulaires		
Ernst & Young et Autres – Tour First – 1, place des Saisons – 92037 Paris-La Défense Cedex représenté par M. Jean-Yves Jégourel et M. Alexandre Resten	1992	2022
Mazars – Tour Exaltis – 61, rue Henri-Regnault – 92400 Courbevoie représenté par M. Loïc Wallaert et M. Mathieu Mougard	2004	2022
Commissaires aux comptes suppléants		
Auditex	2010	2022
Thierry Blanchetier	2010	2022

Les sociétés Ernst & Young et Autres et Mazars sont membres de la Compagnie Régionale des commissaires aux comptes de Versailles et du Centre.

Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel

Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel

Afin de faciliter la lecture du Rapport Annuel, déposé comme Document d'Enregistrement Universel, la table suivante permet d'identifier les principales informations requises par le règlement n° 2017/1129 de la Commission européenne.

Rubriques de l'annexe 1 du règlement européen n° 2017/1129		Pages
1.	Personnes responsables, Informations provenant de tiers, Rapports d'experts et Approbation de l'Autorité compétente	0, 430
2.	Contrôleurs légaux des comptes	431
3.	Facteurs de risque	49-69
4.	Informations concernant l'émetteur	384
5.	Aperçu des activités	
5.1.	Principales activités	3, 14-15
5.2.	Principaux marchés	24-35
5.3.	Événements importants dans le développement des activités de l'émetteur	18-19
5.4.	Stratégie et objectifs	6, 7, 11
5.5.	Degré de dépendance de l'émetteur à l'égard de brevets ou de licences, de contrats ou de nouveaux procédés de fabrication	59, 60
5.6.	Éléments sur lesquels est fondée toute déclaration de l'émetteur concernant sa position concurrentielle	N/A
5.7.	Investissements	4-5, 7-9, 16-19, 320
6.	Structure organisationnelle	
6.1.	Description sommaire du Groupe	3, 14-15, 39, 384
6.2.	Liste des filiales importantes	347-353
7.	Examen de la situation financière et du résultat	
7.1.	Situation financière	2, 7-9, 321-322
7.2.	Résultat d'exploitation	2, 7-9, 302, 364
8.	Trésorerie et capitaux	
8.1.	Capitaux de l'émetteur	307, 331-335, 369
8.2.	Source et montant des flux de trésorerie	2, 6, 314, 317-319, 321, 338, 340, 344
8.3.	Besoins de financement et structure financière	85, 304, 306, 338-345, 363, 370-371
8.4.	Restrictions à l'utilisation des capitaux	67-68
8.5.	Sources de financement attendues	7, 11
9.	Environnement réglementaire	
10.	Informations sur les tendances	
10.1.	Principales tendances depuis la clôture de l'exercice	11
10.2.	Tendances identifiées pour l'exercice en cours	11
11.	Prévisions ou estimations du bénéfice	N/A
12.	Organes d'administration, de direction et de surveillance et Direction Générale	
12.1.	Informations concernant les membres des organes d'administration et de direction	20-21, 218-234
12.2.	Conflits d'intérêts au niveau des organes d'administration et de direction	230
13.	Rémunération et avantages	
13.1.	Rémunération versée	266-299
13.2.	Sommes provisionnées ou constatées aux fins de versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages	316, 335-337
14.	Fonctionnement des organes d'administration et de direction	
14.1.	Date d'expiration des mandats actuels	218-227
14.2.	Contrats de service liant les membres des organes d'administration à l'émetteur ou à l'une de ses filiales	230
14.3.	Informations sur le comité d'audit et le comité de rémunération	242, 251-254
14.4.	Déclaration de conformité au régime de gouvernement d'entreprise en vigueur	216
14.5.	Incidences significatives potentielles sur la gouvernance d'entreprise	232-234
15.	Salariés	
15.1.	Nombre de salariés	3, 14, 204-208, 345-346
15.2.	Participations et stock-options	294-299
15.3.	Accord prévoyant une participation des salariés au capital de l'émetteur	167, 255, 394-395

Rubriques de l'annexe 1 du règlement européen n° 2017/1129		Pages
16.	Principaux actionnaires	
16.1.	Principaux actionnaires	394
16.2.	Répartition des droits de vote	394
16.3.	Actionnariat de contrôle	394
16.4.	Accord sur l'évolution de l'actionnariat	167, 334, 391-395
17.	Transactions avec des parties liées	346
18.	Informations financières concernant l'actif et le passif, la situation financière et les résultats de l'émetteur	
18.1.	Informations financières historiques	380
18.2.	Informations financières intermédiaires et autres	302-307, 362-364
18.4.	Audit des informations financières annuelles historiques	354-358, 374-376
18.5.	Politique en matière de dividendes	332
18.6.	Procédures judiciaires et d'arbitrage	63, 346, 373
18.7.	Changement significatif de la situation financière de l'émetteur	N/A
19.	Informations complémentaires	
19.1.	Capital social	
19.1.1.	Capital émis	331, 369, 388
19.1.2.	Autres actions	388
19.1.3.	Actions auto détenues	334, 369, 377
19.1.4.	Valeurs mobilières	N/A
19.1.5.	Conditions d'acquisition	294-299
19.1.6.	Options ou accords	392
19.1.7.	Historique du capital	392, 394
19.2.	Acte constitutif et statuts	
19.2.1.	Objet social	384, 385-386
19.2.2.	Droits, privilèges et restrictions liés aux catégories d'actions existantes	386, 387
19.2.3.	Éléments de changement de contrôle	394
20.	Contrats importants	N/A
21.	Documents disponibles	384, 397

Table de concordance du Rapport Financier Annuel

Table de concordance du Rapport Financier Annuel

Le présent Document d'Enregistrement Universel comprend tous les éléments du Rapport Financier tels que mentionnés aux articles L. 451-1-2 du Code monétaire et financier et 222-3 du Règlement général de l'AMF.

