


IMPACT
Company



Rapport Développement Durable 2022



Numérique et Électrique :
pour un avenir durable et résilient

se.com

Life Is On

Schneider
Electric



Dans ce rapport développement durable

Une introduction par notre Directrice Stratégie et Développement durable, Gwenaëlle Avice-Huet		2
1	Le développement durable pour tous	3
1.1	Notre vision stratégique pour des impacts positifs sur le long terme	4
1.2	Nos 6 engagements à long terme et nos outils de mesure des progrès	5
1.3	Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies	10
1.4	Un dialogue ouvert avec les parties prenante	12
1.5	Analyse des risques, opportunités et impacts matériels	13
1.6	Analyse des risques et des opportunités en matière de développement durable	15
1.7	Une gouvernance intégrée et transverse du développement durable	20
1.8	Des engagements externes globaux et locaux pour progresser collectivement	23
1.9	Mesurer notre contribution à un monde plus durable	28
1.10	Référentiels externes et principaux classements ESG	33
2	Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance	36
2.1	Charte de confiance, règles de bonne conduite de Schneider Electric	38
2.2	Programme Éthique & Compliance	39
2.3	Interdire toute forme de corruption	45
2.4	Lieu de travail responsable	46
2.5	Respect des réglementations fiscales	47
2.6	Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits	47
2.7	Cybersécurité, protection et confidentialité des données	50
2.8	Droits humains	52
2.9	Santé et sécurité des collaborateurs	55
2.10	Plan de vigilance	58
2.11	Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients	63
2.12	Relations durables avec les fournisseurs	64
2.13	Vigilance auprès des communautés locales	74
3	Précurseur de la décarbonation	76
3.1	Risques climatiques, opportunités et gestion des impacts	78
3.2	Empreinte de Schneider Electric en matière de gaz à effet de serre	82
3.3	Engagement <i>Net-Zero</i> de Schneider Electric	84
3.4	Investir pour atteindre les objectifs du Groupe	86
3.5	Décarboner les opérations du Groupe d'ici 2030	87
3.6	Décarboner la chaîne d'approvisionnement du Groupe d'ici 2050	93
3.7	Décarboner les émissions aval du Groupe	98
3.8	Permettre aux clients de se décarboner avec EcoStruxure™	100
4	Utiliser efficacement les ressources	102
4.1	Minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature	104
4.2	L'engagement du Groupe en faveur de la durabilité des produits	108
4.3	Diriger avec transparence : fournir des données environnementale aux clients	114
4.4	Fabrication durable de produits	116
4.5	Phase d'utilisation et fin de vie des produits	123
5	Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs	126
5.1	Stratégie et Vision 2025 des Ressources humaines	128
5.2	Diversité, équité, inclusion et bien-être	132
5.3	Attractivité et développement des talents	139
5.4	Rémunération et avantages sociaux	146
5.5	Dialogue et relations sociales	150
6	Notre impact social pour une transition juste	152
6.1	Favoriser une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte	154
6.2	Nos investissements à fort impact social	156
6.3	La Fondation Schneider Electric	161
6.4	Les Fondations jumelles dans le monde	167
6.5	L'impact social en France	168
7	Méthodologie et audit des indicateurs	170
7.1	Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés	170
7.2	Éléments méthodologiques sur les indicateurs de la Taxonomie européenne	181
7.3	Table de concordance du <i>Sustainability Accounting Standard (SASB)</i>	192
7.4	Table de concordance de la <i>Task-force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)</i>	194
7.5	Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	198
7.6	Rapport d'assurance raisonnable d'un des commissaires aux comptes de Schneider Electric SE relative à certains indicateurs de développement durable pour l'exercice clos le 31 décembre 2022	200
8	Indicateurs	202
8.1	Indicateurs environnementaux et climatiques	202
8.2	Indicateurs sociaux	208
8.3	Indicateurs sociétaux	217

Une introduction par notre Directrice Stratégie et Développement durable,
Gwenaëlle Avice-Huet

« Les entreprises qui veulent prospérer doivent également faire le bien, et vice versa. »

J'ai pris mes fonctions en tant que Directrice Générale Stratégie & Développement Durable de Schneider Electric au milieu d'une des périodes les plus tumultueuses de ces dernières années.

Sur le plan environnemental, nous avons connu des canicules extrêmes, des sécheresses et des inondations dévastatrices et un nombre record de pertes en biodiversité. Sur les plans économique et politique, nous avons été témoins d'une guerre et de tensions géopolitiques croissantes, de problèmes de chaîne d'approvisionnement qui perdurent, d'une inflation galopante, de taux d'intérêts en hausse, de multiples situations de surendettement et une insécurité générale dans les domaines énergétique et alimentaire, qui ont plongé en récession de nombreux pays partout dans le monde.

Comme l'a fait remarquer le dernier Rapport sur les objectifs de développement durable des Nations Unies, « ces crises en cascade et entrelacées mettent en péril l'agenda 2030 du développement durable ».

Dans un tel contexte, combiner la stratégie d'entreprise, la qualité et le développement durable en un seul poste, comme nous l'avons fait chez Schneider Electric, est plus logique que jamais. Ma fonction consiste à faire en sorte que le développement durable soit au cœur de toutes les prises de décision à l'échelle du Groupe tout en créant un impact positif maximal aussi bien pour l'entreprise que pour nos partenaires, en commençant par une qualité de prestation qui soit bénéfique à la fois pour nos clients et pour l'environnement.

Ainsi, en 2022, malgré des coûts en hausse et une incertitude politique et économique grandissante, nous avons poursuivi notre objectif d'accélération de la transition vers un monde plus propre et plus juste à travers notre stratégie bien établie de propositions de solutions d'accès au numérique, d'électrification, d'efficacité et de durabilité pour lutter contre toutes les crises, qu'elles soient énergétiques, climatiques ou liées au coût de la vie.

S'engager pour un impact positif à long-terme

S'attaquer à ces défis mondiaux exige du dévouement et de la détermination. Chez Schneider, nous croyons fermement que les entreprises qui veulent prospérer doivent également faire le bien, et vice versa.

Notre réussite reflète les investissements et les efforts significatifs que nous avons réalisés en termes de développement durable et d'innovation ces dernières années. Cela nous a permis de nous préparer à un nouvel avenir énergétique tout en renforçant notre résilience face aux perturbations et bouleversements. En tant qu'Entreprise à Impact, nous nous engageons à entraîner avec nous tous nos collaborateurs, clients et fournisseurs, et à travailler plus que jamais de manière rapprochée avec les décideurs politiques et les communautés locales pour faire une réelle différence.

Les succès dont nous sommes fiers

En termes d'engagements climatiques, nous avons relevé la barre en validant notre feuille de route de décarbonation conformément au standard *Net-Zero* de l'initiative *Science Based Targets*. Nous étions l'une des premières sociétés à faire cette démarche.

Par ailleurs, des agences de notation ESG indépendantes et renommées ont reconnu notre leadership, dans les classements des meilleures entreprises de leur secteur d'activité établis par S&P Global, CDP, Moody's ESG Solutions, ou encore le classement Global 100 de Corporate Knights.

Nous avons également réalisé de sérieux progrès dans le parcours vers le zéro carbone que nous avons entamé en collaboration avec nos 1 000 fournisseurs majeurs en 2021. Jusqu'à présent, nous les avons aidés à réduire leurs émissions opérationnelles de CO₂ de près de 10 %, et nous sommes prêts à accélérer la cadence pour atteindre notre objectif de réduction d'émissions de CO₂ de 50 % d'ici à 2025.

La Fondation Schneider Electric a également joué un rôle essentiel dans le maintien de nos engagements envers les communautés défavorisées pour que le progrès n'oublie personne. Lorsque la guerre a éclaté en Ukraine, nos collaborateurs du monde entier ont levé des fonds pour aider leurs collègues ukrainiens et leurs familles, tandis que notre Fondation a œuvré pour soutenir les populations déplacées par le conflit.

Nous continuons à lutter contre les inégalités systémiques complexes qui vont de pair avec la pauvreté énergétique. Nos technologies améliorent la vie et les moyens de subsistance des communautés qui n'ont que peu ou pas d'accès à l'énergie, et nos initiatives de formation permettent de créer la main d'œuvre qualifiée dont les pays en développement ont besoin pour soutenir leurs besoins croissants en énergie, et pour combler l'écart d'accès à l'énergie d'ici à 2030.

Je suis fière de tout ce que nous avons accompli en 2022, mais depuis que j'ai assisté au sommet de la COP27, je me rends compte qu'il nous reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Je suis impatiente de progresser plus vite et à plus grande échelle en travaillant ensemble, en capitalisant sur nos réussites, et en laissant derrière nous un impact durable et positif pour l'avenir.

Gwenaëlle Avice-Huet, Directrice Stratégie et Développement Durable



1 Le développement durable pour tous

Dans cette section

1.1	Notre vision stratégique pour des impacts positifs sur le long terme	4	1.6	Analyse des risques et des opportunités en matière de développement durable	15
1.2	Nos 6 engagements à long terme et nos outils de mesure des progrès	5	1.7	Une gouvernance intégrée et transverse du développement durable	20
1.3	Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies	10	1.8	Des engagements externes globaux et locaux pour progresser collectivement	23
1.4	Un dialogue ouvert avec les parties prenante	12	1.9	Mesurer notre contribution à un monde plus durable	28
1.5	Analyse des risques, opportunités et impacts matériels	13	1.10	Référentiels externes et principaux classements ESG	33

Distinctions 2022



Faits marquants en 2022

4,91/10

score du *Schneider Sustainability Impact*, surpassant l'objectif (de 4,70/10) pour 2022.

45 %

d'emballages durables pour nos produits (contre 21 % en 2021).

440 M

de tonnes d'émissions de CO₂ économisées ou évitées pour nos clients depuis 2018 (+93 MTCO₂ vs. 2021).

40 M

de personnes ont accès à l'électricité verte depuis 2009 (+5,5 M par rapport à 2021).

1 Le développement durable pour tous

1.1 Notre vision stratégique pour des impacts positifs sur le long terme

Un monde en évolution

Le monde est confronté à de multiples défis qui nécessitent une réponse rapide et de grande ampleur de la part des entreprises. La crise climatique provoque des inondations et des sécheresses qui ont déjà entraîné des milliards de dollars de dégâts et des migrations massives de population. Celle-ci compromet l'accès de milliards de personnes à des services et à des besoins élémentaires comme la santé, l'alimentation, l'eau et l'énergie, ce qui crée de nouvelles inégalités sociales. La crise de la biodiversité, provoquée par les changements dans l'utilisation des terres et de la mer, l'exploitation directe des ressources naturelles, la pollution, le changement climatique et les espèces invasives, déstabilisera davantage nos économies, car les services écologiques assurés par la nature envers une population en constante croissance se dégradent. Pendant ce temps, la révolution numérique change complètement la nature des interactions entre les personnes, la nature de nos interactions avec les machines et la nature des interactions des machines entre elles.

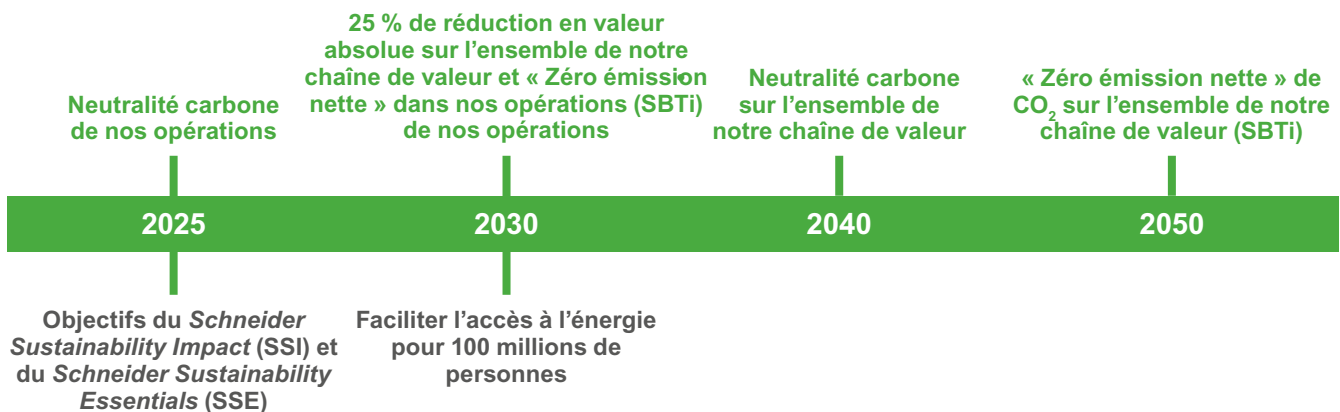
Le début de la pandémie de COVID-19 et la crise géopolitique en Ukraine ont également déclenché une série d'événements mondiaux qui ont entraîné des perturbations importantes, dont beaucoup ont des répercussions dans le monde entier. Il s'agit notamment d'une disponibilité limitée de la main-d'œuvre, de pénuries mondiales de matières premières et de composants électroniques, du manque de fiabilité des transports et d'une diminution de la disponibilité énergétique. Ces conséquences ont mis en difficulté les chaînes d'approvisionnement de tous les secteurs.

De nouvelles attentes et pratiques ont émergé pour aider le monde à s'adapter ou à atténuer les effets de ces perturbations :

- des dynamiques locales en réponse à des considérations écologiques et sociales, ainsi qu'à des perturbations des chaînes d'approvisionnement ;
- la mobilisation des nouvelles générations, qui exigent un changement radical vers une économie plus durable ;
- l'apparition de nouvelles réglementations environnementales, sociales et de gouvernance pour les entreprises, à la fois financières et extra-financières ;
- de nouvelles méthodes de travail, plus flexibles et plus digitales ;
- des modèles d'entreprise circulaires pour préserver les ressources de la planète.

Articulation de notre stratégie autour d'un modèle d'Entreprise à impact

Que ce soit les gouvernements, les ONG, les investisseurs et les citoyens, tout le monde a un rôle important à jouer, mais celui des entreprises peut être prépondérant.



Celles-ci sont à la fois des développeurs et des utilisateurs de nouvelles solutions. Elles disposent des ressources, des talents, de la technologie et de la couverture géographique nécessaires pour apporter des changements rapides.

La stratégie de développement durable et le modèle d'Entreprise à impact de Schneider se fondent sur la conviction que l'investissement dans la durabilité, en termes de sobriété énergétique, d'égalité entre les genres ou de solutions à faible émission de carbone, vise à garantir l'avenir de l'entreprise. Cet investissement est le moteur de sa compétitivité, de son innovation et de sa résilience. Il garantit une croissance durable, parce que la santé de toute entreprise est étroitement liée à la santé des systèmes dans lesquels elle évolue. Il englobe l'amélioration continue des dimensions environnementales, sociales et éthiques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et de ses parties prenantes. Cette approche holistique permet d'atténuer les risques et apporte également une valeur ajoutée tangible, grâce à une plus grande attractivité pour les clients, les nouveaux talents et les investisseurs, tout en promouvant l'innovation.

La transformation du Groupe reflète cette approche. L'adoption d'un modèle d'Entreprise à impact a permis de tripler la taille de l'entreprise, passant de 9 Md€ de chiffre d'affaires en 2003 à 34 Md€ en 2022. Les produits, les solutions logicielles et les services de Schneider aident les ménages, les entreprises, les bâtiments, les centres de données, ou les projets d'infrastructures à tirer le meilleur de leur énergie et de leurs ressources et à renforcer leur résilience énergétique. Grâce à ses solutions, le Groupe joue un rôle majeur dans l'accélération de la transition énergétique et la lutte contre la crise climatique, tout en ayant un impact positif à long terme sur la planète et la société.

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

Cette contribution positive est mesurée par les revenus à Impact de Schneider, qui représentent environ 72 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2022. Afin de contribuer davantage à un nouveau monde électrique et digital, 100 % des projets d'innovation de Schneider Electric sont alignés avec sa raison d'être, plus de 90 % étant soit strictement verts soit neutres. Dans cette transition vers un monde plus durable, le Groupe est convaincu qu'il ne faut oublier personne et que les entreprises doivent promouvoir une transition juste.

Le changement climatique, la perte de biodiversité et l'augmentation des inégalités ont des conséquences sur le long terme et qui ne peuvent pas être abordées avec une vision uniquement à court terme : la résolution de ces problèmes nécessite la combinaison d'une vision à long terme et d'actions concrètes à court terme, présentées ci-dessous.

1.2 Nos 6 engagements à long terme et nos outils de mesure des progrès

En réponse aux transformations sociétales, économiques et écologiques du monde entier, aux attentes de ses parties prenantes et en accord avec sa raison d'être et les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, Schneider Electric a pris 6 engagements à long terme. En suivant ses performances en matière de développement durable et en publiant ses résultats trimestriels, le Groupe respecte ses engagements vis-à-vis des ODD et s'impose comme un leader du secteur en ce qui concerne la responsabilité sociale des entreprises.

Nos outils de mesure des progrès

L'exécution de la stratégie de développement durable 2021-2025 du Groupe est suivie au moyen d'indicateurs de performance clés (KPI) quantitatifs, à l'aide de 2 outils complémentaires : le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et le *Schneider Sustainability Essentials* (SSE). 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.

Le SSI traduit nos 6 engagements à long terme dans une série de 11 programmes hautement transformateurs et innovants. Les programmes sont suivis et leurs performances sont publiées trimestriellement, auditées annuellement et liées à des plans de rémunération à court terme pour plus de 64 000 salariés.

Le SSE reflète les actions d'amélioration continue entreprises par le Groupe, complétant le SSI. 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.

Un ajout notable au programme 2021-2025 est l'aspect local, visant à déployer des actions spécifiques sur chacun des marchés où le Groupe opère, afin de stimuler tous les dirigeants et collaborateurs à mettre en place des mesures locales significatives.

Engagements à long terme et outils de mesure

Outil	Schneider Sustainability Impact (SSI)	Schneider Sustainability Essentials (SSE)	Programmes Locaux (SSI #+1)
KPI	11	25	env. 200
Périmètre	Mondial	Mondial	Local
Reporting	Tous les trimestres	Annuel	Annuel
Assurance	Oui	Oui	Non
Lien avec le STIP	Oui	Non	Non



En savoir plus sur nos engagements locaux sur www.se.com

Agir pour le climat

en investissant et en développant continuellement des solutions innovantes pour réduire les émissions carbone, conformément à notre Carbon Pledge.



Utiliser efficacement les ressources

en adoptant un comportement responsable et en utilisant au mieux les technologies numériques pour préserver la planète.



Agir dans le respect de nos principes de confiance

en appliquant à nous-mêmes, et à ceux qui nous entourent des normes sociales, de gouvernance et d'éthique exigeantes.



Garantir l'égalité des chances

en veillant à ce que chacun de nos collaborateurs soit valorisé et bénéficie d'un environnement de travail inclusif pour se développer et donner le meilleur de lui-même.



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.



Soutenir les communautés locales

en encourageant les initiatives locales et en permettant aux individus et aux partenaires de faire du développement durable une réalité pour tous.



1 Le développement durable pour tous

1.2.1 Le *Schneider Sustainability Impact* : un outil unique de transformation

Depuis 2005, Schneider Electric mesure ses performances en matière de développement durable chaque trimestre dans un tableau de bord appelé « *Schneider Sustainability Impact* » (ou SSI). Cet outil permet au Groupe de répondre à ses enjeux de développement durable et de progresser sur chacun des piliers de sa stratégie identifiés via sa matrice de matérialité. Chaque SSI mobilise toute l'entreprise autour d'objectifs holistiques de développement durable impactant son écosystème, communique les plans d'amélioration du Groupe à ses parties prenantes et crée une valeur systémique.

Un score de performance unique

Le SSI fournit une mesure globale des progrès du groupe par rapport à ses objectifs de développement durable sur une échelle de 10. Ce résultat est obtenu en convertissant la performance de chaque KPI sur une échelle de 10 points, en considérant que la performance de l'année de base reçoit une note de 3/10 et que l'objectif 2025 se traduit par un score de 10/10. Pour chaque KPI, le score est obtenu par interpolation linéaire et arrondi à la deuxième décimale. Le score global de l'outil est la moyenne des scores de chaque KPI avec un poids égal, à l'exclusion de l'engagement local (SSI #+1). À titre d'exception, en 2022, le SSI #6 est exclu du calcul du score, car 2022 constitue la première mesure et la base de référence du programme. En 2022, la SSI a obtenu un excellent score de 4,91/10 (contre 3,92/10 en 2021), dépassant ainsi l'objectif de 4,70/10 fixé pour 2022, et est en bonne voie pour réaliser son ambition pour 2025. L'objectif pour 2023 est de continuer à accélérer et d'atteindre 6,00/10.

Communication transparente sur les progrès réalisés chaque trimestre

Les résultats du SSI sont publiés tous les trimestres en même temps que les résultats financiers et sont mis à la disposition de toutes les parties prenantes sur le site Internet du Groupe. À ces occasions, les résultats sont rassemblés et présentés au Comité de fonction, qui prend des décisions sur les mesures correctives qui peuvent être nécessaires pour atteindre les objectifs. Le Comité Ressources humaines et RSE au sein du Conseil d'administration procède à un examen annuel de la stratégie de développement durable du Groupe, en analysant notamment la performance du SSI. Les résultats sont également présentés publiquement aux actionnaires par le Président-Directeur général ou le Directeur financier de Schneider Electric, ce qui démontre l'engagement du Groupe à intégrer le développement durable dans la stratégie à long terme de l'entreprise.

En outre, les résultats du SSI sont publiés dans divers rapports externes (comme le Document d'Enregistrement Universel, y compris le rapport des commissaires aux comptes) et sont partagés lors d'événements avec les clients et les investisseurs. En interne, les résultats sont publiés sur l'intranet et dans diverses publications destinées aux collaborateurs (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).



Retrouvez toutes les publications trimestrielles sur la page Résultats financiers sur www.se.com

Publication annuelle et assurance externe

La publication annuelle des résultats du SSI est soumise à des contrôles de données internes approfondis effectués par chaque équipe concernée et supervisés par l'équipe Développement durable, ainsi qu'à un processus complet d'assurance externe « modérée » mené par un vérificateur tiers indépendant pour tous les indicateurs SSI et SSE (à l'exception du SSI #+1 et SSE #12), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000. Schneider Electric vise progressivement à obtenir un niveau d'assurance raisonnable pour le SSI. En 2022, le SSI #8 a obtenu un niveau d'assurance raisonnable, ainsi que d'autres indicateurs clés de performance en matière d'énergie, de CO₂ et de sécurité.

Récompenser les employés pour leurs performances

Depuis 2011, le score SSI est inclus dans la rémunération variable des fonctions globales et des dirigeants de l'entreprise. En France, depuis 2012, le SSI est également intégré dans le plan d'intéressement aux résultats de l'entreprise pour les entités françaises, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France. À partir de 2019, le poids des critères SSI est passé de 6 % à 20 % dans la partie collective de l'intéressement annuel à court terme. En 2022, la performance du SSI a eu une incidence sur les plans de rémunération à court terme pour 64 000 responsables (20 % de la partie collective), y compris pour les membres du Comité exécutif et pour le PDG.

SSI et Finance durable

En novembre 2020, Schneider Electric a annoncé sa première obligation convertible liée au développement durable, à échéance 2026, pour un nominal d'environ 650 millions d'euros. Cette émission d'obligations est liée à trois programmes du SSI 2021-25 (SSI #2, SSI #8 et SSI #11) et démontre l'attention et l'engagement du Groupe en matière d'ESG dans l'ensemble de ses opérations, de ses activités et de sa culture, et en tant que catalyseur de sa croissance future. En 2022, Schneider Electric a signé 2,7 milliards d'euros de lignes de crédit syndiquées durables dont la marge est indexée sur la performance annuelle du Schneider Sustainability Impact (SSI).



Plus d'information sur la dette et les obligations dans la rubrique Relations investisseurs sur www.se.com

Processus de création du SSI

Le SSI est un processus cyclique qui a lieu tous les 3 à 5 ans. Sur 2020, un comité directeur SSI spécifique a été créé, comprenant environ 50 membres représentant chaque membre du comité exécutif, chaque géographie, fonction et unité d'affaires. Trois ateliers ont eu lieu et l'équipe de durabilité a organisé des entretiens individuels de suivi avec chaque membre afin de définir des programmes précis et mesurables.

3 cas de figure peuvent se présenter d'un SSI à l'autre :

- les programmes sont maintenus et leur ambition est renouvelée ou renforcée ;
- de nouveaux indicateurs plus innovants ou plus adaptés sont mis en place ;
- les programmes sortent du SSI ; c'est le cas, par exemple, si ceux-ci ont atteint un seuil. Un ancien programme peut continuer à être suivi en interne, au besoin.

La direction du Développement durable présente le projet de nouveau baromètre au Comité Ressources humaines et RSE qui rend compte de ses travaux au Conseil d'administration, et au Comité de Développement durable du Groupe (désormais le « Comité Fonctions ») pour validation. Ce dernier comité regroupe 6 membres du Comité exécutif : le Directeur général Stratégie et Développement durable ; la Directrice générale des Ressources humaines ; le Directeur des Opérations industrielles ; la Directrice générale du Marketing ; le Directeur général Gouvernance & Secrétaire général et la Directrice générale Finances. Le nouveau SSI est ensuite approuvé par le Directeur général.

Au cours du déploiement du SSI, des examens annuels sont organisés par l'équipe Développement durable avec des experts internes et de nouveaux programmes ou des programmes complémentaires peuvent être lancés ou faire l'objet d'une évaluation plus approfondie.

Progrès et challenges du SSI en 2022

Le SSI #2 a permis d'économiser et éviter +93 MTCO₂e pour les clients, soit une amélioration nette par rapport à 2021 (+84 MTCO₂e), grâce aux bons services d'achat d'électricité et des ventes de variateurs de vitesse.

Le projet « zéro carbone » (SSI #3) a enregistré une progression de 10 % (contre 1 % en 2021) grâce à l'efficacité des émissions de CO₂ réalisées par près de 1 000 fournisseurs.

45 % des emballages primaires et secondaires du Groupe sont désormais exempts de plastique à usage unique et n'utilise que du carton recyclé, contre 21 % en 2021. Ces progrès rapides ont été possibles grâce à la mobilisation de l'ensemble des équipes dans le monde entier, et notamment en Pacifique, en Inde, en Amérique du Nord et en Europe.

Près de 28 % des dirigeants du Groupe sont désormais des femmes, soit une progression de 4 points depuis 2020, mais l'embauche de femmes reste à 41 % et sera un point d'attention pour 2023.

Enfin, le SSI #9 a permis l'accès à l'électricité verte à 5,5 millions de personnes pour la seule année 2022, grâce notamment à la solarisation de centres de santé dans la Grande Inde et la livraison à des fonds d'investissement. C'est 30,7 % de plus qu'en 2021 où 4,2 millions de personnes ont bénéficié de ces offres.

Le SSI #6 a été lancé pour la première année, avec 59 % de fournisseurs qui se sont engagés à rejoindre le programme et 1,5 % répondent déjà aux attentes en matière de travail décent fixées par Schneider Electric. Ce KPI est exclu du calcul en 2022, car cette année constitue la référence pour ce programme.

L'un des objectifs les plus ambitieux de 2025 sera de former 1 million de personnes à la gestion de l'énergie (SSI #11). D'excellents progrès ont été réalisés en 2022 avec près de 70 000 nouvelles personnes formées (contre plus de 46 000 en 2021), mais en raison du retard pris du fait de la pandémie, une accélération sera nécessaire dans les années à venir pour atteindre l'objectif. Pour l'atteindre, le groupe ouvrira les formations à davantage de pays de l'OCDE et soutiendra de nouveaux types de programmes pour les jeunes.

1.2.2 Schneider Sustainability Essentials

Le SSE reflète les actions d'amélioration continue menées par le Groupe, en complément du SSI. Ce nouvel outil apporte un équilibre entre les plans de transformation innovants de la SSI et la nécessité de continuer à progresser avec d'autres programmes pérennes. Tous les KPI du SSE font l'objet d'une vérification externe chaque année, comme pour le SSI.

Progrès et challenges du SSE en 2022

La transformation de la flotte de véhicules d'entreprise (SSE #7) a progressé de 14 points en 2022 grâce notamment aux progrès enregistrés en Europe et à une meilleure maturité du marché.

Schneider s'est engagé à ce ses sites adoptent des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité (SSE #8), et que ses sites situés dans des zones de stress hydrique déploient une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action associé (SSE #11) d'ici 2025. En 2022, le SSE #8 a bien progressé, avec 17 % des sites ayant mis en place des programmes de biodiversité, ainsi que le SSE #11, avec 48 % des sites ayant adopté et mis en œuvre des plans d'action pour la conservation de l'eau.

Schneider a mis à jour l'ambition du SSE #15 pour mieux refléter son ambition d'éliminer les rappels de produits par l'adoption et l'exécution rigoureuse d'un système de qualité composé des normes les plus élevées disponibles.

880 fournisseurs ont été évalués dans le cadre du « programme Vigilance » de Schneider en 2022, notamment grâce à l'augmentation des évaluations de Vigilance à distance (SSE #17).

Le SSE #23 a été déployé en 2022 et 43 % des employés ont eu accès à des programmes de perfectionnement professionnel utiles aux dernières étapes de leur carrière.

L'amélioration de l'efficacité du CO₂ dans les transports (SSE #4) reste un défi de taille car elle est principalement portée par la combinaison de modes de transport du fret global du Groupe à l'échelle mondiale, afin de servir au mieux ses clients.

Le déploiement d'un programme d'« excellence sociale » par l'intermédiaire de plusieurs niveaux de fournisseurs est l'un des objectifs de Schneider pour 2021-2025 (SSE #12). Ce programme est encore au stade de développement.

1.2.3 Engagements locaux

Un ajout notable au programme 2021-2025 est l'aspect local, visant à déployer des actions locales dans plus de 100 marchés où le Groupe opère afin de donner à tous les dirigeants et collaborateurs les moyens de d'avoir des impacts locaux significatifs. 100 % des présidents de pays et de zones de Schneider Electric ont défini trois engagements locaux qui ont un impact sur leurs communautés, conformément à nos transformations en matière de durabilité. Près de 200 programmes locaux ont été ont été déployés en 2021.



Découvrez les initiatives locales de Schneider sur la page Autonomiser les communautés locales sur www.se.com

1 Le développement durable pour tous



Score pour l'année 2022 :







4,91/10

par rapport à un score de 3,92/10 en 2021 et dépassant l'objectif de 4,70/10 pour 2022

Schneider Sustainability Impact				
Engagements à long terme en faveur des ODD des Nations Unies	Programmes SSI 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Climat 	1. Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽³⁾	2019 : 70 %	72 %	80 %
	2. Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂	2020 : 263 M	440 M	800 M
	3. S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂	2020 : 0 %	10 %	50 %
Ressources 	4. Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	2020 : 7 %	18 %	50 %
	5. Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	2020 : 13 %	45 %	100 %
Confiance 	6. Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés	2022 : 1 %	1 %	100 %
	7. Augmenter le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques	2021 : 81 %	+1 pt	+10 pts
Égalité 	8. Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %) ⁽⁴⁾	2020 : 41/23/24	41/27/28	50/40/30
	9. Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 M de personnes	2020 : 30 M	+9,7 M	50 M
Génération 	10. Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	2019 : 4 939	x1,33	x2,00
	11. Former des personnes à la gestion de l'énergie	2020 : 281 737	397 864	1 M
Local	+1. Engager nos Présidents de pays et de zones à définir des programmes locaux impactant leurs communautés	2020 : 0 %	100 %	100 %

(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.
 (3) Indicateur suivant la définition et méthodologie de Schneider Electric. Veuillez noter que pour les exigences de reporting dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, il convient de se référer au Document d'Enregistrement Universel 2022.
 (4) La méthode de calcul du SSI #8 a été élargie au deuxième trimestre de 2022 pour inclure les managers cols bleus dans le champ d'application des managers juniors et intermédiaires. En raison de ce changement méthodologique, la base de référence de 2020 pour les managers juniors et intermédiaires a été recalculée à 23 % au lieu de 25 %.

Schneider Sustainability Essentials

Engagements à long terme en faveur des ODD des Nations Unies	Programmes SSE 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Climat 	1. Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	2020 : 30	77	150
	2. Substituer nos offres Moyenne Tension avec des alternatives innovantes sans gaz SF ₆	2020 : 26 %	41,5 %	100 %
	3. Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	2020 : 80 %	85 %	90 %
	4. Améliorer l'efficacité CO ₂ dans le transport de marchandises	2020 : 0 %	-7,7 %	15 %
Ressources 	5. Améliorer l'efficacité énergétique pour nos sites	2019 : 0 %	7,8 %	15 %
	6. Augmenter les revenus de nos produits couverts par Green Premium™	2020 : 77 %	80 %	80 %
	7. Convertir notre flotte de véhicules d'entreprise en véhicules électriques	2020 : 1 %	13,8 %	33 %
	8. Déployer des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité sur nos sites	2020 : 0 %	17,6 %	100 %
	9. Donner une seconde vie aux déchets grâce aux sites labélisés « Du déchet vers la Ressource »	2020 : 120	127	200
	10. Éviter la consommation de ressources primaires par la « récupération en fin de vie » depuis 2017 (tonnes métriques)	2020 : 157 588	261 128	420 000
	11. Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	2020 : 0 %	48 %	100 %
Confiance 	12. Déployer d'un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs ⁽³⁾	--	En cours	--
	13. Former nos employés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité	2020 : 90 %	95,5 %	100 %
	14. Diminuer le taux d'incidents médicaux à 0,38 ou moins	2019 : 0,79	0,58	0,38
	15. Réduire à 0 le nombre total de rappels d'unités	2020 : 25	24	0
	16. Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité	2020 : Top 25 %	Top 25 %	Top 25 %
	17. Evaluer nos fournisseurs dans le cadre de notre Plan de vigilance	2020 : 374	2 083	4 000
Égalité 	18. Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	2020 : F : -1,73 % 2020 : M : 1,00 %	-1,6 % 1,02 %	<1 % <1 %
	19. Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	2019 : 53 %	62 %	60 %
	20. Payer nos employés au minimum un salaire décent ⁽³⁾	2019 : 99 %	100 %	100 %
	21. Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des salariés sur la plateforme <i>Open Talent Market</i>	2020 : 5 019	x1,9	x4
Généralités 	22. Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	2020 : 41 %	77 %	90 %
	23. Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient un développement significatif dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	2022 : 43 %	43 %	90 %
	24. Augmenter le niveau d'engagement de nos collaborateurs (<i>Employee Engagement Index</i>)	2020 : 69 %	70 %	75 %
Local 	25. Augmenter le nombre de jours de volontariat depuis 2017	2020 : 18 469	41 093	50 000

(1) Voir note (1) du tableau du SSI page précédente

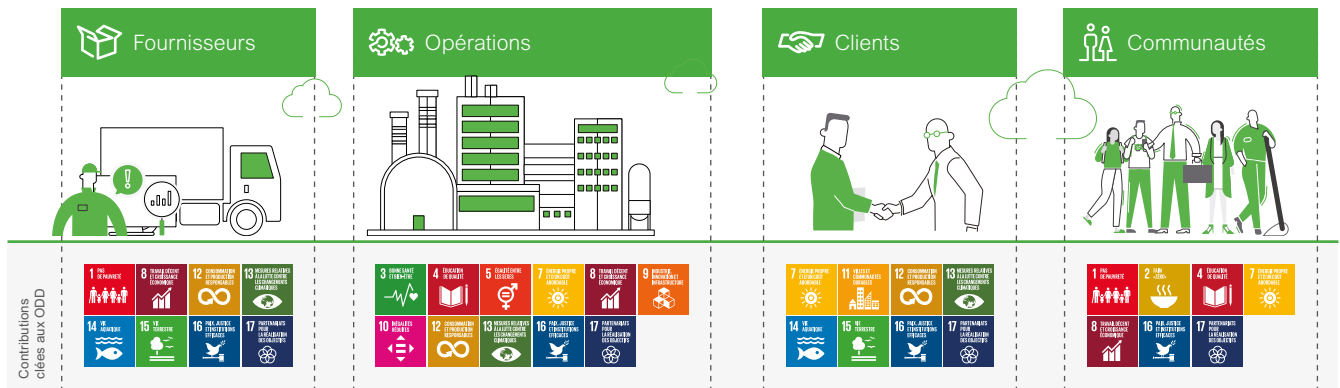
(2) Voir note (2) du tableau du SSI page précédente

(3) Le programme SSE #12 est en cours de développement.

1 Le développement durable pour tous

1.3 Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies

Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies ont pour but de protéger la planète, de faire reculer la pauvreté et de promouvoir la paix et de la justice dans le monde entier. Les programmes *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials* contribuent à atteindre ces objectifs mondiaux, directement ou indirectement, et pour toutes les parties prenantes de la chaîne de valeur de l'entreprise. Schneider Electric promeut activement les ODD et est membre du Pacte mondial des Nations Unies, notre PDG étant membre du Conseil mondial. Le Groupe publie chaque année sa Communication de progrès et a figuré parmi les 850 participants au programme *Early Adopters* en 2022. La cartographie de la contribution de Schneider par ODD et pour chaque partie prenante, présentée ci-après, a été réalisée en interne en examinant en détail les 169 objectifs et en s'appuyant sur les outils du *SDG Compass*.



Schneider Electric agit avec la conviction que le bien-être humain passe avant tout. Vivre une vie épanouie avec un salaire décent et des opportunités de développement permet aux collaborateurs de l'entreprise et ceux qui l'entourent de prospérer.



Programmes clés
SSI #9; SSI #10; SSI #11; SSE #20



Schneider croit en la nécessité de combler les écarts entre toutes les populations. À ce titre, les différences persistantes de traitement des hommes et des femmes dans la société est un défi auquel le Groupe est confronté et qu'il relève, car il considère que l'égalité favorise le développement durable.



Programmes clés
SSI #8; SSE #18



Schneider place le bien-être humain au cœur de ses opérations et de ses actions de philanthropie. L'alimentation est un besoin fondamental et une nécessité pour la subsistance. Les populations défavorisées sont en marge de la société, et le Groupe est conscient du rôle que nous avons tous à jouer pour protéger leurs moyens de subsistance.



Programmes clés
SSI #9



Schneider veille à ce que ses opérations n'affectent pas la biodiversité et la qualité de l'eau. Bien que le Groupe ne consomme que peu d'eau, il protège cette ressource rare sur ses sites et en apportant des solutions à ses clients.



Programmes clés
SSE #6; SSE #11



Donner la priorité au bien-être de tous est un engagement de Schneider, ce qui nécessite une vision holistique – physique, mental, social et émotionnelle – et de gouverner et développer des programmes qui autonomisent et soutiennent toutes ses parties prenantes.



Programmes clés
SSI #6; SSE #12; SSE #14; SSE #17



Schneider fournit à ses clients des solutions de consommation d'énergie propre, fiable et efficace, et s'engage à favoriser l'accès à une électricité verte et fiable aux populations habitant dans les zones mal desservies.



Programmes clés
SSI #1; SSI #2; SSI #3; SSI #9; SSE #1 SSE #3; SSE #5; SSE #6, SSE #7



Les ODDs vont au-delà de la création d'un monde plus vert. L'apprentissage ne s'arrête jamais, et Schneider promeut activement une culture d'apprentissage et de formation en offrant aux leaders énergétiques de demain l'éducation, le soutien et les opportunités qu'ils méritent.



Programmes clés
SSI #10; SSI #11; SSE #2



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Schneider Electric est convaincue que des conditions de travail décentes sont nécessaires pour permettre un développement durable et prospère à toutes ses parties prenantes. Nous sommes portés par notre engagement en faveur de la confiance, de l'équité et de l'égalité des chances.

Programmes clés
SSI #6; SSI #10; SSE #12; SSE #14; SSE #17; SSE #18; SSE #20; SSE #22; SSE #23

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Schneider Electric est en tête de la lutte contre le changement climatique depuis 15 ans et ce n'est pas fini. Sa stratégie se concentre sur l'action pour la protection du climat, la préservation des ressources et le maintien de pratiques éthiques entre tous pour protéger notre planète.

Programmes clés
SSI #2; SSI #3; SSE #1; SSE #3; SSE #4

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

L'identité et l'héritage de Schneider Electric poussent l'entreprise à l'innovation et à la mobilisation perpétuelles pour rendre ses infrastructures et ses produits modernes et en phase avec son engagement en faveur du développement durable.

Programmes clés
SSI #1; SSI #2; SSE #1; SSE #2; SSE #4

14 VIE AQUATIQUE

Les ressources sont essentielles à notre activité ; les préserver n'est pas seulement une question de bon sens, c'est aussi la bonne chose à faire. C'est pourquoi la préservation des océans est au cœur de l'engagement en faveur du développement durable et que le Groupe s'engage à protéger la vie marine.

Programmes clés
SSI #5; SSE #8; SSE #11

10 INÉGALITÉS REÇUES

Schneider s'engage à favoriser l'autonomie et à avoir un impact positif sur tous les collaborateurs, clients et communautés. Le Groupe espère mettre tout le monde sur un même pied d'égalité, permettant ainsi à chacun de s'épanouir individuellement et collectivement.

Programmes clés
SSI #8; SSI #10; SSI #11; SSE #18; SSE #20

15 VIE TERRESTRE

Schneider Electric est engagé à utiliser moins de ressources naturelles, à vivre dans le respect des limites de notre planète et à mettre en œuvre une stratégie accélérée en matière de biodiversité par l'association à des partenaires partageant la même vision pour donner la priorité à la conservation et contribuer à créer un monde plus durable.

Programmes clés
SSI #4; SSI #5; SSE #8; SSE #9; SSE #10

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

Schneider offre une solution pour assurer le développement durable dans les zones urbaines, grâce à des logements et des bâtiments plus intelligents. Les actions de la Fondation Schneider Electric visent à donner à tous un accès à l'énergie durable, en transformant nos engagements mondiaux en réalités locales.

Programmes clés
SSI #1; SSI #12; SSE #1; SSE #4; SSE #9

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

Le développement durable est l'affaire de tous ; il est impossible d'ignorer l'urgence de la situation. Tout le monde doit se mobiliser et il est essentiel d'établir des cadres, des programmes et des infrastructures pour permettre un développement juste et pacifique.

Programme clés
SSI #6; SSI #7; SSE #12; SSE #13; SSE #16; SSE #17

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Schneider Electric pense que la circularité est la clé de la durabilité. En fait, utiliser moins de ressources et produire des produits de meilleure qualité est la combinaison idéale pour assurer la protection des employés, des consommateurs et de l'environnement.

Programmes clés
SSI #4; SSI #5; SSE #6; SSE #9; SSE #10; SSE #15

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Schneider est une entreprise mondiale qui vise à s'adapter et à assurer la coopération entre toutes ses parties prenantes pour créer un environnement de confiance et de prospérité dans ses opérations, mais aussi pour favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs et des communautés locales.

Programme clés
SSI #3; SSI #6; SSI #11; SSI #12; SSE #2; SSE #11; SSE #12; SSE #17; SSE #24; SSE #25

1 Le développement durable pour tous

1.4 Un dialogue ouvert avec les parties prenantes

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 stratégie et les programmes de développement durable du Groupe. Ces retours servent à la conception du Document d'Enregistrement et de nouveaux plans d'amélioration, ainsi que lors de la conception du SSI, tous les 3 à 5 ans.

Partie prenante	Comment nous créons de la valeur	Succès clés
 Fournisseurs	Le Groupe a mis en place une ambitieuse stratégie d'achats durables qui fournit des lignes directrices à ses 53 000 fournisseurs afin que tous soient alignés sur les ambitions du Groupe de construire un monde inclusif et neutre en carbone, où les écosystèmes et les ressources sont préservés, et les gens ont accès à des opportunités économiques et à une vie décente.	10 % de réduction des émissions de CO ₂ de nos 1 000 principaux fournisseurs
 Collaborateurs et partenaires sociaux	Le Groupe s'engage auprès de tous ses collaborateurs, en responsabilisant les personnes à travers les générations et les régions et en offrant des chances égales. Le Groupe motive ses collaborateurs et favorise l'implication en valorisant la diversité, en soutenant le développement professionnel et en garantissant des conditions de travail sûres et saines.	82 % de nos employés sont confiants de signaler un comportement contraire à l'éthique
 Clients	Pour assurer un avenir plus durable, nous veillons à ce que nos clients bénéficient de solutions efficaces, sûres et décarbonées grâce à la numérisation et l'électrification, en leur offrant des produits à haute performance environnementale et une transparence totale sur l'impact environnemental grâce aux offres Green Premium™. Le Groupe insiste sur la qualité et la cybersécurité pour offrir une expérience client forte.	440 M de tonnes d'émissions de CO ₂ économisées et évitées pour nos clients
 Partenaires financiers	Nos 15 années d'expérience et d'expertise en matière de durabilité nous ont amenés à comprendre que non seulement la durabilité nous permet de faire du bien, mais qu'elle est aussi logique sur le plan commercial. En fait, notre modèle d'affaires offre un rendement financier stable, durable et solide, offrant à nos partenaires financiers des rendements intéressants.	72 % de revenus à impact
 Institutions et organes techniques	Le Groupe est impliqué dans diverses associations et organisations locales et internationales soutenant la durabilité, en travaillant avec des acteurs clés de tous les niveaux de la société. Schneider Electric a pour priorité de maintenir un dialogue constructif avec les décideurs et les organismes de normalisation afin que nos points de vue soient représentés sur les questions touchant notre industrie.	300 + associations et organisations dans le monde auxquelles nous contribuons
 Communautés et société civile	Schneider Electric agit pour autonomiser les communautés locales en promouvant les initiatives locales et en permettant aux individus et aux partenaires de faire de la durabilité une réalité pour tous, partout. Le Groupe souhaite avoir un impact positif et durable sur son écosystème à travers l'éducation à la gestion de l'énergie et à des investissements à impact social élevés.	200 + engagements locaux impactant nos communautés

1.5 Analyse des risques, opportunités et impacts matériels

Principes d'évaluation

Chaque année, Schneider Electric effectue des évaluations des risques, des opportunités et de l'impact, en tenant compte des questions qui peuvent avoir des incidences financières directes positives ou négatives pour l'entreprise à court terme (3-5 ans), moyen terme (5-10 ans) ou long terme (10-30 ans), en plus des impacts que l'entreprise peut avoir sur la population ou la planète, directement ou indirectement dans sa chaîne de valeur.

Les évaluations reposent sur un panel d'outils internes et externes, tiennent compte des attentes des parties prenantes et sont coordonnées par différentes équipes. En particulier, l'équipe Stratégie et Développement durable, la fonction de gestion des risques du Groupe et le Comité Devoir de vigilance jouent un rôle clé. Il existe d'autres comités spécialisés qui supervisent la stratégie du Groupe sur ces questions, comme le Comité Ressources humaines ou le Comité Éthique.

Les principaux outils internes sont les suivants :

- une consultation auprès des parties prenantes internes et externes (analyse de matérialité), axée sur l'analyse des attentes des parties prenantes, est effectuée avant chaque *Schneider Sustainability Impact* tous les trois à cinq ans (la dernière a eu lieu en 2020). Cette évaluation est décrite dans les pages suivantes du présent chapitre ;
- la matrice des risques du Groupe, établie par sa fonction de gestion des risques, est mise à jour chaque année et s'attache à identifier les risques considérés par le Groupe comme spécifiques à son activité et identifiés comme susceptibles d'avoir une incidence sur son activité, son image, sa situation financière, ses résultats ou sur la réalisation de ses objectifs. Pour plus de détails sur la Gestion des risques de l'entreprise (GRE), veuillez consulter le chapitre 3, du Document d'Enregistrement Universel 2022 ;
- la matrice des risques liés au devoir de vigilance, présentée et décrite en page 61, chapitre 2.10 « Plan de vigilance », met l'accent sur les incidences négatives potentielles que le Groupe peut avoir sur la population ou la planète, directement ou indirectement dans sa chaîne de valeur par le biais de ses relations d'affaires. Un rapport dédié au devoir de vigilance est disponible en ligne.
- d'autres cartographies des risques spécifiques, par exemple dédiées aux risques Éthique & Conformité (y compris les risques liés à la lutte contre la corruption et aux conflits d'intérêts), aux risques liés au climat, à l'eau et à la biodiversité, aux risques liés aux fournisseurs, aux risques liés à la cybersécurité, etc.

Les outils internes sont complétés par des informations externes :

- cadres réglementaires : par exemple, les thèmes clés énumérés à l'article R. 225-105 du Code de commerce français, la taxonomie européenne ou les futures normes européennes de durabilité (ESRS) ;
- les institutions internationales et les organisations non gouvernementales (ONG) ainsi que les groupes de travail et les initiatives des pairs ;
- les analyses des agences de notation ESG ;
- les requêtes spécifiques de ses investisseurs et clients ;
- les recommandations de la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD), de la *Task Force on Nature-related Financial Disclosures* (TNFD) et de divers autres cadres (SASB, GRI, WEF etc.).

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 aux activités de sa fondation sur des sujets transverses, environnementaux, sociaux et sociétaux, les droits humains et la lutte contre la corruption, avec une approche de double matérialité.

Les principaux risques, opportunités et impacts identifiés sont quantifiés selon leur probabilité d'occurrence et l'ampleur de leur impact par les départements concernés pour déterminer les risques bruts, et l'évaluation des mesures d'atténuation renseigne sur les impacts nets potentiels. Dans le présent chapitre, nous présentons et examinons les risques bruts, et nous détaillons les mesures d'atténuation mises en œuvre. Les risques nets sont présentés au Chapitre 3, du Document d'Enregistrement Universel 2022, conformément aux exigences du règlement européen « Prospectus 3 ».

Sur cette base, la liste est examinée et validée chaque année par les directions pertinentes, le secrétariat du Conseil d'administration et l'équipe Audit interne, la fonction de gestion des risques puis présentée au Comité Ressources humaines et RSE et au Comité de Développement durable du Groupe au moins tous les trois ans, en cohérence avec le calendrier du SSI.

6 catégories principales de risques extra-financiers ont été identifiées et sont détaillées dans les pages suivantes :

- Chaîne d'approvisionnement durable
- Cybersécurité et confidentialité des données
- Lieu de travail responsable et attrayant
- Conduite éthique des affaires
- Qualité des produits, des projets, des systèmes et fiabilité de l'offre
- Gouvernance d'entreprise

Création des programmes et objectifs SSI en s'appuyant sur l'analyse

L'équipe Développement durable du Groupe rassemble les différentes contributions pour identifier les enjeux stratégiques. Tous les 3 à 5 ans, l'analyse conduit à la création de nouveaux programmes dans le cadre du *Schneider Sustainability Impact*.

Pour chaque objectif et indicateur composant le SSI, l'ambition est définie en concertation avec les départements concernés et en s'appuyant sur diverses analyses de risques, d'opportunités et de matérialité décrites ci-dessus ainsi que sur des références en matière de bonnes pratiques.

Zoom sur l'analyse de matérialité de 2020

En 2020, Schneider Electric a construit sa troisième matrice de matérialité en interrogeant les parties prenantes externes (telles que les clients, les fournisseurs, organisations internationales, associations professionnelles, experts et actionnaires) et les cadres supérieurs et dirigeants au sein du Groupe, y compris le Comité exécutif. Au total, près de 200 parties prenantes ont été consultées. Les détails de l'analyse peuvent être trouvés dans le Document de référence universel du Groupe 2022.

Dans l'ensemble, les parties prenantes ont souligné une instabilité croissante - qu'elle soit environnementale, sociale, politique ou économique. Cela crée des incertitudes pour les entreprises, qui devraient s'efforcer de renforcer leur résilience :

- Climat : La tendance principale identifiée, couvrant la transition énergétique et l'électrification, dont les parties prenantes attendent que Schneider Electric prenne la tête ;
- Inclusion et nécessité d'une transition juste : cela couvre la responsabilité élargie de la Société envers son écosystème, en particulier dans la chaîne d'approvisionnement, pour assurer que la transition bas carbone profite à tous. Les parties prenantes ont également des attentes croissantes que le Groupe fournisse des produits éthiques et durables ;

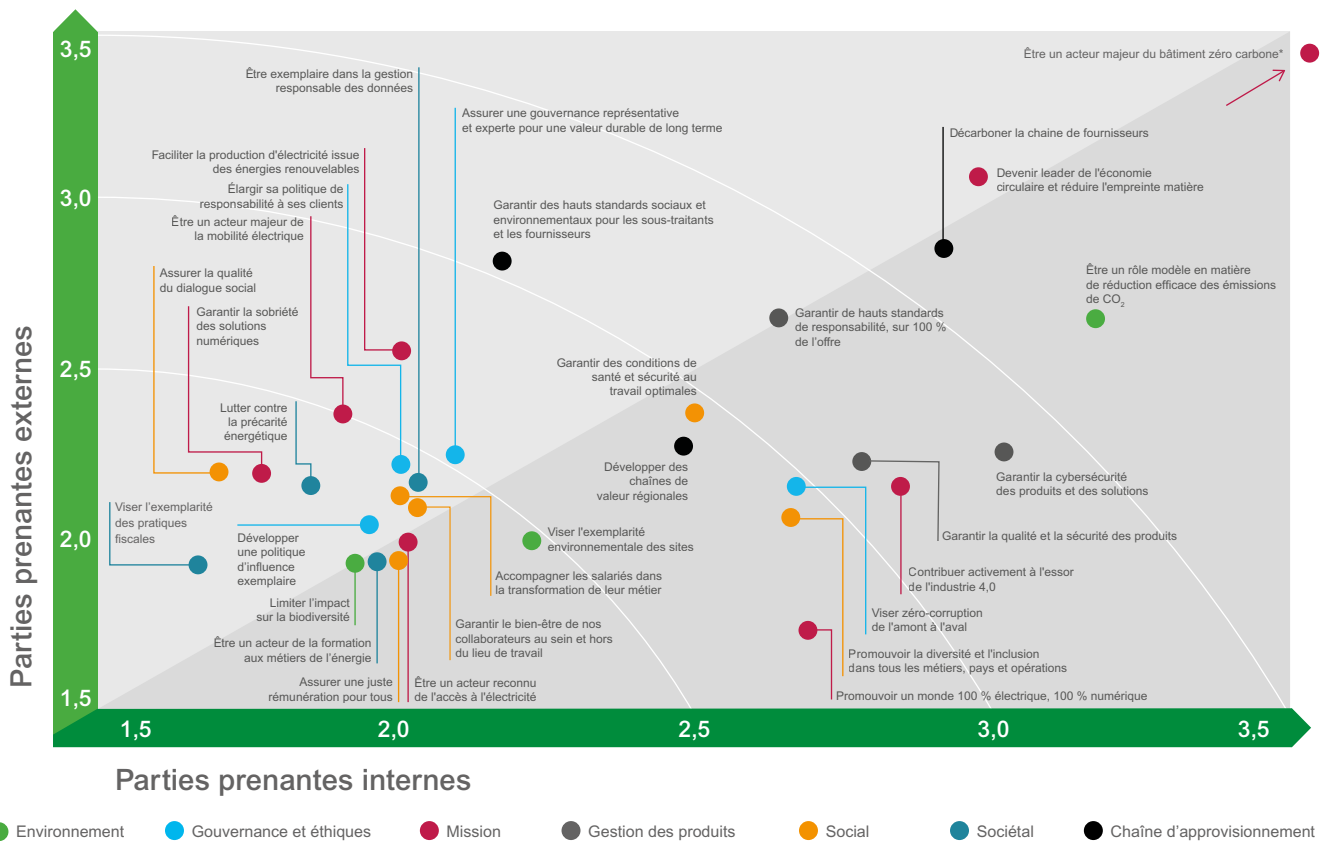
1 Le développement durable pour tous

- Résilience et évolution vers des chaînes d'approvisionnement plus locales, en particulier après la COVID-19 peuvent être un moyen d'atténuer l'incertitude géopolitique et la montée du protectionnisme.
- Éthique dans le numérique : 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. Cette thématique couvre des sujets tels que la puissance 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.

Les sujets suivants ont été fréquemment abordés :

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 du développement durable. Les thématiques ont été hiérarchisées selon 3 groupes :
 - permis d'exploitation – sujets fondamentaux tels que la qualité et la sécurité des produits, la cybersécurité, etc. ;
 - problématiques liées au « standard » – sujets en bonne voie, sur lesquels Schneider Electric doit rester mobilisée (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 (par exemple 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 il a besoin de trouver un nouveau souffle : simplifié, avec une adhésion et une sensibilisation internes accrues.

Matrice de matérialité 2020 de Schneider Electric



4 principales attentes

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

1.

Piloter l'action pour le climat dans notre écosystème en agissant aux côtés de nos partenaires.

2.

Être des pionniers de l'économie circulaire et utiliser efficacement les ressources.

3.

Assurer une transition juste et garantir le respect de normes éthiques, sociales et environnementales élevées tout le long de nos chaînes de valeur plus locales.

4.

Utiliser le digital dans des solutions cybersécurisées pour renforcer l'impact positif.

1.6 Analyse des risques et des opportunités en matière de développement durable

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.

Description du risque et impact	Politiques et systèmes	Actions principales et performances 2022	Opportunités créées
Conduite éthique des affaires			
Droit de la concurrence			
<p>Non-conformité avec les lois et réglementations en matière de concurrence peut résulter par :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des amendes Un impact négatif sur la réputation et la marque de l'entreprise 	<p>Charte de confiance</p> <p>Politique en matière de conflits d'intérêts</p> <p>Politique relative au droit de la concurrence</p> <p>Système d'alerte <i>Trust Line</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelles politiques en matière de concurrence et de contrats et formations organisées. SSI #7 : 82 % atteints en 2022 (vs. 81 % en 2021) 	<p>Renforcer les relations avec les fournisseurs pour assurer la conformité.</p>
Anti-corruption			
<p>La corruption peut se produire par le biais d'activités de tiers (partenaires, fournisseurs, intermédiaires, sociétés à acquérir) et avoir divers impacts :</p> <ul style="list-style-type: none"> Procédures judiciaires, poursuites et sanctions Subversion des intérêts sociaux locaux et/ou préjudice aux concurrents locaux Interdiction de participer à des appels d'offres ou de recevoir des fonds publics Augmentation des coûts pour les entreprises et, en aval de la chaîne, pour leurs clients Répercussions sur les relations publiques 	<p>Charte de confiance</p> <p>Politique de lutte contre la corruption</p> <p>Politique d'alerte interne</p> <p>Politique de gestion des affaires et d'enquête</p> <p>Politique en matière de conflits d'intérêts</p> <p>Politique en matière d'agents commerciaux</p> <p>Politique cadeaux et invitations</p> <p>Politique de philanthropie</p> <p>Politique de parrainage</p> <p>Lignes directrices spécifiques aux opérations de fusion et acquisition</p> <p>Normes de confiance dédiées</p> <p>Cartographie des risques spécifique pour les risques « Éthique & Conformité »</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formation en ligne en matière de lutte contre la corruption et apprentissages ponctuels Campagnes de communication Contrôles internes clés dédiés et processus de suivi central spécifique SSI #7 : 82 % atteints en 2022, objectif d'une progression de 10 points d'ici 2025 SSE #13 : 95,5 % des collaborateurs formés à l'éthique et à la cybersécurité en 2022 (96 % en 2021) 	<p>Accroître la satisfaction des collaborateurs</p> <p>Améliorer la culture du lieu de travail</p> <p>Renforcer la conformité légale et la réputation publique</p> <p>Renforcer l'engagement et la fidélité des clients, des partenaires, des fournisseurs et des communautés locales</p>
Gouvernance d'entreprise			
Respect des engagements en matière de développement durable			
<p>Non respect de nos engagements en matière de développement durable avec le <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) et l'engagement <i>Net-Zero</i> du Groupe.</p> <p>Conséquences potentielles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Impact sur la marque et la réputation Défiance de la part des parties prenantes et perte d'attractivité auprès des investisseurs, des clients ou des nouveaux talents 	<p>Gouvernance interne en place, du Conseil d'administration aux niveaux opérationnels, pour suivre les performances et garantir les progrès</p> <p>La performance du SSI est intégrée dans les plans de rémunération à court terme des managers et des dirigeants</p> <p>Performance ESG dans 4 notations externes liées à l'attribution d'actions de performance pour les dirigeants (SSERI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les performances du SSI 2022 ont atteint 4,91/10, dépassant l'objectif de 4,70/10 Performance de 100 % dans l'indice SSERI grâce à un classement dans le top 1 % des leaders du secteur dans plusieurs notations ESG Bon progrès dans les programmes liés au climat du SSI et SSE et réduction de l'empreinte CO₂ de 22 % par rapport à 2021. 	<p>Crédibilité et attractivité accrues pour les parties prenantes (investisseurs, nouveaux talents, clients ou gouvernements)</p> <p>Atténuation des risques grâce au processus d'amélioration continue du SSI, à la fois disruptif et vertueux</p> <p>Opportunités commerciales grâce à l'innovation et à la transformation</p>

1 Le développement durable pour tous

Description du risque et impact	Politiques et systèmes	Actions principales et performances 2022	Opportunités créées
Cybersécurité et confidentialité des données			
Interruption de l'activité			
<p>Interruption de l'activité de Schneider dans les opérations industrielles et clients.</p> <p>Risque d'une exploitation malveillante ou d'une intrusion dans les infrastructures des centres de production et de distribution de Schneider Electric</p> <ul style="list-style-type: none"> Impacts sur la productivité, la confidentialité des données et les opérations Coût financier et perte de confiance des parties prenantes 	<p>Directive de sécurité globale concernant la protection des sites</p> <p>Politique de sécurité concernant les centres de données, les salles informatiques et les réseaux</p> <p>Plan de reprise après sinistre informatique pour la Politique de continuité des activités</p> <p>Politique de sécurité des réseaux</p> <p>Politique d'utilisation acceptable des ressources</p> <p>Tests de sécurité pour les produits et systèmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> 200+ responsables de la cybersécurité nommés et formés Cyber performance des sites incluse dans la prime du directeur de l'usine Technologie opérationnelle (OT) : sensibilisation des collaborateurs à la sécurité Niveau d'accès défini, accordé et vérifié selon le profil/besoin Topographie du réseau OT, surveillance et détection des menaces OT, respect des politiques de sécurité, traitement des incidents La segmentation du réseau IT/OT a permis de sécuriser les Ordinateurs Personnels (PC), sécuriser l'accès à distance, la restauration de sauvegarde pour les PC et les contrôleurs programmables (PLC) SSE #13 : 95,5 % des collaborateurs formés à l'éthique et à la cybersécurité en 2022 (96 % en 2021) SSE #16 : top 25 % des notations externes des performances en matière de cybersécurité 	<p>Confiance accrue de nos clients et partenaires dans notre chaîne d'approvisionnement et nos produits</p> <p>Accès au marché pour des infrastructures/clients stratégiques</p> <p>Certifications cruciales obtenues avec la norme IEC 62443</p> <p>Échanges avancés avec les autorités et collaboration accrue concernant la sécurité et la sûreté</p>
Conformité			
<p>Non-conformité avec les lois en matière de données.</p> <p>Conséquences potentielles :</p> <ul style="list-style-type: none"> mise en danger, modification ou exfiltration de données des systèmes de données de Schneider Electric amendes potentielles 	<p>Politique mondiale de confidentialité des données</p> <p>Politique de classification des données</p> <p>Conservation des données à l'échelle mondiale</p> <p>Création de registres</p> <p>Politique de sauvegarde et de restauration</p> <p>Politique de gestion et de surveillance des registres</p> <p>Politique d'utilisation acceptable des ressources</p> <p>Politique de certification numérique</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sessions de formation annuelles obligatoires sur la cybersécurité et la confidentialité des données Désignation de « champions » de la confidentialité des données Examen annuel de toutes les politiques Politique de conservation des données déclinée par zone Fonctionnalité d'étiquettes de sensibilité activée dans Microsoft Office 365 Suite pour tous les collaborateurs 	<p>Renforcer la confiance de nos clients, de nos partenaires et de la communauté au sens large</p> <p>Prouver l'alignement sur les réglementations et le respect des exigences ESG</p>

Description du risque et impact	Politiques et systèmes	Actions principales et performances 2022	Opportunités créées
Dommages aux actifs de clients			
<p>Dommages aux actifs de clients en raison d'une compromission du micrologiciel et des opérations de services sur site. Risque de diffusion de logiciels malveillants dans l'environnement de production d'un client au travers d'un équipement de service sur le terrain compromis ou d'activités sur site</p> <ul style="list-style-type: none"> Impact sur les actifs du client et la production Impact sur la réputation 	<p>Politique de sécurité des produits et des systèmes</p> <p>Politique de sécurité du code source</p> <p>Principes en matière de Cyber badges</p> <p>Principes de sécurité relatifs aux tiers</p> <p>Politique de sécurité des réseaux</p> <p>Politique relative aux logiciels malveillants</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identification du contact cybersécurité, avec des évaluations ponctuelles et périodiques pour les actifs stratégiques. <p>Pour nos collaborateurs en contact direct avec la clientèle :</p> <ul style="list-style-type: none"> Déploiement de Cyber badges auprès de plus de 20 000 collaborateurs en contact direct avec nos clients Suivi de la conformité <p>Pour nos fournisseurs en contact direct avec la clientèle :</p> <ul style="list-style-type: none"> Conditions générales cohérentes en matière de cybersécurité et de confidentialité élaborées pour tous les fournisseurs 	<p>Renforcer la confiance de nos clients, de nos partenaires et de la communauté au sens large</p>
Chaîne d'approvisionnement durable			
Perturbations de la chaîne d'approvisionnement			
<p>Manque de flexibilité et de résilience de la chaîne d'approvisionnement : Perturbations de la chaîne d'approvisionnement dues à l'augmentation des risques liés au climat, ainsi qu'à l'évolution du commerce international et des barrières commerciales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Retards de production et de livraison, entraînant des coûts importants Impact sur l'expérience client si les retards sont trop longs 	<p>Calcul de l'empreinte des chaînes d'approvisionnement régionales</p> <p>Stratégie multi-fournisseurs</p> <p>Évaluation indépendante des risques (incendie, événements météorologiques, climat) de nos sites industriels</p> <p>Gestion préventive et réactive des risques naturels dans le programme Supplier Risk Management (SRIM)</p> <p>Évaluation récurrente des risques de nos sites industriels et de nos fournisseurs au moyen du programme <i>Global Risk Consulting</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Introduction de simulations CO₂ pour comparer des stratégies et empreintes alternatives de la chaîne d'approvisionnement, et des modèles de réseau Mise en place de redondances délibérées avec 2 usines pour un même produit et 2 fournisseurs (« Power of Two ») pour toutes les pièces et tous les composants critiques 	<p>Forte présence locale</p> <p>Renforcement de la relation avec les fournisseurs stratégiques avec un engagement plus important au niveau des dirigeants</p> <p>Délais de livraison plus courts, coûts logistiques réduits et faibles émissions de CO₂ des livraisons</p> <p>Amélioration de la visibilité du cycle de vie des composants et saisie de l'opportunité de normaliser les composants EE.</p>
Droits humains			
<p>Violations des droits humains et des libertés fondamentales, notamment dans la chaîne d'approvisionnement et les projets hors site : le manque de transparence des fournisseurs ou la constatation de mauvaises pratiques en matière de droits humains peuvent avoir les conséquences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Impact sur la santé et le bien-être des collaborateurs Impact juridique Réputation et image de marque 	<p>Charte de confiance et formations associées</p> <p><i>Trust Line</i></p> <p>Code de conduite des fournisseurs</p> <p>Politique en matière de droits humains de Schneider, mise à jour en 2022</p> <p>Cartographie des risques EEHS des fournisseurs</p> <p>EEHS inclus dans le processus d'achat</p>	<ul style="list-style-type: none"> Audits des fournisseurs sur site selon le protocole <i>Responsible Business Alliance</i> (RBA) (programme de devoir de vigilance) Amélioration continue de nos fournisseurs stratégiques grâce à l'évaluation selon la norme ISO 26000 SSI #6 : 500 fournisseurs stratégiques adhèrent au programme travail décent SSE #12 : déployer un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs (en cours) SSE #17 : 2 083 audits de fournisseurs réalisés dans le cadre de notre Plan de vigilance (+880 vs. 2021) 	<p>Coopération renforcée avec les fournisseurs</p> <p>Confiance accrue de la part de nos clients</p>

1 Le développement durable pour tous

Description du risque et impact	Politiques et systèmes	Actions principales et performances 2022	Opportunités créées
Ressources			
<p>Pénurie de ressources utilisées dans nos produits ou dans la fabrication : La volatilité des prix et la disponibilité des matériaux et des ressources pourraient avoir les conséquences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Augmentation du coût des ressources primaires et de l'énergie Rupture d'approvisionnement 	<p>Capacité de résilience de la chaîne d'approvisionnement</p> <p>Productivité en termes de matières premières et stratégie de couverture</p> <p>Gestion de l'eau dans les zones de stress hydrique</p> <p>Politiques proactives de retour et de reprise des produits pour un ensemble d'offres</p>	<ul style="list-style-type: none"> SSI #4 : 18 % de matières premières durables dans nos produits (vs. 11 % en 2021) SSI #5 : 45 % de nos emballages primaires et secondaires exempts de plastique à usage unique et utilisent du carton recyclé (vs. 21 % en 2021) SSE #11 : 48 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action (vs. 9 % en 2021) Gestion de la résilience : à court terme par la priorisation de l'impact sur les activités, à moyen terme par la réduction des risques du portefeuille, à long terme par la reconception 	<p>Offrir une meilleure différenciation grâce à des performances environnementales accrues</p> <p>Accès à des marchés aux fortes exigences de développement durable</p> <p>Résilience supérieure face à une éventuelle diminution de la disponibilité des matières premières vierges</p>
Qualité des produits, des projets, des systèmes et fiabilité de l'offre			
Sécurité insuffisante d'un produit			
<p>Des dysfonctionnements ou défaillances d'un produit peuvent entraîner :</p> <ul style="list-style-type: none"> des responsabilités en cas de dommages matériels ou immatériels ou de préjudices corporels des coûts liés au rappel de produits, à de nouvelles dépenses de développement et à l'utilisation de ressources techniques et économiques la mise en conformité avec de nouvelles normes ou réglementations plus contraignantes sur le contrôle qualité et la sécurité pourrait entraîner des dépenses d'investissement ou des mesures spécifiques coûteuses 	<p>Tous nos sites sont certifiés ISO 9001</p> <p>Le programme Phœnix, lancé en 2018, couvre notre chaîne d'approvisionnement de bout en bout</p> <p>Le programme ReeD (conception pour une fiabilité de bout en bout) couvre les pratiques de conception</p> <p>Mise en œuvre de filets de sécurité sur l'offre existante pour assurer la détection des défauts effectifs ou potentiels en interne</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelle stratégie qualité Mise en œuvre d'APQP (<i>Advanced Product Quality Planning</i>) Démarrage du déploiement de 10 fondamentaux de l'assurance de la conception, de la formation et de la mise en œuvre Mise en œuvre des éléments de base de la qualité dans l'amélioration du SPS Amélioration des fondamentaux de la qualité pour les fournisseurs : <i>Supplier Assessment Module (SAM) 2.0</i> Mise en œuvre des fondamentaux de la qualité pour l'exécution sur le terrain Déploiement des éléments de base de la qualité pour les logiciels SSE #15: 24 unités de sécurité rappelées en 2022 	<p>Être à l'écoute des signaux émanant du Groupe et des clients.</p> <p>Mobiliser l'innovation et la R&D pour la recherche d'améliorations continues</p> <p>Augmenter la réputation et la valeur de la marque</p>
Environnement de travail responsable			
Santé & Sécurité			
<p>Une blessure ou maladie grave ou mortelle du collaborateur pourrait avoir les conséquences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Perte de collaborateurs ou impact sur les collaborateurs Dommages aux biens Impact sur l'image de l'entreprise Baisse de la confiance des clients Amendes 	<p>Stratégie de sécurité</p> <p>Directives de sécurité mondiales</p> <p><i>Serious Incident Investigation Process (SIIP)</i></p> <p><i>Reporting GlobES</i>, alertes de sécurité mondiales, évaluation ESS</p>	<ul style="list-style-type: none"> SSE #14 : taux d'incidents médicaux à 0,58 (vs. 0,65 en 2021) 	<p>Renforcer la confiance des collaborateurs actuels et potentiels</p> <p>Le suivi systémique du taux d'incidents médicaux favorise l'amélioration continue de la sécurité</p>

Description du risque et impact	Politiques et systèmes	Actions principales et performances 2022	Opportunités créées
Équité, diversité & inclusion			
<p>Discrimination sur le lieu de travail : l'incapacité à offrir des opportunités égales pour tous et la réduction de la capacité à attirer et retenir les meilleurs talents peut avoir les conséquences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût du remplacement • Déficit de femmes dans le vivier de candidats de valeur • Problèmes juridiques • Image de l'entreprise 	<p>Politique Diversité & Inclusion</p> <p>Politique mondiale contre le harcèlement</p> <p>Système d'alerte interne <i>Trust Line</i></p> <p>Représentation des femmes en position de <i>leadership</i></p> <p>Équité salariale femmes/hommes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SSI #8 : 41,4 % de femmes à l'embauche, 26,6 % parmi les responsables juniors et intermédiaires, et 27,7 % parmi les équipes de dirigeants (vs. 41,4 %, 27,2 % et 25,9 % en 2021) • SSE #18 : réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes à moins de 1 % • Alertes <i>Trust Line</i> concernant la discrimination, le harcèlement ou le traitement injuste traitées avec succès • Plusieurs prix et récompenses comme « Environnement de travail agréable » et « Leader en matière de diversité, d'équité et d'inclusion » 	<p>Plus grande attractivité et rétention de talents avec des opportunités égales pour tous</p>
Bien-être et santé mentale			
<p>Manque d'attention sur le bien-être et la santé mentale : ne pas offrir des conditions de travail idéales peut avoir les conséquences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absentéisme • Coût du remplacement • Désengagement • Image médiocre de l'entreprise sur le marché 	<p>Politique globale de congés familiaux</p> <p>Développement de carrière et apprentissage</p> <p>Politique de flexibilité au travail et de travail hybride (<i>Flexibility@Work</i>)</p> <p>Pratiques et formations concernant le bien-être</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 99 % des pays ont mis en œuvre la nouvelle politique <i>Flexibility@Work</i> qui promeut le travail hybride. • 81 % des collaborateurs considèrent qu'ils ont la flexibilité nécessaire dans leur travail • Le manuel et les formations concernant les Nouvelles manières de travailler déployés auprès de tous les managers et collaborateurs • Formation obligatoire en matière de santé mentale pour tous les collaborateurs achevée par 98 % d'entre eux 	<p>Amélioration de l'attractivité et de la fidélisation des talents</p>
Acquisition et fidélisation des talents			
<p>Attrition des talents et des compétences : ne pas attirer, développer et retenir les meilleurs talents sur le marché, en particulier pour des compétences essentielles a les conséquences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût du recrutement et de l'intégration • Manque de ressources dans des compétences essentielles • Perception moins positive de la marque par le vivier de talents 	<p>Nouvelle plateforme d'acquisition de talents pour simplifier le processus de candidature et suivre le parcours des candidats par étapes</p> <p>Développement du vivier de talents grâce à un programme mondial et à des initiatives spécifiques aux différents pays</p> <p>Approche annuelle de l'évaluation de la performance et de l'évolution de carrière, avec des gratifications et des possibilités d'évolution justes, transparentes et compétitives</p> <p>Aider les collaborateurs à développer une carrière durable et significative par la démocratisation de l'accès aux opportunités de développement (mobilité interne, projet et mentorat) via la plateforme <i>Open Talent Market</i> (OTM) et le perfectionnement des compétences pour aujourd'hui et demain, en privilégiant les compétences numériques et techniques, l'excellence commerciale et l'expertise fonctionnelle</p> <p>Politique <i>Flexibility@Work</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Semaine mondiale des opportunités de carrière avec la participation de plus de 90 pays et 100 événements • SSE #21 : nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme OTM x 1,9 • SSE #22 : 77 % performance pour renforcer les compétences numériques grâce au programme <i>Digital Citizenship</i> (vs. 74 % en 2021) • SSE #23 : 43 % des salariés ont eu accès à un programme qui soutient un développement significatif dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle (première année de déploiement) • Lancement d'un outil mondial de retour de la part des candidats pour suivre l'expérience de recrutement • <i>Boost Your Digital Knowledge 2.0</i> a été lancé en 2022 • Programme de compétences fonctionnelles et numériques (CoMET) déployé (déployé sur 200 sites, >60 000 salariés) 	<p>Reconnaissance en tant qu'employeur de choix et leader du marché concernant le développement des talents pour tous et partout, ce qui permet d'attirer davantage de talents</p>

1 Le développement durable pour tous

1.7 Une gouvernance intégrée et transverse 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.

Contrôle par les instances dirigeantes

Le Conseil d'administration

En 2013, le Conseil d'administration a étendu les compétences du Comité Gouvernance et Rémunérations afin d'inclure les questions de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Depuis 2014, le Groupe bénéficie d'un comité RSE spécifique : le Comité Ressources humaines et RSE. Ce Comité se réunit à l'initiative de son/sa Président(e) ou à la demande du Président-Directeur général. L'ordre du jour est établi par le/la Président(e). Le Comité se réunit au moins 3 fois par an (6 réunions en 2021). Le Comité peut entendre toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux.

Principales responsabilités :

- plans d'actionnariat salarié et plans d'attribution d'actions ;
- rémunération des dirigeants du Groupe ;
- plan de succession pour les principaux dirigeants du Groupe ;
- ressources humaines ; et
- politique et résultats en matière de RSE.

Le Comité de fonction

En 2022, le Comité de Développement durable du Groupe (créé en 2010) devient le Comité de fonction. Il est composé des membres du comité exécutif en charge des fonctions clés : gouvernance, marketing global, ressources humaines, stratégie et développement durable, finance, et numérique. Il se réunit trimestriellement. En 2022, il s'est réuni 4 fois. Il peut entendre toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux.

Principales responsabilités :

- décide de la dynamique de développement durable ;
- oreille critique pour les Fonctions ;
- surveille les performances et les classements mondiaux en matière de développement durable ;
- organisme d'escalade pour des programmes hautement transversaux tels que le SSI ;
- informe le Comité Ressources humaines et RSE du Conseil.

Le Comité des parties prenantes

Afin de développer davantage sa gouvernance en matière de développement durable et d'obtenir plus d'éléments d'analyse externes, l'entreprise a créé un Comité des parties prenantes en 2021. Le Comité est composé de 8 membres externes qui partagent tous la passion du Groupe pour le développement durable. Sa mission est de contrôler l'exécution des engagements à long et à court terme entrepris par Schneider en lien avec sa raison d'être et sa stratégie de développement durable. L'entreprise s'efforce de garantir la diversité de ses membres en termes d'origine, de genre et d'expérience. Le Comité prévoit de se réunir 3 fois par an, et est présidé par Jean-Pascal Tricoire, PDG de Schneider Electric, tandis que Gwenaëlle Avice-Huet, Directrice générale Stratégie et Développement durable de Schneider Electric, en est la secrétaire.

Coordination et suivi

La Direction du Développement durable

Créée en 2002, la Direction du Développement durable a rejoint en 2008 la Direction de la Stratégie et du développement durable. 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 ;
- être le point de contact central pour les parties prenantes internes et externes concernant le développement durable chez Schneider Electric.

Elle s'organise autour de 4 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 de la mise en place du programme Accès à l'énergie ;
- l'environnement, ayant pour responsabilité le déploiement des politiques, actions et stratégies du Groupe en matière de climat et d'environnement ; et
- la performance du Groupe, en particulier en s'appuyant sur le *Schneider Sustainability Impact*, et le *reporting ESG*.

Responsables territoires développement durable

En 2021, les Présidents de pays et de zone de Schneider Electric ont pris près de 200 engagements dans le monde entier. Pour gérer ces programmes et mieux répondre aux besoins des parties prenantes locales de Schneider, un nouveau modèle de gouvernance du développement durable dans l'entreprise a été créé avec un réseau de 40 « *Territory Sustainability Leaders* ». Ce nouveau réseau s'efforcera d'instiller une culture de la durabilité à tous les niveaux de l'entreprise, à donner à chaque employé les moyens d'agir et d'innover en mettant en place des actions novatrices en matière de durabilité.

Diffusion

Pilotes et sponsors des SSI et SSE

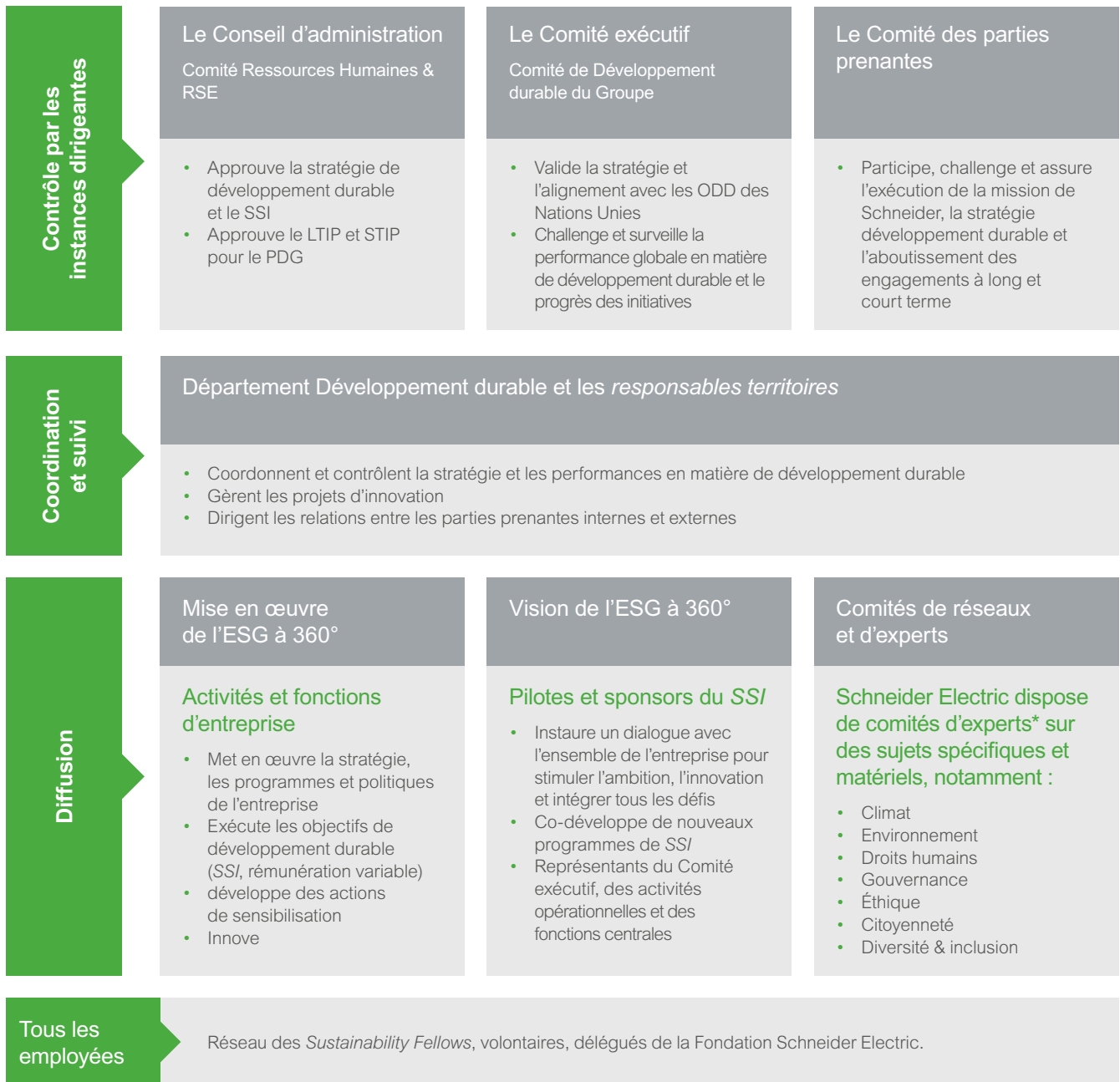
L'exécution de tous les programmes Schneider de *Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials* est assurée par des responsables opérationnels ou « pilotes », et par des sponsors au niveau du Vice-président senior et du Comité exécutif, afin d'assurer un contrôle approprié et une mise en œuvre efficace du programme.

Autres organisations clés

Plusieurs autres comités et organisations font progresser tous les piliers de la stratégie de développement durable, notamment :

- l'organisation de la chaîne d'approvisionnement mondiale, en charge notamment de la Sécurité et de l'Environnement ;
- l'organisation des Ressources humaines ;
- l'organisation Éthique & Conformité; et
- Le département citoyenneté d'entreprise et la Fondation Schneider Electric.

La gouvernance du développement durable au sein de Schneider Electric



* Liste non exhaustive : Comité Accès à l'énergie, Comités Carbone, Comité SEI (Sécurité Environnement Immobilier), Comité Éthique & 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.

Susciter l'engagement des salariés pour le développement durable

Pour aider tous les salariés à mieux comprendre et agir pour un monde plus durable, le Groupe a lancé en 2022 une nouvelle initiative interne appelée ENGAGE. Ce programme a pour ambition de permettre à chaque salarié d'agir pour le développement durable dans le cadre de ses fonctions, accélérant ainsi la transformation du Groupe et sa contribution à la réalisation des ODD.

La *Sustainability School* a été lancée en 2022. Chaque collaborateur peut choisir des parcours d'apprentissage et trouver des conseils sur la manière d'agir à la fois sur le plan personnel et sur le plan professionnel. Les modules de formation couvrent un large panel de thèmes allant de la compréhension des défis environnementaux et sociaux de notre décennie à l'explication détaillée de la stratégie de développement durable de Schneider.

Le programme ENGAGE s'appuie sur d'autres initiatives déjà en cours, telles que :

- la formation *Sustainability Essential* déployée pour tous les salariés en 2021 ;
- l'initiative « *Act For Green* », qui vise à aider tous les employés à mener des actions environnementales locales depuis 2019 ; et
- la Journée mondiale de l'environnement des Nations Unies est célébrée le 5 juin dans tous les sites depuis 2014. Les communautés d'ambassadeurs facilitent la formation en ligne et les ateliers (commela Fresque du Climat) ;
- L'initiative Schneider Electric *VolunteerIn* permet à ses employés de participer à des missions de bénévolat au profit des partenaires de la Fondation Schneider Electric depuis 2012.

1 Le développement durable pour tous

Modèle de gouvernance interne

Les politiques internes constituent la colonne vertébrale du programme de conformité et de sécurité d'une organisation. Elles garantissent que les collaborateurs 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 internes et des programmes de gestion efficaces. Se contenter de documenter l'existence de politiques et de procédures n'est plus suffisant.


Les organisations doivent être en mesure de démontrer que les employés connaissent, comprennent et appliquent ces politiques internes. 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 établi une pyramide de normes à 4 niveaux, sous la forme d'une documentation, sous l'égide de notre charte éthique appelée Charte de confiance, renforcée par des politiques, normes, procédures et directives.

Les politiques consistent en 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 85 politiques globales. La politique de gestion des politiques mondiales de Schneider Electric fournit les règles à suivre pour les politiques mondiales.

Les normes définies dans ces politiques internes attribuent des mesures quantifiables et définissent des niveaux de qualité acceptables. 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.

Charte de confiance

En 2021, Schneider Electric a mis à jour ses Principes de Responsabilités avec l'élaboration de sa Charte de confiance qui fait office de Code de conduite et résume ses engagements en termes d'éthique, sécurité, développement durable, qualité et cybersécurité. Il s'agit d'un résumé de nos politiques et d'un guide décrivant notre façon de travailler. Il est disponible publiquement sur notre site Internet en 30 langues.

 Découvrez la Charte de Confiance de Schneider sur www.se.com

Droits humains et entreprise citoyenne

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, elle est en accord avec les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains. La politique a été mise à jour en 2022 et est disponible en ligne.

Ressources humaines et sécurité

Les politiques des Ressources humaines du Groupe couvrent les sujets suivants : diversité et inclusion, santé et bien-être, sûreté, sécurité et voyages, engagement des collaborateurs, congés parentaux, lutte contre le harcèlement, recrutement, mobilité internationale, formation, développement du capital humain, identification des talents, rémunération totale, avantages sociaux et COVID-19. Ces politiques s'appliquent au Groupe et sont accompagnées de processus mondiaux.

Conduite éthique des affaires

Outre la Charte de confiance, 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 précise l'engagement de Schneider de protéger ceux qui dénoncent des comportements contraire à l'éthique. La Politique en matière de cadeaux et invitations a été approuvée par le Président-Directeur général du Groupe en décembre 2015 et a été mise à jour en 2021 avant d'être 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.

Cybersécurité, protection et confidentialité des données

Schneider Electric a développé de nombreuses politiques pour renforcer sa cybersécurité et respecter les données personnelles et la vie privée, telles que 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.

Climat et ressources

La politique environnementale de Schneider Electric vise à améliorer les procédés industriels, à renforcer l'écoconception des produits et à intégrer les préoccupations environnementales des clients du Groupe 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.

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 5 domaines : environnement, pratiques commerciales justes et équitables, achats durables, conditions de travail et droits humains. 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* (RBA) pour ses fournisseurs. En octobre 2021, Schneider a renouvelé son code de conduite des fournisseurs, en vertu duquel il exige de tous ses fournisseurs qu'ils examinent leurs propres opérations, qu'ils se fixent des objectifs ambitieux et qu'ils entreprennent des actions audacieuses dans les domaines mentionnés dans ce code de conduite des fournisseurs.

Viser la haute qualité de nos produits

La priorité de Schneider est de satisfaire ses clients en leur offrant une expérience de qualité de bout en bout. La qualité est le droit de chaque client et la responsabilité de chaque collaborateur. L'expérience est ce qui, pour le client, définit les relations commerciales qu'ils entretiennent avec les fournisseurs et partenaires. Les clients du Groupe font confiance à son expérience multicanal résiliente et hautement personnalisée, ainsi qu'à la qualité supérieure de ses produits. Pour y parvenir, l'entreprise agit avec agilité, discipline et bon sens commercial tout au long du cycle de vie de l'offre, de la création à l'approvisionnement, en passant par la fabrication et la livraison, lorsqu'elle est en service et lorsqu'elle est entretenue. Le Groupe a mis en place une politique de qualité spécifique. « Gestion des risques liés à la sécurité des clients » et une procédure qualité « Examen de la sécurité des offres » pour protéger ses clients. Celles-ci sont soutenues par un solide système de gestion de la qualité, qui est amélioré en permanence pour répondre aux attentes de toutes les parties concernées. Ce système est en parfaite adéquation avec la Charte de confiance ainsi qu'avec la norme ISO 9001.

1.8 Des engagements externes globaux et locaux pour progresser collectivement

Schneider Electric travaille avec plus de 300 organisations et associations locales et internationales sur les questions économiques, sociales et environnementales afin de favoriser le développement durable en coopération avec différents acteurs. De plus, Schneider confirme son engagement et sa participation aux discussions sur les défis clés liés au changement climatique. Les principales adhésions de Schneider figurent dans le tableau suivant.

Organisation	Description	Actions clés avec Schneider
Accès à l'énergie		
<i>Alliance for rural electrification</i>	L'Alliance pour l'électrification rurale plaide pour un secteur d'énergie renouvelable décentralisé, durable et peu coûteux qui génère des emplois locaux et une croissance économique inclusive.	Schneider est sponsor premium à partir de 2022 et a pris part à plusieurs événements tels que le Energy Access Investment Forum 2022 (Dar Es Salaam), les forums virtuels, les webinaires et les newsletters, promouvant le lancement du nouveau produit Homaya Pro de Schneider et son activité d'accès à l'énergie.
Fondation Solar Impulse	La Fondation s'appuie sur l'innovation pour proposer des solutions pour aider les décideurs à tirer parti des opportunités économiques de la transition écologique tout en réduisant leur empreinte environnementale.	Schneider s'engage pour quatre ans auprès de la Fondation Solar Impulse. Fondation Solar Impulse, qui sélectionne 1 000 solutions contribuant à la réalisation d'au moins cinq ODD, contribue à la réalisation d'au moins cinq ODD. En 2022, ils s'associent pour accueillir l'exposition 1 000+ solutions pour les villes au sein du siège grenoblois de Schneider, « Intensity ». Le Groupe collabore avec la Fondation pour la certification de ses produits.
Tous sujets numériques		
<i>Information Technology Industry (ITI) Council</i>	L'ITI Council est le leader de confiance en matière d'innovation d'une politique qui favorise une croissance durable, éthique et équitable pour tous.	C'est la seule association commerciale mondiale de Schneider Electric qui fournit des commentaires et influence tous les gouvernements nationaux clés et tous les sujets clés de la politique numérique. Le personnel de l'ITI, en coordination avec les membres, soumet des commentaires sur presque toutes les politiques numériques clés qui reflètent les contributions des membres.
<i>Digital Climate Alliance (DCA)</i>	La Digital Climate Alliance est une coalition de grandes entreprises internationales qui se sont réunies pour éclairer les politiques publiques sur comment la numérisation peut contribuer à créer des solutions climatiques.	En 2022, Schneider a travaillé main dans la main avec le DCA pour accueillir un sommet sur les solutions fédérales en matière de durabilité. L'évènement avait pour thématique « Tirer parti de la technologie pour la résilience et la décarbonisation ».
Économie circulaire et performance environnementale des produits		
Fondation Ellen MacArthur	La Fondation Ellen MacArthur travaille pour accélérer la transition vers une économie circulaire en développant et en promouvant ce modèle nouveau et innovant. La Fondation travaille avec des entreprises, des universités, des décideurs politiques et des institutions afin de mobiliser des solutions systémiques à l'échelle mondiale.	Schneider est membre de la Fondation Ellen MacArthur depuis 2021. L'objectif pour le Groupe est d'acquérir des connaissances sur l'économie circulaire, développer son réseau, identifier les meilleures pratiques, challenger sa stratégie de circularité ainsi que de partager ces pratiques.
<i>Product Environmental Profile (PEP) ecopassport</i>	Le programme PEP utilise l'approche ACV et sera reconnu comme un cadre et une méthode qui sont compatibles avec la méthodologie PEF (Product Environmental Footprint) créée par la Commission européenne. L'écopasseport PEP sera un organisme reconnu pour la prochaine initiative de l'UE sur les produits durables.	En 2022, 80,2 % des produits de Schneider étaient couverts par le programme PEP-Green Premium™.
Cybersecurity		
<i>Global Cybersecurity Alliance (GCA)</i>	L'Alliance mondiale pour la cybersécurité est une nouvelle organisation visant à influencer les politiques gouvernementales en faveur de la IEC 62443. Dernièrement, ils ont organisé des réunions utiles avec le DHS (Département de la Haute Sécurité) et le DOE (Département de l'Énergie).	En 2022, la GCA et Schneider ont collaboré avec l'Agence pour la cybersécurité et la sécurité des infrastructures afin de faire correspondre la norme ISA/IEC 62443 aux Objectifs de performance intersectoriels en matière de cybersécurité de la CISA.
<i>Cybersecurity Coalition</i>	La Coalition pour la cybersécurité est la seule association professionnelle qui se concentre sur les questions de politique de cybersécurité. Grâce à la contribution de ses membres, ils fournissent des commentaires sur une variété de questions de politique de cybersécurité et permet aux entreprises d'accéder à un certain nombre de responsables mondiaux de la cybersécurité.	Schneider collabore avec la Coalition pour la cybersécurité pour influencer les politiques et réglementations numériques dans le monde entier. Ils ont par exemple travaillé ensemble pour influencer les décideurs européens sur la mise en oeuvre de la directive européenne NIS2 et de la loi européenne sur la cyber-résilience.

1 Le développement durable pour tous

Organisation	Description	Actions clés avec Schneider
Diversité , Equité et Inclusion		
<i>World Woman Foundation</i>	La <i>World Woman Foundation</i> est une communauté mondiale de 15 000 membres qui s'engagent à augmenter et accélérer l'impact des femmes et des filles par le biais d'investissements à long terme pour développer les compétences, les connexions, la capacité et la visibilité. Au cours des cinq dernières elle a créé un réseau de 300 acteurs du changement et 55 000 diplômés du Programme mondial de mentorat dans 20 pays.	Schneider Electric s'est associé à la <i>World Woman Foundation</i> en 2022 pour promouvoir le rôle des femmes dans le secteur de l'énergie. Pour la journée internationale des droits de la femme, le 8 mars 2022, des femmes leaders du monde de l'énergie ont partagé leurs histoires afin d'inspirer les jeunes femmes et les jeunes filles à persévérer dans leurs aspirations personnelles et professionnelles.
<i>Valuable 500</i>	Le <i>Valuable 500</i> est une alliance mondiale d'entreprises mondiale de 500 PDG et de leurs organisations qui collaborent à des innovations pour l'inclusion l'inclusion.	En juin 2022, Schneider Electric a rejoint le <i>Valuable 500</i> en s'engageant à faire en sorte que l'intégration des personnes handicapées soit inscrite à l'ordre du jour de ses dirigeants et que l'entreprise partage son son engagement avec les entreprises et le monde entier.
<i>United Nation Women's Empowerment Principles (WEP)</i>	Les WEP sont un ensemble de principes offrant des conseils aux entreprises sur la manière de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail, sur le marché et dans communauté.	En 2019, Schneider Electric est devenue la première entreprise multinationale à avoir atteint 100 % de dirigeants de pays engagés dans les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies.
Gouvernance durable et thèmes transversaux		
<i>World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)</i>	Le WBCSD est une communauté de plus de 200 des principales entreprises durables les plus importantes au monde travaillant collectivement pour accélérer les transformations du système nécessaires pour un pour un avenir <i>Net-Zero</i> , positif pour la nature, et plus équitable.	Participation à divers chantiers tels que PACT (Partenariat pour la transparence Carbone) sur la comptabilité carbone, des émissions de CO ₂ évitées ainsi que SOS1.5 (un cadre intersectoriel pour aider les entreprises à moderniser leurs processus et à se préparer à 1,5°C, permettant aux entreprises de voir les obstacles à surmonter et les étapes nécessaires pour accélérer le changement).
<i>Business for Inclusive Growth (B4IG)</i>	<i>Business for Inclusive Growth</i> (B4IG) est un partenariat entre l'OCDE et une coalition mondiale d'entreprises dirigées par des chefs d'entreprise qui luttent contre les inégalités de revenus et d'opportunités.	Contribution aux recommandations opérationnelles sur la diversité ethnique et l'inclusion publiées en juin 2022.
Forum Economique Mondial (<i>WEF</i>)	Le Forum économique mondial est une organisation à but non lucratif qui s'efforce d'améliorer le statut du monde en réunissant des personnalités influentes du monde des affaires, de la politique, de l'enseignement et d'autres secteurs de la société afin d'aider à fixer des priorités pour le monde, les régions individuelles et les différentes industries.	Schneider a rejoint le WEF et McKinsey dans leur Global Parity Alliance, une communauté mondiale interprofessionnelle dont l'objectif est de faciliter le partage entre les entreprises et de présenter les meilleures pratiques en matière d'IED. En outre, Schneider fait partie de la Good Work Alliance du WEF, qui vise à promouvoir l'échange entre les entreprises sur les thèmes de l'avenir du travail. Nous avons approuvé le « Good Work Standards Framework » et soumis quelques bonnes pratiques. D'autres échanges entre pairs sont à venir.
GIMELEC	Le GIMELEC est une association professionnelle qui promeut l'efficacité et l'électrification, soutenues par la numérisation. Elle dispose de 4 comités de marché : Smart Building, Industry 4.0, Smart Grid & Infrastructures, Datacenters.	Schneider et le GIMELEC travaillent main dans la main sur différents sujets tels que l'efficacité énergétique, la décarbonisation, la numérisation, la flexibilité, l'économie circulaire, l'absence de SF ₆ , la normalisation...
<i>National Electrical Manufacturers Association (NEMA)</i>	La NEMA est une association professionnelle qui permet aux fabricants d'équipements électriques de fournir un retour d'information aux gouvernements concernés sur toute une série de politiques et de normes.	En 2022, Schneider a travaillé en étroite collaboration avec la NEMA pour défendre la loi bipartisanne sur les infrastructures et la mise en œuvre de cette loi, ainsi que la mise en œuvre des dispositions climatiques de la loi sur la réduction de l'inflation.
Climat		
<i>Business Council for Sustainable Energy</i>	Le BCSE est un groupe commercial pour le secteur de l'énergie propre. L'efficacité énergétique, le gaz naturel, les énergies renouvelables, le stockage de l'énergie, la mobilité durable et les fournisseurs de technologies de décarbonisation en développement sont tous représentés par le BCSE.	Le BCSE et Schneider ont travaillé ensemble pour lancer le Factbook 2022 qui couvre les progrès des secteurs de l'efficacité énergétique, du gaz naturel et des énergies renouvelables.
<i>Energy Transition Commission</i>	La Commission pour la transition énergétique (CTE) est une coalition mondiale de dirigeants issus de tous les secteurs de l'énergie qui se sont engagés à créer un monde sans émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050 et à faire progresser le débat et les solutions sur le changement climatique.	Schneider a collaboré avec la Commission pour la transition énergétique sur de nombreux sujets de recherche tels que l'hydrogène et l'électricité propre, dans le but d'atteindre l'objectif « <i>Net-Zero</i> ».

Organisation	Description	Actions clés avec Schneider
Efficacité énergétique / Mobilité électrique / Énergies renouvelables numériques		
European Alliance to save Energy	Cette association milite activement en faveur d'une plus grande ambition climatique, notamment par le biais d'une législation européenne plus stricte en matière d'efficacité énergétique et de bâtiments..	L'alliance européenne pour l'économie d'énergie a influencé la directive sur l'efficacité énergétique et la directive sur la performance énergétique des bâtiments et a accueilli la journée de l'efficacité énergétique. Elle a participé activement à la semaine de l'énergie durable (organisée par la Commission).
Comité Stratégique de Filières Nouveaux Systèmes Energétiques	Le Comité tente de faire de la transition énergétique une opportunité de réindustrialisation des territoires. Avec deux objectifs clés, conduire une transition énergétique compétitive et développer l'industrie, il associe les acteurs étatiques, industriels et syndicaux autour d'une feuille de route commune.	Décarbonisation, électrification, flexibilité, microgrilles, initiative « je décarbone » qui consiste à décarboner l'industrie française et à proposer des solutions de décarbonation à contenu local significatif.
Ethique et droits humains		
Cercle d'Éthique des Affaires	Sa mission est de promouvoir l'éthique et la conformité dans la gestion et la gouvernance des entreprises françaises en organisant différentes réunions et discussions avec plusieurs parties.	En 2022, Schneider a travaillé avec le Cercle d'Éthique des Affaires sur le Baromètre du climat éthique dans les entreprises, qui est un sondage mis en place pour avoir un aperçu global de la perception des employés des grandes entreprises en matière d'éthique et de conformité.
Entreprises pour les droits de l'Homme (EdH)	EdH vise à promouvoir la compréhension et l'intégration des droits de l'homme au sein des entreprises par le déploiement d'approches de vigilance.	En 2022, le groupe a représenté l'association auprès d'un réseau d'entreprises japonaises avec une présentation sur les droits humains et la diligence raisonnable et a participé activement aux échanges sur les indicateurs des droits humains.
Industrie et fabrication intelligente		
OPC Foundation	La Fondation de l'OPC est un consortium industriel qui établit et maintient des normes pour l'automatisation, les systèmes ouverts et la connectivité de l'équipement.	En 2022, l'OPC et Schneider ont collaboré pour publier un rapport conjoint sur la prochaine génération de réseau industriel avec l'OPC UA FX en tant que réseau unifié pour le contrôleur à contrôleur (C2C) et le contrôleur à dispositif (C2D).
FDT Group	FDT est le standard ouvert pour la connexion à l'échelle de l'entreprise qui utilise IIoT et Industrie 4.0 pour intégrer les réseaux et les appareils pour l'automatisation industrielle.	En 2022, FDT Group et Schneider ont travaillé main dans la main pour contribuer aux pièces manquantes de la norme FDT 3.
FieldComm Group	FieldComm Group est en charge des protocoles industriels mis en œuvre dans les systèmes d'automatisation des processus (HART, FieldBus, FDI).	FieldComm et Schneider ont publié un rapport conjoint pour réduire l'écart entre l'automatisation des processus et les réseaux d'automatisation d'usine.
Réseaux intelligents et villes durables		
T&D Europe	Les équipements et services de transport et de distribution d'électricité sont représentés en Europe par T&D Europe. Leur portefeuille de services et de produits couvre l'ensemble du spectre requis pour transférer et distribuer l'électricité à haute et moyenne tension entre les générateurs et les consommateurs.	T&D et Schneider ont publié un rapport conjoint sur l'adoption de la norme CEI 62443 et ses représentants pour le secteur dans la réglementation.
Smart Energy Europe	SmartEn intègre des solutions de transition énergétique propres axées sur le consommateur. Ils visent à offrir des opportunités aux entreprises pour intégrer un système d'énergie de plus en plus renouvelable.	Schneider et SmartEn ont travaillé main dans la main pour publier différents exposés de position sur l'efficacité des systèmes énergétiques et d'autres sujets connexes.
Philanthropie		
Alliance pour le Mécénat de compétences	L'Alliance pour le mécénat des compétences est une coalition d'entreprises françaises engagées dans le volontariat d'employés de grandes entreprises.	Le groupe a participé à l'établissement d'une étude d'impact multi-entreprises.

1 Le développement durable pour tous

La contribution de Schneider Electric à la standardisation

Grâce à la participation active de nombreux experts aux organismes de normalisation internationaux et nationaux, Schneider Electric apporte une contribution décisive à la création et à la diffusion de normes garantissant la sécurité et la fiabilité des installations et équipements électriques. Ces normes traitent les impacts environnementaux tout au long des cycles de vie pour se préparer à une meilleure économie circulaire, soutenir le nouveau paysage énergétique dans l'objectif d'une intégration énergétique plus verte, assurer une fourniture d'énergie plus sûre et une meilleure intégration des prosommateurs, soutenir la transformation digitale de l'industrie et toute autre valeur du client.

Au niveau national

Nos experts sont impliqués dans des comités nationaux aux États-Unis, en Chine, en Inde et dans des pays européens. L'Institut électrotechnique français est un membre fondateur du CENELEC (Comité Européen de Normalisation Electrotechnique) et de l'IEC (organisme international de normalisation).

Schneider Electric préside de nombreux comités de standardisation français hébergés par l'AFNOR (organisme français de normalisation) et siège dans d'autres comités nationaux, comme la présidence des comités français et suédois de standardisation environnementale. Schneider a apporté une contribution majeure aux initiatives de fabrication intelligente telles que l'AIF (Alliance Industrie du Futur) en France. Notamment, Schneider est membre du Conseil de direction et du Bureau d'évaluation de la conformité du EIC.

Au niveau européen

Le CENELEC (Comité Européen de Normalisation Electrotechnique), le CEN (Comité Européen de Normalisation) et l'ETSI (Institut européen des normes de télécommunications) sont les 3 organismes officiels de standardisation européens. Ils ont été officiellement reconnus par l'Union européenne et par l'Association européenne de libre-échange (AELE) comme responsables de l'élaboration et de la définition de normes volontaires.

CENELEC

Le CENELEC est une association qui regroupe les comités électrotechniques nationaux de 34 pays européens. CENELEC élabore des standards volontaires dans le domaine électrotechnique, qui facilitent le commerce entre les pays, créent de nouveaux marchés, réduisent les coûts de mise en conformité et soutiennent le développement d'un marché unique européen. CENELEC soutient les activités de normalisation dans un large éventail de domaines et de secteurs, notamment : la compatibilité électromagnétique, les accumulateurs, les piles et batteries primaires, les fils et câbles isolés, les équipements et appareils électriques, électroniques, électromécaniques et électrotechniques, les moteurs et transformateurs électriques, les équipements d'éclairage et lampes électriques, les installations électriques basse tension, les véhicules électriques, les chemins de fer, les réseaux intelligents, les compteurs intelligents, les systèmes d'électricité solaire (photovoltaïque), les systèmes électriques, etc.

La plupart des activités et des offres de Schneider Electric sont couvertes par le CENELEC, bien que le CEN et l'ETSI en bénéficient également. Par ailleurs, les experts de Schneider Electric participent à l'élaboration de travaux communs et de normes dans le cadre de comités techniques et groupes de travail communs spécifiques.

Au niveau international

IEC – Commission électrotechnique internationale

Le comité IEC est une organisation mondiale à but non lucratif : il rassemble plus de 170 pays et coordonne les travaux de 20 000 experts dans le monde. L'IEC publie environ 10 000 normes internationales IEC qui, avec les évaluations de conformité, forment le cadre technique qui permet aux gouvernements de mettre en place une infrastructure nationale de qualité et aux entreprises de toutes tailles d'acheter et de vendre des produits sûrs et fiables dans le monde entier. Les Normes IEC servent de base à la gestion du risque et de la qualité et sont utilisées dans les essais et la certification pour vérifier que les promesses des fabricants sont tenues.

Nos experts contribuent à l'ISO et à l'UIT dans le cadre de comités techniques et groupes de travail conjoints.

Réseaux intelligents et villes durables

Schneider Electric participe activement à la standardisation des réseaux intelligents, pour lesquels l'entreprise dirige la définition des normes et la feuille de route de standardisation au sein du groupe de coordination européen des réseaux ainsi que le groupe chargé de standardiser les interfaces entre les bâtiments et les réseaux intelligents.

- Schneider copréside le groupe de coordination « *Smart Energy Grid* » (réseau énergétique intelligent) du CEN-CENELEC-ETSI chargé d'assurer la disponibilité d'un ensemble approprié de normes pour les réseaux intelligents en Europe, ainsi que de soutenir les nouvelles réglementations sur l'énergie propre.
- Schneider préside le groupe au niveau du Comité IEC chargé de définir la feuille de route des normes internationales pour soutenir le déploiement du secteur de l'énergie intelligente (réseaux intelligents et interfaces avec d'autres énergies). Cette feuille de route inclut également la cybersécurité et la résilience, ainsi que l'impact de l'IdO.
- Le Groupe préside et contribue activement à la définition des prosommateurs, des installations électriques, des installations intégrant une production locale comme le photovoltaïque et l'éolien, ou encore de stockage, afin de s'assurer qu'elles soient conçues et montées avec un haut niveau de sécurité et d'efficacité.
- Il préside le Comité consultatif pour l'efficacité énergétique de l'IEC (ACEE) et préside le Comité consultatif pour la sécurité (ACOS).

Économie circulaire et performance environnementale des produits

Afin de respecter des normes élevées en matière de santé et de sécurité, les experts Schneider contribuent en permanence aux normes relatives aux matériaux et aux substances. Ils fournissent des normes sur la méthodologie et les méthodes d'essai, ce qui élève la barre en matière de sécurité et de protection contre la toxicité.

En ce qui concerne l'empreinte environnementale, nos experts assurent la comparaison équitable, la pertinence des hypothèses, la cohérence de l'approche, l'interopérabilité et des contenus utiles pour nos clients.

Ils élaborent des normes dans les domaines suivants :

- terminologie et données de catalogue ;
- règles de catégorie de produits pour l'analyse du cycle de vie des produits électrotechniques ;
- règles spécifiques au produit pour les équipements haute et basse tension, l'appareillage basse tension, l'électronique de puissance ;
- extension des règles spécifiques au produit et conception respectueuse de l'environnement pour couvrir l'efficacité des matériaux ou le format numérique,
- quantification de la réduction et de l'évitement des émissions de gaz à effet de serre.

En ce qui concerne l'économie circulaire et l'éco-conception, Schneider préside le Groupe de coordination Ecodesign (CEN-CLC/Eco-CG), a contribué au paquet « économie circulaire » de la Commission européenne et a développé, en collaboration avec le CEN-CENELEC-ETSI, un ensemble de normes publiées évaluant des facteurs tels que la durabilité, la réparabilité, la réutilisation, la recyclabilité et la capacité à être remanufacturé, qui entrent dans le champ d'application de la directive sur l'éco-conception et du nouveau règlement sur l'éco-conception pour des produits durables. Schneider continue de contribuer à l'évolution de ces normes et à l'élargissement de leur périmètre d'application, et a nommé des experts actifs dans chacun des groupes de travail existants et nouveaux. Nos experts sont ainsi très impliqués dans le développement de la future norme sur la conception circulaire : l'efficacité des matériaux dans le cadre d'une conception respectueuse de l'environnement.

La numérisation étant un levier pour l'économie circulaire et la performance environnementale, nos experts contribuent aux normes en matière de terminologie et de formats numériques.

La standardisation, moyen d'accélération de la transformation de l'environnement

Depuis février 2007, Schneider représente la France au sein de l'ACEA, le comité consultatif pour les aspects environnementaux de la CEI. L'ACEA a pour mission de conseiller et de coordonner les efforts du Comité EIC en matière d'environnement.

- Il est particulièrement impliqué dans les groupes de travail sur la durabilité (présidence des groupes sur l'environnement et l'économie circulaire, participation aux groupes de travail des comités techniques de produits traitant des aspects environnementaux (IEC TC121, IEC TC17, CLC TC22X) et au travail sur l'utilisation rationnelle de l'énergie.
- Le Groupe préside le comité IEC TC111 de l'IEC sur la standardisation environnementale des équipements électriques et électroniques et le comité IEC TC 23 Accessoires électriques (dispositifs de protection, dispositifs de câblage, systèmes de contrôle de la maison et du bâtiment).
- Il est le secrétaire de l'IEC SC23K sur les produits d'efficacité énergétique, systèmes et solutions.
- En 2018, Schneider a dirigé le groupe de fabricants d'onduleurs dans le cadre de l'enquête de la Commission européenne sur l'empreinte environnementale des produits (*Product Environmental Footprint – PEF*) pour définir les règles d'évaluation de l'empreinte environnementale des produits mis sur le marché, avant sa mise en œuvre de la politique européenne.
- Le Groupe préside le TC 184 de l'ISO (systèmes d'automatisation et intégration).

La transformation numérique

La numérisation est le principal moteur de la fabrication avancée, optimisant la production avec plus de flexibilité, plus d'interopérabilité, plus de prévisibilité et de continuité, offrant un nouveau niveau d'efficacité et de durabilité du système. D'autres données, logiciels et outils, permettant des descriptions virtuelles, définies dans des *Digital Twins*, et créant de nouveaux services et capacités, sont combinés à l'apprentissage automatique et à l'intelligence artificielle, tout en tenant compte de la sécurité et de la cybersécurité.

- Dans le domaine de la cybersécurité, Schneider est secrétaire du groupe consultatif conjoint entre l'IEC TC65 et l'ISO/IEC JTC1 SC27 du niveau entreprise aux dispositifs de terrain, et participe à plusieurs groupes de travail reliant la réglementation à la normalisation (UE, États-Unis)
- Il est particulièrement impliqué dans les groupes de travail sur la fabrication intelligente au sein des comités techniques de l'ISO et de l'IEC (Président de l'ISO TC184, Secrétaire de l'IEC TC65, Président de l'IEC SC65E)
- Il préside l'*Industrial Digital Twin Association* (IDTA) afin d'approfondir et de déployer l'*Asset Administration Shell* en tant que *Digital Twin* standardisé
- Il préside l'association *Universal Automation.Org* pour aborder une approche plus fonctionnelle et distribuée pour l'orchestration des systèmes industriels.

1 Le développement durable pour tous

1.9 Mesurer notre contribution à un monde plus durable

Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à adopter une communication transparente sur son chiffre d'affaires durable, et a créé en 2019 sa propre méthodologie de calcul des « revenus à impact positif »⁽¹⁾, consolidant les revenus des offres qui apportent une efficacité environnementale à ses clients sans avoir d'incidence dommageable majeure sur l'environnement. Récemment, l'Union européenne (UE) a fait preuve de leadership à l'échelle internationale en étant la première institution à élaborer un règlement et une Taxonomie visant à orienter les investissements vers des activités durables, ce que le Groupe accueille très favorablement. Les 2 méthodologies sont en partie concordantes, mais diffèrent à ce jour concernant les activités incluses et les segments finaux devant être exclus.

Guidée par sa mission, une Entreprise à impact

La raison d'être de Schneider Electric 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. Schneider est le partenaire digital de ses clients, au service du développement durable et de l'efficacité.

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. Ces solutions dites « actives », qui consistent à optimiser l'ensemble du cycle de l'énergie grâce à des produits, systèmes, services et logiciels de maîtrise de l'énergie, aident à adapter et améliorer la résilience de l'humanité à l'évolution du climat.