Informations	Pages
Comptes consolidés du Groupe	300-353
Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	354-358
Comptes sociaux	362-373
Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels	374-376
Rapport de Gestion	1-69
Attestation du responsable du Rapport Financier Annuel	430

Table de concordance du Rapport de Gestion

Table de concordance du Rapport de Gestion

Le présent Document d'Enregistrement Universel comprend tous les éléments du Rapport de Gestion tels qu'exigés aux termes des articles L. 225-100 et suivants, L. 232-1, I et II et R. 225-102 et suivants du Code de commerce.

Informations	Pages
Situation et activité de la société au cours de l'exercice écoulé	2-10
Évolution prévisible de la situation de la société et perspectives	11
Evenements importants survenus entre la date de cloture de l'exercice et la date à laquelle le présent document a été établi	346, 373
Activités en matière de recherche et de développement	7, 322
Liste des succursales existantes	N/A
Activité des filiales de la société	347-353, 378-379
Prises de participation significatives dans des sociétés ayant leur siège en France	N/A
Montant des dividendes distribués au cours des 3 derniers exercices	402
Modifications apportées au mode de présentation des comptes annuels	310, 365
Injonctions ou sanctions pécuniaires pour pratiques anticoncurrentielles	63, 346, 373
Information sur les délais de paiement des dettes fournisseurs	371
Information sur l'organe exerçant la Direction Générale de la société	20-21, 260
Résultats	2-10
Progrès réalisés ou difficultés rencontrées	2-10
Analyse objective et exhaustive de l'évolution des affaires, des résultats, de la situation financière de la société (notamment de sa situation d'endettement) et des indicateurs de performance de nature non financière (notamment environnement, personnel)	200-213
Description des principaux risques et incertitudes auxquels la société est confrontée	49-68, 76-81
Indications sur l'utilisation des instruments financiers par la société, lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de ses pertes et profits	341-345
Exposition de la société aux risques de prix, de crédit, de liquidité et de trésorerie	67-68
Informations sur les risques encourus en cas de variation de taux d'intérêt, de taux de change ou cours de Bourse	67-68
Informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité	76-213
Renseignements relatifs à la répartition du capital social	394
Autocontrôle : identité des sociétés contrôlées au sens de l'article L. 233-7 et part du capital détenu par ces sociétés	392, 394
Compte rendu de l'état de la participation des salariés (et éventuellement des dirigeants), des opérations réalisées au titre des options d'achat ou de souscription d'actions réservées au personnel salarié et aux dirigeants, des opérations réalisées au titre de l'attribution d'actions gratuites au personnel salarié et aux dirigeants	294-299, 395
Obligations de conservation des actions issues de plans d'options et plans d'attribution gratuite d'actions applicables aux membres de l'organe de Direction	294-299
Information sur le nombre minimal d'actions détenues par les mandataires sociaux pendant la durée de leur mandat	220-227, 230
Opérations réalisées par les dirigeants et mandataires sociaux sur le titre de la société au cours de l'exercice (article 621-18-2 du Code monétaire et financier)	231
Tableau et rapport sur les délégations en matière d'augmentation de capital	388, 412-421
Rémunérations et avantages de toute nature de chacun des mandataires sociaux	264-293
Liste des mandats ou fonctions exercés dans toute société par chacun des mandataires sociaux	220-227
Tableau des résultats de la société au cours des 5 derniers exercices	380
Indications prévues à l'article L. 225-211 du Code de commerce en cas d'opérations effectuées par la société sur ses propres actions	392-393, 408
Informations prévues à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce susceptibles d'avoir une incidence en matière d'offre publique	387

Notes

Agenda financier

Relations investisseurs

28 avril 2021 Assemblée Générale des Actionnaires

Communiqués financiers

11 février 2021 Résultats annuels 2020
27 avril 2021 Chiffre d'affaires du 1^{er} trimestre 2021
30 juillet 2021 Résultats semestriels 2021
27 octobre 2021 Chiffre d'affaires du 3^{ème} trimestre 2021



YouTube
SchneiderCorporate



Twitter
@SchneiderElec



Instagram
schneiderelectric



LinkedIn
linkedin.com/company/schneider-electric



Facebook
SchneiderElectric

Relations investisseurs

Amit Bhalla

Tel.: +44(0)20 7592 8216

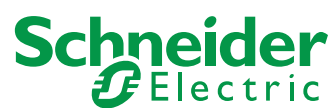
Contact Presse

Véronique Luneau (Roquet-Montegon)
Tel.: +33(0)1 41 29 70 76

se.com



Life Is On



Schneider Electric SE

Siège social :

35, rue Joseph Monier - CS 30323

F-92506 Rueil-Malmaison Cedex (France)

Tel.: +33 (0) 1 41 29 70 00

Fax: +33 (0) 1 41 29 71 00

Société Européenne,

à Conseil d'administration

au capital de €2,268,274,220

542 048 574 R.C.S. Nanterre

Siret : 542 048 574 01791

[se.com](https://www.se.com)