Le Groupe mesure cet impact sur le climat et s'engage à aider ses clients à économiser et à éviter 800 millions de tonnes de CO₂ d'ici 2025 (cumulés depuis 2018). Fin 2022, le Groupe a atteint 440 millions de tonnes de CO₂e au titre de cet engagement. La méthodologie et les résultats de cet indicateur sont vérifiés chaque année dans le cadre de l'audit extra-financier.

Pionnier de la communication transparente sur les revenus durables


Depuis plus de 15 ans, Schneider Electric présente de manière transparente ses performances en matière de développement durable à ses parties prenantes, sur tous les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, et s'attache à promouvoir de nouvelles pratiques de marché, avec notamment sa méthodologie de calcul des émissions de CO₂ économisées et évitées et l'évaluation de notre empreinte sur la biodiversité.


En 2019, Schneider a été l'une des premières entreprises à communiquer de manière proactive des informations sur la part de son chiffre d'affaires venant des offres qui apportent une efficacité environnementale à ses clients sans avoir d'incidence dommageable majeure sur l'environnement. L'indicateur était appelé « chiffre d'affaires vert ». Pour correspondre aux normes du marché, ces ventes sont désormais appelées « revenus à impact positif de Schneider »⁽¹⁾, afin d'éviter toute confusion avec la terminologie de la nouvelle Taxonomie européenne. En 2021, le Groupe a franchi une étape supplémentaire en s'engageant, dans le cadre du SSI, à ce que les revenus à impact positif de Schneider atteignent 80 % du chiffre d'affaires du Groupe d'ici 2025. Chaque année, la performance du SSI a un impact sur les bonus de plus de 64 000 salariés.

(1) Les Revenus à impact positif de Schneider sont calculés à l'aide de la méthodologie exclusive de Schneider, et doivent être distingués du chiffre d'affaires éligible dans le cadre de la Taxonomie de l'UE.

Climat

SSI #1





Atteindre 80 % de revenus avec un impact positif pour l'environnement

Schneider Electric a aidé le stade Live Nation Cardiff Arena à améliorer l'efficacité opérationnelle et la situation en matière de coupures de courant imprévues grâce à la solution MasterPact MTZ™.

MasterPact MTZ™ est un disjoncteur qui se déclenche et coupe l'alimentation électrique pour protéger les circuits électriques en cas de surcharge due à une consommation excessive d'électricité, à des courts-circuits liés à des défauts des prises électriques ou à une fuite à la terre (lorsque l'électricité s'écoule vers la terre à travers des tracés non prévus). La solution facilite également la maintenance en envoyant des alertes à l'application pour smartphone, ce qui permet de diagnostiquer rapidement les problèmes et d'éviter les interruptions. Grâce à ces fonctionnalités, MasterPact MTZ™ assure une gestion de l'énergie permettant d'identifier les économies potentielles liées aux surcharges et aux charges déséquilibrées, ce qui aide les utilisateurs à réduire les coûts de l'énergie et de la maintenance.

Live Nation est désormais en mesure de suivre la santé et la consommation des équipements électriques, de recevoir des recommandations de maintenance proactive afin de prendre des décisions de dépenses d'exploitation mieux informées dans le cadre de ses activités.

Référence 2019	Résultats 2022	Objectif 2025
70 %	72 %	80 %

Les revenus à impact positif de Schneider se déclinent en 4 catégories :

1. Des architectures d'efficacité énergétique qui apportent de l'efficacité au niveau de l'énergie et/ou des ressources.
2. Des architectures de renfort de réseau et de réseaux électriques intelligents qui contribuent à l'électrification et la décarbonation.
3. Des produits offrant des performances vertes différenciantes, fléchés grâce à notre programme Green Premium™.
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 et autres sont systématiquement exclus, comme les secteurs du pétrole et du gaz, l'extraction de charbon et la production électrique à partir de combustibles fossiles, conformément aux pratiques courantes de *reporting* en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et de finance durable, bien que les technologies de Schneider apportent aussi de l'efficacité en termes de CO₂ et d'utilisation des ressources dans ces secteurs. Conformément à la stratégie de Schneider visant à 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. Les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et enceintes, le contrôle d'accès ou l'éclairage d'urgence sont exclues ;

Sur la base de notre évaluation, qui couvre 100 % du chiffre d'affaires total de Schneider tel que publié dans les comptes consolidés, la part totale des revenus à impact positif de Schneider est de 72 % en 2022, contre 70 % en 2019.

Par ailleurs, pour contribuer davantage à un nouveau monde électrique et digital, 100 % des projets d'innovation de Schneider sont alignés sur sa mission, dont plus de 90 % sont soit des innovations à impact ou neutres suivant la définition de Schneider. Cela 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™. La méthodologie de calcul de ce résultat est similaire à celle utilisée pour déterminer les revenus à impact positif de Schneider, et ne doit pas être confondue avec les dépenses d'investissement (« CapEx ») ou les dépenses d'exploitation (« OpEx ») éligibles aux fins de la Taxonomie de l'UE.

Adhésion de Schneider Electric à la Taxonomie de l'UE

Schneider Electric mesure à la fois la pertinence et les défis liés à une cartographie des activités économiques durables, ayant elle-même réalisé cet exercice auparavant. À ce titre, le Groupe salue le travail de la Commission européenne visant à définir une classification commune des activités économiques durables et considère que la Taxonomie peut renforcer la transparence et la cohérence des informations non-financières publiées par les entreprises.

Le Groupe est prêt à partager son expérience en matière de mesure des revenus contribuant à un monde durable et travaille en collaboration et de manière constructive avec les parties prenantes concernées pour faire avancer la transition vers une économie durable et à faible émission de carbone. En particulier, les experts du Groupe ont contribué à la plate-forme sur la finance durable, un groupe d'experts qui aide la Commission européenne à élaborer des critères techniques.

Nouvelles exigences en vertu du Règlement européen sur la Taxonomie

L'adoption en 2020 du règlement européen sur la Taxonomie⁽²⁾ établit un système de classification à l'échelle de l'Union européenne permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental dans le cadre du projet à long terme de l'Union européenne visant à encourager la réorientation des flux financiers vers des objectifs de durabilité. Des Actes délégués spécifiques précisent (ou préciseront), pour chacun des 6 objectifs environnementaux identifiés, les activités incluses dans la taxonomie européenne (éligibilité) ainsi que les évaluations destinées à déterminer si elles contribuent réellement à au moins l'un des objectifs environnementaux, tout en ne causant pas de préjudice important aux autres objectifs et en respectant les normes minimales en matière de droits humains et de normes du travail (alignement).

Conformément à l'article 8 du règlement Taxonomie et à l'acte délégué publié le 6 juillet 2021, les parts du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (« CapEx ») et des dépenses d'exploitation (« OpEx ») liées à des produits ou services associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental doivent être publiées progressivement au cours des exercices 2021 à 2023. Pour l'exercice 2022, les grandes entreprises sont tenues de publier ces trois indicateurs clés de performance (KPI) pour les activités éligibles et alignées au titre des objectifs climatiques conformément à l'Acte délégué sur le climat déjà publié. La publication d'informations complètes sur l'alignement au titre des 6 objectifs environnementaux est prévue pour 2024 (exercice 2023).

Il convient de noter que l'application progressive des exigences de reporting et la nature évolutive du cadre réglementaire signifient que les KPI présentés dans ce rapport peuvent évoluer à l'avenir. À ce jour, des actes délégués n'ont été publiés que pour deux objectifs environnementaux (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique) sur six. D'autres activités pourraient également être intégrées dans l'Acte délégué de l'UE relatif au volet climatique en 2023. Cela signifie qu'un nombre plus élevé d'activités de Schneider pourrait être progressivement inclus dans le cadre de référence de la Taxonomie. À titre d'exemple, cela peut concerner les offres du Groupe liées aux architectures de renfort de réseau et de réseaux électriques intelligents qui contribuent à l'électrification et la décarbonation, les produits offrant des performances vertes différenciantes (fléchés grâce à notre programme Green Premium™) ou les services qui apportent des avantages en termes de circularité et d'efficacité énergétique.

(2) Régulation (EU) 2020/852

1 Le développement durable pour tous

Les informations de 2022 sur la Taxonomie européenne se concentrent sur deux des six objectifs environnementaux, pour lesquels un acte délégué a été publié



Atténuation du changement climatique



Adaptation au changement climatique



Utilisation durable et protection de l'eau



Économie circulaire



Prévention et réduction de la pollution



Biodiversité et protection des écosystèmes

1. Principales activités éligibles de Schneider Electric identifiées dans l'Acte délégué climat



Efficacité énergétique dans les bâtiments



Segment final mobilité à faibles émissions de CO₂



Segment final énergies renouvelables



Transmission et distribution d'électricité



Services liés à la performance énergétique des bâtiments

Automatismes du bâtiment et systèmes de contrôle des bâtiments économes en énergie

Stations de charge pour véhicules électriques et technologies de renfort réseau associées

Technologies liées aux énergies renouvelables, équipant des capacités de production d'énergie éolienne et solaires

Équipement et projets pour la construction d'infrastructures de transmission et de distribution

Services techniques de conseil, tels que les audits énergétiques, les simulations et les formations

Systèmes intelligents de suivi et régulation des systèmes de chauffage

Infrastructures électriques pour les transports publics urbains et suburbains

Technologies de communication et de contrôle pour la contrôlabilité et l'observabilité du système électrique, telles que les logiciels d'automatisation avancés

Services de gestion de l'énergie

Thermostats par zones et dispositifs de suivi intelligent des charges électriques ou thermiques

Infrastructures portuaires pour l'alimentation électrique des navires à quai et l'électrification et l'efficacité des opérations portuaires

Contrats de performance énergétique

Activités Eligibles

29 % du chiffre d'affaires | 54 % des dépenses d'investissements (CapEx) | 50 % des dépenses d'exploitations (OpEx)

2. Évaluation des activités éligibles par rapport aux critères d'alignement

Critères d'alignement	Conclusions de l'évaluation	Références pour plus de détails
1. Contribution substantielle aux objectifs environnementaux (critères techniques)	4 % des revenus d'offres éligibles non alignées sur les critères techniques	Section 7.2 page 181
2. Conformité au principe DNSH		
• Adaptation aux changements climatiques (appendice A de l'annexe 1 du règlement délégué)	Aligné	Section 3.1 page 78
• Utilisation et protection durables de l'eau et des ressources marines (annexe B)	Aligné	Section 4.4.3 page 119
• Transition vers une économie circulaire	Aligné	Section 4.5 page 123
• Prévention de la pollution et contrôle (annexe C)	4 % des revenus provenant des offres éligibles non alignées	Section 7.2 page 181
• Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes (Annexe D)	Aligné	Section 4.1 page 104
3. Conformité avec les garanties minimales	Aligné	Section 7.2 page 181

Activités alignées (Conformes aux 3 critères ✓)⁽¹⁾

20 % du chiffre d'affaires | 27 % du CapEx | 50 % de l'OpEx

(1) En raison de l'impact des arrondis sur les éléments individuels de ce tableau de divulgation, les nombres peuvent ne pas correspondre exactement au total du Groupe.

Calcul du chiffre d'affaires éligible et aligné sur la Taxonomie

Schneider Electric a identifié de nombreuses activités éligibles (c'est-à-dire répertoriées) aux termes de l'Acte délégué de l'UE relatif au volet climatique applicable à ce jour. La liste de ces activités est présentée dans les notes méthodologiques figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2022.

L'alignement de chaque activité a ensuite été évalué selon des critères avec les experts du groupe et avec l'appui de consultants externes. En conséquence, les chiffres d'affaires éligibles et alignés sur la taxonomie s'élèvent respectivement à 29 % et 20 %, ce qui représente respectivement 9 775 millions d'euros et 6 934 millions d'euros, sur un total de 34 176 millions d'euros.

La différence entre l'éligibilité et l'alignement est liée aux critères de sélection technique (CST) de l'activité 4.9 (Transmission et distribution d'électricité). L'alignement sur ce TSC dépend de l'intensité de carbone de l'approvisionnement en électricité dans le pays de vente et de la source utilisée pour la production d'électricité connectée au réseau. 4 % des revenus taxonomiquement éligibles provenant de cette activité est réalisée dans des pays (tels que les États-Unis et la Chine) où l'intensité de carbone est supérieure au seuil stipulé dans le règlement du TSC, ou contribuant à raccorder au réseau une source de production d'électricité dont l'intensité de carbone est supérieure au seuil stipulé dans la norme TSC, donc considérée comme non alignée.

La deuxième raison de l'écart provient des critères génériques d'absence de préjudice important (DNSH) appliqués à la prévention et au contrôle de la pollution en ce qui concerne l'utilisation et la présence de produits chimiques.

Environ 1 % des revenus éligibles de Schneider ne sont pas conformes à la directive sur la restriction des substances dangereuses (RoHS) et ne sont pas donc non alignés. En outre, le règlement sur la taxonomie stipule que les produits utilisant des substances identifiées dans la liste des substances candidates à l'inclusion éventuelle dans la liste des substances soumises à d'autorisation, annexe XIV du règlement (CE) 1907/2006, ne sont pas alignés, sauf s'ils sont considérés comme d'usage essentiel. Cependant, le concept d'utilisation essentielle n'a pas encore été défini par la Commission européenne. Par conséquent, Schneider a adopté une approche conservatrice et a déclaré comme non alignés tous les revenus provenant de ces produits, soit 3 % des revenus éligibles.

Toutes les autres activités éligibles sont conformes aux critères d'examen technique, ne causent aucun dommage significatif à l'un des autres objectifs environnementaux et respectent les sauvegardes minimales spécifiées dans l'annexe 1 de l'acte délégué de l'UE sur le climat.

Calcul du CapEx et de l'OpEx éligibles et alignés sur la Taxonomie

En 2022, le CapEx éligible et aligné sur la taxonomie s'élève respectivement à 54 % et 27 %, soit 854 millions d'euros et 419 millions d'euros respectivement sur 1 573 millions d'euros.

Pour calculer les dépenses d'investissement du Groupe éligibles à la taxonomie et alignées sur la taxonomie, Le CapEx lié aux actifs, processus et regroupements d'entreprises associés aux activités éligibles et alignées à la taxonomie ont été calculées à l'aide de clés de répartition du chiffre d'affaires éligible, et respectivement aligné, par activités et opérations, à l'exception des dépenses de recherche et développement (R&D) et les dépenses en capital liées à la location à long terme de bâtiments selon l'IFRS 16, qui ont été qualifiées à travers le prisme des dépenses en capital pour les mesures individuelles éligibles et alignées. En effet, comme décrit de manière plus exhaustive dans la section 3.4 Investir pour réaliser la stratégie et la vision du Groupe en matière de climat, chaque projet de R&D du Groupe démontrant une économie substantielle de l'empreinte carbone, les dépenses du CapEx associées aux projets de recherche et développement sont à la fois éligibles et alignées sur l'activité 3.6 de la taxonomie européenne (Fabrication de technologies à faible émission de carbone).

La différence entre l'éligibilité et l'alignement du chiffre d'affaires, telle qu'expliquée dans la section précédente, s'applique également aux dépenses d'investissement. En outre, le fait que les dépenses d'investissement basées sur la norme IFRS 16, relatives à la location à long terme d'immeubles, sont entièrement éligibles mais non alignées, augmentent la différence entre le CapEx éligible et aligné selon la taxonomie.

En 2022, les dépenses opérationnelles éligibles et alignées sur la taxonomie s'élèvent à 50 %, représentant 856M millions d'euros sur un total de 1 716 millions d'euros.

Pour déterminer les dépenses d'exploitation du Groupe éligibles et alignées à la taxonomie européenne, seuls les coûts non capitalisés liés à la recherche et au développement (R&D) sont analysés pour déterminer le numérateur du KPI OpEx. Cela inclut les coûts non capitalisés relatifs aux projets de R&D mais aussi, entre autres, les coûts encourus en support et de la plate-forme, les coûts des applications informatiques globales dédiées à la R&D, les coûts relatifs à l'ingénierie pour la qualité, la productivité et l'obsolescence. Comme mentionné pour le CapEx, chaque projet de R&D du Groupe démontrant une économie substantielle de l'empreinte carbone, les numérateurs des KPIs correspondent à l'OpEx directement associées aux projets de R&D du Groupe : ces OpEx sont à la fois éligibles et alignées selon l'activité 3.6 de la taxonomie européenne.

1 Le développement durable pour tous

Zoom sur le soutien au développement de véhicules électriques avec EcoStruxure™ EV Charging Expert

Bien que l'électrification des transports soit essentielle pour avancer vers l'objectif de « Zéro émission nette », cette transition aura un impact sur la demande d'énergie dans les bâtiments résidentiels collectifs, commerciaux et industriels puisque jusqu'à 40 % d'énergie supplémentaire seront nécessaires. Les propriétaires de bâtiments et les gestionnaires d'installations doivent réfléchir plus intelligemment pour gérer la charge électrique de leurs bâtiments afin de s'adapter à cette augmentation de la consommation.

EcoStruxure™ for eMobility (avec EcoStruxure™ EV Charging Expert comme contrôle local) est la solution qui répond à ce défi : elle permet des solutions de recharge des véhicules électriques intelligentes de bout en bout pour une mobilité électrique efficace, résiliente et durable dans les maisons, les bâtiments et les infrastructures. Cette activité est qualifiée d'« Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone » (6.15) selon l'Acte délégué sur le climat de l'UE.

Optimisée par EcoStruxure™ EV Charging Expert de Schneider Electric, l'infrastructure intelligente de recharge des véhicules électriques garantit une utilisation optimisée de l'énergie et permet aux propriétaires ou opérateurs de l'infrastructure de recharge de surveiller, contrôler et optimiser plus efficacement la recharge des véhicules électriques en fonction de la puissance disponible en temps réel dans les locaux. En combinant l'infrastructure électrique existante et EcoStruxure™ EV Charging Expert, il est possible d'installer davantage de chargeurs de véhicules électriques pour répondre à l'augmentation de la demande sans avoir à augmenter la puissance électrique existante. Le système peut adapter et limiter la charge dédiée aux installations de recharge de véhicules électriques, définir des périodes d'utilisation en heures creuses et en heures pleines afin d'optimiser la recharge de véhicules électriques et d'éviter les perturbations de l'installation et les pertes d'exploitation. Les chargeurs de véhicules électriques de Schneider sont certifiés Green Premium™ et sont reconnus pour leur utilisation efficace de l'énergie et des ressources naturelles, l'optimisation du coût total de possession des actifs des clients, la conformité aux réglementations et les propositions de valeur solides grâce à des labels et services tiers.

Schneider Electric encourage activement le développement des véhicules électriques avec plus de 150 000 chargeurs de véhicules électriques vendus dans 50 pays. Par exemple, à Hong Kong, Schneider Electric a mis à profit son partenariat stratégique avec le Groupe Sino pour élargir son réseau en ajoutant plus de 420 chargeurs de véhicules électriques (en plus des 1 700 chargeurs déjà installés dans 53 sites) à Grand Central et au YM2 voisin, le nouveau site de Kowloon East, ce qui en fait le plus grand site de chargement de véhicules électriques dans une nouvelle construction composite/ résidentielle à Hong Kong.

Grâce à des collaborations étroites avec toutes les parties prenantes, Schneider vise à renforcer encore le réseau de recharge de véhicules électriques en offrant 15 000 chargeurs de véhicules électriques sur l'ensemble du territoire en 2025, dans l'espoir d'apporter plus de confort aux utilisateurs de véhicules électriques et de rendre la ville plus durable.

40 %

d'énergie supplémentaire sera nécessaire

180 000 +

chargeurs EV vendus dans 50 pays depuis 2018



1.10 Référentiels externes et principaux classements ESG

Directives externes

Le Pacte mondial et les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies

Les signataires s'engagent à respecter 10 principes fondamentaux articulés autour de 4 domaines : droits humains, droits relatifs au travail, environnement et 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 Pacte mondial, Schneider publie annuellement une Communication sur le Progrès (COP) et répond aux exigences de l'*Advanced Level* du Pacte mondial. Schneider Electric s'est engagé à contribuer aux 17 ODD par le biais de ses programmes de développement durable.



Consultez la dernière CoP de Schneider sur le site du Global Compact www.unglobalcompact.org

Organisation internationale de normalisation (ISO)

Depuis 2012, le Groupe s'attache à promouvoir l'adoption des principes ISO 26000 auprès de ses fournisseurs. Schneider adopte également d'autres directives ou certifications ISO (ISO 14001 ; ISO 50001 ; ISO 45001 ; ISO 9001 ; ISO 27000 ; ISO 14025 ; ISO 14021).

Le Global Reporting Initiative (GRI)

Schneider Electric SE a préparé ce rapport conformément aux Standards du GRI pour la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. Le conseil d'administration a examiné et approuvé les informations communiquées, y compris les sujets ESG importants de l'organisation, en vertu de la divulgation 2-14 de la GRI 2 : Informations générales 2021. Le tableau de correspondance de ses indicateurs avec ceux proposés par le GRI est disponible sur son site Internet.



Consultez les rapports GRI de Schneider depuis la page Rapports développement durable sur www.se.com

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, page 192 et 193 de ce rapport.

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

En juin 2017, la 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 de la page 194 à 197.

L'initiative Science Based Targets (SBTi)

L'initiative SBTi 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 de plus de 2 000 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 *World Resources Institute (WRI) GHG Protocol*. L'objectif Zéro émissions nettes du Groupe a été validé selon le nouveau standard « Net Zero » en 2022.

Organisation de Co-opération 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 minerais de conflit » basé sur le Guide de l'OCDE pour une diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones touchées par des conflits et à haut risque.

Organisation Internationale du Travail (OIT)

Schneider Electric est membre du Réseau 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. La Charte de confiance du Groupe a été inspiré en partie par les normes émises par l'OIT.



Consultez le reporting ESG de Schneider selon différents référentiels externes (*Schneider Sustainability Disclosure Dashboard*) sur www.se.com

1 Le développement durable pour tous

Notations et indices ESG

Inclusion dans l'indice *Dow Jones Sustainability World*

En 2022, Schneider Electric s'est classée 1^{ère} parmi ses pairs du secteur dans l'évaluation de la durabilité d'entreprise (*Corporate Sustainability Assessment, CSA*) de S&P Global avec un score de 90/100 (Top 1 %). Le Groupe est inclus dans l'indice DJSI World, pour la 12^e année consécutive, qui est composé de 332 entreprises leaders en matière de développement durable et représente le top 10 % parmi environ 2 500 entreprises dans le monde.

Inclusion dans la Liste *Climate A* du CDP et Leader de l'engagement des fournisseurs

En 2022, Schneider Electric a été l'une des 283 entreprises à figurer dans la liste A du CDP Climate Change, parmi plus de 18 600 entreprises notées, faisant d'elle la seule entreprise de son secteur à obtenir la note A pour la 12^e année consécutive. Schneider Electric a également obtenu la note A au *Supplier Engagement Rating (SER)* du CDP en 2022. Le SER évalue la performance en termes de gouvernance, objectifs, émissions du périmètre 3 et engagement dans la chaîne de valeur dans le questionnaire CDP *Climate Change*.

A ce jour, le Groupe fait partie de plusieurs indices STOXX, notamment les indices *Global Low Carbon Footprint*, *Global Climate Change Leaders*, *EURO STOXX 50 Low Carbon* et *Global ESG Environmental Leaders*.

CDP Water

Schneider Electric a également reçu la note B pour sa cinquième participation au questionnaire *Water Security* du CDP.

Leader de son industrie selon Vigeo Eiris

Selon l'évaluation effectuée en juillet 2022 par Moody's ESG Solutions, Schneider Electric se classe premier de son secteur Équipement et Composants Électriques avec une note de 73/100 (« Avancé »). En février 2023, le Groupe fait partie des indices d'Euronext Vigeo World 120, Europe 120, Eurozone 120, France 20 et CAC40 ESG, composés des sociétés cotées les plus performantes en termes de responsabilité d'entreprise.

FTSE4Good

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

Niveau avancé et médaille de platine EcoVadis

En 2022, Schneider Electric a obtenu une note de 78/100 et une médaille de platine (1 % des entreprises évaluées) pour la troisième année consécutive.

MSCI Industry Leader

Schneider Electric est au niveau AAA depuis 2011, faisant du Groupe un leader de son secteur et un membre des indices *MSCI World ESG Leaders*, *World Select ESG Ratings & Trend Leaders* et l'indice *Europe de Socially Responsible* et ACWI.

Sustainalytics Leader

En février 2023, Schneider Electric a également été reconnu comme le Top-Rated ESG Performer, se classant 11/258 dans son groupe d'industries avec une note de risque de 16,7 (risque faible), confirmant ainsi son inclusion dans les indices STOXX Global ESG Leaders, Environmental Leaders, Social Leaders, Governance Leaders et EURO STOXX Sustainability.

ISS

Schneider Electric a obtenu une note de 1 en environnement, de 1 en social et de 3 en gouvernance dans le cadre de l'enquête ISS (Institutional Shareholder Services, Inc.) dans le QualityScore 2021. L'échelle de notation va de 1 à 10, 1 représentant le niveau de risque le plus faible et 10 le plus élevé. Schneider Electric se situe au niveau Prime chez ISS-ESG avec une note absolue de B, la meilleure note de son secteur (composants électriques) sur 182 entreprises.

Global 100 Most Sustainable Corporations

Schneider Electric figure chaque année depuis 2012 dans la liste Global 100 de Corporate Knights des leaders du développement durable des entreprises, se hissant à la première place en 2021, à la 4^e en 2022 et à la 7^e en janvier 2023.

Sceau Terra Carta 2022

En janvier 2023, le groupe a été l'une des 19 entreprises à recevoir le sceau Terra Carta, qui récompense les entreprises mondiales qui stimulent l'innovation et démontrent leur engagement et leur élan vers la création de marchés véritablement durables.

Entreprises françaises les plus responsables en 2022

En novembre 2022, Schneider Electric a atteint la 1^{ère} place sur 250 entreprises françaises dans le classement 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*.

Notations extra-financières de Schneider Electric	DJSI	CDP Climate Change	Vigeo Eiris	EcoVadis	MSCI ESG Ratings	Sustainalytics
Score 2022 de Schneider	90/100	A	73/100	79/100	AAA	Risque faible
Moyenne du secteur	21/100	B-	39/100	45/100	BB	Risque faible
Progrès vs 2021	+4 pts	Score identique	+2 pts	-3 pts	Score identique	Score identique
Faits marquants	12 ^e année dans l'indice Monde	12 ^e année dans la liste A	Inclus dans les indices World 120 et Europe 120	Médaille de platine	AAA pour la 12 ^e année consécutive	1 st in industry
Univers évalué (nombre d'entreprises)	2 500	18 600+	4 800	90 000	8 500	15 500

Autres distinctions en 2022

Workforce Disclosure Initiative (WDI)

En 2023, Schneider a obtenu un score de transparence de 79 % (en hausse d'un point par rapport à 2022), au dessus de la moyenne de l'industrie de 64 %, dans l'enquête WDI soutenue par les investisseurs, qui vise à améliorer la transparence et la responsabilité des entreprises en matière de main-d'œuvre.

Impak Finance

Cette nouvelle agence de notation des investissements à impact, certifiée B-Corp et indépendante, a placé Schneider Electric en tête des sociétés du CAC40 pour sa contribution aux ODD des Nations Unies pour la deuxième année consécutive en 2021. Le Groupe a obtenu un score de 434/1 000, très largement au-dessus de la note moyenne du CAC40 de 231/1 000.

Climat

Liste Carbon Clean 200

Schneider Electric figure dans la liste Carbon Clean 200 de Corporate Knights depuis le début du classement en 2016, grâce à son chiffre d'affaires consacré à la transition énergétique. En 2022, le Groupe se classe au 9^{ème} rang mondial.

EcoAct Climate Reporting Performance

En 2022, Schneider Electric se classe au 7^e rang des entreprises internationales dans le classement des performances en matière de reporting climatique établi par EcoAct.

Chaîne d'approvisionnement

Meilleure organisation mondiale pour la chaîne d'approvisionnement durable

Schneider Electric a été nommée meilleure organisation mondiale de la chaîne d'approvisionnement durable à l'occasion du *Global Sustainable Supply 2021* (GSSC Summit). Cette récompense place Schneider en tête devant ses pairs en termes d'exploitation de chaînes d'approvisionnement vertes et équitables.

EcoVadis Sustainable Procurement Leadership Awards 2022

Schneider Electric a été sélectionné pour les EcoVadis Sustainable Procurement Leadership Awards 2022 en recevant le prix du meilleur engagement dans la chaîne de valeur, en reconnaissance de son excellence dans l'engagement des partenaires commerciaux et des parties prenantes internes dans le cadre d'initiatives de développement durable.

Gartner 2022 Supply Chain top 25

Schneider Electric s'est classée deuxième en 2021 dans le classement Gartner Supply Chain top 25 pour son exemplarité dans la gestion de sa chaîne de valeur.

2022 CIPS Excellence in Procurement Awards

En 2022, Schneider Electric s'est vu décerner les titres de « Meilleur projet de développement durable » et « Grand vainqueur » pour son projet zéro carbone.

Diversité & inclusion

Inclusion dans l'indice Bloomberg Gender-Equality

En 2023, Schneider Electric a confirmé son inclusion dans l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg parmi 484 entreprises pour la sixième année consécutive. Le Groupe a obtenu un score global 81 %, contre 77 % l'année précédente, et bien au-dessus de la moyenne de l'indice (73 %).

Financial Times Top 50 Diversity leader 2022

Schneider Electric a été reconnu comme l'un des 50 leaders en matière de diversité par le Financial Times pour la troisième année consécutive, se classant 5^{ème} de son secteur.

Equileap Global Gender Equality Report and Ranking

En mars 2022, Schneider Electric s'est classée 20^e au niveau mondial sur 3 895 entreprises cotées en bourse évaluées sur la base de 19 critères dont l'équilibre entre les sexes au sein du Conseil d'administration et du personnel, ainsi que l'écart de rémunération et les politiques relatives au congé parental et au harcèlement sexuel, entre autres.

Refinitiv Top 100 Company 2022 Diversity and Inclusion Index

En 2022, Schneider Electric est l'une des 100 meilleures entreprises identifiées par Refinitiv, se classant au 5^e rang dans son secteur.

Éthique & Gouvernance

Ethisphere

En 2023, Schneider Electric a de nouveau été reconnu comme l'une des entreprises les plus éthiques du monde par Ethisphere, un leader mondial dans la définition et l'avancement des normes des pratiques éthiques des affaires ; seules trois entreprises françaises figurent dans le classement de cette année.

Grand Prix de la Transparence

En 2022, Schneider Electric a fait partie du Top 10 des entreprises les plus transparentes en se classant 9^e sur 126 entreprises les plus transparentes.

Récompenses employeur

Universum Top 50 World's Most Attractive Employers

En 2022, Schneider a été reconnu par les étudiants du monde entier comme étant l'un des employeurs les plus attrayants du monde, se classant 29^e dans le domaine de l'ingénierie. Plus de 185 000 personnes interrogées dans le cadre des enquêtes Universum ont classé les entreprises pour lesquelles il est le plus souhaitable de travailler.

Fortune's World Most Admired Companies

En 2023, Schneider a été reconnu par le magazine Fortune comme l'une des « entreprises les plus admirées au monde » pour la sixième année consécutive, se classant au 3^e rang dans le secteur de l'industrie électronique.

Glassdoor

Schneider a reçu une note de 4,2/5 de Glassdoor en date de février 2023. Sur la base de plus de 10 000 avis, 87 % des participants à l'enquête recommanderaient le Groupe à un ami, et 96 % approuvent le PDG.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Dans cette section

2.1	Charte de confiance, règles de bonne conduite de Schneider Electric	38	2.8	Droits humains	52
2.2	Programme Éthique & Compliance	39	2.9	Santé et sécurité des collaborateurs	55
2.3	Interdire toute forme de corruption	45	2.10	Plan de vigilance	58
2.4	Lieu de travail responsable	46	2.11	Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients	63
2.5	Respect des réglementations fiscales	47	2.12	Relations durables avec les fournisseurs	64
2.6	Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits	47	2.13	Vigilance auprès des communautés locales	74
2.7	Cybersécurité, protection et confidentialité des données	50			

Contexte et ambitions

La confiance sert de boussole éthique pour toutes les interactions de Schneider Electric avec ses parties prenantes et toutes les relations avec ses clients, ses actionnaires, ses collaborateurs et les communautés que l'entreprise sert, de manière constructive, inclusive et positive. En 2022, Schneider a intensifié son engagement envers la confiance en mettant en œuvre des actions et des outils pour aider toutes les parties prenantes à renforcer leur confiance dans l'entreprise et la collaboration entre tous les acteurs. Par conséquent, après avoir créé la Charte de confiance en 2021, il était temps pour Schneider de déployer son nouveau Code de conduite.

Présent dans plus de 100 pays, Schneider Electric s'engage à avoir un comportement responsable avec l'ensemble de ses parties prenantes conformément aux normes, valeurs et pratiques de chacun. Reconnaisant que sa responsabilité va au-delà du respect des réglementations locales et internationales, le Groupe s'engage à agir de manière éthique, durable et responsable. Chez Schneider Electric, nous pensons que la confiance se gagne et

que nous devons pour cela passer de la parole aux actes, en nous appuyant sur des mécanismes et pas seulement sur des intentions.

Schneider respecte les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise, à travers des initiatives qui contrôlent et forment les équipes sur l'éthique, la cybersécurité, la sécurité et la qualité. La Charte de confiance est l'évolution des Principes de responsabilité du Groupe et elle définit les attentes en matière de travail chez Schneider et donne aux équipes les moyens de faire face à tout comportement non éthique.

Dans le cadre de notre stratégie de développement durable 2025, nous nous engageons à respecter nos principes de confiance nous imposant, ainsi qu'à tous ceux qui nous entourent, des normes sociales, de gouvernance et d'éthique élevées. Dans ce rapport, nous partageons nos progrès sur les transformations réalisées en 2022 dans le cadre du pilier Confiance de nos programmes Schneider Sustainability Impact et Schneider Sustainability Essentials.

« Alors que les risques commerciaux sont de plus en plus interconnectés et imprévisibles, il est essentiel de renforcer la résilience : même avec les meilleurs systèmes de gestion des risques, des revers sont inévitables. Il est donc impératif que les entreprises s'appuient sur des cadres clairs tels que la Charte de confiance (notre Code de conduite Schneider Electric) pour gagner et entretenir la confiance de nos parties prenantes. »

Hervé Coureil, Directeur général Gouvernance et Secrétaire général

Progrès réalisés sur nos engagements en matière de confiance

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021–2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	6.	Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés	2022 : 1 %	1 %	100 %
	7.	Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques	2021 : 81 %	+1 pt	+10 pts
Essentials (SSE)	12.	Déployer d'un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs ⁽³⁾	--	En cours	--
	13.	Former nos employés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité	2020 : 90 %	95,5 %	100 %
	14.	Diminuer le taux d'incidents médicaux	2019 : 0,79	0,58	0,38
	15.	Réduire à zéro le nombre total de rappels d'unités	2020 : 25	24	0
	16.	Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité	2020 : Top 25 %	Top 25 %	Top 25 %
	17.	Evaluer nos fournisseurs dans le cadre de notre Plan de vigilance	2020 : 374	2 083	4 000

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



- (1) L'année de référence pour chaque indicateur est fournie avec sa performance de référence.
- (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.
- (3) La performance 2022 est en cours pour le SSE #12, car ce programme est encore en développement et sera déployé en 2023.

Faits marquants en 2022



Schneidera été nommée « entreprise la plus éthique du monde » par Ethisphere en 2022, pour la 12^{ème} année consécutive



Schneider figurait parmi les 10 premiers lauréats des Grands Prix de la Transparence 2022



Triple reconnaissance au Royaume-Uni et en Irlande pour avoir démontré l'excellence en matière de sécurité, de santé et l'impact environnemental



Gartner #1 Supply Chain en Europe. Notre 3^{ème} année consécutive en haut du classement

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.1 Charte de confiance, règles de bonne conduite de Schneider Electric

2.1.1 Gagner la confiance de tous

Schneider Electric veut que la confiance régisse toutes ses interactions avec ses parties prenantes et toutes ses relations avec les clients, les actionnaires, les collaborateurs et les communautés, de manière constructive inclusive et positive. La confiance s'observe comme suit :

- **la confiance avec nos équipes**, construite grâce à des dirigeants qui donnent le ton et incarnent la culture de Schneider Electric, ainsi qu'en garantissant à tous nos collaborateurs l'égalité des chances, en mobilisant toutes les générations, en promouvant le bien-être et de nouvelles façons de travailler, ainsi que la culture de la sécurité avec le programme « S.A.F.E. First » ;
- **la confiance avec nos clients et partenaires**, méritée en visant la qualité, la résilience, les normes les plus élevées en matière de cybersécurité, de protection et de confidentialité des données, ainsi qu'en interdisant toute forme de corruption, en exigeant une attitude intègre de la part des tiers, en évitant les conflits d'intérêts, en garantissant une concurrence loyale, en respectant les contrôles commerciaux et les sanctions, et en sélectionnant et en gérant les fournisseurs de manière responsable ;
- **la confiance avec nos investisseurs** est gagnée en empêchant les délits d'initiés, en fournissant des états financiers, des registres et des informations fiscales précis, en fournissant des solutions conformes aux normes en matière de gestion financière et de gestion des risques, en protégeant les actifs en matière de technologie de l'information et de propriété intellectuelle et en préservant la réputation de Schneider Electric ;
- **la confiance avec les communautés** est acquise en agissant pour un monde favorable au climat, en étant efficace avec les ressources, en défendant un lobbying et une activité politique responsable, en soutenant les communautés locales, en n'utilisant pas de « minerais de conflit » et en agissant comme une entreprise citoyenne.

2.1.2 Charte de confiance

En 2021, Schneider Electric a lancé la Charte de confiance, le Code de conduite du Groupe, qui témoigne de son engagement en matière d'éthique, de sécurité, de développement durable, de qualité et de cybersécurité. Schneider Electric estime que la confiance est une valeur fondamentale. Elle se gagne et sert de boussole, indiquant le chemin à suivre dans un monde toujours plus complexe, et Schneider Electric considère donc que la confiance est essentielle à ses engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

À tous les niveaux de l'entreprise, les responsables ont été impliqués dans la conception, la création et le déploiement de la Charte de confiance pour faire en sorte que tous les collaborateurs de Schneider Electric prennent conscience de l'importance de la confiance et tirent le meilleur parti du Code de conduite du Groupe.

Parce que la confiance incite à la responsabilisation, chaque section de la charte stipule explicitement ce que nous faisons et ce que nous ne faisons pas. Elle fournit aussi un cadre de références claires qui participe à la pertinence des politiques et procédures qui sont adaptées pour répondre aux exigences juridiques locales lorsque cela est nécessaire. Ces règles de bonne conduite s'appliquent à tous ceux qui travaillent chez Schneider ou dans l'une de ses filiales. Le respect des lois et des réglementations, l'application des politiques de Schneider et le maintien de principes éthiques forts relèvent de notre responsabilité individuelle et collective, pour gagner la confiance des autres en toutes circonstances.

2.1.3 Déploiement de la Charte de confiance

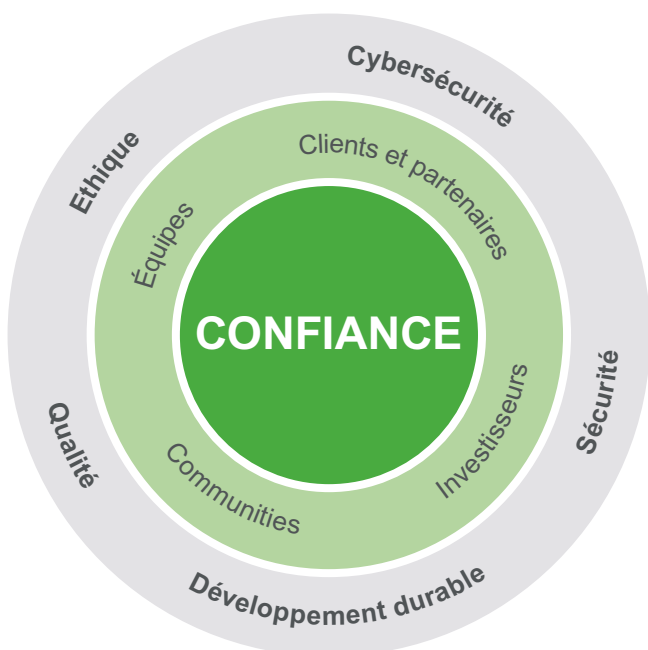
Outre la publication de la Charte de confiance disponible en 30 langues sur le site Internet de Schneider (se.com), le *Trust Portal* a été mis à disposition des collaborateurs de Schneider Electric, pour les orienter vers des contenus d'intérêt, tels que des politiques, contacts, sites, directives, modèles ou rapports, en lien avec chaque section de la Charte de confiance. En 2022, le Groupe a constaté une augmentation de 72 % de la consultation de nos politiques mondiales par rapport à 2021.

Enfin, le *Trust Portal* est un portail Intranet qui permet à tous les collaborateurs d'accéder aux bonnes ressources lorsqu'ils se trouvent dans des situations dans lesquelles ils ont besoin de soutien, de leur donner la confiance nécessaire pour signaler tout comportement contraire à l'éthique dont ils sont témoins ou de simplement rester informés des actualités communiquées par le Groupe sur les nouveaux programmes ou politiques relatifs à la confiance qu'il publie. Témoignage de la sensibilisation accrue et de l'engagement envers la confiance, le *Trust Portal* a reçu plus de 17 000 visites uniques entre février et novembre 2022.

À tous les niveaux de l'entreprise, les responsables ont été impliqués dans la conception, la création et le déploiement de la Charte de confiance pour faire en sorte que tous les collaborateurs de Schneider Electric prennent conscience de l'importance de la confiance et tirent le meilleur parti de son Code de conduite.

La Charte de confiance a fait l'objet d'un déploiement fort en 2022. D'ailleurs, preuve de cette implication croissante dans la confiance à tous les niveaux, près de 23 000 téléchargements de la Charte de confiance sur se.com ont été enregistrés. Ce chiffre ne prend pas seulement en compte les collaborateurs, mais toutes les autres parties prenantes du Groupe.

Les formations obligatoires Schneider Essentials ont pour but de garantir que tous les salariés sont formés sur les sujets les plus importants ouverts par la Charte de confiance, dont notamment « La confiance chez Schneider Electric », « La cybersécurité pour Schneider Electric 2022 » et « La santé mentale, c'est l'affaire de tous ». Grâce au niveau élevé d'implication de tous les collaborateurs et aux efforts de sensibilisation, la formation sur la confiance a été achevée à 97,5 % dans l'ensemble.



Retrouvez notre Charte de confiance sur www.se.com

Le « Mois de la confiance », la plus dense et la plus longue campagne de communication interne déployée mondialement, a été un excellent moyen de regrouper tous les piliers de la confiance en un seul événement. La campagne a consisté en 15 interventions et 70 webinaires qui ont attiré plus de 15 000 participants. En proposant différentes activités et en impliquant tous les collaborateurs dans les

événements, le Groupe a constaté un niveau très élevé d'engagement et d'impact : 88 % des participants s'accordent à dire qu'ils ont appris des choses ayant un impact sur leur vie professionnelle quotidienne.

Découvrez la Charte de confiance de Schneider Electric sur www.se.com

2.2 Programme Éthique & Conformité

2.2.1 Contexte

Au fil des ans, Schneider Electric a gagné la confiance de ses clients, de ses actionnaires, de ses collaborateurs et des communautés grâce à la qualité de ses produits et grâce à ses engagements envers le développement durable. Pour servir pleinement ces parties prenantes, l'engagement du Groupe en faveur de l'intégrité des entreprises doit être tout aussi solide. Cela signifie qu'il doit agir à tout moment conformément aux principes éthiques qu'il a établis et en conformité avec les lois et réglementations en vigueur dans tous les pays où il exerce ses activités.

2.2.2 Risques et opportunités

Les pratiques contraires à l'éthique ou la non-conformité aux lois et réglementations applicables à Schneider Electric, de ses collaborateurs ou de tiers agissant en son nom et/ou pour son compte peuvent exposer Schneider Electric à des poursuites pénales et civiles, à des atteintes à sa réputation, à des interruptions d'activité et à une détérioration de sa valeur actionnariale. 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 du fait de son expansion géographique, de sa participation à des projets complexes et d'un large éventail d'acquisitions. En outre, au cours des dernières années, on a constaté un durcissement de la répression des infractions par les autorités publiques, l'apparition de nouvelles réglementations et un risque accru de réputation en raison de l'exposition médiatique.

En 2021, Schneider Electric a réalisé une cartographie des risques spécifique pour le domaine de « l'Éthique et la Conformité » concernant les risques suivants : corruption, conflits d'intérêts, droits humains et droit du travail, sanctions et contrôle des exportations. Son objectif est de rendre compte de l'exposition aux risques opérationnels au niveau de la zone, sur la base d'entretiens locaux menés par les responsables de la conformité régionaux et les équipes juridiques.

Le processus suivi au niveau régional était le suivant :

- **Étape 1** – chaque région a défini son univers de risque local en tenant compte des risques spécifiques locaux.
- **Étape 2** – chaque région a évalué ses risques bruts et l'efficacité de ses mesures locales d'atténuation, permettant d'établir une cartographie des risques nets régionaux. En outre, une cartographie mondiale des risques a été réalisée au niveau du Groupe.
- **Étape 3** – chaque région a défini des plans d'action pour réduire l'exposition au risque. D'autre part, un ensemble de plans d'action mondiaux a été établi au niveau du Groupe. Tous ces plans d'action ont fait l'objet d'un suivi au cours de l'année 2022.

Ces risques étant posés, une approche proactive représente un avantage concurrentiel. Les entreprises peuvent connaître des améliorations considérables lorsqu'elles respectent les normes d'intégrité les plus élevées. Les principaux avantages vont d'une plus grande satisfaction des collaborateurs à l'amélioration de la culture sur le lieu de travail, en passant par le maintien de la conformité aux lois et réglementations et le renforcement de la réputation publique. Cette approche peut également renforcer l'engagement et la fidélité des clients, des partenaires, des fournisseurs et des communautés locales.

2.2.3 Politique du Groupe

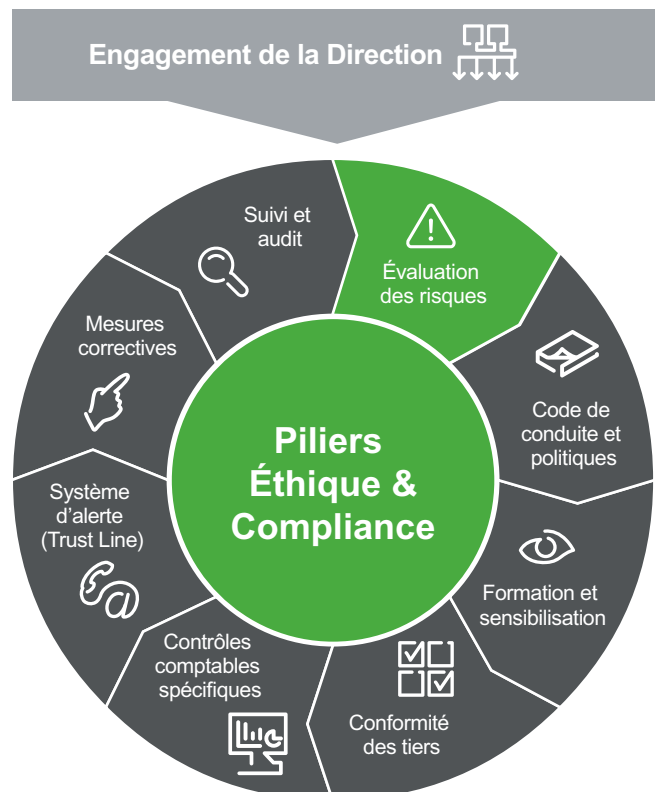
Dans le cadre de son programme Éthique et Conformité, Schneider Electric cherche à prévenir, détecter et atténuer les risques en matière d'intégrité, dont la corruption, la fraude, la violation des droits humains,

la santé et la sécurité, le lieu de travail responsable (y compris la discrimination, le harcèlement et le harcèlement sexuel), les pratiques anticoncurrentielles, les sanctions et le contrôle des exportations. La conception et l'application du programme sont influencées par le profil de risque, le modèle d'affaires, la structure organisationnelle et la culture du Groupe.

Pour refléter cet engagement envers l'intégrité et permettre aux collaborateurs de respecter la Charte de confiance, Schneider Electric déployé des politiques mondiales et locales : Politique anticorruption (conforme aux exigences de la loi française Sapin II), Politique de gestion des conflits d'intérêts, Politique de l'agent commercial, Politique anti-harcèlement, Politique de contrôle des exportations et Politique de gestion des affaires et d'enquête.

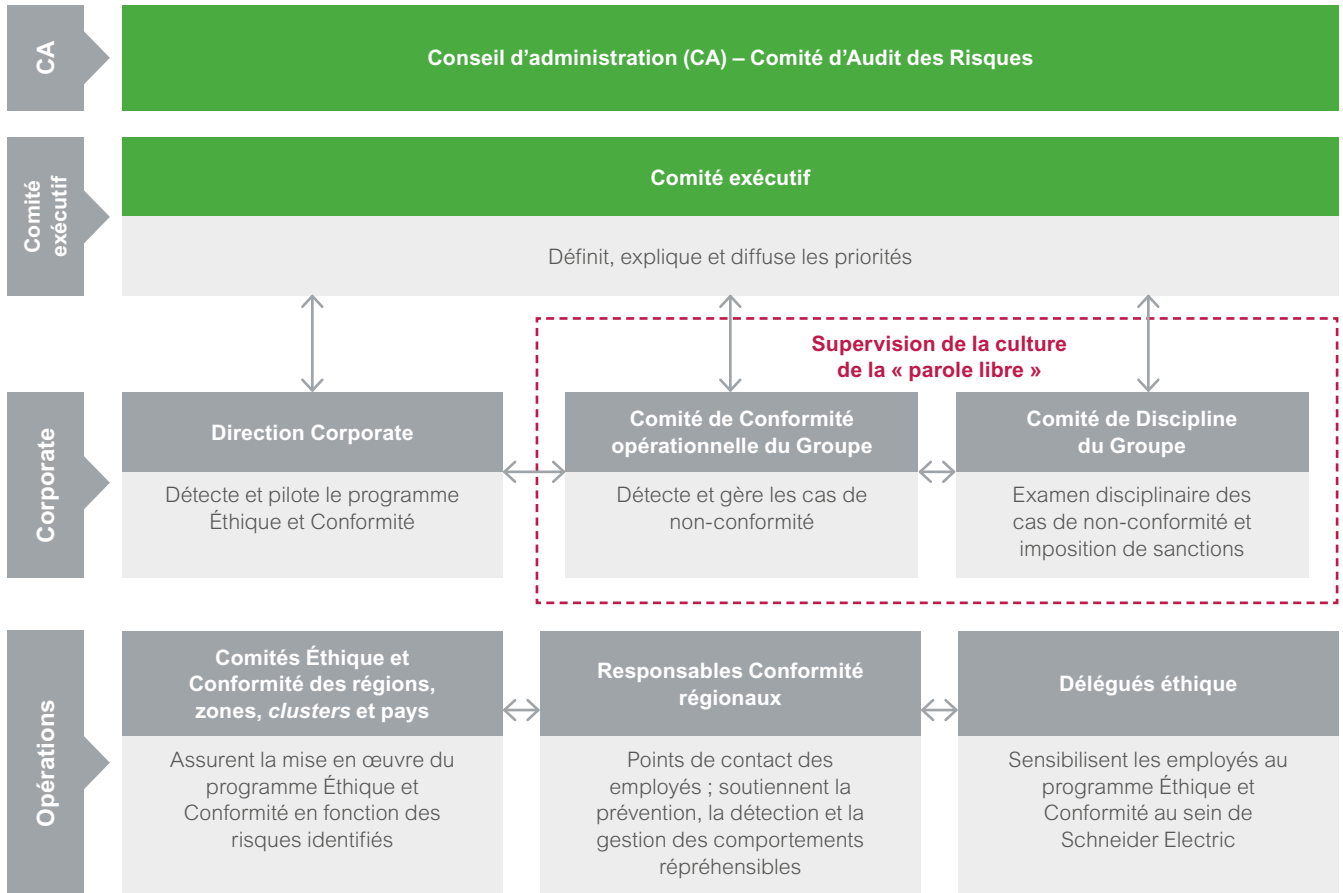
En 2022, le Groupe a également mis à jour et déployé plusieurs nouvelles politiques : Politique Cadeaux et hospitalité, Politique Respect du droit de la concurrence, Politique en matière de droits humains, Politique d'alerte interne, Politique de philanthropie et Politique de parrainage. Par ailleurs, pour s'assurer que les principes et règles du programme Éthique et Conformité s'appliquent à l'ensemble du Groupe et aux nouvelles entités qui le rejoignent, la Direction Éthique et Conformité a travaillé sur des Normes de confiance spécifiques. Ces travaux s'inscrivent dans le programme Modèles de gouvernance (voir page 42), applicable lors de l'intégration de l'entreprise acquise.

Tous les collaborateurs de Schneider sont tenus de respecter le programme Éthique et Conformité de Schneider Electric. Le programme Éthique et Conformité repose sur l'engagement de la direction qui assure l'efficacité de ses piliers et sur l'évaluation des risques qui facilite la prise de décision en déterminant les risques à traiter et l'ordre de priorité pour leur traitement.



2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.4 Gouvernance



Le programme Éthique et Conformité est géré au moyen d'un cadre de gouvernance dédié :

- **Niveau Conseil d'administration** : Le Conseil d'administration (CA) de Schneider supervise le programme Éthique & Conformité par le biais d'une session annuelle du Comité d'Audit & des Risques au cours de laquelle le programme, les risques et les améliorations, ainsi que les plans d'action, sont examinés par les administrateurs. Une fois par an, les administrateurs examinent également l'efficacité du programme Éthique & Conformité et l'affectation de ressources au programme. En outre, les administrateurs conviennent du plan d'audit, qui couvre plusieurs audits relatifs au programme Éthique et Conformité.
- **Niveau Direction** : Depuis avril 2022, la supervision du programme Éthique et Conformité est assurée par le Comité exécutif du Groupe, par l'intermédiaire du Comité de fonction du Groupe. Ce Comité réunit plusieurs comités existants, dont notamment le Comité Éthique et Conformité du Groupe.
- **Niveau Corporate** : Schneider Electric a créé une Direction Éthique et Conformité autonome, présidée par un Responsable de la Conformité agissant pour le compte du Comité Éthique et Conformité du Groupe, et placé sous la responsabilité du Directeur général Gouvernance & Secrétaire général, pour piloter la stratégie du programme Éthique et Conformité. La Direction Éthique & Conformité regroupe les équipes suivantes : Conformité du Groupe, Conformité RH du Groupe, Examen des fraudes, Santé et sécurité, et Gouvernance des actifs informatiques. Elle travaille en étroite collaboration avec les directions Affaires juridiques, Ressources humaines, Finance, Digital et Stratégie & Développement durable, ainsi qu'avec les fonction Contrôle interne et Audit, qui sont directement responsables de la gestion de certains risques spécifiques.

Supervision de la culture de la « parole libre »

Les collaborateurs de Schneider Electric doivent se sentir libres et psychologiquement en sécurité pour partager leurs idées, opinions et préoccupations, sans crainte de représailles. Pour garantir l'efficacité de cette culture de la « parole libre » et du système d'alerte interne associé, le Groupe a créé 2 comités spécifiques :

- Le **Comité de Conformité opérationnelle du Groupe (GOCC)** détecte et gère les cas de non-conformité au programme Éthique et Conformité conformément à la Politique d'alerte interne et à la Politique de gestion des affaires et d'enquête, et passe en revue tous les mois l'efficacité du système d'alerte interne. Le GOCC est composé des membres suivants : le Responsable de la Conformité (secrétaire du Comité), le Directeur des Affaires juridiques, la Directrice de l'Audit et contrôle interne du Groupe, le Directeur Conformité Groupe, la Responsable Conformité RH du Groupe et le Responsable de l'équipe Examen des fraudes.
- Le **Comité de Discipline du Groupe** impose des sanctions et des mesures correctives pour les cas graves de non-conformité sur demande du GOCC, afin de garantir une politique disciplinaire juste et transparente. Le Comité de discipline du Groupe est composé des membres suivants : le Directeur général Gouvernance et Secrétaire général, la Directrice Ressources humaines du Groupe, le Responsable de la Conformité (secrétaire du Comité), le Directeur Juridique, et un membre non permanent.

- **Niveau opérationnel :** Les comités régionaux Éthique & Conformité assurent la mise en œuvre du programme Éthique & Conformité en fonction des risques identifiés. Sur le plan opérationnel, ils s'appuient sur les Responsables Conformité régionaux qui pilotent la mise en œuvre dans leur zone géographique, avec le soutien des délégués Éthique et des experts concernés au niveau local.

Délégués Éthique, les ambassadeurs de l'intégrité de Schneider Electric



L'initiative Délégués Éthique est un programme d'excellence conçu pour permettre à des collaborateurs respectés, qui possèdent un degré élevé d'intégrité personnelle, d'appuyer la promotion du programme Éthique & Conformité, d'influencer le comportement du personnel et la culture de Schneider Electric, et de contribuer à intégrer l'éthique et la conformité dans les modes de travail des salariés au sein de leur activité/site. En 2022, la communauté comptait 250 membres.

Témoignage d'Isabel Matos, Déléguée Éthique en Amérique du Sud en 2022 : « Je suis Déléguée Éthique depuis 4 ans. Je suis fière de faire partie de cette communauté. Nous avons l'opportunité de guider les gens pour qu'ils se conforment aux réglementations légales et prennent les bonnes décisions. L'engagement du Groupe envers sa Charte de confiance étant absolu, nous recevons tout le soutien nécessaire de la part des parties prenantes et des salariés pour mettre en place une gouvernance et une gestion des risques solides ».

2.2.5 Actions et impacts

Engagement de la Direction

Les règles et les politiques ne suffisent pas. La direction définit les normes de l'entreprise et promeut une culture d'intégrité et d'expression. La direction générale exprime régulièrement son engagement dans de nombreuses déclarations et communications (résumées par la formule « Le ton donné par la direction »), comme lors du « Mois de la confiance » organisé en juin 2022. Cet événement mondial a marqué le déploiement de la Charte de confiance. Le Président-Directeur général a apporté son soutien au lancement dans une vidéo, où il a notamment rappelé à ses collègues l'importance de la confiance et de l'intégrité dans le fonctionnement de l'entreprise. La direction intermédiaire et de première ligne communique également sur l'intégrité (ce que résume la formule « Le ton donné par l'encadrement intermédiaire ») en diffusant le bon message aux équipes et en les encourageant à signaler les erreurs de conduite.

L'engagement de la direction se reflète dans la participation du Président-Directeur général de Schneider, qui siège au Conseil d'administration du Pacte mondial des Nations Unies. Schneider travaille également aux côtés d'autres sociétés et parties prenantes pour établir des normes d'intégrité communes. Le Groupe participe aux initiatives de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) et professionnelles, telles que Transparency International France, le Cercle d'Éthique des Affaires, le Comité international de déontologie et de conformité du Mouvement des Entreprises de France et le Comité anticorruption de *Business at OECD* (BIAC).

Formation et sensibilisation

La communication interne fournit aux collaborateurs des informations de base essentielles sur l'engagement de Schneider Electric en faveur de l'intégrité, tout en sensibilisant et en renforçant la compréhension du programme Éthique & Conformité. À cette fin, le Groupe a créé une page Intranet dédiée, un groupe de discussion sur le réseau social interne mondial et une adresse e-mail spécifique pour répondre aux questions. Schneider Electric distribue également régulièrement à ses collaborateurs des vidéos et d'autres supports de communication sur des sujets liés à l'intégrité. D'autre part, les responsables régionaux de la conformité et les équipes locales de communication interne communiquent au niveau local sur le programme Éthique & Conformité.

Chaque année, une campagne mondiale de formation obligatoire pour tous les collaborateurs appelée Schneider Essentials, est organisée de mars à fin septembre. La formation est disponible dans 18 langues différentes dans le système de gestion de l'apprentissage de l'entreprise. Pour environ 40 000 salariés exposés à des risques de corruption, une formation anticorruption supplémentaire est requise chaque année.

Plusieurs formations spécifiques sont également proposées :


- Un module Éthique & Conformité a été préparé pour les Présidents de pays. Ce module sensibilise les Présidents de pays à leur rôle et à leurs responsabilités dans la promotion du programme Éthique & Conformité.
- Le programme Éthique & Conformité inclut une formation spécifique destinée aux dirigeants des entreprises acquises dans le cadre du processus d'intégration. Cette formation met l'accent sur ce qui est attendu de la direction, y compris l'adhésion au programme et un suivi actif de la participation des collaborateurs aux formations obligatoires sur la Charte de confiance et la lutte contre la corruption.
- En 2022, des formations ponctuelles ont été organisées pour tous les collaborateurs et managers dans le cadre du « Mois de la confiance » (comme « *Speak-Up* ») dans les zones géographiques sensibles (telles que le Brésil ou l'Inde) ou dans les endroits où il existe un risque spécifique plus élevé (comme le risque de contrôle des exportations).


Le Groupe suit et communique le taux d'achèvement des formations sur l'éthique (Charte de confiance et lutte contre la corruption pour les salariés éligibles) et la cybersécurité, en visant un taux d'achèvement de 100 % chaque année (SSE #13). Chaque année, la performance de ce KPI a obtenu un niveau d'assurance externe « limité » dans le cadre de l'audit extra-financier annuel du Groupe. À la fin de l'année 2022, le SSE #13 a atteint 95,5 % de taux d'achèvement.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Confiance

SSE #13





100 % des collaborateurs formés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité

Le *feedback* reçu des collaborateurs confirme que les formations sont efficaces pour les aider à agir avec intégrité.

La formation à la cybersécurité est considérée comme une « Bonne formation. Essentielle dans le monde actuel. »

Formation « La confiance chez Schneider Electric » : « Nous n'avons jamais eu de formation sur ce sujet auparavant, mais c'est un excellent cours ! »

Formation anti-corruption : « Excellente ! »

Référence 2020	Progrès 2022	Objectif 2025
90 %	95,5 %	100 %

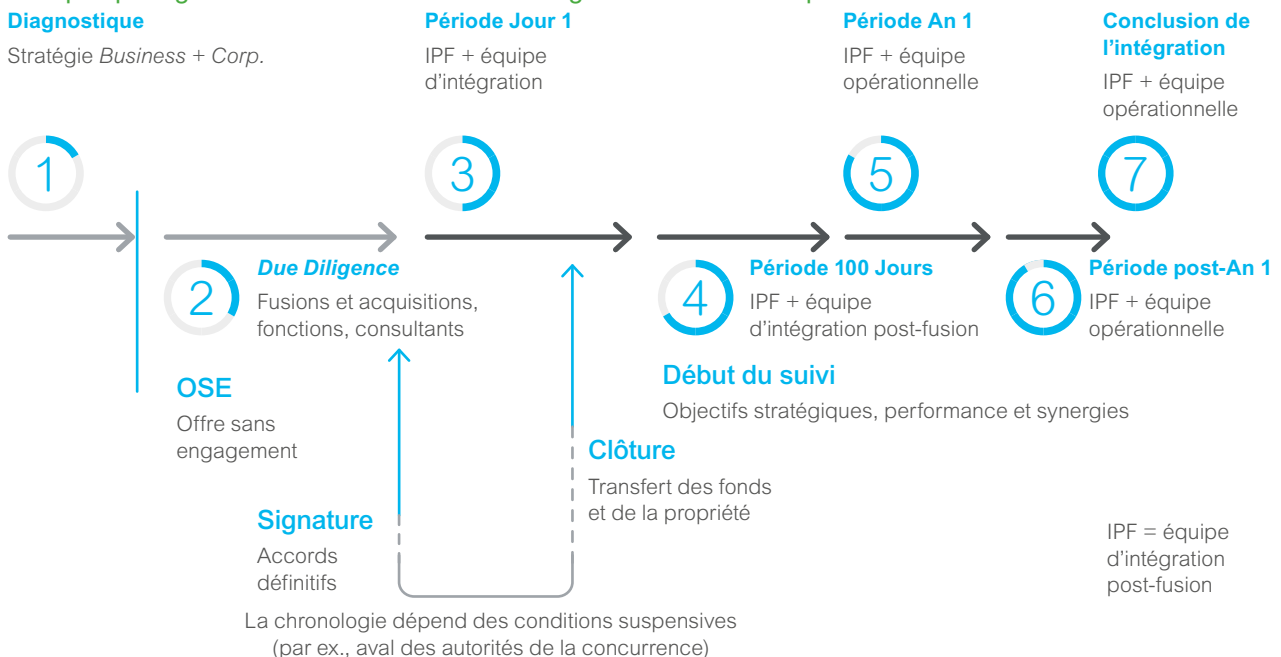
La communication externe informe les parties prenantes au sujet de l'intégrité de Schneider ainsi que de la conception et de la mise en œuvre du programme Éthique & Conformité. Le Groupe communique au moyen d'une page Internet dédiée à l'Éthique & Conformité et à la diffusion de communications externes spécifiques. Schneider Electric répond également à plusieurs questionnaires sur l'éthique et la conformité émanant d'organismes de notation extra-financière. En 2022, Schneider Electric a de nouveau été reconnue comme l'une des sociétés les plus éthiques au monde par Ethisphere, leader mondial dans la définition et l'avancement des normes d'éthiques des affaires.

Intégrité des tiers

Les relations avec les tiers peuvent présenter des risques pour les entreprises, notamment l'exposition à la corruption et l'impact sur la marque et la réputation. Il est important de soumettre les tiers à des examens de « diligence raisonnable » (Due Diligence) afin de prendre des décisions éclairées et d'éviter les problèmes potentiels liés à la conformité, à la réglementation et à l'image publique :

- **Questionnaires des clients** : Schneider est un tiers pour ses clients et est donc soumise à une évaluation à ce titre. Le Groupe répond régulièrement aux questionnaires et demandes complémentaires pour démontrer son intégrité à ses clients.
- **Contrôle de la conformité** : En 2022, 100 % des clients directs ont fait l'objet de vérifications en matière de contrôle des exportations et de sanctions, ainsi que pour les risques de corruption. Un projet pilote a également été lancé pour assurer la vérification automatique en temps réel de tous les clients directs. Le Groupe a également commencé une première vérification de ses fournisseurs directs stratégiques en 2022.
- **Agents commerciaux** : Schneider Electric a mis en place un processus de Due Diligence pour ses intermédiaires qualifiés d'« agents commerciaux ». Par conséquent, la Politique en matière d'agents commerciaux définit les règles selon lesquelles Schneider Electric déterminera s'il existe un objectif commercial légitime avant de conclure la relation d'affaires. La direction Éthique & Conformité procède à la *Due Diligence* et gère le processus d'approbation en analysant les risques de corruption, de sanctions et de pratiques contraires à l'éthique.
- **Fusions et acquisitions** : Les opérations de fusion et acquisition représentent des risques spécifiques en termes d'éthique et de conformité. Un processus et des lignes directrices spécifiques ont été mis en place en 2020 afin de garantir la conformité totale des opérations de fusion et acquisition avec les réglementations anticorruption et de contrôle des exportations. Ce processus a été élaboré par la Direction Éthique & Conformité, la Direction juridique et l'équipe Fusions et acquisitions, garantissant une méthodologie adaptée aux processus et méthodes de travail en matière de fusions et acquisitions. En 2021, ce processus a été étendu à la gestion des risques en matière de droits humains. En 2022, l'intégration des évaluations ESG à chaque étape du processus de fusion et acquisition a été renforcée afin de protéger davantage le Groupe et d'accélérer l'intégration des nouvelles entités dans sa stratégie de développement durable et son reporting.

7 étapes pour garantir la création de valeur à long terme dans les acquisitions



Contrôles comptables spécifiques

Schneider Electric a mis au point des procédures de contrôle comptable pour s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour dissimuler un cas de corruption ou de trafic d'influence. En 2022, un programme transversal révisé impliquant principalement les fonctions Comptabilité, Contrôle interne, Numérique et Éthique et Conformité, ainsi que des fonctions en amont telles que les Achats, les Ventes, le Marketing, a été lancé sous le parrainage des membres du Comité exécutif, afin d'améliorer et de numériser les contrôles de prévention et de détection définis. Les priorités du programme ont été définies à partir des résultats de l'évaluation des risques en matière d'Éthique et Conformité 2021 : Cadeaux et hospitalité, Voyages et dépenses, Parrainage, Dons, Agents commerciaux, Fonds de développement marketing, Primes de performance.

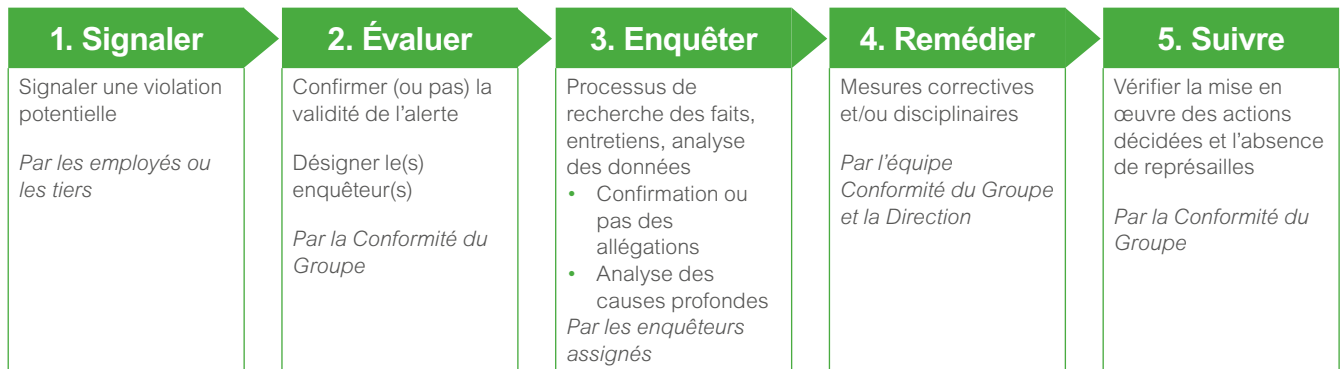
Alerte interne

Dans le cadre de la culture de la « praole libre » et tel que développé dans la Politique d'alerte interne, les collaborateurs de Schneider Electric ont la responsabilité de signaler les

comportements contraires à l'éthique potentiels. Le dispositif d'alerte interne correspond à toutes les méthodes de signalement dont disposent les salariés, stagiaires ou intérimaires et les parties prenantes externes (fournisseurs, sous-traitants, clients, agents commerciaux, etc.) pour signaler volontairement une violation potentielle des lois et réglementations, et/ou de la Charte de confiance du Groupe et des politiques du Groupe.

Chez Schneider Electric, les parties prenantes internes ou externes peuvent signaler leurs inquiétudes en contactant une personne appropriée au sein du Groupe (responsable, partenaire économique des ressources humaines, juriste ou responsable de la conformité) et/ou en utilisant la Trust Line, le système d'alerte interne de Schneider Electric. La Trust Line est disponible en ligne partout et à tout moment, et protège l'anonymat du lanceur d'alerte (sauf législation contraire). 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 la gestion des affaires.

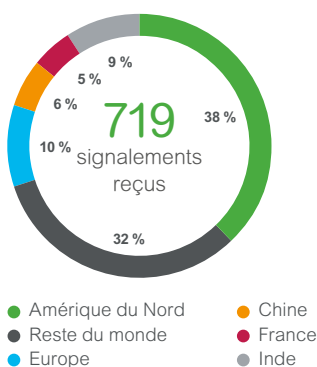
Gestion des affaires : un processus structuré



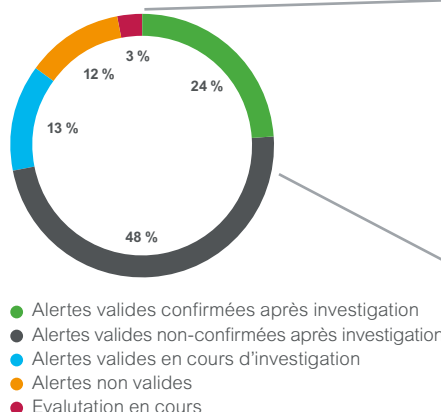
En 2022, Schneider Electric a renforcé la protection de l'auteur de l'alerte, de la personne objet de l'alerte, des témoins et des autres personnes impliquées en précisant les droits et responsabilités des personnes impliquées. La protection des personnes a été considérablement renforcée, notamment par :

- une nouvelle procédure destinée à assurer la politique de « tolérance zéro » de Schneider Electric à l'égard des représailles, en interdisant les représailles ou toute autre forme de discrimination ;
- un ensemble de mesures de protection et de soins qui peuvent être proposées au cours de l'enquête, au cas où la personne en aurait besoin et conformément à la législation locale, comme les mesures de sécurité (maintien à distance), les aménagements, la gestion flexible du temps, le changement de fonction/service et le soutien psychologique ;
- la possibilité d'une médiation interne ou externe pour aider à reconstruire une collaboration respectueuse.

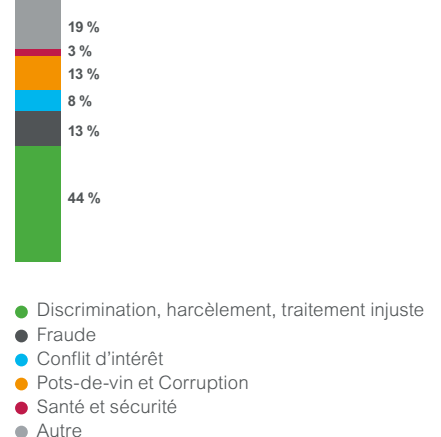
Nombre de signalements reçus par le système d'alerte par région



Conclusion des signalements reçus après analyse*



Répartition par catégorie des alertes reçues



* au 31 Janvier 2023

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

En 2021, afin de mesurer l'efficacité de la Trust Line, Schneider Electric a créé le SSI #7 et ajouté une question à son enquête annuelle d'engagement des salariés, OneVoice : « Chez Schneider Electric, je peux signaler une conduite contraire à l'éthique en toute sécurité ». 81 % des salariés interrogés ont répondu « oui ». Depuis, le Groupe s'efforce d'augmenter cette mesure de 10 points d'ici 2025 dans le cadre du programme Schneider Sustainability Impact. En 2022, 82 % des salariés interrogés ont répondu « oui », ce qui représente une amélioration de +1 point sur une période de 12 mois.

Confiance

SSI #7






Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques

La culture d'expression fait référence au sentiment de sécurité des collaborateurs et parties prenantes pour évoquer leurs problèmes, leurs préoccupations et leurs idées en toute bonne foi, avec respect et sans crainte de représailles. Cette culture contribue à protéger Schneider Electric et ses collaborateurs contre les effets des erreurs de conduite, y compris la responsabilité juridique, des pertes financières importantes et une atteinte durable à la réputation. Elle favorise également une culture d'entreprise fondée sur la confiance et la réactivité.

Témoignage d'un collaborateur en France en 2022.

« Je n'avais pas envie de le faire tant que je rendais encore des comptes à l'équipe où j'ai eu le problème, alors j'ai déclaré le problème deux mois après, une fois à mon nouveau poste. Je me suis senti en sécurité parce que plusieurs collègues au niveau vice-président/senior vice-président m'ont exprimé leur soutien et m'ont recommandé de le faire, en mentionnant que je serais protégé dans tous les cas. En toute transparence, j'ai appelé un collègue des ressources humaines au niveau de la direction, lui demandant dans quelle mesure je serais protégé. J'ai obtenu une réponse claire : je serais protégé à 100 %. »

Référence 2021	Progrès 2022	Objectif 2025
81 %	+ 1 pt	+10 pts

Mesures correctives

Les défaillances associées à la mise en œuvre du programme Éthique et Conformité, et potentiellement signalées dans le cadre du système d'alerte interne, sont analysées afin d'identifier leur cause et de les corriger en prenant les mesures appropriées, qui peuvent prendre les formes suivantes :

- des mesures disciplinaires décidées par les responsables concernés en collaboration avec les Ressources humaines ou par le Comité de discipline du Groupe pour les alertes les plus sensibles, en fonction des conclusions d'une enquête et conformément aux politiques disciplinaires et aux législations locales applicables ;
- des mesures correctives (comme le lancement d'un audit spécifique, l'examen d'un processus ou l'exécution d'une formation) ;
- les actions extérieures (comme engager un procès civil ou d'autres procédures judiciaires similaires).

Suivi et audit

Le programme Éthique & Conformité fait partie intégrante des Contrôles internes clés du Groupe (KIC). Développé en 2021 et devenant effectif pour la première fois en 2022, ce cadre KIC a été considérablement remanié et amélioré en augmentant le nombre de Contrôles internes clés pour le programme Éthique & Conformité, conformément aux nouvelles politiques et procédures. En outre, en 2022, Schneider Electric a lancé le suivi central des processus clés du programme Éthique & Conformité, tels que les résultats des formations sur les Agents commerciaux, les Conflits d'intérêts, l'Alerte interne et la Lutte anticorruption. Le résultat de ces contrôles est communiqué régulièrement aux principales parties prenantes afin d'assurer l'amélioration continue des processus et de la conception.

Par ailleurs, le programme d'audit interne du Groupe comprend des missions d'audit spécifiques relatives au programme Éthique & Conformité, 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 2022, qui ont donné lieu à des recommandations visant l'amélioration du programme Éthique & Conformité.

2.3 Interdire toute forme de corruption

2.3.1 Contexte

La corruption est illégale et désigne un abus de pouvoir pour des profits personnels. La corruption mine l'efficacité de tout écosystème puisqu'elle sape la confiance qui est nécessaire au maintien et au développement de relations économiques et sociales durables. En outre, elle menace l'État de droit, la démocratie et les droits de l'homme ; elle compromet la bonne gouvernance, l'équité et la justice sociale ; elle fausse la concurrence, entrave le développement économique et met en danger la stabilité des systèmes démocratiques et les fondements moraux de la société. Au cours des dernières années, les réglementations anti-corruption ont été renforcées dans le monde entier. La lutte contre la corruption est devenue une obligation légale dans plusieurs pays, avec davantage de contrôles et de sanctions en cas de mauvaise conduite.

2.3.2 Risques et opportunités

Se livrer à la corruption expose les entreprises à des poursuites judiciaires et à des sanctions pour les entreprises et les particuliers. Les entreprises accusées ou reconnues coupables de comportement illicite peuvent alors subir un sérieux contrecoup en termes de relations publiques et s'exposer ou exposer des individus à être exclus des appels d'offres publics et des financements publics. Elles peuvent également porter atteinte aux intérêts sociaux locaux et/ou nuire aux concurrents locaux, tandis que le coût du financement de la corruption peut être perçu par les investisseurs comme une « taxe » cachée ou des frais généraux illégaux, augmentant ainsi les coûts pour les entreprises, et en aval, pour leurs clients.

Plusieurs études indiquent que les mesures de lutte contre la corruption augmentent significativement les bénéfices des entreprises qui les appliquent par rapport aux autres. Par ailleurs, une telle approche attirera les clients, les investisseurs, les collaborateurs et les fournisseurs qui s'inquiètent des risques, ainsi que ceux qui accordent de l'importance à l'intégrité. Cela se traduit ensuite directement par des avantages tangibles, notamment en termes de réduction des risques, d'économies et de croissance durable.

L'exposition de Schneider Electric au risque de corruption peut prendre différentes formes, notamment :

- la croissance organique et les fusions et acquisitions dans les pays où le niveau de corruption est élevé (surtout en Asie et en Afrique) ;
- un modèle d'affaires reposant sur un vaste écosystème de partenaires responsables d'exécuter des activités au nom du Groupe ;
- la participation à des projets complexes dans des secteurs à risque, comme le pétrole et le gaz, où les montants investis peuvent être très élevés et où les utilisateurs finaux du secteur public sont soumis à des réglementations en matière de lutte contre la corruption plus restrictives.

Afin de respecter les obligations prévues par la loi française du 9 décembre 2016 dite loi Sapin II, le Groupe a lancé en 2018 une campagne de cartographie des risques axée sur les risques de corruption. En 2021, cette évaluation des risques a été actualisée au titre de la nouvelle cartographie des risques « Éthique & Conformité », qui met l'accent en particulier sur les risques de corruption et de conflit d'intérêts. Pour plus d'information, veuillez vous reporter à la section 2.2.2 « Programme Éthique et Conformité », à la page 111 au Document d'Enregistrement Universel 2022. En 2021, 8 % des alertes confirmées signalées dans le cadre du système d'alerte interne concernaient une violation potentielle de la Politique de lutte contre la corruption. En 2022, elles représentaient 13 %.

2.3.3 Politique et gouvernance du Groupe

Comme indiqué dans sa Charte de confiance et sa Politique de anticorruption, Schneider Electric ne tolère aucune forme de corruption et s'engage à respecter toutes les lois en vigueur concernant la lutte contre la corruption. Cet engagement s'appuie sur un programme de conformité anticorruption solide et dynamique, qui fait partie du programme Éthique et Conformité et est géré par les mêmes organes de gouvernance (voir page 40).

Schneider Electric a publié et mis en œuvre une Politique anticorruption révisée en 2019 qui répond aux exigences de la loi française Sapin II, afin d'intégrer les résultats de la cartographie des risques de corruption et de fournir aux collaborateurs des exemples de situations auxquelles ils peuvent être confrontés. Cette politique fait figure de manuel à consulter en cas de doute sur le comportement à adopter. Elle n'a pas vocation à aborder tous les problèmes que l'on peut rencontrer, mais présente des exemples appropriés de risques de corruption et donne des conseils pour résoudre de nombreux dilemmes éthiques.

2.3.4 Actions et impacts

Pour assurer la mise en œuvre des règles de conduite énoncées par la Politique anticorruption, Schneider Electric a établi un ensemble de politiques et procédures complémentaires relatives aux conflits d'intérêts, aux agents commerciaux, aux cadeaux et hospitalité, à la philanthropie et au parrainage et un programme révisé de contrôles comptables de lutte contre la corruption. En outre, les risques associés à l'intégration de nouvelles acquisitions sont nombreux et, par conséquent, des lignes directrices relatives aux fusions et acquisitions ont été publiées afin d'identifier, de gérer et d'atténuer ces risques dès que possible. Ces lignes directrices visent à couvrir les premières étapes de l'identification des cibles potentielles, les éléments à vérifier dans les bases de données et la manière dont le Groupe envisage d'intégrer l'entité acquise dans son cadre de conformité en matière de lutte contre la corruption par le biais de Normes de confiance dédiées. Les mêmes règles s'appliquent également lorsque Schneider Electric décide de procéder à une cession, avec une approche de gestion de la transition étape par étape.

Schneider Electric a également développé une série de formations en ligne sur la lutte contre la corruption, qui fournissent des conseils sur les scénarios de risques réels conçus pour répondre aux besoins et aux attentes des stagiaires. La formation est obligatoire pour les collaborateurs exposés à des risques de corruption identifiés par la matrice des risques de corruption. Un cursus d'apprentissage fondé sur des modules de formations en ligne a été déployé en 2020. Il comprend un module général sur le message de « tolérance zéro » en matière de corruption et une explication du cadre juridique et des risques, ainsi que 2 modules spécifiques consacrés aux tiers et aux cadeaux et invitations. En 2021, 4 nouveaux modules ont été créés, concernant les paiements de facilitation, les conflits d'intérêts, les situations propices à la commission d'actes répréhensibles et la marche à suivre pour exprimer des préoccupations. Ces modules, qui sont accompagnés de vidéos de hauts dirigeants « donnant le ton au sommet », sont disponibles en 14 langues. En 2022, ces formations en ligne ont été déployées auprès de plus de 40 000 salariés, avec un taux d'achèvement de 97 %.

En outre, l'année a été émaillée de formations ponctuelles portant sur la lutte contre la corruption, dispensées à tous les collaborateurs et responsables dans le cadre du « Mois de la confiance » qui s'est déroulé en juin 2022 (par exemple sur les conflits d'intérêts), et dans des fonctions jugées prioritaires (par exemple les Services). Schneider Electric a notamment organisé des campagnes de communication spécifiques consacrées aux nouvelles politiques en matière de cadeaux et d'hospitalité, de philanthropie et de parrainages.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.3.5 Focus sur le lobbying, l'activité politique et les dons responsables

Dans sa Charte de confiance, Schneider Electric a adopté une position claire en matière de lobbying, d'activités politiques et de dons responsables. En tant qu'entreprise, Schneider Electric a un rôle à jouer dans le débat public sur les grands enjeux de la communauté mondiale. Il est nécessaire que le Groupe affirme clairement ses positions, participe aux discussions techniques et soutienne le développement de politiques publiques responsables. Les dons et les activités de lobbying sont des risques spécifiquement abordés dans la Politique de lutte contre la corruption.

Schneider Electric estime que cette représentation d'intérêts devrait être menée de manière transparente et équitable, permettant aux tiers et aux parties prenantes de comprendre ses activités, ses positions et ses déclarations. En particulier, Schneider Electric ne s'engage pas dans une activité ou une représentation politique et n'effectue aucun paiement à des partis politiques dans le cadre de sa représentation publique. En 2022, Schneider Electric n'était pas impliquée dans le parrainage de campagnes politiques locales, régionales ou nationales.

Aux États-Unis, les contributions politiques ne sont faites que par le biais d'un comité d'action politique (PAC) ou d'un Super comité d'action politique légalement constitué. Schneider ne s'engage pas dans des activités de Super PAC et n'a pas de PAC aux États-Unis et ne peut donc pas y faire de contributions politiques.

Schneider Electric présente des informations sur ses activités de lobbying auprès de la Haute Autorité française pour la transparence de la vie publique, dans le registre de transparence de l'UE et dans le Lobbying Disclosure Act Registration américain.

De 2019 à 2022, le Groupe a déclaré des frais d'adhésion à des associations commerciales, à des coalitions d'entreprises et à des groupes de réflexion, qui sont consacrés par l'association au lobbying ou à la représentation. Généralement, le budget alloué au lobbying dans ces organisations est faible car ces associations organisent surtout des ateliers d'affaires, des groupes d'apprentissage ou des travaux de normalisation. Schneider Electric a mis à jour sa méthodologie de reporting par rapport aux années précédentes et publie désormais le budget alloué au lobbying ou à la représentation plutôt que le montant total des cotisations des membres. Les données collectées couvrent les principales géographies, notamment l'Europe dont la France, l'Amérique du Nord, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, le Royaume-Uni ou les Philippines.

Les contributions totales à ces groupes au niveau mondial se sont élevées à 0,5 M€ en 2019, 0,6 M€ en 2020, 1,2 M€ en 2021 et 1,1 M€ en 2022.

Les contributions et les dépenses les plus importantes concernent 2 principaux sujets d'engagement :

- Le premier est « l'énergie durable pour tous » : Schneider Electric estime que la gestion de l'énergie et l'efficacité énergétique sont essentielles pour évoluer vers un nouveau paysage énergétique et soutient donc un cadre politique qui libère les opportunités commerciales et climatiques liées à ce nouveau paysage énergétique. Les contributions et les dépenses sur ce sujet se sont élevées à environ 0,6 M€ en 2022 (0,5 M€ en 2021) au niveau mondial ;
- Le second est « alimenter l'économie numérique » : le Groupe soutient l'émergence de l'économie numérique pour apporter de nouvelles opportunités aux entreprises et aux personnes et soutient donc un cadre politique qui facilite la transformation numérique au niveau mondial. Les contributions et les dépenses sur ce sujet se sont élevées à environ 0,2 M€ en 2022 (0,1 M€ en 2021) au niveau mondial.

2.4 Lieu de travail responsable

2.4.1 Contexte

Un lieu de travail responsable est un lieu ouvert basé sur le soutien où tous les collaborateurs, quels qu'ils soient et où qu'ils vivent dans le monde, se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes. Un lieu de travail est considéré comme responsable lorsque tout le monde est traité équitablement, les différences sont reconnues et valorisées et chacun se sent à l'abri de tout type de harcèlement, de victimisation et de discrimination.

2.4.2 Risques et opportunités

Le fait de ne pas mettre en place un lieu de travail responsable peut exposer Schneider Electric à une responsabilité envers la personne harcelée ou victime de discrimination, à d'éventuelles réclamations à l'encontre de l'auteur présumé et à des allégations futures selon lesquelles la société ne réussirait pas à empêcher la culture de harcèlement et/ou de discrimination de se développer ou ne prendrait pas de mesures suffisantes pour protéger ses salariés. En outre, le Groupe pourrait être exposé à un risque de réputation.

Pour évaluer les risques liés au lieu de travail, Schneider Electric a réalisé une cartographie des risques dans le cadre de sa cartographie des risques Éthique et Conformité, sous le volet de risques Droits humains. En 2021, 30 % des alertes confirmées signalées dans le cadre du système d'alerte interne concernaient la discrimination, le harcèlement ou un traitement injuste. En 2022, elles représentaient 44 %.

La mise en place d'un lieu de travail responsable inspire la confiance aux collaborateurs. Un lieu de travail sûr et confortable encourage également des candidats talentueux à rejoindre Schneider Electric. Pour les mêmes raisons, cela permet à la société de fidéliser ses talents en développant l'engagement et en améliorant le moral des salariés. Les collaborateurs de Schneider constituent sa première ligne de défense, aussi le Groupe a renouvelé et déployé ses Valeurs Fondamentales et ses Attentes en matière de leadership. Chaque année, les collaborateurs sont évalués sur leur performance globale, en tenant compte de leur alignement sur les valeurs du Groupe et de la conduite adoptée à cet égard.

2.4.3 Politique et gouvernance du Groupe

Schneider Electric a mis en place une politique de « tolérance zéro » pour tout type de faute sur le lieu de travail. Cet engagement s'appuie sur un programme de Conformité RH spécifique, qui fait partie du programme Éthique et Conformité et est géré par les mêmes organes de gouvernance que le programme Éthique et Conformité.

En 2018, Schneider Electric a publié et mis en œuvre une Politique anti-harcèlement, qui fait figure de manuel du collaborateur relatif au traitement et à la prévention des fautes qui violent la dignité des collaborateurs. En 2022, le Groupe en a élaboré une nouvelle version et a élargi sa Politique de non-discrimination. Sa nouvelle Politique anti-harcèlement et de non-discrimination sera déployée en 2023.

2.4.4 Actions et impacts

Schneider Electric a renouvelé sa Politique mondiale de « flexibilité au travail » en 2020 et sa Politique mondiale conformité de congés familiaux en 2022, qui favorisent toutes deux l'inclusion et l'attention portée aux collaborateurs afin d'aider une main-d'œuvre caractérisée par sa diversité à s'adapter à la « nouvelle normalité » sur le lieu de travail. En outre, le programme Conformité RH s'applique à l'ensemble du Groupe Schneider Electric par le biais de Normes de confiance dédiées. Il est déployé lors de l'intégration de nouvelles entités et du recrutement de nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise.

Pour établir une interprétation et un alignement communs, Schneider Electric a également mis en place une formation obligatoire intitulée « Bâtir une culture du respect » qu'elle a imposée à tous ses collaborateurs dans le cadre de *Schneider Essentials* (obligatoire pour tous) en 2021. 98 % des collaborateurs ont terminé la formation. Cette formation était proposée à tous les collaborateurs qui souhaitaient la suivre en 2022. En outre, certaines formations spécifiques ont été déployées dans le contexte d'initiatives locales de prévention du harcèlement et de la discrimination dans certains pays (par exemple, les États-Unis).

En 2022, Schneider a imposé à tous les collaborateurs une nouvelle formation en ligne intitulée « Nous avons tous une santé mentale » afin de les sensibiliser aux conditions de travail correspondant à la « nouvelle normalité » et à la manière dont la société traite ses collaborateurs. En raison du caractère sensible des alertes liées au lieu de travail et du facteur humain qu'elles recouvrent, le Groupe a également créé une formation en ligne spécifiquement destinée à son réseau d'enquêteurs internes. Elle vise à assurer une totale impartialité et des pratiques communes équitables partout dans le monde. Plus de 240 enquêteurs RH ont été formés. En outre, des ateliers destinés aux enquêteurs internes ont été mis en place dans de nombreuses régions.

Schneider Electric a également organisé des campagnes de communication visant à promouvoir un lieu de travail responsable dans le cadre du Mois de la confiance qui s'est déroulé en juin 2022. Dans le cadre de cette initiative, l'entreprise a organisé une séance de sensibilisation consacrée à la sécurité psychologique. Par ailleurs, Schneider Electric encourage la culture de la parole pour permettre aux collaborateurs et aux parties prenantes de signaler toute violation des normes éthiques du Groupe ou toute préoccupation liée au lieu de travail.

2.5 Respect des réglementations fiscales

Le Groupe Schneider Electric applique une approche fiscale responsable soutenue par une solide gouvernance, comme le souligne la politique fiscale du Groupe qui peut être consultée sur notre site Internet à l'adresse se.com. La gestion du risque fiscal fait partie intégrante du processus de gestion des risques de l'entreprise et, dans ce contexte, le directeur fiscal, sous l'autorité de la Directrice Financière, est chargé de mettre en œuvre la politique fiscale du groupe et de rendre régulièrement des comptes au Comité d'Audit. Le Groupe s'engage à respecter les réglementations fiscales internationales et locales applicables dans chacun des pays dans lesquels il opère, et à construire une relation de confiance durable et transparente avec les autorités fiscales. A cet égard, le Groupe fournit aux autorités fiscales toutes les informations nécessaires pour leur permettre de mener à bien leur mission. A titre d'exemple, le groupe a conclu un partenariat fiscal – une relation de confiance – en France, et travaille en concertation avec l'administration fiscale. Des mesures similaires sont prises dans d'autres pays.

2.6 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits

2.6.1 Contexte

La confiance que les clients et collaborateurs accordent à ses produits et services pour se protéger et protéger leurs biens est chère à Schneider Electric. Par conséquent, l'amélioration continue de la qualité est essentielle à la stratégie de l'organisation et fondamentale pour la réalisation de son objectif et de sa mission d'affaires. Reconnaisant les opportunités qu'une qualité supérieure pourrait offrir, le Groupe a entamé une transformation de la qualité à l'échelle de l'entreprise afin d'accélérer ses avancées.

2.5.2 Risques et opportunités

Active dans le monde entier, Schneider Electric propose un large éventail de solutions client. En conséquence, la complexité de son portefeuille de produits et de sa chaîne d'approvisionnement entraîne des risques informatiques et des opportunités en termes de qualité. De nombreuses solutions du Groupe sont destinées à des secteurs essentiels où la qualité et la sécurité des produits sont fondamentales. Des dysfonctionnements ou défaillances d'un produit peuvent engager la responsabilité de Schneider en cas de dommages corporels ou matériels, ou de blessures. Ceci peut également entraîner des coûts liés au rappel du produit, au développement et à la consommation de nouvelles ressources.

Les produits Schneider Electric sont également soumis à de multiples contrôles de qualité et de sécurité régis par des réglementations et des normes nationales et supranationales. La nécessité de maintenir la conformité à des normes ou réglementations nouvelles ou plus strictes pourrait entraîner des investissements en capital.

Ci-dessous sont énoncés les différents risques identifiés par Schneider Electric en matière de qualité des produits, des projets, des systèmes et de la fiabilité des offres :

- problèmes de qualité de conception ;
- problèmes de fabrication et de logistique ;
- sécurité déficiente des produits ;
- mauvaise qualité du logiciel ;
- mauvaise gestion des marques, des fournisseurs et des approvisionnements.

De tels risques pourraient avoir un impact significatif sur les résultats financiers du Groupe. La réputation de Schneider Electric pourrait également être affectée négativement. En effet, le Groupe a subi plusieurs rappels. Grâce à la transformation de la qualité, Schneider Electric s'est fixé l'objectif visionnaire d'éliminer les rappels de produits d'ici 2025 (SSE #15).

2.6.3 Politique qualité du Groupe

Dans sa Charte de confiance, Schneider décrit clairement son engagement à viser la haute qualité.

La Politique qualité du Groupe repose sur les principes suivants :

- 1 Le client d'abord :** la qualité assure la sécurité de nos clients. Schneider Electric donne la priorité aux intérêts de ses clients et anticipe leurs besoins grâce aux parcours clients et au déploiement de *personas* clients partout dans l'entreprise.
- 2 Qualité de l'offre :** Schneider Electric innove avec agilité, discipline et bon sens commercial tout au long du cycle de vie de l'offre, de la création à l'approvisionnement, en passant par la fabrication, la livraison et les opérations et jusqu'aux services. Schneider Electric fournit des offres sûres, fiables et cybersécurisées, pour les produits, les systèmes et les logiciels, afin de garantir la continuité des activités des clients.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

- 3 L'intelligence :** Schneider Electric utilise des outils analytiques puissants pour convertir les données relatives à la performance des processus et à l'expérience client en informations exploitables, ce qui nous permet de mieux répondre aux besoins des clients, d'anticiper leurs plaintes et d'améliorer leur satisfaction au niveau de tous les points de contact.
- 4 Les personnes :** la qualité est la responsabilité de chaque employé ; et Schneider Electric place le client au premier plan en lui permettant d'arrêter le travail dès qu'il exprime des préoccupations et élimine les obstacles internes pour parvenir à des solutions centrées sur le client.
- 5 L'expérience ultime :** l'expérience client est reconnue dans l'entreprise comme un avantage concurrentiel fort, pour gagner la confiance des clients et développer l'activité de manière durable. Par conséquent, le groupe analyse l'expérience client en profondeur afin de hiérarchiser les efforts d'amélioration et les investissements.

Afin de contribuer aux ambitions du Groupe en matière de développement durable, Schneider a pour politique de ne proposer que des produits, solutions et services sûrs lorsqu'ils sont utilisés dans les conditions d'utilisation prévues ou à d'autres fins raisonnablement prévisibles. Schneider Electric a l'obligation d'informer ses clients des problèmes de sécurité causés par son offre qui peuvent entraîner des dommages corporels ou matériels, et d'inclure des instructions avec des actions correctives immédiates, même après la fin de la vie utile de l'offre.

Schneider Electric bénéficie d'un ensemble complet de directives de qualité qui exigent l'application de processus systématiques pour traiter correctement les problèmes potentiels de sécurité des offres découverts à l'intérieur ou à l'extérieur de Schneider Electric. Ces processus doivent être utilisés pour toutes les offres vendues ou fabriquées par Schneider Electric.

Ces principes sont les suivants :

- **Directive qualité « gestion des risques de sécurité des clients ».** Cette directive exige l'application de processus systématiques par Schneider Electric pour traiter correctement les risques potentiels de sécurité liés aux dommages corporels ou matériels, découverts au sein ou en dehors de Schneider Electric. Ces processus doivent être utilisés pour toutes les offres vendues ou fabriquées par Schneider Electric
- **Procédure qualité « revue de sécurité des offres ».** L'objectif global de la sécurité des offres est de réduire le risque découlant de l'utilisation des produits, solutions ou services tout au long de leur cycle de vie. Les revues de sécurité des offres sont menées par les comités de revue de sécurité des offres et sont utilisées pour concentrer l'attention sur la sécurité et aider à garantir que les offres sont sûres lorsqu'elles sont correctement installées (sur la base du manuel de sécurité), entretenues et utilisées pour leur objectif prévu et toute autre utilisation ou mauvaise utilisation raisonnablement prévisible.

2.6.4 Gouvernance

La politique du Groupe est appliquée dans le cadre d'un système de gestion de la qualité robuste, qui est amélioré en permanence pour répondre aux attentes de toutes les parties concernées. Elle est en parfaite adéquation avec la Charte de confiance du Groupe et le Code de conduite de Schneider Electric, ainsi qu'en conformité avec la norme ISO 9001, dont elle détient la certification. 231 sites Schneider Electric sont certifiés ISO 9001 dans le monde entier.

Chez Schneider Electric, le réseau de satisfaction client et de qualité couvre l'ensemble des couches, fonctions, chaînes d'approvisionnement mondiales, opérations et lignes d'activité. La qualité devant être assurée dans l'ensemble du Groupe, Schneider cherche à créer une culture de la qualité et à diffuser partout l'état d'esprit centré sur le client.

Schneider a renforcé son comité de gouvernance en mettant en place un nouveau rythme opérationnel d'accélération qui veut que le nouveau Responsable de la Satisfaction Client et de la Qualité (CS&Q) ainsi que le Comité exécutif passent en revue la situation en matière de qualité dans l'ensemble de l'entreprise et orientent le processus de transformation de la qualité.

La transformation de la qualité s'appuie en outre sur l'expérience acquise lors de plus de 50 visites « Gemba Walk » axées sur la qualité dans les sites Schneider à travers le monde. Lors des visites « Gemba Walk », le nouveau Responsable CS&Q compare personnellement la norme actuelle aux conditions réelles et aux bonnes pratiques du secteur afin d'identifier les corrections nécessaires et les opportunités d'amélioration.

2.6.5 Actions et impacts

Afin d'accélérer et de mettre l'accent sur la transformation de la qualité à l'échelle de l'entreprise, le Groupe a investi dans le renforcement et la réorganisation de la fonction qualité, en commençant par désigner un nouveau Responsable CS&Q pour enrichir les bonnes pratiques du Groupe et produire une qualité de classe mondiale dans les secteurs de l'automobile et de l'aérospatiale. Par ailleurs, le Groupe a accéléré le changement grâce à la révision de la structure organisationnelle et à l'investissement dans de nouvelles capacités.

Système qualité

En s'appuyant sur le système qualité existant, le Groupe a identifié des opportunités permettant de simplifier les processus et procédures existants tout en adoptant les normes les plus exigeantes en vigueur dans chaque catégorie. Pour garantir la mise en œuvre complète des processus et le suivi scrupuleux des procédures, le Groupe vise à renforcer considérablement son programme d'audit qualité interne.

Planification de la qualité

Le Groupe poursuit son programme ReeD (*Reliability End To End by Design*, « fiabilité de bout en bout par la conception ») afin de sécuriser les principes de base et d'assurer l'intégration complète des nouvelles attentes des clients (de la qualité à la fiabilité). Ce programme a été conçu en plaçant la R&D au cœur de ses préoccupations, avec d'importantes interactions avec toutes les fonctions et activités de Schneider Electric :

- en s'assurant que le développement de nouvelles offres se concentre sur les promesses faites aux clients ;
- en animant le plan d'atténuation jusqu'à ce que la déviation soit corrigée ;
- en assurant l'excellence dans les changements du cycle de vie des offres ;
- en passant de la qualité des produits à la fiabilité des systèmes ;
- en combinant les compétences des personnes avec des processus numériques robustes ;
- en exploitant davantage les outils numériques pour détecter les problèmes à un stade précoce et réduire le nombre de bogues rencontrés par les clients ; et
- par le renforcement de l'analyse des risques pour garantir une utilisation correcte des systèmes, logiciels et produits et prévenir les problèmes et les risques associés.

L'obsession du Groupe est de faire en sorte que la « Fiabilité » soit une valeur de Schneider Electric. En conséquence, le programme a encore été enrichi par des ressources dédiées et l'introduction de nouveaux processus et méthodes favorisant l'augmentation de la fiabilité et de la solidité. Les nouveaux processus et méthodes s'appuient sur des formations et pratiques de « fondamentaux de la conception » visant à renforcer les capacités.

Assurance qualité

Le Groupe a renforcé son utilisation des Modes de défaillance et de l'Analyse des effets en étendant la couverture, en approfondissant l'analyse et en mettant l'accent sur les modes de défaillance grave, en garantissant la mise en place de contrôles d'atténuation des risques et en réduisant les risques sur plus de 600 processus.

Dans le cadre de l'amélioration des processus, le Groupe reconnaît la possibilité d'intégrer et de renforcer les procédures d'industrialisation existantes avec la « planification avancée de la qualité des produits » (APQP) qui vise à introduire de nouveaux produits d'une qualité exceptionnelle. Au fur et à mesure qu'elle arrivera à maturité, l'APQP permettra au Groupe de réunir les équipes de conception, d'industrialisation, de fabrication et de service pour créer des solutions plus fiables, plus solides et plus faciles à fabriquer et à utiliser, contribuant ainsi aux objectifs de développement durable du Groupe.

Contrôle qualité

Dans le cadre de ses opérations, le Groupe applique une double stratégie de « retour aux bases » et d'accélération et d'exploitation de sa numérisation.

Des « bases de qualité » ont été développées et sont en cours de déploiement ou de renforcement dans l'ensemble du Groupe. Pour introduire les bases de qualité, des événements spéciaux de changement radical (*kaikaku*) ont été organisés afin d'assurer une mise en œuvre immédiate. Les événements de changement radical servent à développer les capacités de qualité des participants et des organisations et à renforcer d'autant plus la culture de qualité du Groupe.

Grâce à la mise en œuvre accélérée de solutions numériques pour le contrôle des processus en temps réel et le contrôle statistique des processus, la traçabilité et d'autres capacités numériques ont été mises en place sur plus de 300 chaînes de fabrication. La mise en place de bases numériques encourage l'innovation et permet au Groupe d'exploiter davantage son potentiel numérique. À l'échelle mondiale, le Groupe a identifié plus de 100 applications pour l'intelligence artificielle (IA) et l'apprentissage machine, ajoutant l'IA aux processus de fabrication afin d'améliorer la qualité dès le départ et appliquant la vision et l'apprentissage machine pour améliorer le contrôle qualité.

Amélioration de la qualité

Le processus « Issue to Prevention » de Schneider Electric continue de fournir des informations précieuses sur les causes profondes des problèmes et les opportunités d'amélioration correspondantes. Le processus a été renforcé par la mise en œuvre et la vérification des actions correctives et préventives, et par la création d'un mécanisme de partage horizontal de l'apprentissage à travers le Groupe.

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 que l'on soupçonne que la santé ou la sécurité des biens des clients pourrait être mise en danger par les produits, solutions ou projets de Schneider. Le Comité d'alerte pour la sécurité de l'offre (OSAC) est un comité permanent de l'entreprise qui supervise et régule la gestion des OSA. Sa mission est de s'assurer que tous les OSA sont gérés avec la diligence et l'urgence nécessaires pour minimiser les risques pour la sécurité des clients. Sa nature indépendante et pluridisciplinaire permet à l'OSAC de prendre des décisions dans le meilleur intérêt des clients. Dans le cadre du pilier Confiance de Schneider Sustainability Essentials 2021–2025, Schneider s'est fixé l'objectif visionnaire d'éliminer totalement les rappels de produits d'ici 2025 (SSE #15), ce qui représente une amélioration par rapport au programme initialement défini, qui visait à « réduire les rebuts des unités de sécurité rappelées ».

Confiance

SSE #15



Aucun rappel de produits d'ici 2025

En 2022, le Groupe a rappelé 24 produits, conformément à l'approbation du Comité d'alerte sur la sécurité des offres, contre 14 produits en 2021. Outre les problèmes de sécurité, les rappels ont des empreintes environnementales importantes à cause de la remise en production des unités rappelées et des frais d'emballage et de transport encourus.

La multiplication des alertes de sécurité des offres en 2022 coïncide avec le déploiement de la politique de détection proche du « point de création » du défaut afin de réduire l'impact pour les clients et pour l'environnement.

Pour chaque alerte, Schneider prend contact avec les clients concernés pour organiser le remplacement du produit. L'enquête sera menée sur les produits retournés dans les locaux de Schneider pour déterminer la cause finale du problème de sécurité. Le produit sera ensuite évalué sur sa réutilisabilité et les pièces qui ne peuvent pas être réutilisées seront mises au rebut conformément aux réglementations environnementales locales.

Le Groupe a pour ambition d'éliminer les rappels en adoptant et en exécutant de manière rigoureuse un système de qualité composé des normes les plus exigeantes disponibles.

Référence 2020	Progrès 2022	Objectif 2025
25	24	0

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données

2.7.1 Contexte de cybersécurité

Schneider Electric s'engage à fournir des solutions pour bâtir un avenir plus écologique à faibles émissions, un changement principalement stimulé par la numérisation et alimenté par l'innovation. Si l'hyperconnectivité et les outils numériques qui en découlent apportent une valeur commerciale et opérationnelle transformative, ils aggravent également les menaces de cybersécurité.

En outre, le Groupe est actif dans plus de 100 pays, fournit des biens et des services à partir de 5 continents et gère plus de 50 000 fournisseurs. Tous ces facteurs accroissent la cybercomplexité des opérations de toutes les entreprises et donnent lieu à des risques.

La cybersécurité est un impératif commercial essentiel pour Schneider Electric. Cela signifie que l'entreprise adopte une approche axée sur les risques, gère minutieusement les cyber-risques pour mieux protéger ses clients, ses opérations et ses infrastructures critiques, travaille à l'élaboration d'une culture de cybersécurité à l'échelle de l'entreprise et, enfin, collabore avec les parties prenantes tout au long de sa chaîne de valeur pour respecter les normes les plus exigeantes en matière de cybersécurité.

2.7.2 Risques et opportunités

La stratégie de Schneider Electric vise, dans le cadre d'une approche orientée entreprise et axée sur les risques⁽¹⁾ :

1. à protéger les actifs et les opérations de ses clients ;
2. à atténuer les perturbations éventuelles de la continuité de ses opérations en cas d'attaque en identifiant et en hiérarchisant les actifs numériques de grande valeur au sein des opérations de l'entreprise et en appliquant une discipline de certification à ses principaux sites et actifs ;
3. à faire en sorte que la société respecte les réglementations locales des pays dans lesquels elle exerce ses activités et internationales ;
4. à prévenir la perte ou la divulgation volontaire et involontaire de sa propriété intellectuelle.

Dans le cadre de cette démarche, Schneider Electric cherche à apprendre en permanence et à développer sa position. Par conséquent, les cyberévénements sont suivis, détectés et traités en permanence, et des enseignements sont tirés. Le Groupe mesure son niveau d'amélioration en mettant en œuvre des contrôles objectifs basés sur des dates, des examens internes et externes, des exercices de cybercrise et des évaluations des vulnérabilités pour ses sociétés et entités acquises qui sont contrôlées par nous d'un point de vue commercial, mais dont les systèmes de gestion informatique sont hors de notre contrôle.

Schneider Electric estime que chacun est responsable de la cybersécurité. Ainsi, des attentes claires façonnent à la fois les comportements de sécurité individuels et collectifs au niveau du Groupe, non seulement pour protéger le Groupe, mais aussi la société dans son ensemble. La formation en ligne sur la cybersécurité est obligatoire pour tous les employés. Cette formation aide les collaborateurs à identifier les cybermenaces auxquelles ils pourraient être confrontés et à comprendre comment se protéger. Fin 2021, 99 % des collaborateurs de Schneider Electric avaient suivi cette formation. Certaines catégories de collaborateurs ont reçu une formation obligatoire sur les risques spécifiques à leur activité. Il existe donc des formations destinées :

- aux équipes de RH confrontées quotidiennement à des données très nombreuses ;
- aux 33 000 collaborateurs des ateliers ainsi qu'aux 84 000 cols blancs du Groupe ;
- aux collaborateurs qui sont directement en contact avec les clients, c'est-à-dire environ 20 000 collaborateurs qui doivent valider un « cyber badge » lorsqu'ils accèdent aux sites des clients ;
- enfin, les équipes chargées de la R&D sont obligées de suivre une formation, car elles traitent quotidiennement de la propriété intellectuelle.

Enfin, comme la cybersécurité est une activité collective, Schneider Electric travaille en collaboration avec tout l'écosystème de sa chaîne de valeur (fournisseurs, autorités, clients, en particulier ceux des infrastructures essentielles, etc.) pour inspirer la confiance en vue d'élever le niveau de sécurité du secteur dans son ensemble.

2.7.3 Politique du Groupe

Les politiques de cybersécurité sont fondamentales pour la sécurité du Groupe car elles sont obligatoires pour toutes les parties prenantes. Elles donnent le ton de la direction et fournissent des conseils sur les comportements (personnes), les pratiques (processus) et l'environnement (technologie) sécurisés dans l'ensemble de l'entreprise.

La Politique générale de sécurité informatique de l'entreprise et toutes les politiques de sécurité connexes se conforment aux normes et réglementations largement reconnues telles qu'ISO27001, NIST, ISA/IEC62443 ainsi qu'au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Le cadre politique actuel de Schneider Electric régit et régleme les comportements de sécurité et englobe les produits, solutions, services et sites. Ces lignes directrices s'appliquent à tous les collaborateurs et sous-traitants, et les personnes concernées sont régulièrement formées sur ces sujets.



Nos politiques de sécurité publiques sont disponibles sur la page « Cybersécurité et Protection des données » sur www.se.com

2.7.4 Gouvernance

La cybersécurité et la protection des données font partie intégrante de la stratégie commerciale et du parcours de transformation numérique du Groupe, et sont au cœur de notre Charte de confiance. Outre l'engagement de l'entreprise, les dirigeants jouent un rôle crucial dans ces initiatives par le biais du parrainage du Comité exécutif et de la supervision du Conseil d'administration.

Un organisme central gère le portefeuille de cybersécurité à l'échelle de l'entreprise, coordonne l'exécution des initiatives stratégiques et opérationnelles et articule une communauté plus large de spécialistes de la sécurité répartis dans les entreprises et les territoires.

La communauté comprend :

- Les responsables de la sécurité numérique et opérationnelle désignés pour gérer les risques de sécurité dans leur domaine (ventes, R&D, chaîne d'approvisionnement, finances, RH, AI, offres numériques...). Ils se préparent à intervenir en cas d'incident et y répondent en coordonnant l'enquête, le confinement de l'incident et la rectification ;
- Les responsables des sites industriels et de R&D désignés pour agir en tant qu'experts en cybersécurité sur tous les sites industriels et de R&D. Ils disposent d'une solide connaissance des ressources et technologies OT ainsi que de l'infrastructure réseau de leur usine.

Pour toutes les pratiques et initiatives de sécurité, les mises à jour mensuelles des projets et les rapports sur les mesures sont organisés de manière centralisée afin de permettre une amélioration continue de toutes les fonctionnalités.

L'entreprise compte sur une culture ouverte et transparente dans laquelle les collaborateurs sont encouragés à signaler eux-mêmes tout problème éventuel (intrusion, erreurs, vulnérabilités, etc.). Schneider Electric a adopté une approche « si voyez quelque chose, dites-le » pour favoriser la remontée des problèmes et faciliter une détection us rapide des menaces et violations par le biais de « capteurs de personnes ».

2.7.5 Actions et impact

Schneider Electric s'efforce de respecter les normes largement reconnues et a reçu différents prix pour récompenser ses performances (disponible sur la page officielle⁽¹⁾).



La norme ISO 27001 démontre des méthodologies rigoureuses de sécurité, réduisant les risques, et protégeant contre les failles de sécurité au sein de Schneider Electric.

Voir la certification



Le processus SDL (*Secure Development Lifecycle*) certifié ISA/IEC 62443-4-1 atteste que les produits et les pratiques de développement de systèmes de Schneider Electric sont conformes à tous les cycles de développement de logiciels et de systèmes.

Voir la certification



La certification CREST pour les tests de pénétration récompense les équipes de Schneider Electric chargées de la sécurité des produits pour leurs compétences et leur aptitude à tester la résilience et la sécurité des produits et des systèmes de l'entreprise.

Voir la certification



CyberVadis est une plateforme tierce d'évaluation des risques de cybersécurité. Schneider Electric a été certifié mature sur la base de normes internationales de sécurité de l'information telles que ISO 2700x, NIST Cybersecurity Framework, Cybersecurity for ICS, PCI, DSS, et GDPR.

Voir la certification

En outre, Schneider Electric travaille en collaboration avec des organisations intersectorielles pour sécuriser et renforcer la confiance numérique.

Par conséquent, le Groupe est devenu :

- Membre fondateur de l'ISA Global Cybersecurity Alliance et membre de l'appel de Paris et de la Coalition de sécurité.
- Signataire de l'Accord sur les technologies de la cybersécurité. Il travaille désormais avec ses partenaires sur les questions relatives à la sécurité de la chaîne d'approvisionnement.
- Un participant actif au Forum économique mondial, siégeant au conseil consultatif du groupe Pétrole et gaz pour renforcer la résilience dans l'ensemble de l'industrie, en tirant parti de l'intelligence collective et de l'expertise. Les rapports publiés (disponibles sur la page officielle⁽¹⁾) résultent de cette solide collaboration ainsi que des liens étroits tissés avec les dirigeants d'autres entreprises.

Enfin, dans le cadre du pilier Confiance de sa stratégie de développement durable 2021–2025, Schneider Electric s'engage à rester dans le top 25 % des évaluations externes de performance en matière de cybersécurité (SSE #16).

2.7.6 Confidentialité et protection des données

Schneider Electric a répondu aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et lancé une formation spécifique pour gérer les enjeux majeurs de ce règlement. Cette formation est obligatoire pour les collaborateurs de Schneider Electric en Europe et pour les fonctions clés.

(1) <https://www.se.com/ww/en/about-us/cybersecurity-data-protection>

Confiance

SSE #16

Être dans le top 25 % des évaluations externes de performance en matière de cybersécurité

Nous surveillons en permanence et de manière cohérente notre posture en matière de cybersécurité avec l'aide d'agences d'évaluation spécialisées. Ceci nous permet d'identifier et de corriger les vulnérabilités et les faiblesses (et autorise des détections fondées sur le renseignement) pour les principales catégories de risques, telles que les systèmes compromis, le comportement des utilisateurs et les communications publiques. La prise en compte des résultats pouvant avoir un impact négatif sur l'évaluation globale de la cybersécurité et l'évaluation comparative de la performance de Schneider aident le Groupe à améliorer sa maturité en matière de cybersécurité, du point de vue des performances, des risques et de la communication.

Le suivi des performances permet au Groupe de mesurer son amélioration : de 520 en janvier 2018, nous avons atteint 810 pour l'année 2022. Depuis 2018, la note externe de Schneider Electric a progressé de +56 %.

Référence 2020	Progrès 2022	Objectif 2025
Top 25 %		Top 25% Top 25%

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, tels que le droit à la protection des données personnelles et de la vie privée.

Schneider Electric a mis en place une organisation, des flux de travail, des politiques, des procédures et des contrôles qui respectent les obligations découlant du RGPD et des réglementations relatives à la protection et à la confidentialité des données, notamment :

- une politique de confidentialité des données internes et des règles d'entreprise contraignantes (Binding Corporate Rules – BCR) ;
- des campagnes de formation et de sensibilisation ;
- des registres de traitement ;
- une politique de confidentialité en ligne et un avis de confidentialité ;
- des processus d'évaluation de la confidentialité des actifs numériques ;
- un mécanisme de gestion des violations de données et un processus de notification ;
- une évaluation de la maturité et des contrôles d'audit.

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 de la protection des données, et des comités de pilotage est établi.

Schneider déploie son approche internationale de conformité en matière de protection et de confidentialité des données hors RGPD en Chine, aux États-Unis et en Inde et applique ses normes à l'échelle mondiale afin de relever de nouveaux défis réglementaires tels que le PIPL et la CPRA. Nous avons adopté un nouvel addendum en matière de protection des données qui inclut les nouvelles clauses contractuelles types de la Commission européenne.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.8 Droits humains

2.8.1 Contexte

Les problèmes concernant les droits humains ont sensiblement évolué ces dernières années en termes d'exposition au risque et d'influences géopolitiques. De nouveaux défis apparaissent en raison des bouleversements sociaux, économiques et des évolutions technologiques, liés notamment au travail forcé, aux salaires décentes, aux travailleurs migrants ou à l'intelligence artificielle.

En tant qu'entreprise mondiale active dans plus de 100 pays, les droits humains sont une priorité majeure depuis longtemps. Schneider Electric a des visées plus ambitieuses en matière de droits humains que la simple conformité aux réglementations en vigueur. Son ambition est de veiller à ce que les droits humains ne soient pas violés et de jouer un rôle influent auprès des parties prenantes externes en favorisant la santé et la sécurité, la diversité, l'inclusion, l'équité et un travail décent pour tous.

2.8.2 Risques et opportunités

En accord avec la Loi de Vigilance française de 2017 et avec son ambition de se comporter en entreprise exemplaire, Schneider Electric a mis en place un plan de vigilance spécifique. En 2022, Schneider a revu et mis à jour sa « matrice des risques liés au devoir de vigilance », qui met en évidence les risques que le Groupe fait peser sur son écosystème, y compris ses sites, les fournisseurs, les sous-traitants et les communautés locales (pour plus d'informations, se reporter au Document d'Enregistrement Universel 2022).

Cet évaluation des risques couvre les droits humains fondamentaux. Cela inclut certains droits qui peuvent être menacés en raison de l'évolution du contexte géopolitique : un flux accru de travailleurs migrants et des risques d'esclavage moderne⁽¹⁾ en raison de conflits et de guerres régionales, une pression sur les heures de travail et les revenus individuels en raison de tensions dans la chaîne d'approvisionnement et une inflation accélérée.

Face à ces risques, le Groupe met en place plusieurs programmes couvrant l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement et de sa main-d'œuvre. Le programme de transformation relatif au travail décent, lancé en 2021, constitue un engagement fondamental en matière de droits humains⁽²⁾. Ce programme repose sur 10 piliers fondamentaux des droits de l'homme, dans le but de garantir la dignité de tous et de protéger les droits des travailleurs. Le programme compare les normes actuelles en matière de droits des travailleurs afin de garantir que des politiques et des pratiques équitables sont suivies. Il a été étendu à tous les employés du groupe en 2022 et a commencé à être étendu aux fournisseurs stratégiques du groupe (voir page 66).

Le Groupe s'est également engagé dans un programme de Devoir de Vigilance. Dans le cadre de ce programme, Schneider Electric réalise des audits de fournisseurs à risque afin d'identifier les lacunes potentielles et de proposer des axes d'amélioration.

2.8.3 Politique du Groupe en matière de droits humains

L'approche de Schneider Electric en matière de droits humains s'articule autour de 3 principes :

1. Schneider Electric s'engage à respecter et à appliquer pleinement la loi des pays dans lesquels il est présent.
2. 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.
3. 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.

La Politique mondiale de Schneider Electric en matière de droits humains s'applique⁽²⁾ à tous les salariés permanents ou employés temporaires de Schneider travaillant sur les sites du Groupe. 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.

Fin 2022, Schneider a publié la deuxième version de sa Politique mondiale en matière de droits humains. La Société entend augmenter ses engagements en faisant clairement connaître sa position sur les nouveaux défis tels que les travailleurs migrants et l'intelligence artificielle. Elle confirme ainsi l'engagement du Groupe à œuvrer pour le respect de tous les droits humains internationalement reconnus et à faire en sorte que les droits humains soient respectés pour tout le monde, partout et en tout temps. La nouvelle politique comprend 8 nouveaux thèmes : le respect et la dignité, les droits humains dans le cyberspace, les travailleurs migrants, les minerais de conflit, la solidarité intergénérationnelle, les activités liées aux droits humains dans la chaîne d'approvisionnement du Groupe, l'espace civique et les défenseurs des droits humains et l'accès à un environnement sain. Le déploiement complet, accompagné d'une formation en ligne, est prévu pour 2023.



Consultez la Politique mondiale de Schneider en matière de droits humains, disponible sur www.se.com

Alignement de Schneider Electric avec les cadres et standards internationaux

Schneider Electric adhère aux principes et aux lignes directrices suivantes :

- Les principes internationaux en matière de droits humains inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (qui fait partie de la Charte internationale des droits de l'homme), qui définissent 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 ; et
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, 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.

Les procédures mises en œuvre par Schneider Electric, notamment son Plan de vigilance et son programme Éthique et Conformité, garantissent que le Groupe respecte les exigences de « garanties minimales » de la Commission européenne en matière de taxonomie, visées à l'article 18 du Règlement (UE) 2020/852.

(1) Rapport "Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage" (ilo.org)

(2) Voir la politique Droits de l'Homme de Schneider Electric sur www.se.com

Politiques spécifiques

En complément de sa Charte de confiance 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

Politiques	Description de la politique	Référence dans ce DEU et en ligne
Diversité & inclusion	S'applique à toute l'entreprise et couvre tous les aspects de la diversité, car Schneider Electric souhaite être le reflet des 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.	Pages 202 à 208 du Document d'Enregistrement Universel 2022 Consultez et téléchargez la Politique : https://www.se.com/ww/fr/about-us/diversity-and-inclusion/
Congés familiaux	Fournit un cadre afin que chaque collaborateur, dans chaque pays, puisse prendre des congés pour profiter des moments privilégiés de la vie avec sa famille.	Page 217 du Document d'Enregistrement Universel 2022
Lutte contre le harcèlement	Énonce l'engagement de Schneider Electric envers une « tolérance zéro » pour tout type de harcèlement ou de comportement.	Pages 203 du Document d'Enregistrement Universel 2022 Consultez et téléchargez la Politique : https://download.schneider-electric.com/files?p_Doc_Ref=GAHP
Flexibilité des horaires de travail	Définit notre Politique mondiale de flexibilité des horaires de travail 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.	Page 204 du Document d'Enregistrement Universel 2022
Avantages sociaux des salariés	Définit les principes, les normes et le régime de gouvernance mondiaux applicables à la fourniture d'avantages sociaux au sein de Schneider Electric.	Pages 215 à 217 du Document d'Enregistrement Universel 2022

Santé et sécurité

Politiques	Description de la politique	Référence dans ce DEU et en ligne
Santé et sécurité	Définit les règles et lignes directrices applicables à tous les salariés de Schneider Electric ainsi qu'à des groupes spécifiques réalisant des tâches spécialisées. Elle est étayée par des outils d'apprentissage et fait l'objet chaque année d'une « Journée mondiale de la santé et de la sécurité ».	Pages 127 to 130 du Document d'Enregistrement Universel 2022 Consultez et téléchargez la Politique : https://www.se.com/fr/fr/download/document/Supplier-code-of-conduct/
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.	
Sécurité	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.	Page 303 du Document d'Enregistrement Universel 2022

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.8.4 Gouvernance

La direction Entreprise citoyenne, composée d'experts des droits humains soutenus par les Ressources humaines, les divisions de la Chaîne d'approvisionnement mondiale ainsi que les pays, l'équipe d'audit interne et les fonctions de Conformité, se charge de la partie stratégique de la Politique en matière de droits humains ainsi que de son évaluation et son déploiement complets.

Cette politique est validée par le Directeur général Stratégie et développement durable, le Directeur général Gouvernance et Secrétaire général, le Directeur général des Ressources humaines et le Vice-président exécutif, Chaîne d'approvisionnement mondiale.

Le Groupe 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 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 et pour le partage des meilleures pratiques en matière d'audit et de contrôle sur site de l'activité des fournisseurs, y compris en matière de travail forcé.

Le Groupe a également participé au groupe de travail du Global Compact LEAD, « Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ». Enfin, Schneider Electric codirige les groupes de travail « Promouvoir les droits de l'Homme dans les opérations directes et les chaînes d'approvisionnement » et « Building inclusive workplaces » (« Construire des lieux de travail inclusifs ») de la plateforme Business for inclusive Growth (B4IG) du G7.

2.8.5 Contrôles, actions et impacts

Interne

Les entités et les filiales de Schneider Electric sont surveillées par l'intermédiaire de contrôles internes. Ces contrôles sont élaborés en collaboration avec l'équipe d'Audit interne et consistent en une auto-évaluation annuelle couvrant différents sujets opérationnels. Les contrôles des droits humains et de la santé et de la sécurité sont inclus dans cette évaluation annuelle. 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 à la section « 2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs » à la page 198 du Document d'Enregistrement Universel 2022 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Schneider Electric a mis en place des programmes de formation dédiés 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 du parcours de formation recommandé. Ces programmes couvrent une large gamme de sujets : le harcèlement, le bien-être, les préjugés et la manière de développer une culture inclusive. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « 2.5.3 Attractivité et développement des talents » à la page 211 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

En ce qui concerne la santé et la sécurité, le Groupe assure un suivi de différents indicateurs. Les incidents sont étudiés par 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 alerter 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 de plus amples renseignements, consultez la section « Santé et sécurité des collaborateurs », sur la page suivante.

Fournisseurs

Les droits humains font partie de l'approche de sélection de nouveaux fournisseurs. Schneider Electric utilise un processus de sélection dénommé Schneider Supplier Quality Management (SSQM) pour sélectionner ses nouveaux fournisseurs. Celui-ci 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. Les fournisseurs stratégiques sont également évalués par EcoVadis, une société tierce conforme à la norme ISO 26000 dont la méthodologie à 4 piliers couvre le droit du travail et les droits humains. D'autres mesures sont mises en œuvre par l'intermédiaire du plan de vigilance du Groupe.

Enfin, Schneider Electric a lancé en 2022 un programme Travail décent (SSI #6) pour les fournisseurs stratégiques du Groupe (pour de plus amples renseignements, consultez le Document d'Enregistrement Universel 2022).



Consultez et téléchargez le Code de conduite des fournisseurs de Schneider Electric depuis la page Fournisseurs sur www.se.com

Sous-traitants

Schneider Electric a défini des actions spécifiques pour atténuer les risques liés aux droits humains dans le cadre de l'environnement d'exécution des projets. Elles sont mises en œuvre dès lors qu'une coordination avec les sous-traitants d'un projet est nécessaire.

Le Groupe travaille à l'évolution du processus de prise de décision des projets pour y intégrer une évaluation des risques couvrant les enjeux ESG, y compris les droits humains. L'objectif est de calibrer plus finement les mesures d'atténuation et d'anticiper leur mise en œuvre plus tôt dans le processus des projets. Des pilotes ont été lancés en 2022.

Schneider Electric réalise également des audits spécifiques sur site pour les sous-traitants inclus dans le Plan de vigilance fournisseurs. Fin 2022, 17 sous-traitants avaient été audités. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « 2.11 Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients » à la page 135 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Communautés

Les risques propres à ces sites ont été évalués pour la première fois en 2020 dans la matrice des risques liés au devoir de vigilance. En 2021, Schneider Electric a approfondi son analyse avec une segmentation spécifique mettant en évidence les risques susceptibles d'avoir un impact sur les communautés locales. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « 2.13 Vigilance auprès des communautés » à la page 146 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

2.9 Santé et sécurité des collaborateurs

2.9.1 Contexte

Le monde dans lequel Schneider Electric exerce ses activités évolue et le rythme du changement s'est accéléré à de nombreux égards pendant la pandémie de Covid-19. La santé et la sécurité constituent une valeur capitale pour Schneider Electric. Pendant la pandémie, le Groupe a par conséquent eu à cœur de créer un environnement de travail sûr et sain pour ses collaborateurs. Il était essentiel que tous les salariés participent au développement et au déploiement d'un environnement de travail sûr dans les bureaux, les sites industriels et les sites de travail des clients, et que le Groupe devienne un modèle d'excellence en matière de sécurité dans le monde entier.

Les progrès de la numérisation ont rendu le monde plus petit et il est désormais beaucoup plus facile pour les équipes de santé et de sécurité du monde entier de collaborer efficacement et de mettre en œuvre des solutions mondiales, notamment des audits virtuels, des tests d'acceptation en usine réalisés à distance et des options de télétravail.

Dans un environnement en évolution rapide, où de nombreux outils de communication sont mis à la disposition de tous, l'équipe de santé et de sécurité de Schneider Electric utilise l'ensemble des nouvelles technologies et idées innovantes pour transmettre ses messages à tous ses collaborateurs.

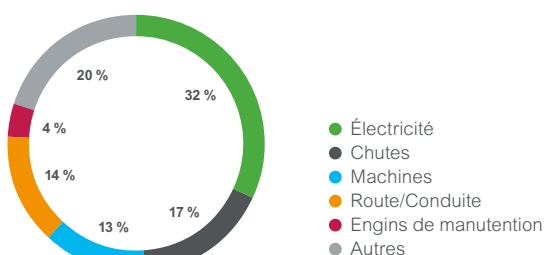
Les nouvelles technologies, quant à elles, permettent d'identifier les « situations à risque » et d'avertir les collaborateurs des menaces auxquelles ils sont confrontés, ce qui leur donne la possibilité de mettre en œuvre des mesures d'atténuation. Schneider Electric étudie constamment la capacité de ces technologies à sécuriser l'environnement de travail. Schneider Electric a également intégré de nouvelles technologies numériques dans de nombreux produits pour permettre aux clients de bénéficier d'une sécurité accrue lors de l'utilisation de leurs équipements électriques.

2.9.2 Risques et opportunités

Les principaux risques pour la santé et la sécurité comprennent les blessures liées aux accidents du travail et à la non-conformité aux réglementations. Ces risques peuvent avoir un impact sur la productivité, la confiance des clients ou l'image de l'entreprise ou entraîner des pénalités financières à l'issue de procédures judiciaires. Inversement, le fait d'aller au-delà de la prévention des risques peut donner lieu à de nouvelles opportunités commerciales en suscitant une plus grande confiance.

Concernant les accidents du travail, des plans d'action stratégiques, basés sur les incidents précédents et les résultats de l'analyse des risques, sont mis en œuvre chaque année. Ces plans d'action décrivent les approches permettant de réduire les incidents graves et mortels, de maintenir la conformité légale, de fournir des conditions de travail sûres et de favoriser l'engagement des collaborateurs dans les processus de sécurité à l'échelle de l'entreprise. Ces plans s'appuient sur les 5 principaux risques présents dans tous les secteurs de l'entreprise, à savoir la route/conduite, l'électricité, les chutes, les engins de manutention motorisés (PIT) et les machines fixes motorisées (FPM).

Blessures basées sur les 5 principaux risques depuis 2018



En ce qui concerne la conformité, tous les sites Schneider Electric préparent un registre légal qui identifie les opportunités d'amélioration et fait l'objet d'un audit dans le cadre de la certification externe ISO 45001.

2.9.3 Politique du Groupe

La sécurité est l'un des piliers de la dernière Charte de confiance de Schneider Electric. Passée en revue chaque année, elle est entièrement conforme à la norme ISO 45001 et mise à la disposition du public.

Schneider Electric s'engage à investir dans son personnel et son lieu de travail, comme indiqué dans la Politique de sécurité et de santé au travail du Groupe. La présente Politique établit l'engagement pris par Schneider Electric de maintenir des conditions de travail sûres et saines, en impliquant les salariés dans les processus de sécurité, en mettant en œuvre des programmes d'amélioration visant à élever la norme chaque année et en respectant les obligations légales.

Schneider s'occupe de toutes les parties prenantes, y compris les collègues, clients, sous-traitants et partenaires, et entend faire en sorte que chacun travaille en toute sécurité.

Chaque collaborateur est responsable de la sécurité et joue un rôle clé dans l'identification et l'atténuation des risques. Cette pratique s'applique sur le lieu de travail, sur les sites des clients, lors des trajets et des voyages, et dans tout ce que fait le Groupe.

Le Groupe valorise l'engagement à tous les niveaux et :

- chaque responsable doit donner l'exemple en matière de sécurité, comme énoncé dans la Stratégie mondiale de sécurité (voir les détails ci-dessous) ;
- responsabilise les salariés en leur demandant de jouer un rôle actif dans leur santé et leur sécurité personnelles ;
- cherche à recueillir les points de vue de tous les salariés, de leurs représentants et de ceux qui travaillent pour le compte du Groupe en organisant des consultations, en sollicitant leur participation à l'élaboration de rapports et en leur demandant de signaler les opportunités d'amélioration de la sécurité ;
- initie et entretient des relations avec les fournisseurs, sous-traitants et clients à la condition expresse que les engagements de sécurité soient convenus et respectés.

Le Groupe offre un environnement de travail sûr pour toutes les parties et :

- investit dans des ressources et formations pour soutenir la vision et les objectifs de Schneider en matière de sécurité et de santé au travail ;
- se conforme aux exigences légales externes et aux directives internes ;
- intègre la sécurité dans ses pratiques commerciales et participe activement à toutes les décisions importantes, de l'acquisition à la gestion du changement, en passant par le développement de produits et le lancement d'une activité ;
- est déterminé à éliminer les dangers et à réduire les risques.

Le Groupe communique de manière ouverte et transparente et :

- améliore constamment ses systèmes de sécurité et de santé au travail en menant des comparaisons avec les autres leaders du marché et en apprenant de ses propres erreurs ;
- enregistre, analyse et communique de manière systématique les possibilités d'amélioration de la sécurité, les quasi-accidents et les incidents ;
- élabore des plans d'action globaux et les partage avec tous les salariés potentiellement impactés afin d'éviter toute occurrence ou récurrence ;
- définit les objectifs de sécurité et de santé au travail, surveille la performance et rend compte des progrès réalisés en interne et à l'extérieur.

Consultez et téléchargez la Politique de santé et de sécurité de Schneider sur www.se.com

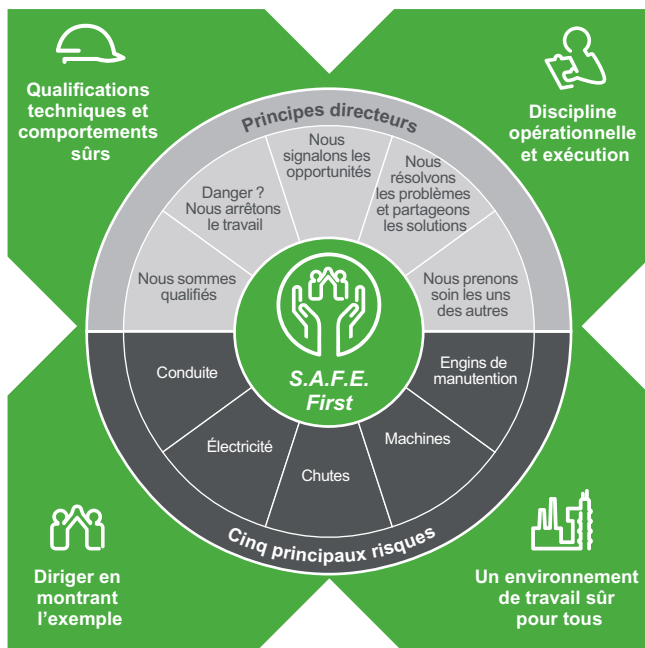
2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.9.4 Stratégie et plan d'action

La Stratégie de santé et de sécurité de Schneider Electric a été élaborée pour permettre à tous les salariés et sous-traitants de Schneider Electric de travailler dans un environnement sûr et sain, de réaliser leur plein potentiel et d'effectuer leurs tâches en toute sécurité.

Les principes fondamentaux de la stratégie sont les suivants :

- avant tout, la politique « S.A.F.E. First », élaborée pour rappeler aux collaborateurs de marquer une pause et de réfléchir à la sécurité avant de commencer toute tâche ;
- les 5 principaux risques, identifiés et associés à des mesures de contrôle pour prévenir les accidents graves ;
- les 5 principes directeurs, définis pour présenter les comportements attendus en matière de santé et de sécurité ;
- les 4 priorités stratégiques, identifiées comme des leviers solides pour la mise en œuvre de la Stratégie de santé et de sécurité de Schneider Electric.



Chaque année, l'équipe centrale de santé et de sécurité élabore un plan d'action mondial basé sur des performances des années précédentes et la vision 2025. En 2023, le plan couvrira la mise en œuvre d'une nouvelle solution logicielle de santé et de sécurité, d'une initiative de conduite sécurisée, d'un programme d'activités à haut risque et d'une formation de santé et de sécurité destinée aux managers junior et intermédiaires.

Un plan d'action local, géré par chaque région, complète le plan mondial et inclut les améliorations identifiées lors du déploiement de l'EHS, la mise en œuvre de l'IMS et l'évaluation de la culture de la sécurité. En 2022, le taux d'engagement des salariés des services industriels et de terrain a été évalué à 75 %, et 89 % des salariés ont répondu favorablement à la culture de la sécurité sur leur site. En 2023, l'évaluation de la culture de la sécurité sera étendue à tous les salariés de Schneider Electric.

Les communications sont importantes pour faire connaître et mettre en œuvre les normes afin d'offrir un lieu de travail sécuritaire pour tous et d'assurer la visibilité des performances en matière de sécurité. Elles permettent aux dirigeants de prendre les mesures nécessaires pour améliorer en permanence la prévention des risques. Chaque trimestre, Schneider Electric communique sur des sujets clés en matière de sécurité (Zoom trimestriel sur la santé et la sécurité) afin de sensibiliser le public aux facteurs professionnels et humains. Ce type de campagne, qui fait la promotion de la sécurité dans le monde entier, s'appuie sur des supports de formation, des affiches, des vidéos destinées aux salariés et un message vidéo trimestriel de la part des dirigeants de Schneider Electric.

Schneider Electric communique avec ses collaborateurs à l'aide du réseau social interne Yammer, qui lui permet de publier des mises à jour sur la santé et la sécurité, d'interagir avec la communauté et de recueillir le feedback des collaborateurs. Schneider encourage également les salariés à signaler les opportunités d'amélioration de la sécurité, ce qui donne lieu à des actions d'atténuation des risques et à une participation des collaborateurs au programme de santé et de sécurité. L'engagement des collaborateurs s'étant avéré encourageant (1,5 opportunité d'amélioration signalée par salarié), le Groupe a décidé de mettre l'accent, en 2023, sur les mesures d'amélioration liées aux opportunités signalées.

2.9.5 Gouvernance

Schneider Electric s'est dotée d'une solide structure de gouvernance en matière de santé et de sécurité, avec plusieurs instances de contrôle pour garantir le déploiement complet de la Stratégie de santé et de sécurité.

Comités de pilotage

Rapport trimestriel de santé et de sécurité destiné à la direction :

Chaque trimestre, le Vice-président mondial de la santé et de la sécurité élabore un rapport et le présente à la direction. Le rapport compare les performances de santé et de sécurité aux objectifs fixés et propose des informations actualisées sur le déploiement du programme de santé et de sécurité.

Comité de pilotage mondial mensuel sur la santé et la sécurité

Chaque mois, l'équipe de santé et de sécurité mondiale partage les performances en matière de santé et de sécurité par rapport aux objectifs et au déploiement du programme de santé et de sécurité avec les vice-présidents régionaux et organisationnels de la santé et de la sécurité.

Audits et engagement

Système de gestion intégré (IMS) – ISO 45001 : Les éléments clés de la certification ISO 45001 incluent le programme d'audit interne du site, l'évaluation annuelle de la gestion du site, le programme annuel d'audit interne de l'entreprise, l'examen annuel de la gestion de l'entreprise et le programme d'audit externe au niveau du site et de l'entreprise. Cette certification est en place dans plus de 200 sites, dont 176 sites de fabrication et de logistique et le siège social.

Évaluations annuelles de la santé et de la sécurité environnementales (EHSA, Environmental Health and Safety Assessments) : Afin de garantir la réussite de la stratégie, des EHSA sont réalisées annuellement par l'équipe de sécurité des sites sur les sites industriels et en contact avec les clients du monde entier, avant d'être validées par le spécialiste régional de la santé et de la sécurité. Cette évaluation s'inscrit dans un processus global qui mesure la conformité aux directives de santé et de sécurité, identifie les opportunités d'amélioration et récompense l'excellence. L'outil numérique EHSA a été déployé dans les sites de production et de logistique en 2022. 96 % des sites ont procédé à une auto-évaluation et pour 84 % des sites, l'évaluation a été validée par un expert régional en matière de santé et de sécurité.

2.9.6 Résultats de performance en matière de santé et de sécurité

En 2020, Schneider s'est fixé un objectif de sécurité sur 5 ans qui visait la réduction du taux d'incidents médicaux (MIR, Medical Incident rate) à 0,38 d'ici 2025, par rapport à un taux de référence de 0,79 en 2019. Le taux d'incidents médicaux (MIR) s'entend du nombre d'incidents médicaux liés au travail (y compris les blessures et maladies professionnelles) multiplié par un million d'heures (nombre moyen d'heures de travail de 500 salariés pendant une année calendaire), divisé par le nombre total d'heures travaillées. Il inclut les blessures liées au travail et les maladies professionnelles nécessitant un traitement médical. Les incidents médicaux qui nécessitent des soins hospitaliers de 24 h ou plus sont classés comme graves.

La performance MIR (Medical Incident Rate, ou taux d'incidents médicaux) a été ramenée à 0,57 en 2022, ce qui représente une progression de 53 % par rapport à l'objectif à 5 ans. L'année 2022 a affiché la meilleure performance jamais enregistrée, avec une réduction de 12 % du MIR par rapport à l'année 2021. La société a déploré 171 incidents médicaux, dont 9 ont été classés comme graves, et aucun accident mortel.

Grâce à l'ensemble des programmes de santé et de sécurité mis en place au cours des huit dernières années, Schneider Electric a réussi à atteindre ses objectifs en matière de réduction des blessures et des maladies professionnelles, y compris celles entraînant des arrêts de travail. Le Groupe a réduit son taux d'incidents médicaux (MIR) de 69 % et la gravité des accidents donnant lieu à des arrêts de travail (Lost Time incident rate, LTIR) de 66 %.

Confiance
SSE #14






0,38 ou moins taux d'incident

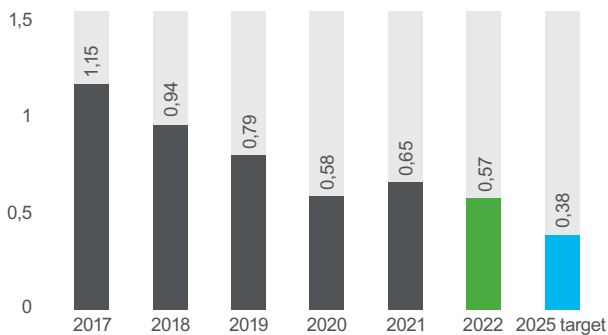
Nous pensons que tous les accidents sont évitables et utilisons l'indicateur MIR pour mesurer les progrès réalisés par rapport à cet objectif. L'objectif de Schneider Electric pour 2025, soit 0,38 MIR, représente un accident pour 1 450 salariés par an, ce qui constitue un grand pas vers l'ambition « zéro accident » de Schneider Electric. Chaque accident évité par Schneider Electric épargne au salarié de Schneider Electric ainsi qu'à sa famille et à ses amis la souffrance et la douleur liées à ce type d'événement.

Référence 2019	Progrès 2022	Objectif 2025
0,79	0,58	0,38

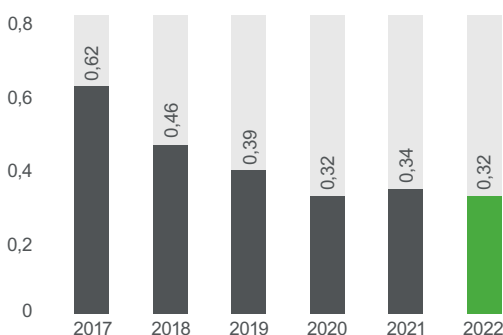


Tendance de participation des employés en matière de sécurité

Évolution historique MIR



Évolution historique LTIR



2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.9.7 Reconnaissances et distinctions

Schneider Electric a reçu plusieurs prix pour ses programmes de santé et de sécurité au travail en 2022. Parmi eux figurent 137 prix d'excellence professionnelle décernés par le *National Safety Council* (NSC) au titre de performances en matière de sécurité supérieures de 50 % ou plus à celles de ses homologues sectoriels.

Le programme Safety VR de Schneider Electric a reçu le prix de la Chambre de commerce internationale de Singapour pour l'innovation collaborative.

Schneider Electric UK&I a reçu trois prix RoSPA (*The Royal Society H&S Performance Awards*) en 2022 : médaille d'or RoSPA (5 médailles d'or consécutives), médaille d'or de la sécurité de la flotte RoSPA (6 médailles d'or consécutives) et lauréat RoSPA du trophée récompensant la sécurité de la flotte.

En 2022, un salarié de Schneider Electric originaire d'Australie a reçu le titre 2021 de représentant de l'année pour la sécurité.

2.9.8 Évolution future de la sécurité chez Schneider Electric

La sécurité est un voyage sans fin vers l'excellence. Schneider Electric a pour vision de permettre à tous ses salariés et sous-traitants de travailler dans un lieu de travail sûr et sain, de réaliser tout leur potentiel, d'avoir un impact positif sur la sécurité de leurs clients et donc de rentrer chez eux tous les soirs sans avoir subi de dommages ou blessures.

Cela se traduit par le plan d'amélioration triennal suivant en matière de santé et de sécurité :

- renforcer les connaissances, compétences et capacités en matière de santé et de sécurité de tous les salariés et sous-traitants ;
- aider tous les dirigeants à donner l'exemple en matière de santé et de sécurité et encourager les salariés à s'exprimer et à s'impliquer dans le programme de sécurité ;
- accélérer la transformation grâce à la numérisation, à l'analyse des données et à la promotion de l'innovation au niveau local afin d'accroître la maturité des programmes de santé et de sécurité ;
- élaborer et mettre en œuvre des contrôles efficaces pour les activités à risque élevé et maintenir un lieu de travail sécuritaire pour tous ;
- avoir un impact positif sur toutes les parties prenantes grâce à des communications efficaces.

2.10 Plan de vigilance

2.10.1 Contexte

Schneider Electric cherche à être un modèle dans ses interactions avec ses clients, partenaires, fournisseurs et communautés en matière d'éthique, de respect et de promotion des droits humains. Le Groupe s'efforce également d'avoir un impact positif sur la planète et l'environnement en trouvant des solutions pour limiter le changement climatique et en utilisant les ressources naturelles plus efficacement.

Le plan de vigilance du Groupe reflète cette ambition. Il est également conforme aux dispositions de la loi française de 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises. Le plan comprend :

- une analyse des risques spécifiques à la vigilance : risques que Schneider Electric fait peser sur l'écosystème et l'environnement (c'est à dire les externalités) ;
- un bilan des principales actions mises en œuvre pour corriger ou atténuer ces risques ;
- un système d'alerte ;
- une structure de gouvernance spécifique à la vigilance.

Dans ce Document d'Enregistrement, Schneider Electric passe en revue l'analyse des risques et décrit les actions visant à les atténuer. Les lecteurs sont également dirigés vers d'autres sections du rapport pour obtenir des renseignements pertinents et détaillés. Pour une information plus complète et exhaustive, le plan de vigilance complet du Groupe est disponible sous forme de document indépendant et peut être téléchargé sur le site Internet de Schneider Electric à l'adresse se.com.



Consultez et téléchargez le rapport de Schneider Electric sur la vigilance sur www.se.com

2.10.2 Politique du Groupe

En tant que notion, le devoir de vigilance a beaucoup évolué au cours des dernières années. En 2017, la France a promulgué une loi qui s'applique aux grandes sociétés multinationales. En 2023, une loi similaire sera mise en œuvre par l'Allemagne et la Norvège. En 2023 également, un projet de directive européenne sur la vigilance sera présenté au Parlement européen en vue d'un vote probablement la même année, avec une transposition dans les lois locales pour chaque État membre de l'UE prévue à partir de 2024.

L'objectif de Schneider Electric n'est pas seulement de respecter ces lois nationales, mais également d'être à l'avant-garde de la notion de vigilance, et de mettre en œuvre les actions qui contribueront à réduire de manière significative le risque pour son écosystème, que ces actions fassent partie d'un cadre légal ou qu'elles relèvent de la propre ambition de Schneider Electric.

2.10.3 Gouvernance

Le plan est régi par le Comité de vigilance, mis en place en 2017. Le comité de pilotage se réunit 2 fois par an en temps normal. Globalement, depuis la création de cette instance, 15 réunions du Comité ont eu lieu (5 en 2017 et 2 par an en 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022). L'objectif du comité est de permettre une discussion sur l'orientation stratégique et de prioriser les initiatives et les ressources allouées à leur mise en œuvre. Ce comité examine également les actions en cours et leurs résultats et définit les décisions sur les prochaines étapes de l'action.

Composition du Comité du devoir de vigilance

Président :

Vice-président exécutif, Chaîne d'approvisionnement mondiale (membre du Comité exécutif)

Direction :

Coordinateur du groupe Devoir de vigilance au niveau mondial
 Coordinateur Devoir de vigilance au regard de la loi allemande
 Vice-président senior (SVP), Développement durable
 SVP, Citoyenneté d'entreprise
 SVP, Sécurité et Environnement
 SVP, Approvisionnement mondial
 SVP, Chaîne d'approvisionnement durable et sécurité
 SVP, Projets clients mondiaux
 SVP, Ressources humaines
 SVP, Éthique & Conformité

Experts :

Mesure de la performance environnementale
 Approvisionnement durable
 Droits humains

2.10.4 Évaluation des risques de vigilance

Méthodologie

Schneider Electric a mis au point une matrice des risques liés au devoir de vigilance en s'appuyant sur une méthodologie cohérente avec d'autres évaluations de risques élaborées au niveau du Groupe, mais axée spécifiquement sur les effets négatifs que Schneider a ou pourrait avoir sur son environnement et son écosystème. La méthodologie s'appuie sur des entretiens avec des experts internes dans des domaines tels que la santé et la sécurité, les relations sociales et la confidentialité des données. En 2021, Schneider a élargi la portée de la cartographie des risques aux communautés locales vivant à proximité des sites Schneider et des sites de projets clients. En 2022, Schneider a lancé des ateliers spécifiques avec des membres du Conseil européen du travail. Les conclusions des ateliers seront intégrées dans l'évaluation des risques de 2023. Ce processus inclura progressivement d'autres intervenants, internes et externes.

Il concerne Schneider Electric et ses filiales, joint-ventures, fournisseurs et sous-traitants. Une évaluation de la chaîne d'approvisionnement en aval est effectuée pour un échantillon de grands projets clients.

Catégories de risques

4 catégories de risque ont été identifiées. Afin de pouvoir effectuer une évaluation plus détaillée du niveau de risque en fonction de la nature de ce risque et de l'ampleur de son impact sur l'écosystème de Schneider Electric, chaque catégorie a été divisée en domaines de risque spécifiques.

Dans l'ensemble, ces domaines de risques couvrent plus de 60 types de risques et ont été sélectionnés en fonction de leur importance. Toutefois, pour simplifier la lecture, nous les avons regroupées dans les sections suivantes qui sont synthétisées ci-dessous.

Droits humains :

- Lieu de travail décent
- Santé et sécurité

Environnement :

- Pollution et gestion de substances spécifiques
- Déchets et circularité
- 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

Emplacement du risque

Le Groupe s'est concentré sur 4 zones où des risques peuvent survenir :

- Sites de Schneider Electric : ils ont été segmentés en fonction de catégories désignant un niveau de risque spécifique. Par exemple, les immeubles de bureaux, laboratoires de R&D et usines de production présentent chacun un niveau de risque différent.
- Fournisseurs : le niveau de risque diffère en fonction du type de processus et de technologies utilisés, et le Groupe a donc segmenté l'analyse par catégorie de composant d'achat. Le niveau de risque est une évaluation moyenne. La situation géographique est prise en compte lors de la sélection des fournisseurs pour le plan d'audit ;
- Entrepreneurs : lors de la mise en œuvre d'un projet client, comme la construction d'un système électrique de grande envergure sur le site d'un client, Schneider Electric travaille avec des entrepreneurs et s'appuie sur leur expertise (travaux de génie civil, électricité, etc.). Ces projets « hors site » donnent lieu à des risques spécifiques pour les entrepreneurs. Une catégorie distincte « hors site et exécution de projets » pour les entrepreneurs a donc été définie pour l'évaluation ;
- Communautés locales : Schneider Electric a identifié 2 segments distincts : les communautés situées autour des sites de Schneider Electric et les communautés situées autour des sites des projets des clients. Les communautés ont été évaluées en fonction de 3 catégories de risques : droits humains, environnement et éthique des affaires.

Évaluation et échelle des risques

L'évaluation combine la probabilité d'occurrence du risque, avec la gravité des impacts potentiels. Le niveau de risque affiché dans la matrice résulte d'une évaluation avant l'impact des mesures d'atténuation (« risque brut »). Après avoir pris en compte l'impact de ces actions d'atténuation, le niveau de risque peut être réduit de manière significative. Toutefois, ce « risque net » ne figure pas dans la matrice. Les risques sont évalués sur l'échelle suivante :

1 – inexistant ; 2 – faible ; 3 – moyen ; 4 – élevé ; 5 – très élevé.

Dans cette évaluation des risques de 2022, aucun risque « très élevé » n'a été identifié.

Principales conclusions

L'exercice global de cartographie des risques sur l'ensemble de la chaîne de valeur Schneider est détaillé dans la matrice ci-dessous et peut être résumé comme suit :

Risque moyen à élevé : Fournisseurs

Schneider fait appel à un large éventail de fournisseurs dans différentes régions du monde : plus de 53 000 fournisseurs de premier niveau et plusieurs millions de fournisseurs de niveau 2 et supérieur.

- Les **droits humains** ont été identifiés comme un risque clé, en particulier dans les pays où le droit du travail et la protection sociale sont moins exigeants que la moyenne. Les principaux domaines de préoccupation sont la sécurité au travail, le lieu de travail décent et les normes de droit du travail. Les problèmes les plus fréquents détectés par les audits Schneider sont liés aux horaires de travail décents, aux congés payés et aux temps de repos.
- Les **émissions de CO₂** issues de la transformation des matières premières en composants, puis du transport de ces composants, ont été identifiées comme étant un domaine de risque. Ce risque est pris en compte dans l'analyse « en amont » du Scope 3 de l'empreinte carbone de l'entreprise ;
- **Quelques risques de pollution très spécifiques** sont liés à certaines catégories d'achats en raison de la nature des substances utilisées (solvants, gaz à effet de serre, etc.).

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Risque moyen à élevé : Sous-traitants

Parmi les 53 000 fournisseurs de niveau 1 de Schneider, 9 900 sont des sous-traitants hors site (également dénommés « fournisseurs de solutions ») travaillant sur les chantiers de construction pour des projets clients. Les principaux risques identifiés sont les suivants :

- La **santé et la sécurité** ont été identifiées comme présentant un risque élevé, principalement au regard des blessures physiques qui peuvent se produire pendant la construction ou lors des opérations d'entretien et de maintenance. Certains des risques sont liés à la présence d'équipements électriques, et d'autres concernent plus généralement les chantiers de construction.
- **L'éthique des affaires** est également identifiée comme un risque en raison de la nature contractuelle de cette activité. Plus précisément, la corruption, les conflits d'intérêts et l'intégrité représentent les sujets les plus délicats.
- Les **droits humains** constituent un sujet de préoccupation, car ces entrepreneurs ont souvent recours à de la main-d'œuvre temporaire embauchée pour la durée du chantier à des conditions qui ne respectent pas forcément les normes de travail décent. Dans certaines régions, cette main-d'œuvre provient également d'autres pays, ce qui présente un risque de travail forcé ou d'exploitation de travailleurs migrants qui se trouvent dans une situation difficile.

Risque faible à moyen : entités et sites Schneider

Schneider Electric est présente dans plus de 100 pays, avec 162 usines de production, 84 centres de distribution et environ 800 agences commerciales et laboratoires de R&D. Pour ces sites, les risques sont considérés comme « faibles à moyens », à l'exception de la cybersécurité, qui est considérée comme un risque élevé (voir ci-dessous).

- Les **risques de santé et de sécurité** concernent principalement les sites de production, surtout lorsque les composants ou équipements fabriqués sont lourds (activités à moyenne tension) ou lorsque des tests électriques sont effectués (centres d'exécution de projets). Le risque se concentre également sur les équipes de service, car leurs activités s'effectuent sur les sites des clients, qui contiennent souvent des systèmes connectés au réseau électrique.
- Les préoccupations relatives aux **droits humains** concernent les horaires de travail et la pression professionnelle, ces 2 sujets étant également liés au dialogue social. Les défis auxquels l'entreprise a été confrontée en raison de la pandémie de Covid-19 et des perturbations de la chaîne d'approvisionnement ont laissé peu de temps aux équipes pour se reposer, ce qui a augmenté les niveaux de fatigue globaux et a entraîné des conséquences sur leur santé mentale.

Situation spécifique de Schneider Electric en matière de cybersécurité sur ses sites et systèmes : en tant que fournisseur de composants et logiciels connectés pour des solutions numériques complexes, Schneider peut être la cible de cyberattaques indirectement dirigées vers les systèmes de ses clients. C'est la raison pour laquelle Schneider considère ce risque comme étant élevé et prioritaire pour l'assistance client.

Risque faible à moyen : communautés locales

L'évaluation continue des risques pour les communautés vivant autour des sites Schneider Electric (usines, bureaux) démontre que le niveau de risque est habituellement faible à moyen, car les activités de Schneider Electric sont généralement situées dans de grandes zones urbaines bien structurées. Un nombre très limité de sites de production peut faire exception à cette règle ; ces sites font l'objet d'un examen spécifique.

En ce qui concerne les projets clients, l'examen d'un échantillon de grands projets montre que, dans la plupart des cas, les impacts sur les communautés locales sont faibles. Toutefois, dans certains cas limités, les interactions avec les communautés sont importantes et nécessitent une attention accrue. Comme ces projets sont généralement très différents les uns des autres, une approche « personnalisée » est nécessaire, tant pour l'évaluation des risques que pour la sélection des mesures d'atténuation.

Mention spéciale relative aux émissions de carbone pour les clients (Scope 3)

Le lancement du plan de vigilance en 2017 a mis l'accent sur les opérations de Schneider, sur la chaîne d'approvisionnement en amont et sur les programmes de transformation connexes (vigilance à l'égard des fournisseurs, entrepreneurs, projet Zéro carbone, travail décent, etc.). La partie en aval de la chaîne d'approvisionnement n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation du point de vue des droits humains. Toutefois, elle a été analysée du point de vue du climat et des émissions de CO₂. Les émissions de carbone de Scope 3 ont été mesurées et plusieurs plans d'action majeurs sont déployés dans le cadre de l'engagement *Net-Zero* de Schneider. Schneider considère les mesures de réduction des émissions de carbone et de préservation du climat comme une responsabilité clé de l'entreprise. La section Devoir de vigilance ne fournit pas d'informations sur ces mesures. Pour de plus amples renseignements, reportez-vous à la description du programme au chapitre 2.3 « Précurseur de la décarbonation », page 148 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Comparaison de l'analyse de 2022 avec celle de 2021 :

Les éléments suivants ont évolué :

- les risques psychosociaux augmentent. Même s'il est difficile à quantifier, l'impact d'un environnement commercial complexe et la pression qu'il suscite ont des conséquences sur le bien-être et la santé mentale des salariés. Ce risque est suivi de près au niveau mondial et au niveau local ;
- la pression concurrentielle très importante à laquelle les équipes commerciales sont confrontées représente également une menace pour l'éthique commerciale ;

Compte tenu de la complexité croissante de l'environnement réglementaire, associée à la sophistication accrue des logiciels et systèmes du Groupe, la question de la confidentialité des données (salariés et clients) fait également l'objet d'une attention particulière ;

Schneider utilise une base de données indépendante et une méthodologie d'évaluation des risques de la Responsible Business Alliance (RBA) pour évaluer ses fournisseurs. En 2022, RBA a modifié certains des paramètres utilisés dans sa base de données. Certains ajustements sont simplement « techniques », tandis que d'autres reflètent une légère dégradation des paramètres de risque pour des catégories spécifiques de fournisseurs. La conséquence pour Schneider est que le nombre de « fournisseurs à risque » est passé de 1 300 à 3 000. En réponse, le programme d'audit des fournisseurs sur site de Schneider reste axé sur les 1 300 principaux fournisseurs à risque. Les 1 700 fournisseurs restants sont couverts par l'outil d'auto-évaluation numérique, qui permet de surveiller les fournisseurs pouvant être éligibles à un audit sur site (pour de plus amples renseignements, consultez la section « Plan de vigilance pour les fournisseurs » plus loin dans ce rapport).

Loi allemande de 2023 sur la Due Diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement : Schneider Electric, très active en Allemagne, est soumise à la nouvelle loi sur la vigilance qui entrera en vigueur en janvier 2023. Les exigences spécifiques de cette loi sont intégrées au plan de vigilance mondial.

Matrice des risques de vigilance Schneider Electric 2022

La matrice des risques ci-dessous résume l'analyse des risques de Schneider Electric :

- Risque très élevé
- Risque élevé
- Risque moyen
- Risque faible

		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	
Risque faible	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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.10.5 Actions et impacts

Les mesures suivantes sont les principales actions mises en œuvre pour atténuer les risques les plus élevés identifiés dans la matrice de vigilance des risques.

Thèmes clés	Catégories de risque	Politiques mises en œuvre et actions d'atténuation
Sites de Schneider Electric		
Droits humains	Lieu de travail décent	Voir la section « 2.8 Droits humains » (i) et la section « 2.9 Santé et sécurité des collaborateurs » (ii) pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives à la santé et sécurité, et les droits humains. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> des actions pour renforcer la sécurité des salariés de Schneider Electric ; les politiques de promotion des droits humains et de développement des collaborateurs ; les programmes de promotion du bien-être.
	Santé & Sécurité	
Environnement	Gestion de la pollution et des substances spécifiques	Voir la section « 2.3 Précurseur de la décarbonation » du Document d'Enregistrement Universel 2022, pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives à l'environnement sur les sites de Schneider. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> les certifications des sites de Schneider conformément aux normes ISO ; les programmes spécifiques de Schneider pour réduire les émissions de CO₂ ; la réduction des émissions de SF₆ ; le programme <i>Schneider Energy Action</i> pour l'efficacité énergétique ; la réduction des déchets et la promotion de l'économie circulaire.
	Déchets et circularité	
	Énergie CO₂ et GES	
Ethique des affaires	Conduite éthique des affaires	Voir la section « 2.2 Programme Éthique & Conformité » (i) et la section « 2.3 Interdire toute forme de corruption » (ii) pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions d'éthique commerciale sur les sites de Schneider Electric. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> le système d'alerte interne et externe ; la gestion des relations avec les tiers ; les actions spécifiques de lutte contre la corruption.
	Système d'alerte, protection et absence de représailles	
Sécurité des offres	Sécurité des offres	Voir la section « 2.6 Viser la haute qualité et sécurité de nos produits » pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions d'éthique commerciale sur les sites de Schneider Electric. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> l'excellence de en terme de qualité durable ; la fiabilité.
Cybersécurité et confidentialité des données	Cybersécurité	Voir la section « 2.7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données » 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 : <ul style="list-style-type: none"> l'approche de la cybersécurité dès la conception ; la protection des données personnelles ; la formation et la sensibilisation à la cybersécurité.
	Confidentialité des données	
Fournisseurs		
Fournisseurs	Vigilance à l'égard des fournisseurs	Voir la section « 2.12 Relations durables avec les fournisseurs » pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives aux fournisseurs de Schneider. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> le processus d'amélioration continue basé sur la norme ISO 26000 ; le programme Travail décent destiné aux fournisseurs stratégiques ; le plan de vigilance à l'égard des fournisseurs ; le projet Zéro carbone.
Sous-traitants		
Sous-traitants	Vigilance à l'égard des sous-traitants	Voir la section « 2.11 Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients » pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives aux sous-traitants de Schneider (ou fournisseurs de solutions). Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> l'intégration des enjeux ESG au processus de prise de décision des projets ; le plan de vigilance à l'égard des sous-traitants des projets.
Communautés locales		
Communautés locales	Autour des sites de Schneider Electric	Voir la section « 2.13 Vigilance auprès des communautés » (ii) pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives à la santé et sécurité, et les droits humain. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> l'atténuation des risques autour des sites de Schneider Electric ; l'atténuation des risques autour des sites des projets clients.
	Autour des sites des projets de clients	

2.11 Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients

2.11.1 Contexte

Les produits et solutions de Schneider Electric sont généralement combinés dans des systèmes plus vastes, tels que la distribution d'électricité et la gestion de l'énergie dans un bâtiment, ou l'automatisation des processus de production dans une usine. La mise en place de tels systèmes peut être complexe et implique généralement plusieurs parties différentes avant qu'ils ne soient mis en service par les clients finaux.

Schneider Electric a 2 possibilités : vendre des composants par l'intermédiaire de partenaires de distribution qui se chargent de construire et de livrer le système, ou construire et livrer le système directement pour le client final, dans le cadre d'un projet. Cette deuxième option nécessite la coordination de plusieurs entrepreneurs du projet (fabricants de panneaux, intégrateurs de systèmes, entrepreneurs du bâtiment, etc.), généralement dans les locaux du client final. Les caractéristiques communes de ces projets sont qu'ils se déroulent principalement hors site (principalement dans les locaux du client, existants ou futurs), et qu'ils impliquent plusieurs parties différentes, mondiales ou locales, apportant leur valeur ajoutée. Chaque projet est unique en termes de taille, de durée et de localisation.

Par conséquent, les relations avec les sous-traitants sont spécifiques à un contrat, et pas nécessairement récurrentes. En 2022, Schneider Electric a travaillé avec environ 10 000 fournisseurs de solutions issus du portefeuille du Groupe (pour environ 1 Mds€ de dépense totale). Veuillez noter que tous ces fournisseurs ne sont pas nécessairement actifs simultanément au cours d'une année.

2.11.2 Risques et opportunités

Droits humains : pour les projets et sites situés dans des pays où Schneider Electric n'est pas forcément présente, et faisant intervenir des sous-traitants indépendants, il existe un risque que les politiques standard recommandées par Schneider Electric en matière de santé et de sécurité, ainsi que de lieu de travail décent, ne soient pas correctement mises en œuvre. Les principaux risques sont les accidents physiques et les blessures, ou le traitement inapproprié des employés (salaires et traitements, temps de repos), en particulier les employés temporaires et/ou étrangers.

Éthique des affaires : les projets qui sont menés dans des pays où les normes d'éthique des affaires sont insuffisantes peuvent être soumis à des risques éthiques tels que la corruption, les pots-de-vin ou les pressions de nature similaire.

Cybersécurité : certains sous-traitants peuvent avoir des interactions numériques avec le client final et Schneider Electric en même temps. Par conséquent, leur niveau de cybersécurité et de protection des données peut créer certains risques pour le projet et le client final.

Une gestion rigoureuse des sous-traitants contribue à réduire les risques d'incidents ou d'accidents sur site, et donc à protéger les travailleurs, les communautés vivant autour du site du projet ainsi que les collaborateurs et les actifs du client final.

2.11.3 Politique et gouvernance du Groupe

En 2021, afin d'anticiper et de renforcer davantage ses mesures de réduction des risques, le Groupe a introduit une évolution de son processus de décision sur les projets. L'objectif est d'inclure une évaluation des risques liés aux droits humains et aux impacts environnementaux à toutes les étapes clés du processus, et de sélectionner les mesures d'atténuation qui permettront à Schneider Electric de réduire ces risques. Pendant l'exécution du projet, un examen régulier de l'efficacité et de l'efficience de ces mesures sera effectué. En 2022, un pilote de cette nouvelle version du processus a été mis en œuvre dans le cadre d'évaluations de projets sélectionnés en fonction de leur taille. Le processus sera progressivement élargi en fonction des résultats du pilote.

La gouvernance globale de ce sujet est placée sous la responsabilité du Comité de pilotage chargé du devoir de vigilance. La mise en œuvre des actions est une responsabilité conjointe des équipes d'approvisionnement et des équipes de projets clients mondiales.

2.11.4 Actions et impacts

Sur les 10 000 fournisseurs de solutions, Schneider Electric en a identifié environ 130 « à risque élevé ». Depuis 2018, environ 80 de ces fournisseurs ont été audités. 17 audits réalisés par Schneider en 2022 ont donné lieu à la détection de 190 non-conformités. Parmi ces non-conformités, 7 ont été jugées « hautement prioritaires » et concernaient 2 fournisseurs.

Les non-conformités les plus fréquentes des fournisseurs de solutions à risque élevé sont liées au droit du travail. Elles concernent en particulier des manquements à l'obligation de fournir des contrats de travail rédigés dans la langue maternelle des travailleurs et un contrôle insuffisant des heures travaillées pour éviter de dépasser les limites.

À la suite des audits réalisés en 2022, il a été décidé de cesser de travailler avec un fournisseur de solutions.

À ces non-conformités peuvent s'ajouter des risques spécifiques liés à la négociation des contrats locaux et aux relations avec les autorités locales.

Les actions menées suite aux non-conformités sont les mêmes que pour les autres fournisseurs (contre-audits, formations, ateliers). Des mesures spécifiques sont 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 *Global Safety* et la Direction de la gestion de projet. Le Groupe a également renforcé la formation sur les politiques de lutte contre la corruption et d'agent commercial pour ses collaborateurs impliqués dans les négociations commerciales. Le suivi des projets avec les sous-traitants et les processus de sélection ont été adaptés pour s'assurer que le sujet de la vigilance est pris en compte dès le début du projet.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.12 Relations durables avec les fournisseurs

2.12.1 Contexte

Schneider Electric est l'une des sociétés internationales les mieux implantées localement, avec une présence dans plus de 100 pays et une répartition presque uniforme des revenus et des salariés entre les principales zones géographiques. Même si cela lui procure une position équilibrée sur le marché, la société dispose d'une base de fournisseurs répartie quasiment uniformément dans le monde entier. En 2022, Schneider Electric a fait appel à plus de 53 000 fournisseurs pour se procurer des biens et services, pour un total d'environ 16 Mds€ dans plus de 60 catégories. Cette base de fournisseurs diversifiée représente une combinaison unique d'entreprises matures opérant à l'échelle mondiale et de petites et moyennes entreprises desservant des marchés locaux ou de niche, dans des catégories allant des assemblages simples à des activités de fabrication complexes. Forte de son engagement à faire avancer tous les ODD de l'ONU et à proposer des solutions de développement durable et d'efficacité, Schneider Electric est idéalement placée pour influencer ses partenaires de la chaîne d'approvisionnement et les aider à progresser et à adopter des pratiques sociales et environnementales plus durables.

2.12.2 Risques et opportunités

En raison de l'emplacement, de la taille et de la nature des activités du Groupe, son environnement d'exploitation est directement affecté par les changements climatiques, la rareté des ressources et les problèmes de droits humains dans l'ensemble de sa base de fournisseurs mondiale. Même si l'impact des activités de Schneider est relativement limité, l'empreinte de sa chaîne d'approvisionnement au sens large est à la fois plus importante et affectée par l'évolution des tendances. À titre d'exemple, on estime que les émissions de GES de sa chaîne d'approvisionnement en amont sont 25 fois plus élevées que les émissions issues de ses activités.

En adoptant une approche qui combine la gestion proactive des risques fournisseurs en amont grâce au plan de vigilance et la mise en œuvre de programmes et processus de développement durable ambitieux, Schneider Electric préserve sa résilience commerciale et augmente son attractivité auprès des clients, des investisseurs et des nouveaux talents.

Les principaux risques identifiés dans le cadre de l'évaluation des risques de vigilance sont les risques liés aux droits humains (en particulier la sécurité au travail, le lieu de travail décent et les normes de droit du travail), les émissions de CO₂ (issues notamment de la transformation des matières premières en composants et de leur transport) et les risques de pollution liés à certaines catégories d'achats spécifiques.

2.12.3 Politique du Groupe

Notre mission d'approvisionnement global vise à s'aligner fortement sur notre stratégie d'entreprise qui consiste à créer de la valeur pour le client à travers la transformation de la gestion de l'énergie. Nous y parviendrons en contribuant à la croissance du chiffre d'affaires et du résultat, tout en établissant une position de leader en matière d'approvisionnement durable. Nos principales priorités sont la qualité, l'innovation, les coûts, les liquidités et la durabilité, et sont fortement soutenues par nos collaborateurs, notre chaîne d'approvisionnement sur mesure, connectée et durable, et par la numérisation. En tant qu'élément clé de notre chaîne d'approvisionnement de bout en bout, nous comptons sur nos fournisseurs pour contribuer fortement dans tous les aspects de la performance.

Schneider Electric intègre le développement durable à chaque étape du cycle de vie des fournisseurs. Cela commence par la mission de l'organisation mondiale d'approvisionnement, qui accorde une place fondamentale au développement durable. La durabilité des opérations d'approvisionnement, qui fait partie des trois principaux facteurs de réussite de la fonction d'approvisionnement avec la croissance des bénéficiaires et l'impact sur les résultats financiers, est solidement institutionnalisée.

Afin de sensibiliser tous les fournisseurs actuels et potentiels aux attentes et aux différentes étapes de la collaboration avec Schneider Electric, un Guide écrit, lancé initialement en 2016, est mis à jour régulièrement. Ce document énonce les attentes vis-à-vis des fournisseurs en matière de développement durable dans les cinq domaines suivants : environnement, pratiques commerciales équitables et éthiques, approvisionnement durable, pratiques de droit du travail et droits humains, avant de décrire les étapes d'approbation, de sélection et d'évaluation des performances.



Consultez et téléchargez le Guide du Fournisseur de Schneider Electric sur www.se.com

Étapes de collaboration combinant les évaluations des risques et des performances

Schneider Electric déploie un processus en 3 étapes comprenant le module d'approbation des fournisseurs (SAM, *Supplier Approval Module*), le module de sélection des fournisseurs (SQM, *Supplier Qualification Module*) et le module de performance des fournisseurs (SPM, *Supplier Performance Module*) pour sélectionner les nouveaux fournisseurs et conserver les anciens dans l'objectif d'une collaboration continue. Dans le cadre de ce processus, la performance en matière de développement durable est un critère d'évaluation clé.

Module d'approbation des fournisseurs (SAM)

Le parcours d'un nouveau fournisseur commence par le SAM. Entre autres éléments, ce module comporte une évaluation consacrée au droit du travail, à l'éthique, à l'environnement et à la santé et la sécurité au travail. Il se base sur un questionnaire d'auto-évaluation combiné à des audits sur site par des auditeurs certifiés Schneider Electric. Tous les nouveaux fournisseurs subissent cette évaluation et seuls les partenaires agréés peuvent passer à l'étape suivante des audits fonctionnels et techniques requis pour la sélection. En outre, les fournisseurs actuels sont tenus de renouveler périodiquement le module d'approbation.

Gestion des risques fournisseurs (SRiM)

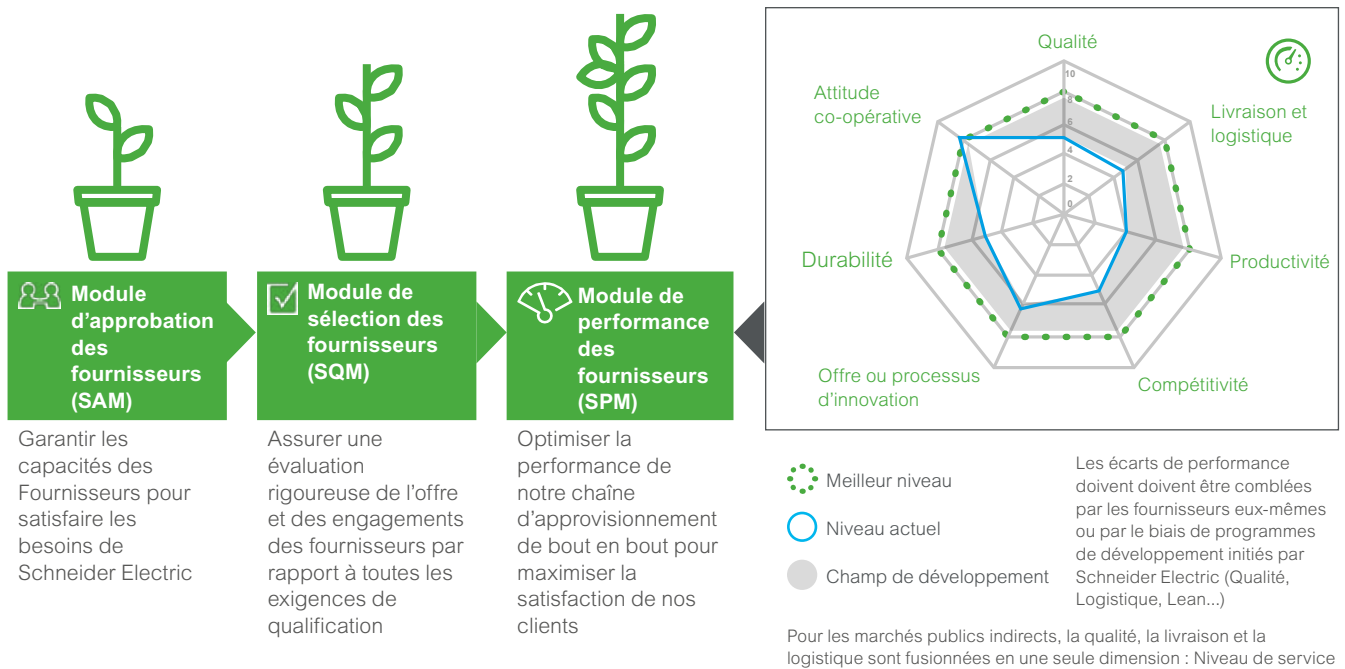
Les résultats de l'évaluation SAM ont un impact sur le profil de risque global du fournisseur régi par le processus SRiM. Les fournisseurs à risque faible et moyen sont plus susceptibles de se voir proposer une collaboration, et ceux à risque élevé sont invités à élaborer un plan d'atténuation des risques.

Module de sélection des fournisseurs (SQM)

Après avoir réussi le module d'approbation, les fournisseurs sont soumis au module SQM, qui évalue la faisabilité technique de l'approvisionnement. Une fois ce module réussi, les fournisseurs peuvent commencer à collaborer avec Schneider Electric et à lui fournir des produits.

Module de performance des fournisseurs (SPM)

Au cours de la phase commerciale, la performance du fournisseur est constamment évaluée par le SPM. Différentes équipes fonctionnelles évaluent différents paramètres de performance, y compris la durabilité, qui fait partie des piliers. La performance globale a un impact sur la nature de la relation d'affaires (stratégique ou non stratégique).



Portail fournisseur Schneider – gestion de la relation fournisseur (SSP-SRM)

Les résultats de l'approbation et de l'évaluation des performances sont disponibles en temps réel sur le portail des fournisseurs Schneider Electric (SSP-SRM) et peuvent être consultés par la communauté mondiale de la chaîne d'approvisionnement, ce qui rend les interactions/décisions sur les fournisseurs plus fluides et empêche tout fournisseur présentant de mauvaises performances de développement durable de rejoindre la base de fournisseurs.

La performance des fournisseurs fait l'objet d'un suivi par les responsables des fournisseurs de Schneider Electric sur une base mensuelle ou pluriannuelle, en fonction de la gravité des risques et de la classification du fournisseur. La performance en matière de développement durable est l'un des principaux critères de toutes les évaluations commerciales sur les fournisseurs et des évaluations fonctionnelles internes avec les dirigeants des services.

Conditions générales d'approvisionnement

Tous les fournisseurs de Schneider Electric doivent respecter les conditions générales d'achat : chaque fournisseur s'engage à appliquer les principes et lignes directrices de l'ISO 26000, les règles définies dans la norme ISO 14001.

Les fournisseurs s'engagent également à respecter toutes les législations/réglementations nationales, le règlement REACH, 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, il est attendu des fournisseurs qu'ils signalent la présence et le pays d'origine de tout approvisionnement en minerais de conflit, conformément aux exigences de la loi américaine Dodd-Frank Act de 2010 dite loi « Conflict Minerals ». Dans ce contexte, Schneider Electric a un objectif « sans conflit ».

Consultez et téléchargez les Conditions générales d'achat de Schneider depuis la page Fournisseurs sur www.se.com

Code de conduite des fournisseurs

L'ambition de Schneider Electric en matière de développement durable se fonde sur son propre Code de conduite des fournisseurs. Il s'agit du document principal régissant toutes les relations avec les fournisseurs. Ce document énonce les exigences fondamentales imposées aux fournisseurs concernant, sans s'y

Consultez et téléchargez le Code de conduite des fournisseurs de Schneider depuis la page Fournisseurs sur www.se.com

2.12.4 Cadre et stratégie d'approvisionnement durable

Schneider Electric a déployé un Cadre d'approvisionnement durable, qui entérine un solide mécanisme de gouvernance pour détecter, identifier et atténuer de manière proactive les risques de développement durable des fournisseurs, intégrer des contrôles préventifs dans les processus d'approvisionnement et en tenir compte dans les opérations quotidiennes. Cela garantit l'intégration du développement durable aux activités habituelles de tous les membres de l'équipe d'approvisionnement travaillant dans le monde entier.

Le cadre identifie également des domaines thématiques dans l'ensemble du spectre ESG, dans lesquels Schneider Electric peut avoir un impact important et transformer le secteur. La société collabore avec ses partenaires d'approvisionnement pour développer la maturité en matière d'action climatique, de circularité et de droits humains et remettre le statu quo en question afin de débloquer de nouvelles opportunités de croissance. L'ambitieuse feuille de route du Groupe en matière de développement durable enjoint ses partenaires à définir les prochaines tendances du secteur, à devenir des figures de proue et à façonner l'avenir. Cet engagement envers le développement durable permet d'identifier de nouvelles opportunités d'améliorer l'efficacité et les opérations et de créer et remporter de nouveaux marchés, qui offrent un avantage concurrentiel et sont positivement corrélés avec les performances financières. Tous les contrats au sein de Schneider Electric et de sa base de fournisseurs stipulent que le développement durable est bon pour l'entreprise et doit être considéré comme une opportunité.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Cadre d'approvisionnement durable 2021–2025

Vision : Collaborer avec un réseau mondial de fournisseurs pour un monde inclusif et neutre en carbone, où les écosystèmes et les ressources sont préservés, et où les personnes ont accès à des opportunités économiques et à des conditions de vie décentes.							
Environnement 				Social 			Gouvernance
Projet Zéro Carbone Réduire de 50 % les émissions de CO ₂ opérationnelles des 1 000 principaux fournisseurs (SSI #3)	Matériaux verts Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits à 50 % (SSI #4)	Emballages durables 100 % des emballages sont en carton recyclé et sans plastique à usage unique (SSI #5)	REACH/RoHS Minerais de conflit/Cobalt Conformité continue aux réglementations régissant les matières dangereuses et les minerais de conflit	Travail décent 100 % des fournisseurs stratégiques offrent un travail décent à leurs employés (SSI #6)	Excellence sociale Déployer un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs (SSE #12)	<ul style="list-style-type: none"> Module d'approbation des fournisseurs (SAM) et de gestion qualité (SSQM) Conditions générales développement durable, environnement, éthique Revue trimestrielle (QBR) Trust Line Développement durable dans tous les systèmes d'excellence achats 	
ISO 26000 : Améliorer le profil de durabilité des fournisseurs grâce à des pratiques ESG de pointe (fournisseurs stratégiques)							
Devoir de Vigilance : 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre du Programme de vigilance (SSE #17)							
Code de conduite des Fournisseurs : Résumer les exigences les plus fondamentales de Schneider Electric à l'égard de ses fournisseurs							

2.12.5 Plan de vigilance pour les fournisseurs

Catégories de risques des fournisseurs et Plan de vigilance

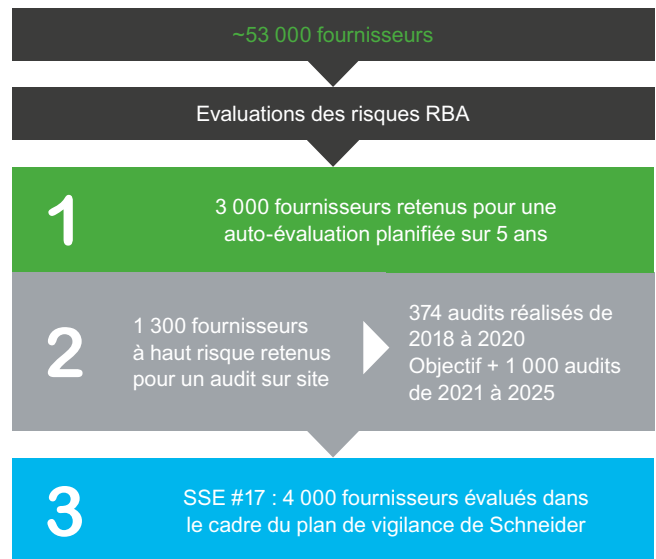
Afin d'évaluer et d'atténuer le risque lié au développement durable chez ses fournisseurs mondiaux, Schneider Electric procède à une évaluation annuelle des risques sur l'ensemble de sa base de fournisseurs. Cette évaluation couvre les risques de durabilité, ainsi que des paramètres spécifiques tels que le type de processus industriel utilisé par les fournisseurs, leur technologie et la localisation géographique. Cela permet au Groupe de prendre en compte les risques qui peuvent découler de la situation spécifique d'un pays (social, politique, etc.). Ces paramètres sont compilés dans une base de données indépendante tierce (méthodologie Responsible Business Alliance, RBA, ex-EICC, dont Schneider Electric est membre depuis janvier 2018). Cette méthodologie est appliquée à l'ensemble du réseau composé d'environ 53 000 fournisseurs de niveau 1 de Schneider Electric, et l'opération est renouvelée chaque année sur le nouveau référentiel fournisseur afin d'identifier les éléments à risque élevé.

Plan global

Le plan d'audit a débuté en 2018. En 2020, Schneider Electric a terminé ce calendrier de 3 ans avec 374 audits.

De 2021 à 2025, Schneider Electric a défini de nouveaux objectifs dans le cadre de sa stratégie de développement durable : en élargissant le plan précédent, le Groupe s'est fixé comme objectif de réaliser 1 000 audits sur site chez les fournisseurs à risque élevé et de déployer 3 000 auto-évaluations pour les autres fournisseurs. Ce plan d'audit est intégré dans les Schneider Sustainability Essentials (SSE #17). Une société externe contrôle la qualité de son application et les résultats sont publiés chaque année.

Pour le plan 2022 du Groupe, environ 1 300 fournisseurs « à risque élevé » ont été identifiés ; ce nombre varie selon l'année.



Audits sur site

Le questionnaire sur site et la méthodologie d'audit de Schneider Electric sont entièrement alignés sur le cadre RBA. Le cadre RBA est lié aux catégories de la matrice des risques du devoir de vigilance comme suit :

- Droits humains et lieu de travail décent : 36 questions
- Santé et sécurité : 40 questions
- Environnement : 21 questions
- Sécurité de l'offre : sans objet dans le cadre RBA. Vous trouverez de plus amples renseignements sur la stratégie de qualité de Schneider à la section « 2.6 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits » page 47.
- Conduite des affaires : 11 questions
- Cybersécurité : sans objet dans le cadre RBA. Vous trouverez de plus amples renseignements sur l'approche de bout en bout de Schneider en matière de cybersécurité à la section « 2.7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données » page 50.

En 2022, malgré les restrictions de déplacement liées à la COVID-19 en première partie d'année, en particulier en Asie, le Groupe a réalisé 223 audits initiaux sur site avec les fournisseurs (audits réalisés pour la première fois avec un fournisseur). Ces audits permettent à Schneider Electric d'identifier les non-conformités et de demander au fournisseur de mettre en place des actions correctives. De nouveaux audits ont ensuite été effectués pour examiner les mesures correctives mises en œuvre afin de remédier aux non-conformités identifiées lors de l'audit initial et de valider la clôture.

Les informations et les résultats concernant les audits sur site avec les nouveaux fournisseurs sont décrits ci-dessous.

La plupart des non-conformités de 2022 concernaient la santé et la sécurité, le droit du travail et les systèmes de gestion (32 %, 27 % et 23 % respectivement). Le graphique 3 illustre la répartition des non-conformités par thème et le graphique 4 les donne par zone géographique.

Pour les non-conformités les plus graves, chaque dossier est transmis au Directeur des achats. Une analyse des 172 « priorités absolues » soulevées en 2022 montre que les problèmes suivants sont les plus récurrents :

- Droit du travail (47 % des problèmes de non-conformité prioritaires) : non-respect du temps de travail et des jours de repos (les systèmes de mesure des heures travaillées sont souvent insuffisants) ; problèmes de déclaration et de paiement des heures supplémentaires ; manque de formalisation des contrats de travail.
- Santé et sécurité (44 % des problèmes de non-conformité prioritaires) : insuffisance des procédures d'urgence ; insuffisance des formations aux situations d'urgence et des exercices de préparation ; insuffisance des systèmes d'alarme et de protection contre l'incendie ; manque d'équipements d'intervention médicale.
- Environnement et systèmes de gestion (9 % des priorités absolues) : manque de conformité administrative, d'outils et de systèmes de gestion, et insuffisance des systèmes de gestion des déchets et de prévention de la pollution.

À la fin de l'année 2022, Schneider Electric a clôturé 90 % des non-conformités de 2021 et 28 % de celles de 2022 (tous types confondus). L'approche de Schneider Electric consiste à aider les fournisseurs à remédier aux problèmes en partageant les bonnes pratiques et en leur fournissant des conseils et des formations. Si ces non-conformités ne sont pas rectifiées (principalement les priorités absolues), la remontée au Directeur des achats peut entraîner la fin de la relation commerciale. En 2022, 2 contrats avec les fournisseurs ont été résiliés, dont l'un concernait un sous-traitant chargé de l'exécution d'un projet.

En 2022, Schneider Electric a mis en œuvre un programme visant à passer en revue des audits réalisés il y a plusieurs années afin de vérifier si les mesures de résolution des non-conformités étaient toujours en place et durables. Jusqu'à présent, aucune dérive majeure n'a été identifiée, ce qui confirme l'efficacité des programmes.

Auto-évaluations

En 2021, un questionnaire d'auto-évaluation spécifique a été élaboré, en s'appuyant sur les expériences des audits sur site réalisés au cours des années précédentes. Parmi les questions posées, celles qui sont essentielles visent à vérifier si les fournisseurs sont conformes sur les sujets obligatoires que sont le travail, les droits humains, l'environnement, la santé et la sécurité. Les deux principaux objectifs de cette évaluation consistent à aider le fournisseur à mener une réflexion sur sa conformité aux normes de vigilance, et d'aider Schneider Electric à déterminer si des audits sur site s'imposent.

Confiance SSE #17



4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre Plan de vigilance

Dans l'ensemble, la résolution des non-conformités identifiées depuis la création du programme en 2017 a entraîné l'amélioration des conditions de travail de 250 000 salariés.

- Travail décent : au cours d'un audit, Schneider Electric a identifié une entreprise de taille moyenne active dans le moulage du plastique qui n'avait pas correctement payé les heures supplémentaires des salariés. Les heures supplémentaires avaient été comptabilisées, mais elles n'avaient pas été entièrement payées. Le fournisseur a reconnu la situation et a procédé à un nouveau calcul des montants dus. Deux mois après l'audit, la situation a été corrigée. À l'issue du nouvel audit, Schneider Electric a validé la résolution du problème et la non-conformité a été clôturée. Le fournisseur suit désormais précisément les heures travaillées et procède au paiement des heures supplémentaires au tarif légal.
- Santé et sécurité : au cours d'un audit, l'auditeur de Schneider Electric a remarqué que le système d'alarme incendie/de détection des incendies n'était pas opérationnel. Une analyse des causes profondes a démontré que le point d'activation d'urgence était bloqué. Le fournisseur a travaillé avec son sous-traitant en sécurité pour analyser les causes profondes et assurer la mise en œuvre des mesures correctives nécessaires. Un plan de maintenance complet a été mis en œuvre à la suite de cet événement. Au bout de 2 mois, un nouvel audit a été effectué pour vérifier la conformité et Schneider Electric a décidé de clôturer la non-conformité.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
374	2 083	4 000

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

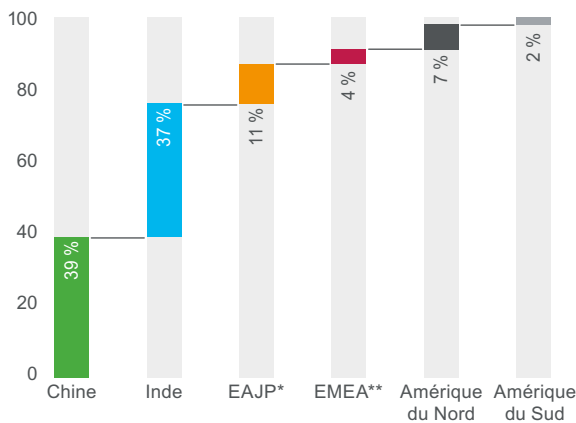
En 2021, 624 fournisseurs ont soumis des réponses, contre 657 en 2022. L'examen des réponses par les équipes d'approvisionnement a permis d'identifier des fournisseurs à auditer pour s'assurer qu'ils avaient mis en œuvre des mesures correctives

Afin de renforcer la coordination entre les équipes de Schneider Electric et les fournisseurs sur les sujets de vigilance, un programme de formation spécifique a été mis en place. Le public cible principal est l'équipe des achats de Schneider Electric. Les modules de formation visent à accroître leurs connaissances sur les natures de risques, afin qu'ils puissent intégrer ces sujets très tôt dans les discussions avec les fournisseurs. À la fin de l'année

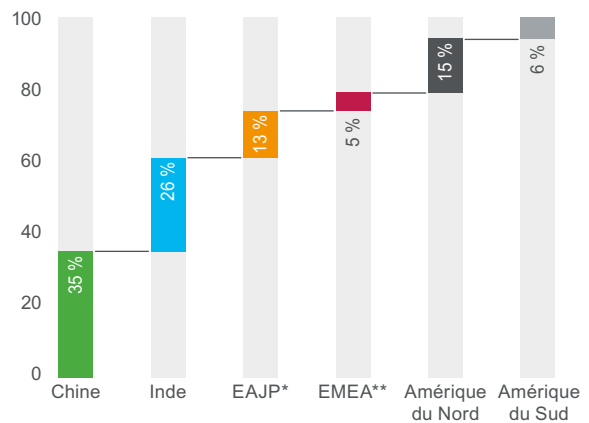
2022, environ 800 salariés avaient suivi cette formation. Ces formations combinent une expérience en présentiel et des sessions d'apprentissage en ligne.

Pour sensibiliser les fournisseurs, améliorer leur capacité à identifier les risques plus tôt et mettre en place des solutions d'atténuation, Schneider Electric a organisé des ateliers en présentiel dédiés aux sujets de vigilance. À la fin de 2022, environ 1 000 membres de l'équipe des fournisseurs avaient participé à ces événements. Ces sessions comprennent des ateliers en présentiel en face à face et des webinaires numériques.

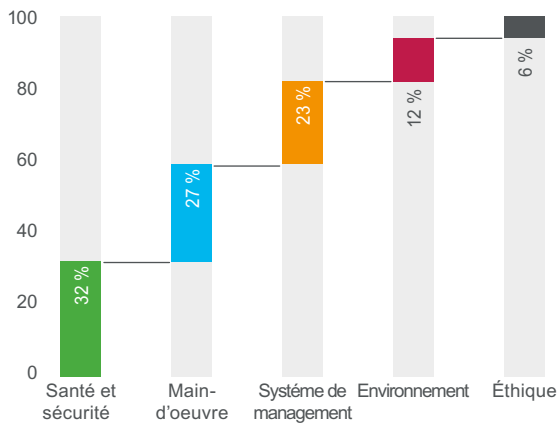
% Fournisseurs risqués identifiés en 2022 par zone géographique – Graphe 1



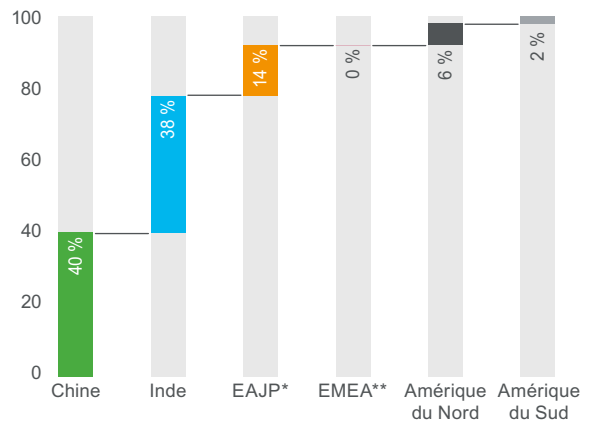
% Audits complétés en 2022 par zone géographique – Graphe 2



% Cas de non-conformité en 2022 par thème – Graphe 3



% Cas de non-conformité en 2022 par zone géographique – Graphe 4



* EAJP: East Asia Japan Pacific
 ** EMEA: Europe Middle East Africa

Impact

Depuis le début du programme en 2017 jusqu'à la fin de l'année 2022, environ 800 fournisseurs avaient été audités sur site, et plus de 10 000 non-conformités avaient été soulevées. Des solutions leur ont été apportées. La plupart étaient liées à des questions de santé et de sécurité à des problèmes de droit du travail. Parmi les plus graves figurent les questions de sécurité incendie, de protection des travailleurs contre les accidents et les blessures, de respect d'un temps de travail décent, y compris des périodes de repos adéquates et de paiement des heures supplémentaires.

Schneider Electric est en bonne voie pour atteindre ce nouvel objectif. Les 223 audits sur site réalisés en 2022 ont permis à Schneider de relever plus de 2 700 non-conformités. Parmi ces non-conformités, plus de 170 sont évaluées comme « top prioritaires » et font l'objet d'une attention toute particulière lors des contre-audits des fournisseurs. L'objectif de Schneider Electric est de clôturer 100 % des types de non-conformités identifiées, quel que soit leur niveau de priorité.

2.12.6 Promotion d'un processus d'amélioration continue basé sur la norme ISO 26000 pour les fournisseurs stratégiques

Le développement durable est l'un des piliers utilisés pour mesurer la performance des fournisseurs. Les fournisseurs les plus performants ont ainsi l'opportunité de devenir des fournisseurs « stratégiques ». La performance résultant de l'évaluation EcoVadis/ISO 26000 est un élément clé de la stratégie de développement durable et du processus de SRiM. Les conclusions de l'évaluation font partie intégrante des revues commerciales prévues entre acheteurs et fournisseurs, sur une base trimestrielle ou annuelle. L'objectif consiste à partager avec les fournisseurs tous les plans d'amélioration à mettre en place avant la prochaine évaluation afin d'améliorer tous les aspects de leur situation en matière de développement durable, sur la base de faits et de recommandations claires.

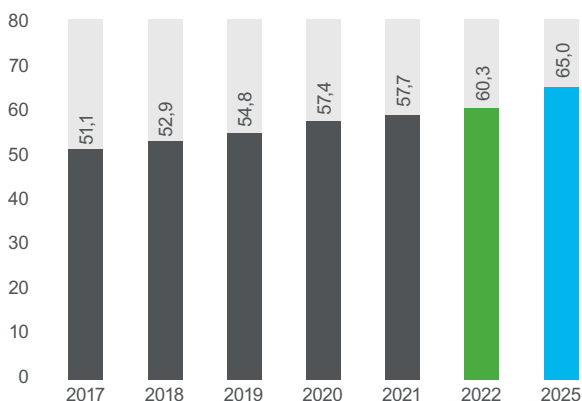
Le Groupe s'est fixé pour objectif d'engager l'ensemble de ses fournisseurs stratégiques dans une démarche d'amélioration continue de la durabilité. À la fin de l'année 2022, les fournisseurs stratégiques représentaient environ 55 % du volume des achats de Schneider Electric. Les fournisseurs stratégiques qui ont passé le processus d'évaluation par un tiers couvrent plus de 70 % du volume total des achats stratégiques.

En 2018, le Groupe s'est fixé l'objectif ambitieux d'atteindre +5 points sur 100 dans le score moyen d'évaluation ISO 26000 de ses fournisseurs stratégiques entre 2018 et 2020 dans le cadre du SSI. En 2019, cet objectif a été porté à +5,5 points. À la fin de 2020, +6,3 points ont été atteints, avec une moyenne de 57,4 points.

La nouvelle ambition pour 2021–2025 est de placer la barre encore plus haut pour atteindre une moyenne de 65 points en 5 ans.

Le résultat de fin d'année 2021 était de +1,3 point, avec une moyenne de 58,7 points, et l'objectif fixé à +1,6 point a été atteint, pour arriver au score moyen de 60,3/100. Dans l'ensemble, depuis fin 2017, le score ISO 26000 moyen des fournisseurs stratégiques de Schneider a augmenté de plus de 9 points.

Progrès du programme ISO 26000



● Score moyen EcoVadis
● Objectif

Veuillez noter que le score moyen des entreprises évaluées par EcoVadis avoisine les 45 points pour plus de 100 000 entreprises. Cela signifie que la position de Schneider en matière de développement durable des fournisseurs stratégiques est beaucoup plus mature que la moyenne mondiale.

2.12.7 Programme relatif aux minerais de conflit

En août 2012, la Commission américaine de la Sécurité et des Echanges (SEC) a adopté la règle sur les Minerais de conflit dans le cadre de la loi sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs. Selon la définition de la législation, les « Minerais de conflit » comprennent les métaux tantale, étain, tungstène et or, souvent appelés « 3TG », qui sont les extraits des minéraux cassitérite, colombo-tantalite et wolframite, respectivement. La législation se concentre sur l'approvisionnement de ces Minerais de conflit pour qu'ils soient « sans conflit avec la RDC » – ce qui signifie que lorsque ces minéraux ont été extraits, ils n'ont pas bénéficié directement ou indirectement aux groupes armés de la République démocratique du Congo (RDC) et des pays limitrophes. Cette règle exige des entreprises qu'elles mènent une « enquête raisonnable sur le pays d'origine des Minerais de conflit » et qu'elles fassent preuve de « diligence raisonnable » pour déterminer si des « Minerais de conflit », tels que définis dans la règle, sont utilisés dans leur chaîne d'approvisionnement.

Bien que la règle des minéraux issus de conflits de la SEC américaine ne s'applique pas directement à Schneider Electric – puisqu'il n'est pas enregistré auprès de la SEC américaine – il est profondément préoccupé par les conditions sociales et environnementales dans certaines mines qui pourraient fournir des métaux pour ses produits. Dans le cadre de ses pratiques commerciales durables, le Groupe s'est engagé à accroître ses efforts en matière d'approvisionnement responsable en métaux.


Dans le cadre de ces engagements, Schneider Electric a pris de nombreuses mesures, dont les suivantes :

- la mise à jour de ses conditions d'achat pour refléter ses attentes vis-à-vis des fournisseurs ;
- la mise en place d'un « Programme de conformité aux règles relatives aux minerais de conflit » soutenu par ses dirigeants. Ce programme a été développé sur la base du guide de l'OCDE sur la « diligence raisonnable » pour des chaînes d'approvisionnement responsables de minéraux provenant de zones affectées par des conflits et à haut risque (CAHRA) et d'autres normes internationales, qui couvrent un champ élargi de minéraux et de pays ;
- l'identification des minerais de conflit utilisés dans ses produits ;
- l'engagement auprès de ses fournisseurs afin qu'ils répondent en temps voulu aux demandes de preuves de conformité ;
- la participation au programme de sensibilisation des fonderies.

Schneider Electric travaille avec un tiers expert, en recueillant des informations auprès de ses fournisseurs afin d'identifier la source des minerais en question et de s'assurer qu'ils sont reconnus comme « sans conflit » dans le cadre de normes internationales établies telles que la Responsible Minerals Initiative (RMI), la London Bullion Market Association (LBMA), et d'autres. Le Groupe est conscient de la complexité de cette tâche et du fait que la collecte des informations requises prendra du temps, mais il s'engage à contribuer à cette initiative d'approvisionnement responsable ainsi qu'à répondre aux éventuelles préoccupations de ses clients.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

À la fin de l'année 2022, 88 % des fonderies et raffineries identifiées dans la chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric étaient jugées conformes à un programme de validation reconnu par un tiers ou appliquaient activement la même approche (ce qui équivaut à une conformité d'environ 67 % des dépenses pertinentes). La chute de 14 % est due à la guerre en Ukraine. Le conflit étant toujours en cours, le Groupe travaille encore à éliminer toutes fonderies non souhaitées de sa chaîne d'approvisionnement. Au moment de la création de ce rapport, le processus de « Due Diligence » est toujours en cours et la campagne se terminera à la fin du mois de février 2023. Schneider Electric travaille activement avec ses fournisseurs et surveille de près sa chaîne d'approvisionnement pour se conformer aux réglementations sur les minerais de conflit et répondre au mieux aux attentes des clients. Sur la base des informations dont nous disposons actuellement, le Groupe n'a aucune raison de croire que les minerais de conflit qu'il a obtenus ont directement ou indirectement financé ou bénéficié à des conflits armés dans les pays concernés, ni permis de soutenir illégalement des entités opérationnelles ou soumises à des sanctions.

 Consultez notre page dédiée aux Fournisseurs sur www.se.com

Programme cobalt et mica

Schneider Electric a ajouté le cobalt à son programme de conformité des minerais de conflit mi-2020, avant d'y ajouter le mica en 2021, passant ainsi au programme de minerais élargi. Les ventes de cobalt et de mica ont été identifiées comme pouvant potentiellement financer ou soutenir des traitements inhumains, y compris le trafic d'êtres humains, l'esclavage, le travail forcé, le travail des enfants, la torture et les crimes de guerre dans les zones CAHRA connues. Ces zones, identifiées par la présence d'un conflit armé, d'une violence généralisée ou d'autres risques d'atteinte aux personnes, sont souvent caractérisées par des violations généralisées des droits humains et des manquements au droit national ou international.

Le programme se concentre sur l'approvisionnement responsable en cobalt utilisé comme élément clé des batteries lithium-ion dans la chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric. Avec 64 % de données recueillies (correspondant à 90 % des dépenses des fournisseurs sélectionnés), 100 % des fonderies et raffineries identifiées dans la chaîne d'approvisionnement du Groupe ont été jugées conformes à un système de validation reconnu par un tiers ou engagées activement dans une démarche similaire. Le Groupe n'a donc aucune raison de penser que le mica et le cobalt qu'il a obtenus ont directement ou indirectement financé ou bénéficié à des conflits armés dans les pays concernés, ni soutenu illégalement des entités opérationnelles ou soumises à des sanctions.

2.12.8 REACH et RoHS


Schneider Electric déploie plusieurs initiatives éco-responsables avec ses fournisseurs.

Par exemple, Schneider Electric a choisi d'aller plus loin que les réglementations européennes REACH et RoHS. Cette démarche est déployée dans le Groupe sur l'ensemble du portefeuille de produits et auprès de tous les fournisseurs, quelle que soit leur origine géographique. Pour soutenir les projets REACH et RoHS, Schneider Electric a mis en place un processus de collecte de données soutenu par une équipe dédiée pour recueillir les informations requises auprès de ses fournisseurs. Cela lui a permis de réduire considérablement son temps de réponse pour collecter ces informations et donc d'être plus rapide pour répondre aux demandes de ses clients. En plus de la collecte des données, Schneider Electric a mis en place un processus de révision de ces données pour en garantir la qualité. Grâce à ce processus, le niveau de vérification requis pour un fournisseur donné peut être ajusté afin de rendre les contrôles plus stricts dans les cas où des déviations ont été détectées.

Un autre exemple est l'engagement de Schneider Electric à soutenir le réseau des petites et moyennes entreprises (PME). Ce soutien repose sur une démarche visant à travailler de manière adaptée avec des fournisseurs. En France, Schneider Electric est un acteur majeur du secteur de l'énergie au sein du pacte international des PME. Enfin, de par la nature même de son activité, le Groupe encourage son écosystème (y compris ses clients et fournisseurs) à mettre en œuvre des solutions d'efficacité énergétique.

2.12.9 Projet Zéro Carbone (SSI #3)

En 2022, le nouvel engagement *Net-Zero* de Schneider Electric a été validé par l'initiative Science Based Target. Le Groupe vise à réduire ses émissions de Scope 3 de 25 % d'ici 2030 et de 90 % d'ici 2050 par rapport aux valeurs de 2021, qui servent de valeurs de référence. Ainsi, tous les transports et usines Schneider ainsi que ceux de ses fournisseurs dans l'ensemble de la chaîne de valeur en amont doivent passer à une exploitation libre de combustibles fossiles et fonctionner uniquement avec de l'énergie propre. Pour atteindre cet objectif ambitieux, Schneider a lancé, dans un premier temps, le projet Zéro Carbone, qui vise à réduire de 50 % les émissions de carbone opérationnelles de ses 1 000 principaux fournisseurs avant 2025 (SSI #3). Fin 2022, le SSI #3 avait atteint une performance remarquable de 10 %, jetant les bases d'une accélération de la décarbonation dans les années à venir.

 Consultez notre page dédiée au Projet Zéro Carbone depuis la section Développement durable sur www.se.com

2.12.10 Matériaux durables (SSI #4) et emballages durables (SSI #5)

Matériaux durables (SSI #4)

De même, une initiative a été lancée pour augmenter de 50 % la proportion de matériaux durables dans les produits Schneider d'ici 2025 (SSI #4).

La portée de cette initiative comprend actuellement environ 30 % du volume des achats de Schneider :

- achats directs et indirects de thermoplastiques ;
- acier (achats directs) ; et
- aluminium (achats directs).

D'autres types de matériaux, comme l'acier acheté en tant que composant fabriqué, d'autres métaux non ferreux (tels que le cuivre, l'argent ou le laiton) et les thermodurcissables, qu'il s'agisse d'achats directs ou indirects, seront pris en compte dans les prochaines phases. À la fin de l'année 2022, 18 % des matériaux couverts par le programme ont été qualifiés de durables.

En ce qui concerne les thermoplastiques, la performance 2022 est obtenue principalement en intégrant des plastiques recyclés et en recueillant les preuves des fournisseurs concernant le recyclage et le retardateur de flamme vert.

Pour l'acier, de bons progrès ont été réalisés notamment grâce à la certification des grands fournisseurs d'acier à Responsible Steel en 2022, ainsi qu'à l'approvisionnement auprès de fournisseurs utilisant le four à arc électrique.

Pour l'aluminium, une approche similaire à celle de l'acier sera appliquée, en se concentrant sur l'instauration de la confiance et de la transparence avec les fournisseurs.

Emballages durables (SSI #5)

L'efficacité et la conservation des ressources sont les principes qui guident toutes les actions chez Schneider. De 2018 à 2020, la Société a mis en œuvre une initiative visant à utiliser des sources recyclées ou certifiées pour fabriquer 99 % du carton et des palettes utilisés dans le transport des marchandises.

En 2021, cette ambition a été étendue à l'utilisation de carton recyclé dans tous les emballages primaires et secondaires et à la suppression de tout plastique à usage unique des emballages Schneider d'ici 2025 (SSI #5). Pour réaliser cette transformation, une approche à 2 volets est déployée. D'une part, une équipe interfonctionnelle est déployée pour examiner la conception des emballages et explorer et autoriser l'utilisation de matériaux alternatifs pour les emballages ; d'autre part, diverses équipes d'approvisionnement s'engagent auprès des fournisseurs à travers les régions pour assurer le déploiement de la feuille de route par les fournisseurs.

Pour garantir des actions rationalisées, des catégories spécifiques de matériaux d'emballage ont été identifiées pour être incluses dans la transformation. Grâce aux efforts concertés des différentes équipes, 45 % des dépenses d'emballage du périmètre ont été attribuées à l'emballage durable à la fin de l'année 2022, contre 21 % à la fin de l'année 2021.

2.12.11 Travail décent

Contexte

Les chaînes d'approvisionnement constituent le moteur économique du monde. D'une part, elles aident les entreprises à tirer parti des capacités mondiales et à bénéficier du génie collectif ; d'autre part, elles permettent aux économies de progresser et de s'engager dans le commerce mondial. Toutefois, les avantages de cette intégration mondiale sont souvent répartis de manière inégale. Des domaines marqués par ce phénomène sont les conditions de travail auxquelles les travailleurs font face ou le manque de respect de leurs droits.

La crise des conditions de travail

Des études et des recherches menées dans le monde entier ont montré que la simple participation au commerce mondial ne suffit pas à améliorer la situation des populations défavorisées. Selon les Nations Unies, plus de 700 millions de travailleurs vivaient dans une pauvreté extrême ou modérée en 2018 et selon les estimations des organisations de la société civile, plus de 50 millions de personnes sont piégées dans l'esclavage moderne dans le monde, dont plus de 70 % sont des femmes et des enfants. La pandémie de COVID-19 a eu un impact catastrophique sur les conditions d'emploi. Une enquête du Pacte mondial des Nations Unies a révélé que les revenus mondiaux du travail ont diminué en moyenne de 10 % au cours des trois premiers trimestres de 2020 par rapport à 2019. Les pertes d'emploi généralisées et la perte de membres rémunérateurs augmentent l'insécurité, rendant les travailleurs vulnérables à des conditions de travail médiocres et exploitantes. L'ampleur de ce défi est trop importante pour être gérée par les seuls gouvernements. Les entreprises doivent prendre leurs responsabilités et faire leur part pour que les droits des travailleurs soient universellement respectés.

Programme Travail décent

L'étendue et la gravité de la crise exigent une approche systématique, large et écosystémique, et non une simple rectification des mauvaises pratiques observées. L'accent doit être mis sur l'ouverture du dialogue et la normalisation des droits universels des travailleurs, indépendamment de la géographie ou du contexte de l'emploi.

Le programme Travail décent met l'accent sur l'engagement des fournisseurs à protéger les droits des travailleurs, allant au-delà des dispositions réglementaires et des pratiques normatives en vigueur. L'initiative vise à mettre en œuvre des contrôles préventifs qui servent de protection supplémentaire contre toute violation potentielle et réduisent la probabilité de toute faute professionnelle. Progressivement, ces actions doivent devenir la nouvelle norme d'évaluation des performances de la chaîne d'approvisionnement.

Les principales exigences de l'initiative se fondent sur les principes du travail décent promulgués par l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que sur des considérations connexes pour plus d'exhaustivité. Les 10 piliers qui forment la base du programme sont présentés en détail ci-dessous.

Mise en œuvre

Le programme s'appuie sur des fournisseurs stratégiques pour l'approvisionnement direct (également dénommé « production ») et indirect (également dénommé « hors production »).

L'initiative adopte une approche de développement, reconnaissant que les critères du programme peuvent être nouveaux pour de nombreux fournisseurs et que Schneider Electric devra accompagner ces fournisseurs en renforçant leurs capacités et en s'engageant sans relâche pour assurer la mise en œuvre. Pour faciliter l'application progressive des principes par les fournisseurs, le programme est divisé en 2 étapes.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

L'évaluation des performances des fournisseurs se fait sur la base d'un questionnaire en ligne déployé via SSP-SRM, le portail des relations avec les fournisseurs de Schneider. Une équipe spécialement formée et composée de collaborateurs des services d'approvisionnement mondiaux (GPS) dirige le lancement de l'initiative. Les fournisseurs doivent répondre aux questions et télécharger les preuves à l'appui de leurs réponses. Toutes les réponses et les preuves qui les accompagnent sont évaluées pour répondre aux critères minimaux du travail décent. Si les actions des fournisseurs ne répondent pas aux exigences minimales, un *feedback* est communiqué et des actions correctives sont mises en œuvre par les fournisseurs dans les délais. Après rectification, les informations doivent être soumises à nouveau avec les preuves pour la réévaluation.

Afin d'enregistrer officiellement l'engagement des fournisseurs à l'égard du programme Travail décent, une enquête de confirmation de la participation est envoyée aux fournisseurs. Une fois que le fournisseur a répondu par l'affirmative, l'enquête de l'étape 1 du programme Travail décent lui est envoyée.

Au cours de l'année, 765 fournisseurs avaient été invités à participer au programme Travail décent et, à la fin de 2022, plus de 525 fournisseurs avaient accepté de rejoindre le programme. Des engagements sont en cours pour intégrer d'autres fournisseurs éligibles. En raison de la nature dynamique de la catégorisation des fournisseurs, Schneider Electric examinera chaque année la liste des fournisseurs éligibles et veillera à ce que les fournisseurs concernés soient inclus dans le programme. Les exigences du programme, initialement en anglais, ont également été traduites en mandarin, tout comme les formations, ce qui permet de viser un éventail adéquat de fournisseurs.

2.12.12 Programme américain de diversité avec les fournisseurs

Le programme de diversité des fournisseurs de Schneider Electric US s'efforce d'identifier, d'inclure et d'engager des fournisseurs qualifiés et diversifiés pour soutenir les objectifs de l'entreprise et offrir à toutes les générations des opportunités égales.

Schneider Electric US est à la recherche constante d'entreprises qualifiées, qui fournissent des produits et services de qualité à des prix compétitifs et qui sont certifiées dans une ou plusieurs des catégories d'entreprises suivantes :

- *Small Business Enterprise* (SBE (petites entreprises)) ;
- *Veteran* (VET (entreprises dirigées par des anciens combattants)) ;
- *Minority-Owned Enterprise* (MBE (entreprises dirigées par des minorités)) ;
- *Women-Owned Enterprise* (WBE (entreprises dirigées par des femmes)) ;
- *Historically Underutilized Business Zones* (HUBZone (Zones commerciales historiquement sous-utilisées)).
- *LGBTQ+-Owned Enterprises* (LGBTBE (entreprises appartenant à des membres de la communauté LGBTQ+))


Fin décembre 2022, le Groupe s'est fixé pour objectif de consacrer plus de 4 % de ses dépenses totales en approvisionnement aux États-Unis à des sociétés très engagées en matière de diversité. Cela représente une augmentation de près de 0,5 % par rapport à 2021. Schneider Electric est consciente du chemin qui reste à parcourir dans ce domaine et s'engage à développer son programme aux États-Unis et en dehors afin d'offrir davantage d'opportunités aux professionnels issus de la diversité.



En 2022, Schneider Electric a amélioré son programme de diversité des fournisseurs comme suit :

- en approfondissant ses relations avec les organisations partenaires représentatives de la diversité des fournisseurs ;
- en effectuant des nettoyages des données tous les trimestres afin d'obtenir une meilleure visibilité sur la diversité dans sa chaîne d'approvisionnement ;
- en mettant à jour ses politiques, procédures et contenus de sites Web pour mieux présenter ses initiatives en matière de diversité des fournisseurs ;
- en proposant aux salariés des services d'approvisionnement et autres salariés ayant le pouvoir d'acheter des biens et services pour le compte de l'entreprise des formations solides à l'échelle de l'organisation NAM.

Confiance

SSI #6



Garantir que 100 % de nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés

Au cours de l'année, Schneider Electric a organisé 4 sessions destinées aux équipes d'approvisionnement du monde entier afin de présenter le programme, son objectif et les exigences en matière de mise en œuvre. Plus de 225 salariés des services d'approvisionnement ont assisté à ces sessions. Au cours de l'année, 23 séances ont été organisées pour sensibiliser et informer les fournisseurs sur la logique, la structure et les exigences de mise en œuvre du programme. Ces sessions, qui comprenaient des formations de groupe ciblées ainsi que des formations individuelles destinées aux fournisseurs, ont été suivies par plus de 350 fournisseurs participants. À la fin de l'année 2022, 473 fournisseurs avaient été invités à répondre au questionnaire de l'étape 1 du programme Travail décent, 104 fournisseurs avaient répondu à l'enquête et 12 fournisseurs avaient été jugés conformes après l'évaluation de leurs réponses et la validation de la documentation requise.

Référence 2022	Progrès en 2022	Objectif 2025
1 %	1 %	100 %

Les principaux piliers du programme de travail décent sont les suivants :	
1. Opportunités d'emploi	Les opportunités d'emploi doivent être mises à la disposition de toutes les personnes éligibles de plein droit, de manière transparente, détaillée et gratuite. En cas de dépenses encourues par le travailleur pour obtenir un emploi, celles-ci doivent être remboursées par l'employeur. Le travail doit respecter et défendre la dignité des salariés et créer de manière proactive un environnement permettant de résoudre et de remédier à l'esclavage moderne, au travail forcé et à la servitude pour dettes. Un processus doit être mis en place pour s'assurer qu'aucun enfant n'est employé.
2. Des revenus adéquats et un travail productif	L'emploi doit être une source d'indépendance économique et de dignité. La baisse progressive des salaires industriels et la crise de la COVID-19 ont gravement affecté les perspectives économiques de la main-d'œuvre, à l'échelle mondiale. Les entreprises devraient revoir leurs politiques salariales afin de garantir aux travailleurs la possibilité de mener une vie digne. En outre, l'emploi devrait permettre à la main-d'œuvre d'améliorer ses compétences et ses connaissances actuelles pour une employabilité future.
3. Heures de travail décentes	Les heures de travail excessives constituent une violation de la loi, souvent acceptée comme « nécessaire ». Ceci est généralement lié aux faibles salaires industriels et utilisé comme une excuse pour ne pas fournir des salaires appropriés. Les entreprises doivent examiner et corriger les heures excessives et s'aligner sur les exigences légales et/ou internationales.
4. Stabilité et sécurité du travail	L'emploi devrait être une source de stabilité économique et de tranquillité d'esprit. L'incertitude quant à la sécurité de l'emploi augmente le stress et rend la main-d'œuvre vulnérable aux abus et aux conditions de travail dangereuses. Ce problème a été exacerbé par les pertes d'emplois liées à la COVID-19.
5. Dialogue social et relations sur le lieu de travail	Les employés devraient avoir le droit de dialoguer avec la direction et de faire part collectivement de leurs préoccupations et de leurs demandes. La négociation collective encourage les travailleurs à faire part de leurs préoccupations en temps utile, sert de baromètre/système d'alerte précoce pour évaluer la satisfaction des travailleurs et réduit leur vulnérabilité.
6. Traitement équitable dans l'emploi	L'emploi doit être basé sur le mérite et la capacité à faire le travail, et un traitement équitable doit être accordé à tous les salariés. Les différences de style de vie, de choix, etc., deviennent souvent une source de discrimination, de victimisation et de harcèlement. Cela restreint la liberté d'expression, cache les préférences et crée des problèmes de santé mentale. Les entreprises devraient garantir un lieu de travail qui accepte la diversité et offre un environnement de travail inclusif.
7. Un travail sûr	L'emploi devrait aboutir à l'indépendance économique et augmenter la capacité à mener une vie saine et prospère. Il ne doit pas entraîner une mauvaise santé, un risque pour le bien-être ou être une source de blessure/misère.
8. La protection sociale	Les salaires industriels ne sont souvent pas suffisants pour assurer un niveau de vie adéquat. Le problème est exacerbé en cas de problèmes de santé. La protection sociale, assurée par les employeurs/gouvernements, constitue un filet de sécurité indispensable contre les chocs économiques, la descente dans la pauvreté et la vulnérabilité. Les entreprises doivent veiller à ce que tous les employés aient accès à la protection sociale.
9. Pratiques d'achat	Les pratiques et exigences d'achat ont un impact significatif sur les conditions de travail. Elles influencent la culture de travail de l'organisation du fournisseur pour répondre aux exigences du client. Le pouvoir des achats peut être un puissant moteur de changement positif en incluant des conditions de travail décentes comme condition préalable parmi les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, lorsqu'il est équilibré avec d'autres critères commerciaux.
10. Concilier travail et vie de famille	Les responsabilités familiales ont un impact disproportionné sur l'égalité des genres et entraînent une participation inégale aux activités économiques. Les lieux de travail doivent s'efforcer de créer des conditions équitables et d'offrir aux employés toutes les possibilités de participer aux activités économiques sans compromettre leurs responsabilités familiales, qui peuvent nécessiter des périodes d'absence du travail (par exemple, maternité, soins familiaux, horaires flexibles, garde d'enfants adéquate, etc.). L'environnement de travail devrait agir comme un niveleur/égalisateur et ne pas accroître la disparité.

2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.13 Vigilance auprès des communautés locales

2.13.1 Contexte

En 2020, Schneider Electric a élargi la portée de son analyse des risques liés à la vigilance aux communautés situées à proximité géographique de ses sites implantés localement. Du fait de cette proximité, leurs conditions de vie pourraient être affectées par l'activité du Groupe. Les opérations locales de Schneider Electric sont de 2 types :

- des installations locales, telles qu'une usine ou un immeuble de bureaux ;
- des sites de projets locaux où Schneider Electric opère en tant que contractant ou sous-traitant pour un client.

2.13.2 Risques et opportunités

Une cartographie générale des risques a été réalisée pour les 30 principaux sites Schneider Electric du monde et un éventail de 40 projets clients. Elle est toujours en mode pilote. Les principaux risques relevés sont liés à l'impact des activités de Schneider Electric sur les infrastructures locales telles que le transport et la mobilité, l'accès à l'énergie ou à l'eau, l'accès aux produits de base et aux services publics, la sécurité et la protection contre les violations de l'éthique.

Des opportunités d'amélioration des infrastructures, d'amélioration de l'accès à l'éducation, de soutien aux projets socioculturels locaux et d'amélioration de l'emploi au niveau local ont également été identifiées.

2.13.3 Gouvernance

La gouvernance globale est confiée au Comité de pilotage chargé du devoir de vigilance, tout au long de la phase pilote. Au cours de la phase suivante, le Comité de pilotage réunira des parties prenantes supplémentaires pour mettre en œuvre les mesures qui seront décidées.

Ce sujet est régi par la Politique de Schneider Electric relative aux droits humains ainsi que par l'ambition énoncée dans le plan de vigilance du Groupe. Par la suite, une politique spécifique pourra être élaborée afin de mieux structurer le cadre.

2.13.4 Les communautés vivant autour des sites de Schneider

Évaluation des risques de vigilance pour les 30 plus grands sites de Schneider Electric

Le résultat global montre que le niveau de risque pour les communautés locales vivant autour des sites de Schneider Electric est « faible » dans la plupart des cas. Cela s'explique principalement par le fait que l'entreprise est généralement située dans de grandes zones urbaines ou périurbaines, où se côtoient de nombreuses entreprises similaires ou plus grandes. Dans le cas des usines, elles sont pour la plupart situées dans des zones industrielles dédiées déjà existantes, avec des infrastructures et des réseaux de transport stables, et la présence de Schneider Electric n'a pas d'impact sur ces domaines.

Parmi les 30 premiers sites, le Groupe n'en a identifié qu'un nombre très limité qui pourrait avoir un impact « modéré » sur les communautés locales et n'a trouvé aucun site où Schneider Electric pourrait avoir un impact « élevé » ou « très élevé ».

À noter que si Schneider Electric parle de risques, la notion d'impact peut aussi être positive, car il est dans la politique de Schneider Electric d'inclure des paramètres locaux dans sa politique d'approvisionnement : fournir des emplois, imposer un certain pourcentage d'entreprises et de sous-traitants locaux pour les services (restauration, maintenance, etc.).

2.13.5 Communautés vivant autour des sites des projets clients

En 2021, Schneider Electric a élargi ses évaluations des risques pour englober les communautés locales résidant à proximité des sites où le Groupe met en œuvre des projets pour ses clients. Ces projets peuvent être, par exemple, la construction d'un poste d'aiguillage électrique pour distribuer l'électricité, soit au réseau, soit à des gros utilisateurs privés (usines, bâtiments professionnels, etc.). Selon le profil du client final, ces projets nécessitent la coordination sur place de plusieurs types d'entrepreneurs : génie civil, experts en procédés industriels, spécialistes en électricité, experts en infrastructures de communication. Les relations avec les communautés locales, lorsqu'elles sont pertinentes, sont généralement gérées par le contractant principal, ou par le client final.

Afin d'identifier les principaux sites présentant des risques potentiels, Schneider Electric a présélectionné les projets clients en fonction de la combinaison de 2 critères : le risque pays et l'activité du client. Le risque pays est une combinaison de plusieurs indicateurs externes disponibles publiquement (transparence, droits humains, etc.). L'activité du client est basée sur le processus industriel spécifique au client final. À titre d'illustration, les 5 principaux risques sont classés comme suit :

Principal risque pour le pays	Principal risque d'activité du client
Tchad	Mines, minéraux et métaux
Mauritanie	Pétrole, gaz et pétrochimie
Angola	Énergie et réseau électrique
Nigeria	Sciences de la vie
Tanzanie	Eau

Sur la base d'une combinaison de ces critères, un échantillon de 40 projets a été choisi pour examen.

Évaluation de l'impact pour les sites sélectionnés

Les projets examinés peuvent être regroupés en 3 catégories, chacune reflétant le type d'implication de Schneider Electric, et les capacités d'atténuation de Schneider.

- **Type 1** : Schneider Electric fournit des disjoncteurs et/ou des équipements industriels, est également le maître d'œuvre du projet, et est présente sur le site. Les mesures d'atténuation peuvent être décidées et mises en œuvre par Schneider.
- **Type 2** : Schneider Electric fournit des disjoncteurs et/ou des équipements industriels, mais n'est pas le maître d'œuvre. Les possibilités d'atténuation sont limitées.
- **Type 3** : Schneider Electric fournit le logiciel et le contrôle, et travaille principalement à distance, n'étant présente sur le site que pour les tests finaux et la mise en service. Les possibilités d'atténuation sont très faibles.

Parmi les projets examinés, 2 étaient de type 1, 6 de type 2, et 6 de type 3.

- Une étude des 2 projets de type 1 met en évidence les risques et avantages suivants pour les populations locales :
 - perturbation temporaire/brève du transport et de la mobilité en raison de la livraison de matériaux et d'équipements importants ;
 - coupures de courant temporaires et planifiées ;
 - aucun risque environnemental ou de pollution ;
 - sécurité locale mise en œuvre par le client final, avec un impact nul ou faible sur les communautés voisines ;
 - le projet est une source d'emploi pour les entreprises locales.

Pour les projets de type 1 examinés, ni Schneider Electric, ni les sous-traitants auxquels elle fait appel n'ont été considérés comme posant des risques majeurs ou importants pour les communautés. Certains points d'amélioration qui contribueraient positivement aux communautés ont été identifiés, notamment : une attention accrue à l'éducation et à la formation technique au niveau local, la sensibilisation aux sujets liés à l'énergie ou un intérêt porté à l'embauche locale. À l'échelle mondiale, une communication plus structurée et un modèle d'interaction avec les communautés ou leurs représentants seraient utiles.

- Parmi les 12 projets de type 2 et 3, six ont un impact significatif sur les communautés locales (pétrochimie, etc.) et six ont un impact limité (site isolé ou en zone inhabitée). Pour les projets ayant un impact significatif, les relations avec les communautés locales sont gérées par le client final ou le maître d'œuvre. Compte tenu de la contribution minimale de Schneider Electric à l'investissement global du projet, la capacité de Schneider à contribuer de manière significative aux mesures d'atténuation de l'impact est très limitée. Des politiques spécifiques, adaptées à ces profils de projet, sont actuellement à l'étude.

3 Précurseur de la décarbonation

Dans cette section

3.1 Risques climatiques, opportunités et gestion des impacts	78	3.5 Décarboner les opérations du Groupe d'ici 2030	87
3.2 Empreinte de Schneider Electric en matière de gaz à effet de serre	82	3.6 Décarboner la chaîne d'approvisionnement du Groupe d'ici 2050	93
3.3 Engagement <i>Net-Zero</i> de Schneider Electric	84	3.7 Décarboner les émissions aval du Groupe	98
3.4 Investir pour atteindre les objectifs du Groupe	86	3.8 Permettre aux clients de se décarboner avec EcoStruxure™	100

Contexte et engagements du Groupe

Comme le souligne le Programme des Nations Unies pour l'Environnement dans son rapport 2022 sur l'écart entre les besoins et les perspectives en matière de réduction des émissions, la fenêtre permettant de limiter la hausse des températures mondiales à 1,5 °C est en train de se fermer. Le monde n'est pas en bonne position pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris, et les températures mondiales pourraient atteindre une augmentation moyenne de 2,8 °C d'ici la fin du siècle. Des mesures urgentes et une transformation à l'échelle du système sont nécessaires pour réduire considérablement et limiter les émissions de GES d'ici 2030.

Le nombre de sociétés qui s'engagent à aligner leurs stratégies sur une trajectoire de hausse des températures de 1,5 °C, (ou bien en dessous de 2 °C), a augmenté : depuis 2018, plus de 2 000 sociétés ont fixé des objectifs de réduction des émissions fondés sur des données scientifiques approuvés par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi). La SBTi a publié le nouveau « *SBTi Corporate Net-Zero Standard* » fin 2021 et Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à voir ses objectifs *Net-Zero* validés par la SBTi avec ce nouveau cadre en août 2022. Toutefois, les engagements ne suffisent pas, c'est pourquoi Schneider Electric agit avec et pour son écosystème de partenaires.

En tant qu'« Entreprise à impact », le Groupe a défini une stratégie climat qui englobe toutes ses parties prenantes, des collaborateurs aux partenaires de la chaîne d'approvisionnement, aux clients, ainsi qu'aux communautés et institutions locales.

Cette stratégie montre qu'une entreprise peut être à la fois responsable et rentable. Premièrement, le Groupe assume la responsabilité de son empreinte carbone, sur l'ensemble de ses opérations et de sa chaîne de valeur. Deuxièmement, il adapte et améliore les solutions et les produits qu'il offre à ses clients pour décarboner leur propre activité.

Les actions concrètes pour la période 2021-2025 sont suivies et présentées de manière transparente dans le Schneider Sustainability Impact et le Schneider Sustainability Essentials, et sont supervisées par des comités dédiés, dont le Conseil d'administration. À plus long terme, le Groupe s'engage à aligner ses opérations sur l'objectif *Net-Zero* d'ici 2030 et sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050. Il a pris des engagements spécifiques en matière d'efficacité énergétique, d'électrification grâce aux véhicules électriques et à l'électricité renouvelable dans le cadre des initiatives EP100, EV100 et RE100 du *Climate Group*. Schneider vise également à permettre à ses clients d'éviter et d'économiser 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂ entre 2018 et 2025 grâce aux solutions EcoStruxure™.

« La lutte contre le changement climatique entraîne une profonde transformation de nos systèmes économiques et énergétiques. Schneider Electric est l'une des premières entreprises au monde à valider des objectifs *Net-Zero* fondés sur la science et, jusqu'à présent, nous avons fait de bons progrès pour les atteindre. Pourtant, cela exige une action plus rapide et plus concertée, et nous sommes prêts à collaborer avec tous nos partenaires et à montrer la voie. »

Xavier Denoly, Directeur Développement durable

Progrès réalisés sur les engagements Climat

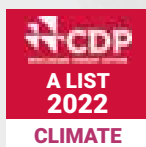
Schneider Sustainability	#	Programmes SSI / SSE 2021–2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	1.	Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽³⁾	2019: 70 %	72 %	80 %
	2.	Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂	2020: 263 M	440 M	800 M
	3.	S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂	2020: 0 %	10 %	50 %
Essentials (SSE)	1.	Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	2020: 30	77	150
	2.	Substituer nos offres Moyenne Tension avec des alternatives innovantes sans gaz SF ₆	2020: 26 %	41,5 %	100 %
	3.	Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	2020: 80 %	85 %	90 %
	4.	Améliorer l'efficacité CO ₂ dans le transport de marchandises	2020: 0 %	-7,7 %	15 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.
 (3) Indicateur suivant la définition et méthodologie de Schneider Electric. Veuillez noter que pour les exigences de reporting dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, il convient de se référer aux pages 253 à 263 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Faits marquants en 2022



Schneider Electric figure sur la liste A du programme *Climate Change* du CDP pour la 12e année consécutive.



Guidehouse Insights a publié son classement 2022 des Fournisseurs de solutions de marché pour les contrats d'achat d'énergie, dans lequel Schneider Electric se retrouve en première place.



Les variateurs de vitesse Altivar ont été nommés « Produit ayant la plus faible empreinte carbone » et le disjoncteur RM AirSet de commutation moyenne tension a reçu un titre honorifique dans la catégorie « Innovation à haut potentiel en matière d'empreinte carbone ».

Feuille de route à long terme

2025 →	2030 →	2040 →	2050
<ul style="list-style-type: none"> Opérations neutres en carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Réduction de 25 % des émissions absolues de GES sur l'ensemble de la chaîne de valeur par rapport à 2021 Opérations alignées sur l'objectif Net-Zero 	<ul style="list-style-type: none"> Neutralité carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur (Scopes 1, 2 et 3), y compris les compensations carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Net-Zero sur l'ensemble de la chaîne de valeur

3 Précurseur de la décarbonation

3.1 Risques climatiques, opportunités et gestion des impacts

L'engagement *Net-Zero* de Schneider Electric s'inscrit dans le cadre d'une prise de conscience plus large des risques et opportunités liés au climat, ainsi que des mesures en matière de développement durable et de résilience connexes que toute entreprise doit entreprendre. Le Groupe évalue ses risques et ses opportunités en suivant les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Il a procédé à une analyse prospective des scénarios climatiques, élargi sa gouvernance et défini sa stratégie de gestion des risques et des opportunités liés au climat.

Les risques sont identifiés et évalués grâce à des indicateurs spécifiques internes et externes, ainsi qu'au moyen d'entretiens avec des experts et des responsables, menés par la direction de l'Audit interne et la direction de la Gestion des risques, afin d'actualiser chaque année la cartographie des risques globaux au niveau du Groupe. En 2022, près de 40 cadres supérieurs du Groupe ont été interrogés, de même que des membres du Conseil d'administration.

Les risques liés au climat sont inclus dans le cadre de la gestion des risques d'entreprise de Schneider Electric, construit autour de 3 lignes de défense et d'un contrôle indépendant :

- Les activités et les opérations gèrent les risques tout en atteignant les objectifs de l'entreprise ;
- Les dirigeants des domaines de risques agissent en tant que contrôleurs des risques, mettent en place des garde-fous et examinent les systèmes de gestion des risques ;
- La gestion des risques du Groupe est responsable de la gouvernance globale des risques, sous la supervision du Conseil d'administration.

L'Audit interne agit à titre d'assurance indépendante pour conseiller sur la pertinence et l'efficacité de la gouvernance et de la gestion des risques.

L'analyse de dépendance est au cœur de la gestion de risque de Schneider. Le Groupe effectue une évaluation prospective des risques climatiques et de sa vulnérabilité afin d'identifier et déterminer le coût des risques physiques et climatiques concrets qui peuvent affecter les sites et la chaîne de valeur étendue de Schneider (en amont et en aval), ainsi que l'ensemble des activités économiques à court, moyen et long terme, grâce à l'analyse de scénarios.

Le Groupe a développé une analyse basée sur des scénarios de risques climatiques physiques et de transition, reposant sur des scénarios prévoyant différentes trajectoires d'émissions comprises entre 1,5°C et >4°C d'augmentation des températures d'ici à 2100. Ces scénarios dans lesquels Schneider a un « jumeau numérique », incluent une projection financière, l'analyse du marché, la chaîne d'approvisionnement et l'empreinte carbone pour quantifier financièrement les risques physiques et de transition pour le Groupe. Cinq voies d'émission ont été envisagées : SSP5-8.5, SSP3-7.0, SSP2-4.5, SSP1-2.6 et SSP1-1.9 d'ici 2050, 2070 et 2100.

3.1.1 Opportunités liées au changement climatique

La crise climatique a un effet stimulant en termes d'action et d'innovation pour l'activité des entreprises, des secteurs industriels et des gouvernements. Une conscience grandissante des risques posés par le changement climatique a amené des milliers d'entreprises à s'engager et agir en faveur de la décarbonation, de l'efficacité énergétique, de l'électrification et de l'achat d'énergie renouvelable, entre autres. Plus de 4 000 entreprises à travers le monde prennent des mesures dans le cadre de l'initiative *Science Based Targets*, avec un objectif fixé ou un engagement à en fixer un. Cependant, seule une fraction d'entre elles parvient à réduire son empreinte carbone conformément aux scénarios de hausse des températures entre 1,5 °C et 2 °C.

L'année 2022 a vu un nombre sans précédent de changements dans les réglementations sur le climat ou dans la publication d'informations relatives à la durabilité des entreprises (RSE), allant de la Directive CSRD (Directive RSE) en Europe et la mise en œuvre des objectifs climatiques de la réglementation européenne sur la taxonomie, aux *Securities Exchange Commission* (SEC) *Climate Disclosures* (Déclarations relatives au climat de l'organisme de réglementation et de contrôle des marchés financiers) aux États-Unis en passant par le *Business Responsibility and Sustainability Reporting* (BRSR – Reporting de responsabilité d'entreprise et de développement durable) en Inde.

Schneider bénéficie d'une position unique pour saisir les opportunités de la demande croissante de produits et de services plus durables et à faibles émissions de carbone, et pour accompagner ses fournisseurs et clients dans leur parcours de décarbonation. Le Groupe promeut une approche en 3 étapes grâce à son écosystème : élaborer des stratégies, électrifier et décarboner.

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 permettent à ses clients d'améliorer leur efficacité énergétique et la gestion de leurs ressources ainsi que de réduire leurs émissions de CO₂. En outre, les technologies de réseau intelligent (*smart grid*) augmentent le potentiel d'électrification allié à une électricité renouvelable.

A la suite d'une étude interne, le Groupe a constaté une accélération dans les rôles dominants de :

- L'électrification : le monde devient de plus en plus électrifié, avec une demande potentiellement multipliée par 3 d'ici 2050 ;
- La digitalisation : 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, notamment grâce à l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources et à l'aide de la circularité, la résilience et la sécurité accrues.

L'ensemble de ces constats, et leur impact financier potentiel sur l'activité de Schneider Electric ont permis au Groupe de mettre au point des axes de développement clés qui lui permettront de contribuer activement à la transition bas carbone, et de développer son portefeuille de produits et de services durables.

En 2022, 72 % des revenus du Groupe considérés à impact positif provenaient de produits et de solutions qui génèrent une efficacité énergétique ou en matière d'utilisation des ressources pour les clients. L'objectif du Groupe est de porter ce chiffre à 80 % d'ici 2025 (SSI #1). Par ailleurs, plus de 90 % des projets d'innovation de Schneider contribuent à des solutions liées à l'atténuation du changement climatique et à la protection de l'environnement.

3.1.2 Risques liés au changement climatique

Risque pour la réputation

Schneider Electric s'efforce de réduire ses émissions de GES depuis plus de 15 ans et compte un nombre important de succès liés à ses précédents engagements relatifs à la réduction de ses émissions. Par conséquent, le Groupe ne prévoit pas de risque spécial pour sa réputation. Cependant, le risque d'échec réel ou perçu pour le Groupe d'atteindre ses objectifs ou engagements environnementaux pourrait nuire à sa réputation ou avoir un impact négatif sur ses activités. Ce risque est également lié aux réglementations croissantes et en constante évolution.

Suivi et gestion des risques

Le Groupe suit et gère le risque pour sa réputation grâce aux actions suivantes :

- Suivi constant de la performance en matière de développement durable et révision de la stratégie pour s'adapter à la réglementation et aux exigences des clients ;
- Publication régulière et transparente de la performance en matière de développement durable à destination de ses partenaires, sur tous les sujets ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) ;
- Prise en compte des potentiels impacts financiers des futurs coûts liés au CO₂ sur ses activités, en prenant en compte les empreintes des opérations et de la chaîne d'approvisionnement. Etant donné les faibles émissions de carbone des Scopes 1 & 2 du Groupe, le prix du carbone a une incidence indirecte plutôt que directe, résultant en coûts supplémentaires pour la chaîne d'approvisionnement ou les produits ;
- Une collaboration avec les partenaires adéquats pour développer et renforcer les cadres de travail réglementaire, faire évoluer les normes et créer des méthodologies communes afin de mesurer l'empreinte environnementale des produits, et d'améliorer la comptabilisation des émissions de l'entreprise.

Perturbations de la chaîne d'approvisionnement

Schneider Electric compte plus de 200 sites industriels et logistiques dans le monde et est exposé aux effets physiques du changement climatique sous la forme d'événements météorologiques extrêmes plus fréquents et plus graves. Cela peut entraîner des dégâts concernant les actifs, des perturbations des opérations commerciales et des conséquences humaines. Les événements météorologiques extrêmes menacent non seulement les actifs et les biens de Schneider Electric, mais également la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble.

Les pénuries ou les goulets d'étranglement logistiques dans la chaîne d'approvisionnement en amont et en aval peuvent se traduire directement par des pertes de revenus, des coûts plus élevés et des besoins accrus en fonds de roulement. Les retards de production et de livraison peuvent avoir un impact sur l'expérience client.

Suivi et gestion des risques

Schneider Electric a effectué une évaluation prospective des risques climatiques et de la vulnérabilité afin d'identifier et d'évaluer l'importance des risques climatiques physiques qui peuvent toucher ses sites, sa chaîne d'approvisionnement étendue et les activités économiques dans leur ensemble. Dans le cadre de cette évaluation, le Groupe a développé un « jumeau numérique » prenant en compte la situation géographique et la dépendance des sites clés, et a quantifié pour chaque site l'exposition des actifs et des opérations à des risques climatiques chroniques et aigus pour calculer l'exposition des activités économiques du Groupe à court, moyen (2030) et long terme (2050) selon différents scénarios du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC), de 1,5 °C à plus 4 °C d'ici 2100.

Le Groupe surveille les événements sur 10 000 nœuds de réseau (tels que les ports et les sites de fournisseurs critiques) afin de réduire le temps de réaction lorsque des événements se produisent et ainsi minimiser l'impact commercial. En outre, une analyse de la criticité des sites industriels est effectuée par des experts indépendants, couvrant des domaines tels que les analyses des interdépendances, l'approvisionnement alternatif et le temps de récupération en cas de dommages. À l'heure actuelle, l'impact des risques naturels n'est pas important pour les états financiers du Groupe. En effet, l'ampleur de l'impact est considérée comme « moyenne à faible », et la probabilité « peu probable », cependant, le Groupe surveille ce risque de manière proactive. La chaîne d'approvisionnement du Groupe utilise un indice de résilience qui inclut les risques naturels et climatiques pour évaluer et atténuer les risques d'interruption d'activité.

Afin de réduire et de s'adapter à ces risques, le Groupe a lancé le projet « *Power of Two in Manufacturing* » afin de renforcer la capacité de résilience de la chaîne d'approvisionnement. Le projet vise à s'assurer qu'aucun produit n'est fabriqué sur un seul site ou avec un seul fournisseur pour les pièces ou composants critiques. Plus d'informations sur les mesures de Schneider pour s'adapter au changement climatique sont disponibles dans la section suivante.

Enfin, le programme « Dommages aux biens et pertes d'exploitation » du Groupe, conforme à la norme ISO 22301, établit une cartographie des risques importants pour l'entreprise et assure la gestion de crise, de la phase initiale suivant un incident jusqu'à la reprise des activités critiques.

Mesures d'adaptation

L'approche de Schneider Electric en matière d'adaptation au changement climatique consiste en plusieurs initiatives en termes de résilience. Les risques météorologiques font partie du programme de continuité des activités et de gestion des risques du Groupe, ce qui conduit à des investissements préventifs pour sécuriser les actifs et atténuer les risques climatiques importants.

Premièrement, la méthode de gestion de Schneider consiste en des cotations de risques. Les risques physiques liés au climat, y compris les inondations, font partie des évaluations des risques et des examens des pratiques courantes effectués par des experts mondiaux indépendants du risque (GRC), définissant ainsi les impacts financiers potentiels ainsi que le coût de la réponse.

3 Précurseur de la décarbonation

Les mesures et pondérations des GRC (mesure standard externe et indépendante) portent sur :

- Les menaces passives (exogènes) liées aux inondations, ouragans (tempêtes de vent), tremblements de terre, construction, occupation, autre ;
- Les risques actifs (endogènes) liés à la protection physique, à l'exposition humaine, aux risques naturels, au plan de continuité des activités.

Tous les sites industriels et logistiques du monde entier sont évalués tous les 3 ans. Les profils de risque de chaque site sont régulièrement mis à jour et des recommandations sont formulées pour atténuer les risques identifiés et s'y adapter.

Le Groupe déploie des mesures de protection pour atténuer ou éviter les risques. Des plans d'action sont en cours d'élaboration pour ses sites potentiellement menacés par des inondations. Les plans peuvent inclure l'installation de vannes de protection contre les inondations ou le déplacement de l'équipement en hauteur, l'augmentation ou la réduction de la production, l'augmentation des livraisons, la vérification des zones externes à la recherche d'objets susceptibles de flotter, etc. Depuis 2022, huit sites de Schneider sont protégés par des digues.

Le coût de la gestion du risque peut être estimé par le coût des régimes d'assurance. Le coût (TTC) des principaux programmes d'assurance globaux du Groupe s'est élevé en 2022 à environ 28 millions d'euros hors lignes captivées.

En outre, la stratégie de la chaîne d'approvisionnement appelée *STRIVE*, lancée en 2021, met davantage l'accent sur la résilience afin de garantir une amélioration continue de la flexibilité de la chaîne d'approvisionnement. Plus de 80 % des dépenses d'investissement sélectionnées sont engagées dans le projet « *Power of Two in Manufacturing* », dans lequel le Groupe travaille de manière proactive pour qualifier des usines alternatives pour les mêmes produits et fournisseurs pour toutes les pièces et composants critiques afin d'améliorer la continuité de l'approvisionnement. Ce faisant, le Groupe peut doubler la source des composants critiques provenant de partenaires situés dans différentes zones géographiques afin de garantir la disponibilité, quelles que soient les interruptions d'activité susceptibles de se produire, telles que les catastrophes naturelles. Grâce à la stratégie *STRIVE*, 84 % des principaux risques liés à la production sont couverts par les stocks stratégiques, et 51 % des principaux risques liés à l'approvisionnement sont couverts par un projet de diversification des sources d'approvisionnement.

Aux Philippines, par exemple, le Groupe a identifié les produits à risque en fonction des revenus, puis a mené une étude pour évaluer s'il devait mettre en œuvre sa stratégie de résilience « *Power of Two* ». L'équipe de planification industrielle a étudié les défis technologiques et la budgétisation associés. Le site a ensuite travaillé avec des partenaires de la région (par exemple au Vietnam) et a investi dans des outils et des équipements pour atténuer les interruptions potentielles d'activité et garantir le coût des biens vendus (et donc garantir les revenus), avec l'objectif de sécuriser environ 35 % de ses ventes grâce au plan de continuité des activités d'ici 2024.

3.1.3 Gouvernance

Dans l'ensemble, les différents organismes de gouvernance impliqués dans la définition et le suivi des engagements et programmes de développement durable, sont chargés de définir des programmes stratégiques d'atténuation en réponse aux risques et opportunités identifiés. Les programmes stratégiques définis au niveau du Groupe sont ensuite transmis aux divisions opérationnelles et aux sites en vue de leur mise en œuvre, et leur suivi est assuré via la plateforme digitale EcoStruxure™ Resource Advisor. Chaque programme du Schneider Sustainability Impact (SSI) dispose d'un pilote dédié en charge de la transformation et est parrainé au niveau du Directeur et du Comité de direction de manière à assurer le contrôle et la supervision de sa gestion.

La stratégie de développement durable, qui comprend le volet climatique, est supervisée par le Conseil d'administration et son Comité Ressources Humaines et Responsabilité Sociale des Entreprises (RH & RSE). Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à traiter ce sujet au niveau de son Conseil d'administration, grâce à la création de son Comité RH & RSE en 2014. Schneider a poursuivi sa démarche sur le climat en imposant la prise en compte des critères ESG, dont le climat fait partie, dans le calcul de la prime annuelle variable du Président Directeur Général et de plus de 64 000 cadres du Groupe (qui bénéficient d'une prime annuelle variable). Le programme incitatif à long terme de Schneider est également lié aux critères ESG (pour plus de détails, veuillez-vous référer à la section 2.5.4, page 218 du Document d'Enregistrement Universel 2022).

D'autres instances de gouvernance – le Comité exécutif et le Comité des fonctions, le Comité des partenaires, ainsi que le département Développement durable – sont également concernés. Au niveau du Groupe, le Directeur général Développement durable et Stratégie, membre du Comité exécutif, contribue à déterminer et à appliquer les objectifs environnementaux du Groupe ainsi que les transformations qu'ils impliquent. Trois comités comprenant des Directeurs généraux ainsi que des Directeurs de départements supervisent l'application de la feuille de route du Groupe en matière de décarbonation. Ces trois comités sont respectivement chargés de la chaîne d'approvisionnement, de la conception de produits bas-carbone et de la décarbonation des émissions opérationnelles de Schneider Electric.

Le Directeur général Stratégie et Développement durable de Schneider Electric est le chef de l'équipe mondiale Environnement, qui dirige la vision environnementale globale, la stratégie et l'exécution du programme, y compris sur le climat. L'équipe mondiale Environnement participe au programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) du Groupe, qui identifie, évalue et hiérarchise les risques et, par le biais de rapports et de discussions réguliers, aide la Direction générale et le Conseil d'administration à gérer les risques. L'équipe recueille les commentaires des experts de l'entreprise pour contribuer à ce reporting.

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.). 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 veiller à l'application cohérente des politiques et normes environnementales 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.

3.1.4 Scénarios climatiques intégrés dans la stratégie du Groupe

Conformément aux recommandations de la Task-Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD), Schneider Electric a adopté une approche proactive en matière de changement climatique et de transition énergétique il y a 3 ans, en créant une structure spécifique : l'équipe dédiée à la stratégie prospective et aux affaires externes. Cette équipe est chargée de l'analyse des scénarios climatiques et environnementaux, et est hiérarchiquement rattachée Directeur général Stratégie et Développement durable.

En 2019, plusieurs scénarios à l'horizon 2050 ont été élaborés. Ces scénarios comprenaient, 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, et la description quantifiée de leurs conséquences. L'analyse de ces scénarios englobe 10 régions et plusieurs secteurs d'activité, fournissant ainsi une vision du contexte dans lequel Schneider opère.

En 2020, ces scénarios ont été actualisés. En complément de l'analyse des impacts à long terme, une évaluation de l'impact à court terme de la COVID-19 a été examinée en détail, en prenant en compte l'importance et la faisabilité des programmes de reprise compatibles avec les objectifs climatiques.

Enfin, en 2021, Schneider a publié un ensemble de scénarios explorant la faisabilité d'une trajectoire climatique de 1,5°C. Les scénarios développés par Schneider démontrent qu'un avenir neutre en carbone, conforme aux scénarios du GIEC de hausse des températures de 1,5 °C, est encore possible.

Les principales conclusions sont régulièrement vérifiées et comparées avec de nouvelles publications, dont, entre autres, celles émises par l'Agence internationale de l'Énergie, BNEF et l'IRENA. La gouvernance est exercée par le Directeur Stratégie et Développement durable du Groupe, et les analyses à court et à long terme sont partagées en interne et utilisées pour réorienter les priorités stratégiques des plans commerciaux et opérationnels.

Plus d'infos concernant les scénarios climatiques de Schneider Electric sur www.se.com



3 Précurseur de la décarbonation

3.2 Empreinte de Schneider Electric en matière de gaz à effet de serre

Schneider Electric calcule chaque année son empreinte carbone de bout en bout (Scopes 1, 2, et 3) conformément aux normes du *Greenhouse Gas Protocol*, et obtient cette année une assurance « raisonnable » d'un vérificateur indépendant sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) déclarées pour les Scopes 1 & 2, et une assurance « limitée » pour celles du Scope 3.

Les graphiques ci-dessous représentent l'empreinte carbone 2022 de Schneider pour les Scopes 1, 2, et 3, en incluant toutes les émissions de GES, depuis l'activité amont de l'ensemble de ses fournisseurs jusqu'à l'utilisation et la fin de vie de ses offres vendues aux clients.

Fournisseurs Scope 3 amont		Opérations de Schneider Scopes 1 & 2		Clients Scope 3 aval	
14 %		<1 %		86 %	
Achats de biens et services	7.6 MtCO ₂ e	Consommation d'énergie des sites	0.17 MtCO ₂ e	Utilisation des produits vendus	47.3 MtCO ₂ e
Fret	0.7 MtCO ₂ e	Véhicules d'entreprise	0.06 MtCO ₂ e	Fin de vie (essentiellement SF ₆)	4.6 MtCO ₂ e
Autre	0.4 MtCO ₂ e	Fuites de SF ₆	<0.01 MtCO ₂ e	Fret	0.4 MtCO ₂ e

Alors que les émissions des Scopes 1 & 2 proviennent principalement de l'utilisation d'électricité, de gaz, et de carburant pour le parc de véhicules de l'entreprise (respectivement 43 %, 23 % et 24 % du total des Scopes 1 & 2), les émissions du Scope 3 représentent plus de 99 % de l'empreinte carbone du Groupe, dont :

- **77 % sont dus à la phase d'utilisation des produits :** ces émissions correspondent à la consommation d'électricité des produits de Schneider, principalement par dissipation thermique (effet Joule). Cette valeur se fonde sur une approche du cycle de vie, en tirant parti des Profils Environnementaux Produits (PEP). Ce pourcentage est calculé en suivant les instructions relatives au Scope 3 du protocole des GES pour la catégorie 11 (utilisation des produits vendus). Ce chiffre ne correspond pas au volume de CO₂ émis au cours de l'année de référence en raison de l'utilisation de toutes les offres vendues dans le passé, mais plutôt aux émissions des offres vendues au cours de l'année et cumulées sur leur durée de vie prévue. Il convient de noter que les produits de Schneider Electric ont de longs cycles de vie, qui peuvent atteindre 30 ans dans les calculs.
- **12 % résultent de l'achat de biens et de services :** les calculs s'appuient sur la base de données des achats combinant les dépenses et les volumes (ex. : tonnes). La méthodologie tient compte de la grande hétérogénéité du portefeuille d'achats du Groupe : matières premières, produits électroniques et électriques, assemblage de cartes de circuits imprimés, composants fabriqués, ainsi que des achats qui ne sont pas directement liés à la production (ex. : services tels que les services d'assurance et les services bancaires). Conformément aux principes de la comptabilité carbone, les calculs sont fondés sur les quantités physiques autant que possible, en utilisant les tonnes de métaux et de plastiques achetés par exemple.
- **8 % proviennent de la phase de fin de vie des produits, et plus spécifiquement du traitement en fin de vie du gaz SF₆ :** le calcul est basé sur le gaz SF₆ utilisé par Schneider dans les produits vendus en 2022, et qui peut être rejeté à la fin de la durée de vie du produit après plusieurs années. Une hypothèse est faite sur le rejet dans l'atmosphère du SF₆ lors de la mise hors service des produits, d'après les recherches de Schneider, considérant qu'une partie du SF₆ présent dans les équipements est recyclée, alors que la majorité des équipements ne l'est pas.

La couverture des émissions déclarées est de 99 % pour l'énergie, les fuites de 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 liées aux achats et aux déplacements, la surface correspondant à l'énergie et aux biens d'équipement, ainsi que les effectifs, par rapport à la pollution liée aux transports et aux déchets). Schneider Electric ne rapporte aucune émission de GES sur les franchises, les investissements ou les actifs loués en aval, car ces catégories ne reflètent pas ses activités.



Performance en matière de réduction de l’empreinte CO₂ en 2022

Sur les 5 dernières années, soit depuis 2017, les émissions des opérations de Schneider Electric (pour les Scopes 1 & 2) ont diminué de 67 % dans l’absolu, tandis que les émissions provenant de la chaîne de valeur, en amont et en aval, ont été plus difficiles à maîtriser.

Dans les opérations, les émissions directes du Scope 1 ont été réduites de 36 % depuis 2017, grâce à des efforts axés sur l’efficacité énergétique et l’électrification des processus du Groupe sur ses sites ainsi que sur la composition du parc automobile d’entreprise. Par ailleurs, les efforts ciblés visant à réduire les émissions de SF₆ ont eu d’excellents résultats. Au niveau du Scope 2, les émissions ont diminué de 79 % entre 2017 et 2022. Pour les Scopes 1 et 2 combinés, historiquement, la réduction des émissions a été fondée sur l’efficacité énergétique, en s’appuyant sur le portefeuille de solutions EcoStruxure du Groupe.

Entre 2021 et 2022, la réduction des émissions (soit 22 %) s’est expliquée par 3 principaux leviers de changement :

- Une modification des habitudes de consommation liée à la crise énergétique (avec une réduction de la consommation d’électricité de 5 % et de 20 % pour le gaz sur les sites, comparé à 2021) ;
- L’efficacité énergétique (SSE #5) : 6,6 % en 2021, 7,8 % en 2022, soit une économie supplémentaire de 10 GWh comparé à 2021 ;
- La transition vers une électricité plus renouvelable pour la consommation des sites du Groupe, que ce soit directement, via une énergie renouvelable sur site, ou bien des tarifs verts proposés par les fournisseurs des sites de Schneider, ou bien indirectement, grâce à des mécanismes de marché (offres simples ou regroupées).

En ce qui concerne le Scope 3, les émissions ont diminué de 12 % entre 2021 et 2022. Cela résulte de 2 évolutions opposées des émissions en amont et en aval :

- Les émissions de la chaîne d’approvisionnement, c’est-à-dire les émissions en amont, ont augmenté de 5 %, principalement à cause d’un volume accru d’achats et de services lié à la croissance de l’activité du Groupe, malgré les efforts déployés pour soutenir la décarbonation des fournisseurs à travers le Projet Zéro Carbone et pour l’achat de matériaux durables. En effet, les résultats de ces programmes ne sont pas encore reflétés dans la comptabilité carbone du Groupe, en raison des mises à jour nécessaires qui n’ont pas encore pu être mises en œuvre concernant la méthodologie et les facteurs d’émission. Le Groupe s’attelle à l’actualisation de ces données en 2023.

- Les émissions aval du Groupe, qui proviennent essentiellement de l’utilisation des produits vendus, ont diminué de 14 % entre 2021 et 2022. Cela est principalement dû à des facteurs externes ainsi qu’à la décarbonation des réseaux dont dépendent les consommateurs du Groupe. Les émissions entrant dans la catégorie « utilisation des produits vendus » correspondent aux émissions résultant de l’utilisation des produits vendus par Schneider pendant l’année prise en compte dans les calculs. Ces émissions sont imputables à la consommation d’électricité des produits, soit par consommation interne ou par dissipation thermique (effet Joule). Pour le calcul de ces émissions, le Groupe doit prendre en compte la durée de vie des produits et l’intensité carbone prévue des réseaux où les consommateurs se trouvent pendant la durée de vie des produits. Historiquement, le Groupe a élaboré le facteur d’émission des réseaux où les clients se trouvent sur un scénario de l’Agence internationale de l’énergie (AIE) qui prévoit la décarbonation des réseaux. Auparavant, les facteurs d’émissions des réseaux étaient fondés sur le Scénario de technologie de référence tiré du rapport « *Energy Technology Perspectives 2017* » (AIE, 2017).

Pour le calcul de l’empreinte carbone 2022, les émissions de gaz à effet de serre (GES) ont été actualisées en utilisant le scénario le plus récent, pour mieux refléter les politiques nationales officielles actuelles (Scénario des politiques officielles tiré du « *World Energy Outlook 2022* » (AIE, 2022). Ce rapport est fondé sur les politiques actuelles, ainsi que sur les politiques annoncées par les gouvernements à l’époque de la publication du rapport). Cette actualisation des facteurs d’émissions des réseaux électroniques où se situent les clients est le principal levier de réduction des émissions de catégorie 11 entre 2021 et 2022, soit -15 % comparé aux émissions rapportées en 2021 pour cette catégorie. Pour mieux illustrer l’évolution des émissions de cette catégorie dans le contexte de l’évolution des activités de Schneider Electric, les émissions de catégorie 11 pour l’année 2021 ont été recalculées en utilisant le même scénario pour l’évolution de l’intensité carbone des réseaux. Grâce à ce recalcul, la différence entre 2021 et 2022 est une réduction de 3 % des émissions.

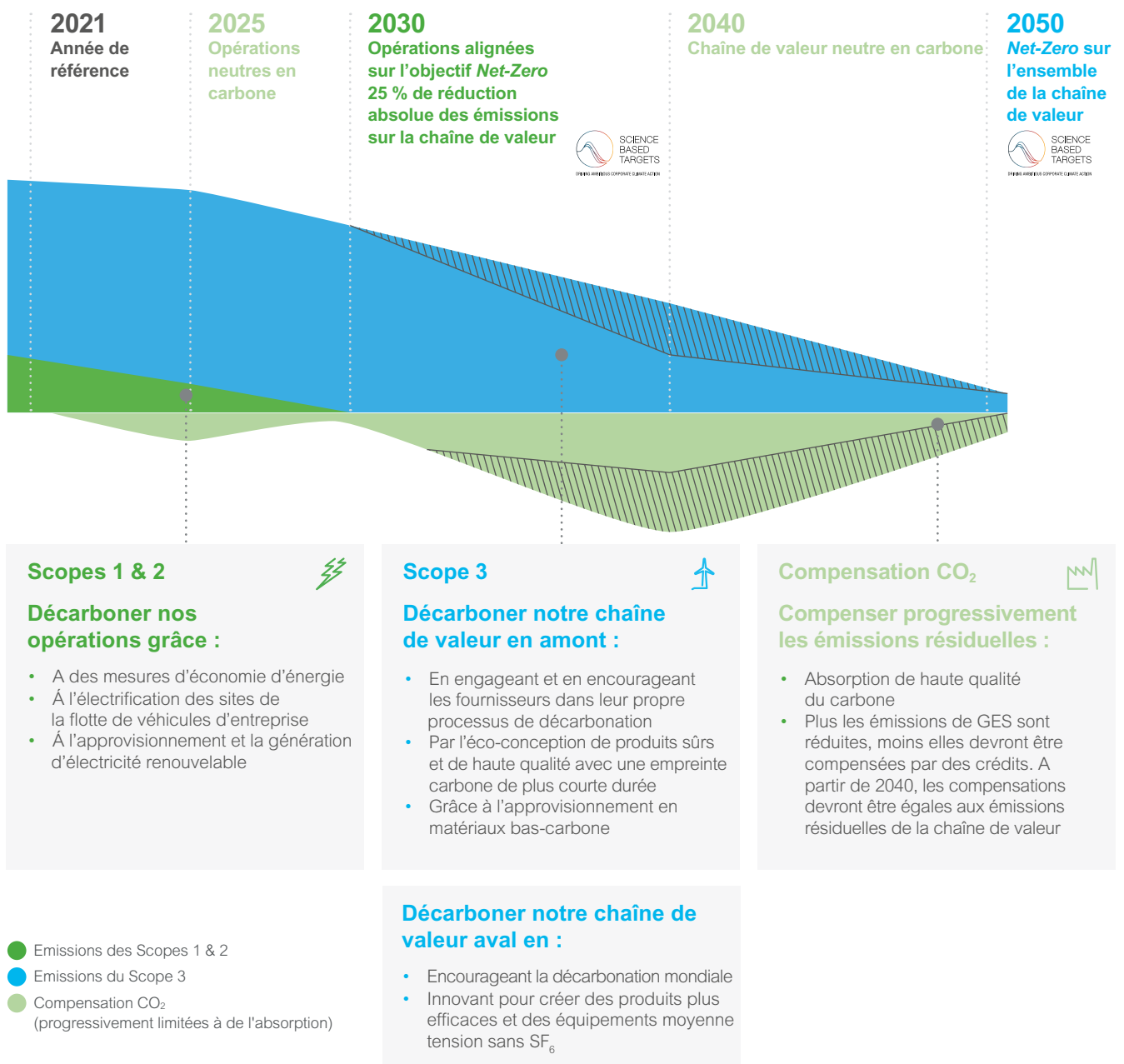
- Le taux de mise en œuvre des réductions d’émissions par Schneider dépend de nombreux facteurs qui peuvent fluctuer dans le temps. L’étendue de ces facteurs va de la croissance du Groupe et de son périmètre géographique de distribution, au taux de décarbonation des réseaux électriques qui alimentent les produits vendus par Schneider, en passant par la combinaison des fournisseurs et de leur propre parcours de décarbonation.
- Le Groupe élaborera des données d’activité de plus en plus solides et précises. Par ailleurs, il utilisera des ensembles de données sur les facteurs d’émissions plus détaillés ou de meilleure qualité. La qualité et la granularité des ensembles de données des facteurs d’émissions sont essentiels pour atteindre un niveau supérieur de précision et de fiabilité pour mesurer et effectuer un reporting des GES. Par exemple, concernant les émissions de la chaîne d’approvisionnement, le Groupe s’est engagé auprès du *Pathfinder Framework*, qui le guide dans le calcul et le partage de données sur les émissions de carbone des produits sur l’ensemble des chaînes de valeur.

3 Précurseur de la décarbonation

3.3 Engagement Net-Zero de Schneider Electric

En août 2022, Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à voir ses objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES) validés par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi), en conformité avec son « *Corporate Net-Zero Standard* », publié en octobre 2021. Dans le cadre de son engagement *Net-Zero*, le Groupe a défini des objectifs à moyen et à long terme. Le Groupe s'engage à atteindre la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050, ce qui implique de réduire son empreinte 2021 de 90 % en termes absolus d'ici 2050 et de neutraliser les émissions résiduelles grâce à des crédits d'absorption du carbone de haute qualité et durables.

Les 4 étapes de l'engagement *Net-Zero* de Schneider sont présentées ci-dessous avec les principaux leviers de décarbonation et sont détaillées dans les sections suivantes de ce chapitre. Veuillez noter que ce graphique est destiné à fournir une visualisation simple de la feuille de route du Groupe, de sorte que les proportions entre les Scopes 1, 2, et 3 ont été ajustées pour faciliter la lisibilité. Le graphique n'est pas représentatif des objectifs d'une année sur l'autre. Cependant, il est important de noter qu'entre 2040 et 2050, les émissions apparaissant au-dessus et en-dessous de la ligne sont symétriques, ce qui signifie que les émissions qui ne sont pas réduites devront être compensées, et supprimées complètement d'ici 2050.



D'ici 2030, réduire les émissions de la chaîne de valeur de 25 % et être aligné sur l'objectif Net-Zero dans les opérations

Schneider Electric s'engage à réduire de 25 % ses émissions absolues de GES de Scope 3 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur par rapport à l'année de référence 2021. Cela englobe toutes les émissions du Scope 3, en particulier les émissions en amont issues des achats de produits et services, ainsi que les émissions en aval issues de l'utilisation d'électricité par ses produits vendus.

Schneider mène déjà des actions concrètes pour engager sa chaîne de valeur dans la décarbonation, dans le cadre de ses engagements climat et ressources :

- Mobiliser 1 000 fournisseurs majeurs pour réduire leurs émissions opérationnelles de CO₂ de 50 % grâce au Projet Zéro Carbone (SSI #3) ;
- Porter la part de matériaux durables à 50 % (acier, aluminium et plastique) d'ici 2025, en privilégiant les matériaux biosourcés, recyclés et durables (SSI #4), et améliorer l'empreinte environnementale de bout en bout de ses offres grâce à EcoDesign Way™ ;
- Exempter 100 % des emballages primaires et secondaires de plastique à usage unique et utiliser du carton recyclé (SSI #5) ;
- Proposer des alternatives sans SF₆ pour toutes les technologies de moyenne tension d'ici 2025 (SSE #2) ;
- Augmenter de 15 % l'efficacité CO₂ des marchandises dans les transports d'ici 2025 (SSE #4) et remplacer au moins 5 % de l'utilisation de kérosène classique par du carburant aviation durable d'ici 2030 (*First Movers Coalition* du Forum économique mondial) ;
- Réduire les émissions de CO₂ provenant de la gestion des déchets et atteindre 200 sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource » (SSE #9).

Pour que les opérations du Groupe soient alignées avec l'objectif Net-Zero, ce dernier prévoit de réduire les émissions absolues des Scopes 1 & 2 de 76 % par rapport à l'année de référence 2021 (-90 % par rapport à 2017) et de neutraliser les émissions résiduelles de ses opérations grâce à des crédits d'absorption de haute qualité et durables (voir détails ci-après).

Pour atteindre cet objectif, le Groupe a lancé plusieurs transformations :

- Atteindre 150 sites Zéro-CO₂ d'ici 2025 (SSE #1) ;
- Consommer 90 % de l'électricité à partir de sources renouvelables d'ici 2025 (SSE #3), et 100 % d'ici 2030 (RE100) ;
- Augmenter l'efficacité énergétique de ses sites de 15 % d'ici 2025 (SSE #5), et doubler la productivité énergétique d'ici 2030 par rapport à 2005 (EP100) ;
- Convertir un tiers de la flotte de véhicules du Groupe en véhicules électriques d'ici 2025 (SSE #7) et 100 % d'ici 2030 (EV100).

D'ici 2050, être Net-Zero sur l'ensemble de la chaîne de valeur

Pour atteindre son objectif Net-Zero, le Groupe réduira ses émissions absolues de GES des Scopes 1, 2 et 3 d'au moins 90 % par rapport à l'année de référence 2021 et compensera les émissions résiduelles par des compensations carbone, en conformité avec le « *Corporate Net-Zero Standard* » de SBTi.

Schneider Electric a déjà mis en place une base solide d'initiatives pour atteindre ses objectifs à l'horizon 2030. Celles-ci seront renforcées et complétées par des actions supplémentaires. Compte tenu du profil de l'entreprise en matière d'émissions de GES, les objectifs doivent impliquer encore plus les clients et les fournisseurs dans le processus de décarbonation, en s'appuyant sur le portefeuille de solutions du Groupe pour accroître l'efficacité énergétique de l'économie mondiale, l'électrification du mix énergétique et l'approvisionnement en électricité renouvelable.

En outre, la part croissante des services de circularité dans le chiffre d'affaires de l'entreprise, ainsi que la plus grande valeur ajoutée environnementale des offres Green Premium™ du Groupe conduiront en fin de compte au découplage de l'activité de l'entreprise des émissions absolues.

Atteindre des opérations et une chaîne de valeur neutres en carbone en 2025 et 2040, respectivement

Pour atteindre des opérations neutres en carbone d'ici 2025, Schneider Electric compensera les émissions de GES résiduelles des Scopes 1 et 2 par l'utilisation de crédits de compensation de carbone de qualité. De même, d'ici 2040, le Groupe s'est fixé l'objectif de compenser son empreinte carbone de bout en bout.

Depuis 2011, Schneider a investi dans le *Livelihoods Carbon Fund* (LCF) et a renouvelé son engagement dans le fonds suivant (LCF2 et LCF3). Ces fonds investissent dans trois types de projets associant la résilience au changement climatique et un fort impact social et économique :

1. Agroforesterie et agriculture régénératrice (qui associe productivité et restauration de la biodiversité) ;
2. Reboisement et restauration d'écosystèmes naturels clés, y compris la restauration des mangroves (les mangroves sont de puissants agents de séquestration du carbone et des barrières naturelles aux zones côtières) ;
3. Énergie dans les zones rurales (les fourneaux performants sur le plan énergétique distribués par Livelihoods réduisent de moitié la consommation de bois, préservent les forêts et atténuent le changement climatique).

La performance du fonds est mesurée en crédits carbone selon les normes les plus élevées disponibles (VERRA et Gold Standard). À ce jour, cela n'a pas été utilisé pour « compenser » les activités du Groupe, mais certains ont été utilisés pour compenser les émissions du marathon de Paris Schneider Electric.

Pour répondre à l'ambition Net-Zero de Schneider à l'horizon 2050, seule l'élimination du carbone sera utilisée pour « neutraliser » ses émissions. À ce stade, il est difficile de définir la nature et la composition du portefeuille des absorptions de carbone du Groupe, en raison de l'état de maturité actuel du marché et de l'absence de définition concernant la qualité et la durabilité des absorptions de carbone.

3 Précurseur de la décarbonation

3.4 Investir pour atteindre les objectifs du Groupe

Schneider Electric a défini des priorités en termes d'investissements à court et moyen terme afin d'atteindre son engagement *Net-Zero* tel que défini par SBTi. Par extension, le Groupe vise l'atteinte de ses engagements à long terme en faveur du climat et de la préservation des ressources naturelles.

Ces investissements sont liés aux domaines suivants :

1. L'évolution du portefeuille du Groupe vers une proportion plus élevée d'offres numériques et de services, pour étendre le portefeuille de solutions connectées du Groupe liées à l'efficacité et au développement durable. Ces investissements varient d'une année à l'autre.
2. La Recherche & le Développement (R&D), pour concevoir des produits qui utilisent moins de ressources vierges, et apportent aux clients un gain d'efficacité sur les émissions de CO₂ ou sur les ressources, ainsi que des produits qui ont une durée de vie plus longue et moins d'impact en fin de cycle de vie, tels que les produits sans SF₆, 5,4 % du chiffre d'affaires (environ 1,8 Mds€) ont été investis en 2022, et le Groupe prévoit une augmentation significative des investissements stratégiques en R&D dans les années à venir.
3. La décarbonation des opérations du Groupe, en investissant progressivement dans l'efficacité énergétique, l'électrification des sites, les énergies renouvelables et les véhicules électriques. En 2022, le Groupe a estimé à environ 200 M€ les investissements cumulés restant à faire d'ici 2030.
4. La décarbonation de la chaîne d'approvisionnement en amont et la distinction de la croissance économique du Groupe de la consommation de ressources vierges, en améliorant la traçabilité des matériaux et en s'assurant que les fournisseurs de Schneider respectent ses attentes ESG, y compris pour le climat (SSI #3) ou les ressources (SSI #4 et #5), tout en garantissant la résilience économique. Des investissements à long terme nécessaires sont en cours d'évaluation.

Fusions et acquisitions

En 2022, Schneider a acquis le reste des parts minoritaires d'AVEVA, ce qui permettra au Groupe d'accélérer sa stratégie en matière de logiciels, en construisant un unique data-hub pour rassembler le jumeau numérique et le jumeau énergétique de ses clients, dans une optique d'efficacité holistique dans tous les domaines et sur tout le cycle de vie des actifs et des installations. Le Groupe a également effectué des acquisitions précoces avec EnergySage, Autogrid, EV Connect et QMerit, qui font partie du même paysage énergétique, maximisent la numérisation et l'efficacité énergétique. De tels investissements peuvent beaucoup varier d'une année à l'autre.

Des outils et des processus d'investissement remodelés pour intégrer des critères liés aux faibles émissions de CO₂ et aux ressources

Pour suivre et diriger ses investissements bas carbone, l'outil de suivi et de validation des investissements a été remodelé en 2022 pour :

- Prioriser les investissements bas carbone, grâce à une chaîne de validation (*workflow*) ;
- Suivre les investissements pour décarboner les opérations du Groupe, notamment sur les sites Zéro-CO₂ (SSE #1).

Ce processus améliorera les informations qualitatives et quantitatives sur les investissements bas carbone individuels, facilitant ainsi les prises de décisions.

Investissements en R&D

Environ 99 % de l'empreinte carbone du Groupe sont liés soit aux émissions en amont provenant des transports et de la transformation des matières premières par les fournisseurs, soit aux émissions en aval résultant de l'utilisation des produits ou de la fin de leur cycle de vie, qui dépendent toutes de la conception des produits et des investissements en R&D.

Schneider Electric intègre les considérations environnementales dans la conception de ses produits depuis plus de 15 ans, c'est-à-dire depuis la création du label Green Premium™. En 2022, le Groupe a repensé son processus EcoDesignWay™ pour mieux gérer l'impact environnemental sur tout le cycle de vie de ses produits, et pour coordonner les efforts menés sur toute la chaîne de valeur. Par ailleurs, Schneider renforce son processus à un stade précoce du développement des produits, pour que toutes les générations de produits à venir permettent de réduire leur empreinte carbone de manière significative. Cela signifie que tout nouveau produit développé par le Groupe dégagera moins de gaz à effet de serre que celui de la génération précédente.

Schneider investit davantage dans la R&D, à la fois en termes de valeur et de pourcentage de revenus. Schneider a investi environ 4,8 % de son chiffre d'affaires dans la R&D entre 2012 et 2016, 5,1 % entre 2017 et 2021 et 5,4 % en 2022. Comme souligné lors du *Capital Markets Day* (journée des marchés de capitaux) en 2021, Schneider prévoit une augmentation des investissements stratégiques en R&D dans les années à venir, et met l'accent sur la garantie d'un retour sur investissement. En 2022, cela a représenté un investissement en R&D d'environ 1,8 Mds€. Le Groupe estime qu'environ 90 % de ses innovations sont soit durables soit neutres en carbone, selon sa méthodologie de calcul des revenus à Impact. Plus de détails sur les revenus à Impact et sur les indicateurs de la Taxonomie de l'UE sont disponibles en section 2.1.9 page 100 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Les produits exempts de gaz SF₆ constituent un exemple d'investissement prioritaire, aligné avec l'objectif de Schneider de remplacer 100 % des offres concernées par des technologies moyenne tension sans SF₆ d'ici à 2025 (SSE #2). Concernant les produits sans SF₆, plus de 100 M€ ont déjà été investis en R&D et en investissements dans les usines, et un montant total d'investissement supplémentaire de près de 100 M€ est d'ores et déjà prévu pour la période 2023-2027.

Décarbonation des opérations

Au cours des années passées, le Groupe a investi entre 5 et 15 M€ chaque année en faveur de l'efficacité énergétique, en déployant ses propres solutions sur ses sites, ce qui a permis des économies équivalentes sur les coûts énergétiques ainsi qu'une réduction de 67 % des émissions de CO₂ des Scopes 1&2 comparé à 2017. Les dernières étapes du processus permettant à Schneider d'être aligné sur l'objectif *Net-Zero* en 2030 seront les plus difficiles, car elles consisteront à atteindre 90 % d'émissions de CO₂ en moins par rapport à 2017.

Pour soutenir cet objectif, un montant d'environ 200 M€ sera investi d'ici 2030, dans des technologies telles que des pompes à chaleur pour remplacer le gaz de ville, ou dans l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques. De tels investissements ne sont généralement pas linéaires d'une année sur l'autre, car les projets d'envergure peuvent prendre plusieurs années à concevoir et mettre en œuvre, et les opportunités à un moment donné dépendent du contexte local économique et réglementaire.

3.5 Décarboner les opérations du Groupe d'ici 2030

Les émissions résultant des opérations correspondent aux Scopes 1 & 2 de l'empreinte carbone du Groupe, représentant 229 348 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022, et 0,4 % de l'empreinte GES de l'entreprise. Les émissions directes du Scope 1 résultent principalement de la consommation de gaz naturel dans les bâtiments qui ne sont pas encore électrifiés, du carburant utilisé par les voitures de fonction et, en petite quantité, des fuites de SF₆ dans un nombre limité d'usines de fabrication. Les émissions indirectes du Scope 2 résultent de la consommation d'électricité des sites (usines et bureaux).

Pour avoir ses opérations alignées sur l'objectif *Net-Zero* d'ici 2030, Schneider Electric exploite son architecture compatible *IdO* (Internet des Objets), *Power and Building EcoStruxure™*, pour contrôler et optimiser la consommation d'énergie, gérer les actifs et l'infrastructure de réseau, gérer la distribution des sources d'énergie renouvelable et de la charge électrique et alimenter les véhicules électriques.

Schneider s'appuie également sur son adhésion au *Climate Group*, notamment aux programmes EP100, EV100 et RE100, pour développer et déployer des ambitions opérationnelles de pointe, avec une approche globale basée sur 3 piliers :

- Economiser : favoriser la conservation de l'énergie et éviter les fuites de SF₆ ;
- Electrifier : passer du gaz ou du carburant automobile à l'électricité ;
- Décarboner l'électricité : s'approvisionner en énergie renouvelable, soit à partir de la production sur place, soit par l'achat externe d'énergie renouvelable.

Cette stratégie a permis une réduction absolue de 469 731 tonnes d'émissions d'équivalent CO₂ sur les Scopes 1 & 2 (par rapport à 2017), ce qui représente une diminution de 67 %, comme indiqué sur le graphique ci-dessous, et -64 793 tCO₂e par rapport à 2021.

3.5.1 Politique énergétique et système de gestion du Groupe

Politique énergétique du Groupe

La politique énergétique du Groupe exige que les sites mettent en œuvre les actions suivantes :

- Améliorer l'efficacité énergétique par un découplage durable de la consommation d'énergie de la croissance de l'activité ;
- Décarboner la consommation d'énergie ;
- Adopter, autant que faire se peut, 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.

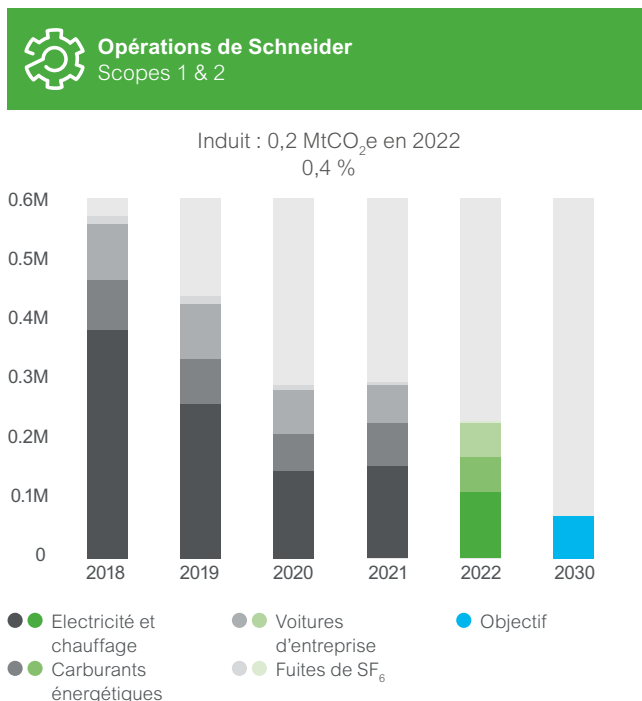
Les objectifs qui permettent de réaliser ces ambitions sont définis dans les tableaux de bord des programmes Schneider Sustainability Impact (SSI) et Schneider Sustainability Essentials (SSE) du Groupe. Les objectifs SSI et SSE pertinents sont les SSI #1, SSE #1, SSE #3, SSE #4, SSE #5 et SSE #7.

Système de gestion de l'énergie certifié ISO 50 001

Le Groupe obtient la certification ISO 50001 pour tous ses sites qui consomment plus de 5GWh. Depuis fin 2022, 132 sites de Schneider sont certifiés ISO 50001 dans le cadre du Système de gestion intégré du Groupe pour favoriser l'excellence énergétique, en se concentrant sur les sites les plus gourmands en énergie. Complémentaire de la certification ISO 14001, la certification ISO 50001 permet à la société de définir et de maintenir une gouvernance énergétique robuste. Grâce à cette certification, les sites sont en mesure de comprendre et de réduire leur empreinte énergétique.

Système de gestion des données *Resource Advisor*

Le reporting énergétique mondial, régional et par site est assuré grâce à la suite logicielle *Resource Advisor* de la plateforme *EcoStruxure™*. Cet outil permet la visualisation et l'analyse de données agrégées à partir d'importants volumes de données énergétiques brutes qu'elle transforme en informations exploitables. *EcoStruxure™ Resource Advisor* est un modèle de logiciel sous forme de service (SaaS). Celui-ci permet de réduire les coûts de la solution, d'augmenter la capacité de stockage des données et d'offrir une solution énergétique flexible et mobile optimisée par les services experts de Schneider.



- 22 %

Réduction des émissions de CO₂e sur les Scopes 1 & 2.

3 Précurseur de la décarbonation

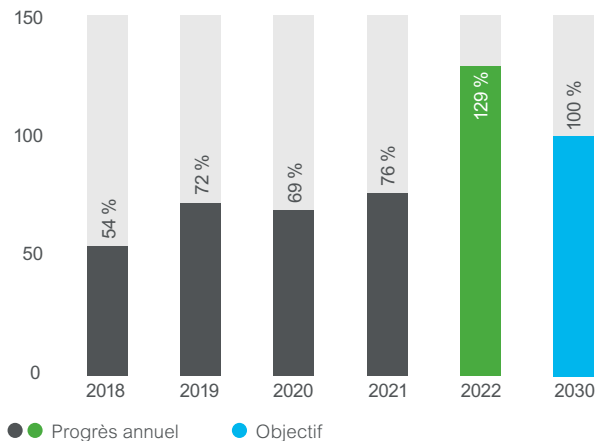
3.5.2 EP100 : assurer l'efficacité de l'intérieur

Schneider Electric mesure son programme énergétique de plusieurs façons dont 2 sont décrites ci-après : la productivité énergétique et l'efficacité énergétique. D'une part, la productivité énergétique est la quantité d'énergie produite par rapport à la quantité d'énergie consommée (chiffre d'affaires/MWh). L'objectif de cette première approche est d'accroître cette valeur en augmentant la performance commerciale du Groupe tout en réduisant la quantité d'énergie consommée dans ses activités. D'autre part, l'efficacité énergétique utilise des modèles linéaires de régression pour prédire la quantité d'énergie que le Groupe consommerait en fonction de différents paramètres (production, météorologie, heures travaillées, etc.), par rapport à la quantité réelle d'énergie consommée. L'objectif de cette autre approche est de réduire la consommation d'énergie par rapport aux estimations grâce à la mise en œuvre de mesures d'efficacité énergétique dans ses opérations.



Schneider Electric est membre du programme *Energy Productivity 100 (EP100)*, une initiative du *Climate Group*, depuis 2017. L'objectif de Schneider 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 2022, le Groupe a atteint une production énergétique de 129 % par rapport à 2005 (pour un objectif de 100 % en 2030). Ce bond en avant par rapport à la performance en 2021 (76 %) est le fruit d'une excellente performance commerciale et d'efforts intensifiés sur les économies d'énergie. En avance de 8 ans sur l'atteinte de son objectif, Schneider prouve qu'il est possible de découper la croissance économique de la consommation d'énergie. Par la même occasion, cette situation montre de manière très concrète que les produits, solutions et services de Schneider constituent une fondation solide pour réaliser des économies d'énergie. Le Groupe réévaluera son programme de productivité énergétique en 2023 pour identifier ses prochains objectifs.

Progression des objectifs de productivité énergétique EP100 à l'horizon 2030 (par rapport à 2005)



Climat

SSE #5



15 % d'efficacité énergétique pour nos sites

L'usine de Wuxi en Chine illustre parfaitement le programme SSE #5 : Wuxi est un site de fabrication de composants électroniques qui gère un large éventail de produits. En tant que site de présentation des opérations intelligentes du Groupe, le campus de Wuxi a adopté les technologies EcoStruxure™ de la 4e Révolution industrielle, pour reconstruire sa chaîne de valeur de bout en bout. Grâce aux derniers outils numériques tels que la gestion automatisée de la chaîne d'approvisionnement, la production flexible s'appuyant sur la 5G, la réalité augmentée et les jumeaux numériques, le site a amélioré sa flexibilité, son efficacité, ses délais de mise sur le marché et son développement. Ces mises en œuvre ont valu à l'usine les distinctions suivantes :

- *End-to-End Advanced Manufacturing Lighthouse 2021* par le Forum économique mondial (WEF) ;
- Site Zéro-CO₂ de Schneider depuis 2021 ;
- Certification 2021 de neutralité carbone par Bureau Veritas ;
- Usine durable 2019 par le ministère de l'Industrie et des technologies de l'information de la Chine.

Le site a obtenu les résultats suivants en mettant en œuvre les solutions EcoStruxure™ sur son site :

- **Building Operation (EBO)** : EBO IA- cette solution pour l'optimisation du fonctionnement des systèmes de chauffage, ventilation et climatisation a réduit la consommation d'énergie de 14 % en 2022 par rapport à 2020.
- **Power Monitoring Expert (PME)** : L'optimisation avec la solution Power and Buildings a entraîné une réduction de 721 MWh de la consommation d'énergie et une réduction de 38,4 % de la consommation d'eau par rapport à 2020.
- **Microgrid Advisor (EMA)** : 100 % de l'énergie du site provient des énergies renouvelables, avec de l'énergie solaire sur site ainsi que des contrats d'achat d'énergie (PPA).



Usine Wuxi en Chine, reconnue « Lighthouse » par le WEF



Malgré sa faible consommation d'énergie par rapport à d'autres secteurs, en raison de ses procédés industriels discontinus d'assemblage, il est clair que l'efficacité énergétique est devenue une obsession pour Schneider bien avant son engagement dans le programme EP100. Le programme *Energy Action* de Schneider fait appel à des experts en énergie sur site, ainsi qu'à l'équipe de conseil du département Sustainability Business du Groupe, pour publier des rapports et analyser la consommation d'énergie, identifier les opportunités d'économies d'énergie et déployer des actions. Depuis 2005, Schneider s'est fixé des objectifs annuels en matière d'efficacité énergétique. Schneider Electric a atteint ou dépassé ses objectifs d'efficacité énergétique au cours des 4 derniers programmes d'entreprise (2009-2011, 2012-2014, 2015-2017 et 2018-2020), en atteignant respectivement 10 %, 13 %, 10 % et 10 %. En 2021, Schneider a renouvelé son engagement d'améliorer l'efficacité énergétique de 15 % supplémentaires entre 2019 et 2025, engagement suivi dans le cadre du SSE #5. 7,8 % ont été atteints en 2022, soit plus de 50 % de réduction entre 2009 et 2022.

Le Groupe vise à améliorer son efficacité énergétique sur plus de 200 sites les plus consommateurs d'énergie, qui représentent 85 % de la consommation énergétique totale du Groupe. À fin 2022, ce programme avait permis d'atteindre les résultats suivants :

- Environ 6 M€ et 75,7 millions de kWh ont été économisés en 2022 par rapport à 2019 ;
- Environ 5,8 M€ ont été investis, dont 5,5 M€ en coûts d'investissement, et 0,3 M€ en coûts d'exploitation.

Schneider Electric exploite la puissance de son architecture EcoStruxure™ à des fins d'économies d'énergie et utilise ses propres sites comme vitrines pour ses clients et partenaires commerciaux. Dans ses usines intelligentes (*smart factories*) et ses centres de distribution, le Groupe met en œuvre l'architecture à 3 niveaux EcoStruxure™, avec des compteurs et des capteurs connectés pour surveiller la qualité et la consommation d'énergie, des logiciels *Edge Control Power Monitoring* (logiciels de surveillance et de contrôle local de l'alimentation) pour optimiser les opérations quotidiennes, ainsi que des analyses de données et des services pour évaluer les performances et optimiser l'énergie et la maintenance. Cette gestion (*Asset Performance Management*) permet aussi d'optimiser les opérations et la maintenance pour un temps de fonctionnement et une longévité maximum.

Le Forum économique mondial (WEF) a distingué 5 usines intelligentes de Schneider Electric en Chine, en France, aux États-Unis, en Indonésie et en Inde, l'usine de Hyderabad ayant récemment rejoint les 4 autres en 2022, comme *Advanced Lighthouses* de la Quatrième révolution industrielle. En début d'année 2022, l'usine du Vaudreuil en France a rejoint l'usine de Lexington aux États-Unis en tant que *Sustainability Lighthouse* désigné par le WEF. Ces 2 usines Schneider Electric comptaient alors parmi les 6 installations mondiales ayant reçu cette distinction décernée par le WEF. Avec ses programmes *Smart Factory* et Centres de Distribution, le Groupe a déployé des technologies de fabrication de pointe dans plus de 120 usines et centres de distribution au cours des six dernières années.

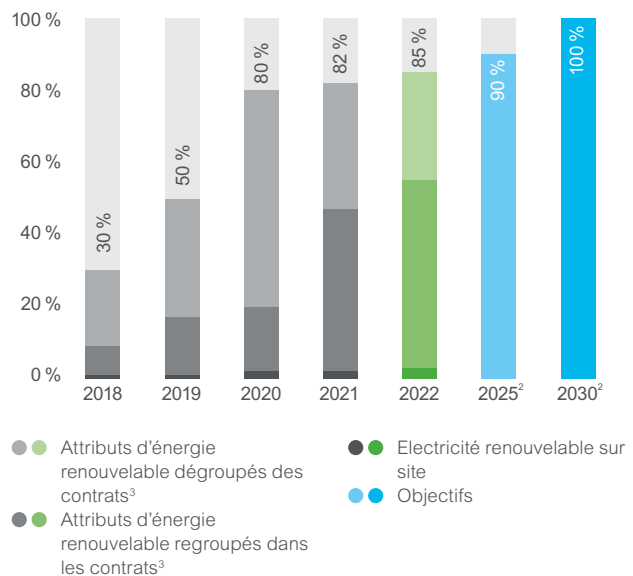
Dans les bureaux, les solutions Building et Workplace Advisor de la plateforme EcoStruxure™ de Schneider permettent d'analyser les données des systèmes de gestion centralisée des bâtiments ainsi que les mesures relatives à l'utilisation des solutions, l'espace et le confort. Ces solutions intelligentes 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 l'empreinte et le taux d'occupation des sites Schneider correspondent bien aux estimations 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.

3.5.3 RE100 : passer à 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2030

En 2022, la consommation d'électricité des sites de Schneider Electric a représenté 98 312 tonnes d'équivalent CO₂, soit 59 % des émissions. En 2017, Schneider a rejoint le programme *Renewable Energy 100* (RE100) et s'est engagé à s'approvisionner à 100 % en électricité renouvelable d'ici 2030, avec un objectif intermédiaire de 90 % à l'horizon 2025 (SSE #3).



SSE #3 : répartition annuelle d'électricité renouvelable à l'échelle mondiale¹ (en %)



- 1 Les données représentent la consommation d'électricité renouvelable pour les sites ISO 14 001, alignée sur le périmètre du SSE #3.
- 2 Les objectifs spécifiques ne sont pas définis pour la répartition entre l'électricité renouvelable, l'électricité renouvelable regroupée dans les contrats et l'électricité renouvelable dégroupée des contrats entre 2025 et 2030. Cependant, le Groupe s'engage à réduire la quantité de certificats dégroupés et augmenter la part d'énergie renouvelable produite sur site et celle des certificats groupés d'ici à 2030.
- 3 Les attributs d'énergie renouvelable dégroupés des contrats incluent des options telles que des Certificats d'Attributs Énergétiques (CAE) ainsi que des Certificats d'Énergie Renouvelable (CER) dégroupés. Les attributs d'énergie renouvelable regroupés dans les contrats incluent des options telles que les « tarifs verts », les contrats d'achat d'énergie (PPA) et les contrats virtuels d'achat d'énergie (VPPA), les certificats d'énergie renouvelable regroupés, etc.

Depuis 2017, Schneider Electric a accéléré l'approvisionnement en électricité renouvelable et l'installation de panneaux solaires sur site, associés aux architectures EcoStruxure™ de mesure et de gestion de l'énergie. Au fur et à mesure que son programme s'est développé, le Groupe a progressivement augmenté la part de l'électricité renouvelable provenant de la production d'électricité renouvelable sur site et de l'approvisionnement groupé en électricité renouvelable.

3 Précurseur de la décarbonation

Le Groupe continuera de se concentrer sur l'additionnalité lorsque cela est possible et de donner la priorité à l'approvisionnement sur site en énergie renouvelable ou aux offres groupées d'électricité renouvelable. Il réduira progressivement la dépendance à l'égard des certificats dégroupés alors qu'il se rapproche de son objectif de 2030 de 100 % d'électricité renouvelable. Pour mener à bien ce programme, il est essentiel de s'appuyer sur les services de conseil en développement durable (Sustainability Services) de Schneider Electric, un expert en approvisionnement d'électricité renouvelable avec des avantages d'additionnalité. SB aide Schneider et de nombreux clients à produire de l'électricité renouvelable. Leur expertise sur les marchés de l'électricité renouvelable dans le monde entier est essentielle pour trouver des solutions sur les marchés renouvelables moins matures, ainsi que pour suivre l'évolution des offres commerciales, des mécanismes de financement et des exigences en matière d'approvisionnement (par exemple, critères techniques révisés du programme RE100 2022).

3.5.4 EV100 : convertir 100 % de la flotte de véhicules de société en véhicules électriques

Les voitures de société ont émis 56 856 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022, soit 25 % des émissions des Scopes 1 & 2 de Schneider Electric.

Pour faire baisser ces émissions, Schneider travaille à réduire l'utilisation des voitures pour les déplacements en améliorant l'accessibilité de ses sites, en mettant à disposition des navettes de ramassage, des locaux à vélos sécurisés, des casiers personnels et des vestiaires, ainsi qu'en aménageant des voies d'accès aux bâtiments adaptées aux piétons reliant les lignes locales. Le Groupe promeut également une organisation flexible du travail, de manière à éviter les trajets inutiles générateurs d'émissions de CO₂, en permettant aux collaborateurs de se connecter de chez eux (télétravail) et depuis les sites des clients.

En outre, Schneider a commencé en 2019 sa transition vers son objectif de 100 % de voitures électriques d'ici 2030, avec un objectif intermédiaire d'un tiers d'ici 2025 (SSE #7). Schneider témoigne de cet engagement à travers son adhésion à *Electric Vehicles 100* (EV100), une initiative du *Climate Group* qui rassemble des sociétés prêtes à accélérer la transition vers les véhicules électriques afin que le transport électrique soit la norme d'ici 2030. À la fin de l'année 2022, 14 % de la flotte de véhicules de société du Groupe étaient des véhicules électriques.



Climat
SSE #3






90 % de notre consommation d'électricité provient de sources renouvelables

Par exemple, en 2022, 14 pays ont signé des contrats pour fournir 100 % d'électricité renouvelable aux activités de Schneider Electric dans leur pays, et 203 sites certifiés ISO 14001 ont fourni 100 % d'électricité renouvelable qui a représenté 60 % de l'électricité mesurée consommée par le Groupe. En outre, il existe 56 sites produisant de l'électricité renouvelable sur place, générant un total de 23 000 MWh. La production sur site et les certificats groupés représentent désormais 64 % de l'électricité renouvelable totale du Groupe, soit + 58 % par rapport à 2021.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
80 %	85 %	90 %

Ressources
SSE #7





Un tiers de la flotte de véhicules du Groupe est composée de véhicules électriques (100 % d'ici 2030)

Schneider Electric au Royaume-Uni a considérablement accéléré le déploiement des véhicules électriques : le pays est passée de moins de 2 % de flotte électrique en 2019 à 41 % fin 2022, et ce malgré des défis mondiaux tels que les pénuries dans la chaîne d'approvisionnement, l'augmentation des coûts des véhicules et les retards dans le déploiement des infrastructures. Le direction du pays travaille à sa mission de mise en service d'une flotte verte conforme aux valeurs de Schneider Electric, veillant à le faire de manière agile en équilibrant les besoins spécifiques de chaque conducteur, l'intérêt des collaborateurs et les performances du pays.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
1 %	13,8 %	33 %

3.5.5 Aller plus loin avec les sites Zéro-CO₂

Le Groupe a pour objectif d'éliminer la totalité de la consommation d'énergies fossiles de 150 de ses sites d'ici 2025 grâce à l'électrification, l'approvisionnement en électricité renouvelable et l'utilisation de biocarburants.

En 2022, les émissions provenant de la consommation d'énergie des sites ont représenté 167 715 tonnes d'équivalent CO₂, soit 73 % des émissions des Scopes 1 & 2, dont 53 895 tonnes provenant de la consommation de gaz naturel. Pour que les opérations soient alignées sur l'objectif *Net-Zero* d'ici 2030, il faudra aller bien plus loin que l'alimentation des sites à l'électricité renouvelable. Bien que de nombreuses activités puissent être électrifiées, le processus est plus difficile sur certains sites industriels en l'état actuel de la technologie. Pour cette raison, Schneider Electric a commencé à répertorier les activités pour lesquelles des alternatives d'électrification existent, ainsi que celles qui, à ce jour, peuvent fonctionner grâce à des solutions énergétiques sans combustibles fossiles.

En règle générale, un site Zéro-CO₂ est un site qui n'émet aucun gaz à effet de serre lié à l'énergie et assure un suivi numérique de :

- Aucun combustible fossile dans la consommation d'énergie (Des exceptions examinées au cas par cas sont possibles pour les opérations qui représentent moins de 3 % de l'énergie totale d'un site et pour lesquelles il n'existe pas sur le marché actuel de solution sans combustible fossile. A ce jour, 15 sites sur 77 bénéficient de cette exception.) ;
- Suivi numérique de l'énergie ;
- Aucune fuite de SF₆ ;
- Aucune compensation CO₂.

Au-delà de l'utilisation d'électricité et de combustibles renouvelables, il demeure essentiel d'améliorer continuellement l'efficacité énergétique. C'est pourquoi le programme appelle également un suivi numérique de l'énergie. Pour les grands sites, cela implique d'installer des compteurs de suivi des plus importantes utilisations énergétiques du site et de les relier à des systèmes tels que EcoStruxure™ Power Monitoring Expert, EcoStruxure™ Resource Advisor ou EcoStruxure™ Building Operation pour obtenir un suivi en temps réel de la consommation d'énergie, assurant ainsi une gestion active de l'énergie et une meilleure efficacité énergétique.

En 2022, grâce aux sites Zéro-CO₂, Schneider a réduit ses émissions de 54 000 tonnes de CO₂.

Climat

SSE #1



150 sites Zéro-CO₂

AHM est un site situé en Hongrie, créé en 1964. Le site fait partie du Global ETO Power System de Schneider Electric et fabrique des commutateurs moyenne tension (PIX, MCSet). En 2022, dans le cadre de l'engagement de la société pour des sites Zéro CO₂, le site a lancé une chaîne de peinture et un processus de renouvellement des étuves pour ses équipements, qui avaient été construits plus de 40 ans auparavant.

Avec l'aide de subventions gouvernementales et de l'agence hongroise de promotion de l'investissement (HIPA), le site a remporté 3 grands succès :

- Modernisation du prétraitement de surface qui a entraîné une réduction de l'utilisation de produits chimiques et une diminution de la consommation d'eau ;
- Unité automatique de récupération de poudre qui a réduit la consommation de poudre de peinture de 70 % ;
- Des étuves alimentées par une électricité 100 % renouvelable, ce qui a fait baisser la consommation de gaz naturel de toute la chaîne de peinture de 33 %.

En 2023, le site mettra en œuvre des actions visant à alimenter intégralement la chaîne de peinture avec de l'électricité 100 % renouvelable, réduisant ainsi les émissions de CO₂ de près de 140 tonnes par an. Cette transformation pour électrifier nos opérations, combinée aux technologies Building et Power Management de Schneider Electric, met en évidence l'une des nombreuses actions que le Groupe entreprend dans le cadre de son engagement à décarboner ses opérations. Pour le bénéfice des clients et de la communauté industrielle, cela illustre l'importance de l'électrification et de l'approvisionnement en électricité renouvelable, et démontre les opportunités et solutions concrètes qui existent aujourd'hui.



Chaîne de peinture rénovée sur le site d'AHM en Hongrie



3 Précurseur de la décarbonation

3.5.6 Réduire les fuites de SF₆ sur nos sites

Grâce à ses excellentes propriétés isolantes, le gaz SF₆ est couramment utilisé dans le secteur de l'électricité. Pourtant, c'est un gaz à effet de serre au potentiel de réchauffement de la planète 25 200 fois plus élevé que le CO₂ sur 100 ans. Alors que le portefeuille de produits Schneider Electric s'affranchit progressivement du SF₆ (plus d'informations à la section 3.7.1, page 98), il reste utilisé sur 13 des sites de fabrication du Groupe. Malgré la mise en place de bonnes pratiques, la manipulation de ce gaz à effet de serre peut inévitablement entraîner des fuites. Converties en équivalent CO₂, elles ont représenté 4 777 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022, soit 2 % des émissions des Scopes 1 & 2. Les émissions de GES à la fin du cycle de vie des produits représente de 4 477 721 tonnes d'équivalent CO₂, soit 7,3 % du total des émissions de GES en 2022.

Tous les sites de fabrication du Groupe manipulant du SF₆ dans leurs procédés travaillent d'arrache-pied pour réduire activement ces fuites et les émissions de ce gaz dans les différentes phases de leurs activités. Une communauté mondiale d'experts du SF₆ partage les bonnes pratiques en matière de processus, de gestion des équipements et de formation.

En 2022, un système numérique avancé de suivi des émissions a été conçu, pour être installé sur les principaux sites de production du Groupe en 2023. Cette technologie permet de mesurer en continu la concentration de SF₆ dans les armoires autour des dispositifs et du réseau de tuyauterie. En cas de dérive, une notification d'alarme est automatiquement envoyée aux équipes de maintenance. En outre, les procédés de tests d'étanchéité des produits utilisent principalement de l'hélium au lieu du SF₆. Cette méthode garantit qu'aucune émission ne provient d'armoires non conformes pendant la production.

Grâce à cette activité mondiale et à la mise en service d'équipements efficaces, le Groupe a affiché en 2022 un taux de fuite global de 0,08 %, mieux que l'objectif de 0,11 % fixé pour 2022 et en diminution constante par rapport au taux de 0,26 % en 2018. Cette réduction des fuites de SF₆ a permis d'éviter l'émission de 900 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022 par rapport à 2021.

3.5.7 Adopter un plan de suffisance énergétique en Europe

En 2022, l'Europe a été confrontée à une crise énergétique sans précédent : les risques pesant sur l'approvisionnement énergétique (principalement l'électricité et le gaz) et l'escalade des prix ont mis les entreprises et les ménages sous une pression inédite. Les entreprises ont été particulièrement affectées, avec un impact sur leurs coûts, leurs bénéfices, voire parfois la continuité de leurs activités.

La sécurité énergétique de l'Europe et la crise climatique sont 2 aspects d'un même problème à régler. Réduire notre utilisation et notre dépendance aux combustibles fossiles, accroître l'électrification et la transition vers les énergies renouvelables sont désormais essentiels, tant pour faire face à la crise énergétique actuelle que pour réduire les émissions de gaz à effet de serre en Europe.

Dans ce contexte, Schneider Electric a mis en place un plan de suffisance énergétique pour s'adapter sans délai à une situation énergétique en évolution rapide. Les sites européens de Schneider ont fait l'objet d'études de criticité afin d'évaluer la probabilité d'interruption de l'approvisionnement en électricité ou en gaz. Des plans de continuité des activités ont été déployés de manière préventive pour garantir que le Groupe est en mesure de continuer à servir ses clients dans cette période d'incertitude. Schneider a aligné les objectifs de réduction de la consommation d'énergie de ses sites européens sur les recommandations de la Commission européenne : -15 % pour la consommation de gaz et -10 % pour l'électricité.

D'août à décembre 2022, Schneider était parvenu à réduire la consommation de gaz de plus de 32 % et celle d'électricité de plus

de 10 % pour ses opérations à travers l'Europe, sans perturber ces opérations ni le service aux clients.



Plus d'information sur la gestion de crise énergétique chez Schneider sur le Blog de Schneider.

Zoom sur les actions en faveur de la suffisance énergétique menées au siège parisien de Schneider Electric, « Le Hive »

Schneider Electric répond à la crise énergétique par un plan d'action aligné sur la charte française EcoWatt, qui incite à réduire la consommation d'énergie de 10 % et à délester ou décaler la consommation lorsque cela est nécessaire, pour soulager les pics de demande.

Grâce aux solutions EcoStruxure intégrées, la température intérieure de ce bâtiment Schneider Electric a été réduite de quelques degrés, et les horaires de démarrage de la ventilation et du chauffage ont été ajustés. L'eau chaude des robinets des sanitaires est coupée toute l'année. La programmation de l'éclairage et de la ventilation de la cuisine est optimisée. L'éclairage des couloirs est réduit de 100 % à une fourchette de 40-70 %, et les heures d'éclairage des parkings sont réduites. Enfin, tous les collaborateurs ont été encouragés à prendre des mesures supplémentaires.

Au total, la consommation d'électricité a été réduite de près de 300 MWh par an. Le site peut également automatiser les réponses aux alertes émises par EcoWatt lors des pics de demande, réduisant cette dernière de plus de 500 kW en contrôlant le chauffage et la ventilation, en limitant ou en reportant la recharge des véhicules électriques, et plus encore.



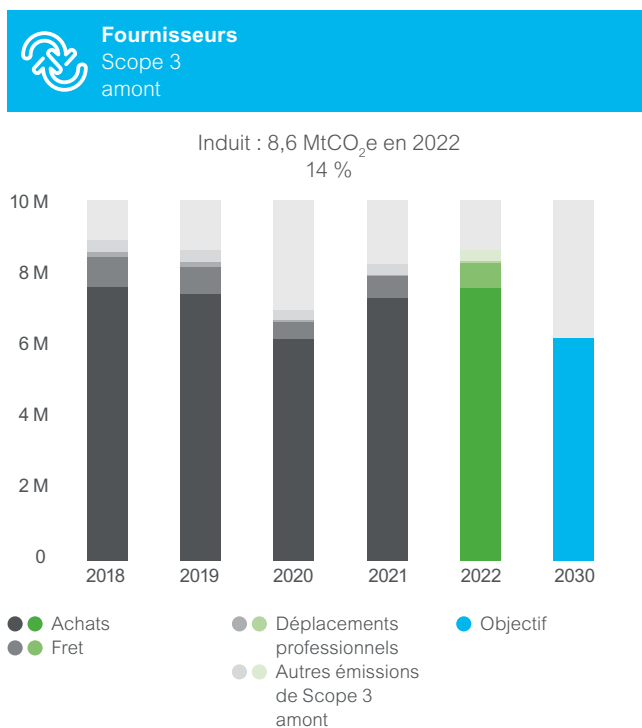
« Le Hive », siège parisien de Schneider Electric

3.6 Décarboner la chaîne d'approvisionnement du Groupe d'ici 2050

En 2022, les émissions de Scope 3 amont ont représenté 8,6 millions de tonnes d'équivalent CO₂, soit 14 % de l'empreinte carbone totale de l'entreprise. Parmi les plus importantes sources d'émissions, on compte en premier lieu les achats, mais également le transport de marchandises.

La décarbonation du monde à grande échelle nécessite une action collective immédiate. Schneider Electric prend déjà des mesures concrètes pour atteindre son objectif de réduction absolue de 25 % sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2030 et pour être sur la bonne voie pour parvenir à « zéro émission nette » d'ici 2050. Ces mesures comprennent :

- Le Projet Zéro Carbone (SSI #3), visant à réduire de moitié les émissions des opérations de 1 000 fournisseurs majeurs ;
- Un approvisionnement croissant en matériaux durables, notamment l'acier et les plastiques à faible empreinte carbone (SSI #4) ;
- L'amélioration de l'efficacité du transport de marchandises en matière de CO₂.



+ 4,6 %

d'émissions d'équivalent CO₂ en amont du scope 3 par rapport à 2021. A noter que les émissions totales de GES du scope 3 ont diminué de 11,5 % en 2022 par rapport à 2021.

3.6.1 Projet Zéro Carbone

En 2022, les émissions de carbone provenant des achats de biens et de services de Schneider Electric (les émissions de ses fournisseurs jusqu'au dernier rang) ont représenté 7,6 millions de tonnes d'équivalent CO₂, soit 12 % de l'empreinte carbone du cycle intégral et 88 % de l'empreinte industrielle « de la mine au départ de l'usine ». Il s'agit du plus important contributeur aux émissions de Scope 3 amont du Groupe. Lancé en avril 2021, le Projet Zéro Carbone marque la première étape d'un processus visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) des fournisseurs de Schneider.

L'ambition du Projet Zéro Carbone est de collaborer avec 1 000 fournisseurs du Groupe et de réduire de 50 % les émissions de GES de leurs opérations (Scopes 1 & 2) d'ici 2025 (SSI #3).

Les fournisseurs participant à ce projet doivent s'engager publiquement sur leurs objectifs de réduction d'émissions et communiquer à Schneider les progrès accomplis en la matière. Les entreprises qui participent, réparties dans plus de 50 pays, représentent 60 secteurs et offrent des profils différents en termes de taille et de maturité carbone. Du fait de leur diversité, les fournisseurs qui participent bénéficient d'une certaine latitude pour personnaliser leurs plans de réduction des émissions, en définissant leurs propres année et niveau de référence, et en définissant des objectifs de réduction et des délais adaptés.

Dans le cadre de ce programme, ces fournisseurs doivent :

- Quantifier leurs émissions de GES (obligatoirement celles des Scope 1 & 2, celles du Scope 3 étant facultatives pour le moment) ;
- Fixer un objectif ambitieux de réduction des émissions ;
- Mettre en œuvre un plan d'action pour atteindre cet objectif.

Depuis 2022, plus de 1 000 fournisseurs s'étaient engagés à participer au programme, et avaient atteint une réduction globale d'émissions opérationnelles de 10 % (sur les Scopes 1 & 2).

La réduction des émissions de GES annoncée dans le Schneider Sustainability Impact (SSI) #3 correspond à la réduction moyenne de l'intensité carbone des fournisseurs déclarants, rapportée à la proportion de fournisseurs déclarants sur les 1 000 concernés. Cette normalisation permet d'obtenir une image plus fidèle des progrès globaux de tous les fournisseurs qui participent au projet.


Les efforts considérables entrepris en termes de quantification de l'empreinte carbone et des actions de décarbonation se sont soldés par les résultats suivants :




- Une participation accrue et une meilleure qualité des réponses apportées par les fournisseurs en matière de comptabilité carbone. Depuis décembre 2022, 946 fournisseurs sur 1 013 ont calculé leurs émissions d'équivalent CO₂. Ce chiffre est 6 fois plus élevé qu'à la fin 2021 (où le nombre de fournisseurs ayant déclaré leurs calculs d'émissions d'équivalent CO₂ s'élevait à 126) ;
- Des actions fortes des fournisseurs, qui ont abouti à une réduction d'environ 10 % des GES de 1 000 fournisseurs (contre une réduction de 1 % à la fin 2021). Schneider Electric poursuit sa collaboration avec ses partenaires pour renforcer leurs efforts de décarbonation. Le Groupe continuera d'enregistrer les déclarations relatives aux émissions de GES chaque année auprès des fournisseurs afin de s'assurer que les informations les plus précises et actualisées soient disponibles pour évaluer les performances déclarées.

3 Précurseur de la décarbonation

Climat

SSI #3



Réduire de 50 % les émissions de CO₂ liées aux activités des 1 000 fournisseurs majeurs

L'accélération du processus de décarbonation des fournisseurs de Schneider Electric passe par le partenariat, cœur du Projet Zéro Carbone. Cet aspect est particulièrement important, car plus de 70 % des fournisseurs participant au projet n'avaient aucune expérience antérieure de la quantification de leurs émissions de GES. Schneider a déployé un cadre complet d'assistance aux fournisseurs, articulé autour de 3 domaines d'intervention :

1. Renforcement des capacités ;
2. Soutien numérique ;
3. Consultations avec des experts.

Principales réalisations en 2022 :

- 946 fournisseurs ayant calculé leur empreinte CO₂
- Décarbonation accélérée par la mise en place :
 - du cadre d'assistance aux fournisseurs ;
 - d'ateliers *iAccelerate Zero Carbon Day* ;
 - d'une assistance individualisée 24 h/24 et 7 jours/7 gérée par l'équipe des achats ;
 - de plus de 130 sessions de formation en direct.
- Des formations « Des renouvelables pour la chaîne logistique »
- L'outil numérique S3 (pour PME) lancé en mars 2023

Référence 2020
Progrès en 2022
Objectif 2025

0 %10 %50 %

Renforcement des capacités

L'un des premiers obstacles rencontrés par les fournisseurs dans leur parcours de développement durable est la mesure de leur empreinte carbone et la compréhension des actions qu'ils peuvent mettre en place pour réduire cette empreinte. Pour élargir l'engagement et l'effort de collaboration de Schneider en matière de quantification des émissions de GES à la mise en œuvre d'actions de décarbonation, un plan d'accélération a été élaboré et déployé avec les fournisseurs. Ce plan d'accélération identifie divers leviers de réduction des émissions que les fournisseurs peuvent utiliser. Chaque levier a été analysé en détail et comparé aux caractéristiques de la base de fournisseurs participant pour déterminer le potentiel de réduction de chaque levier. Pour améliorer la faisabilité de la mise en œuvre du plan, chaque levier est accompagné d'actions individuelles.

Plus de 130 sessions en direct de formation, de mentorat et de partage d'expérience ont été organisées auprès des fournisseurs, dans diverses configurations (en groupe, ciblées ou individuelles). Partant de la formation de 2021 consacrée à la décarbonation de A à Z, les fournisseurs ont été nombreux à souligner leur besoin d'accompagnement et de soutien à la mise en place des premières étapes de leur décarbonation. Pour ce faire, Schneider Electric a défini une feuille de route simple qui détaille ces différentes étapes.

iAccelerate

Pour encourager et intensifier l'adoption par les fournisseurs des leviers de réduction des émissions, l'équipe achats de Schneider Electric a choisi une approche innovante et organisé un atelier spécifique autour du « *iAccelerate Zero Carbon Day* ». Les régions Inde, Moyen-Orient et Afrique (IMEA) et Asie de l'Est & Japon (EAJ) du Groupe, sous la direction des équipes de dirigeants achats locales, ont organisé avec succès cet événement à Singapour. L'initiative est en cours de déploiement dans d'autres régions.

L'idée fondamentale qui sous-tend l'atelier *iAccelerate* est que les fournisseurs manquent de connaissances pratiques en matière de décarbonation. Mieux informés, ils adopteraient facilement des pratiques de réduction des émissions. Pour s'assurer que cette lacune est bien comblée, une analyse de pertinence a été menée en vue d'identifier les leviers de décarbonation adaptés et les actions spécifiques réalisables et applicables dans diverses zones géographiques. Une fois cette analyse terminée, des outils de diagnostic spécifiques ont été développés et partagés avec les fournisseurs pour qu'ils puissent analyser leurs propres opérations et déterminer les actions les plus pertinentes. Ces outils de diagnostic comprenaient :

1. Une liste de contrôle de l'efficacité énergétique facile d'accès ;
2. Un calculateur d'adéquation à l'énergie solaire ;
3. Un calculateur numérique d'émissions.

Outre ce diagnostic, mené par les fournisseurs eux-mêmes, un groupe d'experts en la matière a été identifié au sein de l'écosystème Schneider Electric. La tâche principale de ce groupe était de démystifier et d'expliquer aux fournisseurs chaque action, ce qui doit être fait en termes très pratiques, en quoi cela influe sur leurs processus internes et quels sont les avantages globaux pour l'organisation. Par ailleurs, des fournisseurs de services/solutions susceptibles d'aider les fournisseurs dans l'exécution de ces actions ont été identifiés. L'équipe achats de Schneider s'est portée volontaire pour identifier les entreprises adaptées et a organisé une discussion de présélection afin de s'assurer qu'elles étaient alignées sur l'idée et l'objectif. Ainsi, un pool de fournisseurs de services a été constitué pour le cas où ils seraient nécessaires.

À la suite de cette préparation en amont, les fournisseurs se sont engagés dans un processus intensif de 5 semaines avant l'atelier pour examiner leurs données d'émissions de GES, les résultats des diagnostics et l'engagement de leurs équipes dirigeantes en faveur d'une décarbonation globale. Lors du *iAccelerate Zero Carbon Day*, des experts ont expliqué aux équipes des fournisseurs comment des actions individuelles peuvent aider leurs entreprises. Ensuite, ces équipes ont pu visiter les stands des fournisseurs de services/solutions et échanger sur les modalités de mise en œuvre.

L'atelier *iAccelerate* a pour objectif de donner un aperçu des actions et des approches en matière de décarbonation. Aucun intérêt commercial n'est ici en jeu. Les fournisseurs sont libres d'apprendre et de discuter avec les parties prenantes, de traiter cette journée comme une expérience éducative, puis d'explorer le marché pour trouver le partenaire le plus approprié à engager pour la mise en œuvre de leurs mesures de décarbonation.

Cette journée a également permis de tirer parti de la puissance du partage d'expériences entre pairs. Des sessions distinctes ont été organisées avec les entreprises participantes plus avancées dans leur parcours de décarbonation, afin qu'elles partagent avec les autres fournisseurs leur expérience et les leçons tirées. Nous remercions les équipes de Henkel AG et ArcelorMittal, qui ont partagé les actions et les processus mis en œuvre dans leurs propres entreprises ainsi que des suggestions pratiques pour accélérer la décarbonation.

Une série de sessions dédiées à l’approvisionnement en énergie renouvelable a été organisée, dans laquelle des experts en technologies propres (*cleantech*) ont pu expliquer diverses options d’énergie renouvelable, notamment concernant les installations sur site/hors site et les divers instruments du marché pouvant être adoptés, de même que leurs conditions d’adéquation

L’événement *iAccelerate* a porté ses fruits, avec une forte accélération de l’engagement des fournisseurs partenaires en faveur de la décarbonation. Il en a résulté une prévision de réduction des émissions en hausse pour les deux régions.

Soutien numérique

Pour permettre aux fournisseurs qui participent d’avoir accès à l’ensemble des dernières connaissances, recherches, formations et outils de décarbonation disponibles, nous avons développé un portail Web dédié, exclusivement accessible aux entreprises membres du Projet Zéro Carbone. Le portail centralise toutes les formations clés menées jusqu’à présent. Un outil numérique de calcul automatisé des émissions des fournisseurs a été créé et mis à leur disposition. Il permet d’éviter d’avoir à identifier les facteurs d’émission et les calculs manuels : il suffit aux fournisseurs de recueillir et saisir les données d’utilisation des diverses sources d’énergie, et l’outil renvoie aux sources d’émission concernées. Cette standardisation permet d’améliorer la qualité des données communiquées par les fournisseurs.

Initiative « Des renouvelables pour la chaîne logistique »

Un programme dédié appelé « Des renouvelables pour la chaîne d’approvisionnement » (*Supply Chain Renewable Initiative (SCRI)*) est en cours de déploiement pour aider les fournisseurs à faible demande d’électricité à accéder à l’électricité renouvelable.

Consultation d’experts

Les fournisseurs peuvent s’engager de manière significative auprès de Schneider Electric, et bénéficier de son expertise. Pour tirer parti de cette expertise et de cette expérience internes, plusieurs visites d’usine/de site/de bureaux ont été organisées pour permettre aux fournisseurs d’en savoir plus sur les diverses solutions de décarbonation disponible. De plus, des réunions de partage de connaissances ont été organisées autour de la gestion de l’énergie, des services de terrain et des automatismes.

Schneider Electric a fait appel à des partenariats existants pour proposer des formations de pointe à ses fournisseurs. En effet, le Groupe a invité 500 fournisseurs membres du CDP à répondre à l’enquête et à utiliser les ressources de formation de CDP. À Singapour, Schneider a lancé le « *SME Kickstarter Decarbonization Program* », qui met à profit les incitations offertes par l’État pour aider les PME à se décarboner.



En savoir plus sur le Projet Zéro Carbone depuis la section Développement durable sur www.se.com

3.6.2 Acheter davantage de matériaux durables

Schneider Electric s’est engagé à augmenter le volume de matériaux durables dans ses produits pour atteindre 50 % d’ici 2025, pour environ 30 % de son volume d’achats. Le Groupe suit les progrès trimestriels en la matière dans le cadre du programme Schneider Sustainability Impact (SSI #4).

Bien que ce programme ne se limite pas au carbone – il s’étend à d’autres impacts environnementaux (ressources, biodiversité, toxicité, etc.), l’un de ses objectifs est de réduire les émissions de Scope 3 de la chaîne d’approvisionnement du Groupe, conformément à son engagement *Net-Zero*. Pour y parvenir, Schneider compte participer activement, aux côtés des leaders de l’industrie, à des groupes de travail dédiés de manière à devenir un agent du changement dans l’économie bas carbone, tout en améliorant la traçabilité des matériaux. À la fin de l’année 2022, 18 % des matériaux concernés par le programme étaient qualifiés de durables.



3 Précurseur de la décarbonation

3.6.3 Améliorer l'efficacité énergétique du transport des marchandises

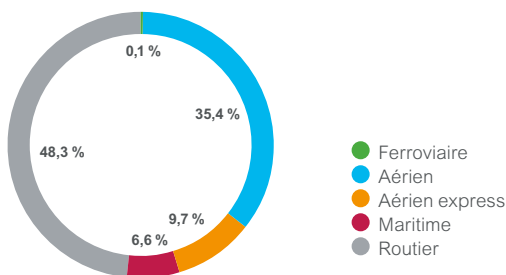
Schneider Electric utilise un réseau de transport performant pour relier les usines aux centres de distribution et pour livrer ses clients. Les émissions de CO₂ associées font partie du Scope 3 de l'empreinte carbone du Groupe puisque cette activité est réalisée par des entreprises de transport externes.

En 2022, les émissions provenant du transport des marchandises ont représenté 1,1 M de tonnes de CO₂, soit 2 % des émissions de Scope 3 à l'échelle de l'entreprise. Les frais de transport directement payés par le Groupe (environ 60 % des émissions de CO₂ du fret) sont étroitement suivis grâce aux données primaires issues des informations détaillées des expéditions des premiers 70 % des principaux transporteurs. Les émissions de CO₂ sont ensuite calculées en y ajoutant les émissions du cycle de vie complet des combustibles, soit les émissions en amont dans le secteur de l'énergie et les émissions directes au point d'utilisation.

Entre 2015 et 2017, l'intensité des émissions de CO₂ provenant du transport a été réduite de 10 %, et de 8,4 % supplémentaires entre 2018 et 2020. Le programme Schneider Sustainability Essentials (SSE) pour la période 2021-2025 prévoit de réduire encore l'intensité carbone du transport de marchandises de 15 % par rapport à 2020 (SSE #4).

En 2022, les pénuries incessantes et les problèmes de la chaîne logistique au début de l'année nous ont amenés à faire appel à des modes de transport plus rapides. De plus, l'accent mis en interne sur le renforcement de la résilience des activités par le développement d'une fabrication régionale s'est soldé par une utilisation accrue du fret routier régional et d'une diminution du fret maritime international. Pris ensemble, ces facteurs ont modifié la combinaison des modes de transport, et ont entraîné une augmentation de 7,7 % des émissions de CO₂ par rapport à 2020. À l'avenir, à mesure que les opérations reviendront à la normale, nous reviendrons à notre objectif interne d'optimisation de la combinaison des modes de transport en faveur d'options moins émettrices.

Répartition des émissions de CO₂ par mode de transport en 2022 (en %)



Climat

SSE #4



15 % d'efficacité CO₂ dans les transports de marchandises

Dans le cadre de ses efforts de réduction de l'intensité carbone des transports, Schneider Electric se concentre à la fois sur l'optimisation de ses réseaux et de ses modes de transport et de leur utilisation, ainsi que sur la mise en œuvre de technologies de transport à faibles émissions de CO₂, telles que des véhicules électriques.

Par exemple, pour la ligne de transport capitale qui relie Singapour à la France, une solution multi-modèle a été mise en place pour remplacer le fret aérien par une solution hybride fret maritime-fret aérien. Cette initiative s'est soldée par une réduction annuelle estimée de 47 % des émissions de CO₂ pour ce flux. Outre le déploiement d'autres solutions multimodales à l'échelle mondiale, le Groupe poursuit ses efforts de réduction de l'impact global des émissions du fret aérien et d'identification de nouvelles possibilités.

En Europe, un concours d'optimisation du fret routier est organisé chaque année en interne au sein des usines et des centres de distribution afin de réduire le nombre total de trajets de fret routier. Ce concours a permis de réduire le nombre total de camions utilisés de 419 camions et d'économiser 347 tonnes de CO₂ sur 14 sites ces deux dernières années. Il est prévu d'étendre cette bonne pratique à l'échelle mondiale pour démultiplier les possibilités d'économies de CO₂.



En 2022, Schneider Electric a rejoint la *First Movers Coalition* du Forum économique mondial. La *First Movers Coalition* est une initiative mondiale qui mobilise le pouvoir d'achat des entreprises pour décarboner sept secteurs industriels « difficiles à réformer », qui représentent actuellement 30 % des émissions mondiales : l'aluminium, le transport aérien, les produits chimiques, le béton, le transport maritime, l'acier et le transport routier, et pour promouvoir des technologies innovantes d'élimination du carbone.

La coalition est formée par plus de 50 entreprises qui cherchent à envoyer un signal fort du marché en faveur de la commercialisation des technologies zéro carbone. Pour encourager le marché, les membres de la coalition s'engagent par avance à acheter une partie des matériaux industriels et des transports longue distance dont ils ont besoin auprès de fournisseurs utilisant des solutions quasiment ou totalement neutres en carbone, malgré leur coût plus élevé.



En savoir plus sur la *First Movers Coalition* du *World Economic Forum* sur la page de l'organisation



**First Movers
Coalition**

Schneider Electric s'est tout d'abord engagée auprès du groupe de travail sur le transport aérien à remplacer au moins 5 % du carburant classique utilisé par du carburant durable pour l'aviation (SAF) d'ici 2030. Cet engagement, auquel s'ajoutent les efforts de Schneider pour réduire son utilisation du fret aérien, aura un impact significatif sur l'empreinte carbone du Groupe dans le secteur difficile à réformer qu'est le fret aérien. De plus, le Groupe a amélioré ses capacités de reporting sur le CO₂, non seulement pour rendre compte de l'empreinte carbone du fret, mais également pour fournir des analyses permettant de faciliter l'engagement, tant en interne qu'auprès des transporteurs, sur des initiatives de décarbonation.

La collaboration avec les transporteurs du Groupe visant à réduire les émissions de CO₂ se poursuivra principalement sur la base de l'optimisation de l'empreinte transport et le pilotage de technologies de transport avancées bas carbone pour tous les modes de transport : aérien, maritime et routier.

Voici plusieurs exemples d'initiatives de Schneider Electric visant à atténuer l'impact des émissions de CO₂ liées aux transports :

- Suivi continu, à l'échelle mondiale, des exigences en matière de délais pour passer à des modes de transports à plus faibles émissions de CO₂ et introduire des solutions multimodales ;
- Optimisation de la conception du réseau pour évoluer vers des flux ou des moyens plus directs de livrer aux clients des produits géographiquement plus proches d'eux ;
- Dans toutes les régions, programmes pilotes de véhicules électriques pour les livraisons des clients sur le dernier kilomètre ;
- En Asie, mise en place d'une solution ferroviaire entre la Chine et Singapour pour remplacer les solutions existantes de transport aérien, maritime et routier ;
- En collaboration avec les principaux transporteurs du Groupe, identifier les possibilités d'utiliser du carburant durable lorsqu'il n'existe pas d'option zéro émission.



3 Précurseur de la décarbonation

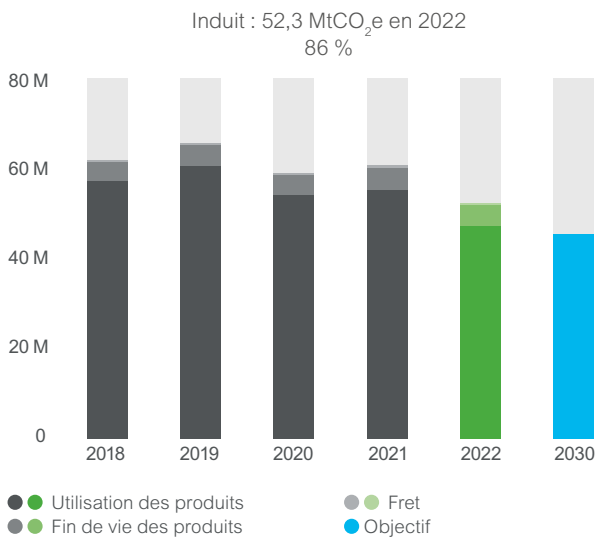
3.7 Décarboner les émissions aval du Groupe

Les émissions aval sont de loin la catégorie d'émissions la plus importante. Elles représentent 86 % de l'empreinte carbone de Schneider Electric et proviennent en grande partie de la consommation d'électricité des clients lors de l'utilisation des produits vendus par le Groupe.

La stratégie de décarbonation des émissions aval du Groupe s'appuie sur 4 piliers :

- Innovation et éco-conception dans le cadre du développement de produits : l'éco-conception vise à réduire l'impact environnemental des produits, notamment leur empreinte carbone, par exemple en augmentant leur efficacité énergétique en phase d'utilisation ;
- Remplacement d'ici 2025 de toutes les offres concernées par des technologies moyenne tension sans SF₆ : les émissions en fin de vie des produits vendus étant principalement dues à leur teneur en SF₆, cette substitution entraînera une baisse significative de l'empreinte carbone en aval ;
- Utilisation de la voix du Groupe pour influencer la transition vers un monde plus électrique, plus numérique et plus décarboné ;
- Soutien aux clients dans leur propre parcours de décarbonation, par la fourniture de produits et de services qui accélèrent la décarbonation de leurs opérations.

Clients Scope 3 aval



- 13,7 %

des émissions d'équivalent CO₂ du Scope 3 aval par rapport à 2021, principalement grâce à une mise à jour des projections des facteurs d'émission d'électricité.

3.7.1 Développer des offres sans SF₆ et des services de récupération du SF₆

Du fait de ses excellentes propriétés isolantes, le gaz SF₆ a été largement utilisé pour la fabrication de disjoncteurs (en particulier pour les équipements à moyenne tension) ces 30 dernières années, car il permet de réduire la taille des équipements électriques. Le secteur de l'énergie électrique utilise environ 80 % de la totalité du SF₆ produit dans le monde, et la base installée mondiale devrait encore augmenter de 75 % d'ici 2030.

AirSet sans SF₆, une gamme de solutions moyenne tension innovantes primée

Bien qu'il contribue à assurer la sécurité et la qualité de certains équipements moyenne tension, le gaz SF₆ a un potentiel de réchauffement de la planète (GWP) 25 200 fois plus élevé que le CO₂, ce qui en fait l'un des gaz à effet de serre les plus dangereux. Schneider Electric modifie donc ses offres pour s'éloigner du gaz SF₆, dans le cadre du SSE #2 : substitution de 100 % de nos offres moyenne tension proposées par des alternatives sans SF₆ d'ici 2025. En 2021, le Groupe a tenu sa promesse et déployé sur les installations de plusieurs clients une innovation révolutionnaire, avec une nouvelle technologie de commutateur moyenne tension sans SF₆. Cette année-là a également été marquée par le déploiement à échelle industrielle de plusieurs nouvelles gammes de produits sans SF₆, préparant le grand lancement commercial de cette nouvelle génération de produits. En 2022, Schneider a dévoilé GM AirSet, son dernier équipement parmi ses solutions moyenne tension sans SF₆, contribuant ainsi à la lutte mondiale contre le changement climatique. Cette technologie à isolation gazeuse primaire révolutionnaire est destinée aux réseaux électriques et aux applications exigeantes dans les bâtiments industriels et les infrastructures critiques.

La technologie de Schneider a été lancée sur de nombreuses installations électriques, infrastructures et bâtiments, par des clients comme GreenAlpen France, EEC Engie en Nouvelle-Calédonie, le Groupe Renault en France et Azienda Trasporti Milanese en Italie. AirSet a également été plusieurs fois primé, notamment récemment aux *Greek Energy Mastering Awards 2022* et aux *International Carbon Handprint Awards* de la *Climate Week NYC*.

Une installation moyenne de disjoncteur RM AirSet élimine le besoin de gaz SF₆ jusqu'à hauteur de 3 kg, soit l'équivalent de plus de 75 tonnes de CO₂.

Services de récupération du SF₆

En 2013, Schneider Electric a commencé à proposer à ses clients un service transparent de retrait et/ou de recyclage des équipements obsolètes en lançant ses « Services de récupération du SF₆ ». Aujourd'hui, ces services sont disponibles en France et dans 10 autres pays. Le support client est en cours de développement afin de proposer un modèle adaptable aux besoins des différents marchés à l'international. L'ambition est de proposer d'ici 2025 des services de récupération du SF₆ couvrant tous les produits de Schneider installés.

Le service de récupération assure aux clients du Groupe une prise en charge adaptée de leurs équipements en fin de vie, avec remise d'un certificat vert d'élimination leur garantissant la tranquillité d'esprit. Ce service consiste à collecter l'équipement et, avec l'aide de nos partenaires, à le démonter et à réutiliser, recycler ou mettre au rebut tous ses composants (tels que les métaux ou les thermoplastiques) de manière appropriée. Concrètement, le SF₆ est extrait des équipements et envoyé à une société spécialisée dans sa régénération ou destruction.

Climat

SSE #2





100 % de nos offres moyenne tension proposées avec des alternatives innovantes sans gaz SF₆

Dans le cadre de sa stratégie de développement durable, le Groupe Renault transforme son usine de Flins, en France, en « Refactory », première usine d'économie circulaire d'Europe dédiée à la mobilité.

Dans ce projet, la distribution électrique a été identifiée comme un poste où déployer une solution innovante de réduction des gaz à effet de serre. Le groupe Renault a donc choisi le disjoncteur MV AirSeT pour à la fois éliminer le gaz SF₆ et maîtriser ses coûts.

Le disjoncteur AirSeT permet également au Groupe de maximiser la fiabilité du suivi, puisque les capteurs intelligents intégrés permettront à la Refactory de surveiller à distance tous les paramètres de fonctionnement.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
26 %	41,5 %	100 %

3.7.2 Utiliser la voix du Groupe pour porter l'action collective

Atteindre zéro émission nette nécessite plus que des engagements et des technologies. Les choix politiques dictent le rythme et les progrès que le monde sera en mesure de faire sur le chemin de la décarbonation. Le Groupe fera entendre sa voix pour défendre les aspects des politiques publiques qui, selon lui, peuvent faire progresser les efforts mondiaux en matière d'émissions carbone :

- Les initiatives de politique publique qui accélèrent l'électrification, la numérisation et la décarbonation de l'économie ;
- La suppression des barrières réglementaires pour aider à catalyser les marchés et permettre aux technologies de réduction du carbone de se répandre plus rapidement ;
- L'utilisation de mécanismes de marché et de tarification pour que les ménages et les entreprises puissent prendre des décisions plus éclairées en matière de carbone ;
- La responsabilisation des consommateurs par la transparence fondée sur des normes universelles, pour les informer de la teneur en carbone des biens et services qu'ils achètent.

En 2022, Schneider Electric a signé la Déclaration d'action de Corporate Knights sur l'engagement en termes de politique climatique. En signant ce document, Schneider a rejoint plus de 50 autres sociétés pour soutenir une action climatique en conformité avec l'Accord de Paris dans le cadre d'interactions avec les législateurs, travailler avec les syndicats pour faire progresser l'alignement avec l'Accord de Paris et enfin, pour suivre et publier les informations relatives à l'alignement des politiques climatiques.

Schneider est engagé dans des organisations sectorielles et mixtes qui défendent un changement complet de l'écosystème.

Politiques d'électrification

Schneider défend des politiques fortes en faveur du climat et des énergies propres dans de nombreuses juridictions où le Groupe est présent. L'entreprise soutient des technologies et des projets innovants qui réduisent les émissions de CO₂, modernisent et numérisent le réseau, accélèrent le déploiement des énergies propres et renforcent la résilience face aux impacts du changement climatique. Aux États-Unis, Schneider a formulé des commentaires sur la proposition d'amélioration et de normalisation des informations liées au climat à l'intention des investisseurs rédigée par la *Securities and Exchange Commission*.

En Europe, Schneider s'engage activement auprès des institutions européennes en faveur de l'électrification et de la décarbonation rapides du réseau. Le Groupe a formulé des commentaires en mai 2022 lors des consultations publiques sur la directive REPowerEU organisées par la Commission européenne. Il s'agit d'un plan stratégique visant à accélérer la transition écologique. La proposition de Schneider avançait 10 idées pour faire avancer le cadre de la législation européenne dans ce sens.

 Découvrez le livre blanc « REPowerEU: Responsabiliser les consommateurs d'énergie pour une Europe plus durable et résiliente » [sur www.se.com](http://www.se.com)

Le Groupe s'engage également auprès des gouvernements locaux en faveur de l'électrification, de la numérisation et de la décarbonation des économies.

Politiques carbone

Schneider Electric appelle les responsables politiques à définir pour les entreprises une tarification du carbone solide et prévisible qui leur permette 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.

Schneider soutient la mise en place de la tarification du carbone. En interne, le Groupe intègre un prix interne, ou fictif, du carbone pour tester la résilience de son portefeuille aux scénarios climatiques. Ce prix interne fictif du Groupe doit permettre de mettre au jour les inefficacités, d'encourager les innovations à faible émission de carbone et de comprendre l'impact potentiel de la tarification externe du carbone sur la rentabilité d'un projet, d'un nouveau business model ou d'un investissement. Schneider fait appel à différents scénarios de prix du carbone, variant de 50 à 130 euros/tonne (selon les horizons temporels) pour ajuster la stratégie climatique du Groupe.

Le prix interne du carbone est utilisé pour évaluer la performance et la résilience des opérations. Le coût du carbone est évalué pour les activités industrielles, en tenant compte des émissions de CO₂ dues à la consommation d'énergie et aux fuites de SF₆ sur les sites industriels. Le coût du 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.

3 Précurseur de la décarbonation

3.8 Permettre aux clients de se décarboner avec EcoStruxure™

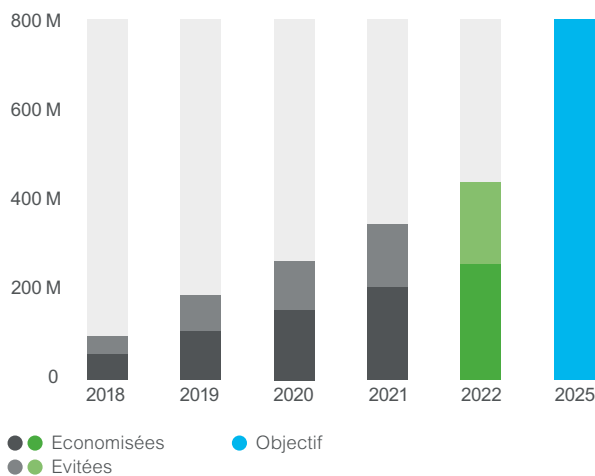
3.8.1 Schneider Electric aide ses clients à se décarboner et vise à éviter 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂ d'ici 2025

Les produits et services de Schneider Electric peuvent aider ses clients à décarboner et réduire leur empreinte environnementale, grâce à diverses propositions de valeur qui tirent parti de l'architecture EcoStruxure™, compatible avec l'Internet des objets (IoT). Quelques exemples :

- **Efficacité énergétique** : Le Groupe aide les entreprises à devenir plus efficaces et à réduire leurs émissions de CO₂, par exemple avec des variateurs de vitesse ou des contrats de performance énergétique ;
- **Production d'énergie renouvelable** : les contrats d'achat d'énergie (PPA) ou les microréseaux permettent la production d'électricité à plus faible intensité de carbone ;
- **Réduction des fuites de gaz à effet de serre** : les équipements sans SF₆ ou les services de récupération du SF₆ permettent de réduire les émissions de ce gaz à effet de serre ;
- **Efficacité des matériaux** : les activités de circularité (par exemple la remise à neuf) ou le recyclage des batteries au plomb, participent à la réduction des émissions pour la fabrication de matériaux vierges.

Pour démontrer cet impact positif, un nouvel indicateur a été lancé en 2018. Il suit les émissions économisées ou évitées par les clients grâce aux offres de Schneider. Le Groupe s'est engagé à faire économiser ou éviter à ses clients 800 millions de tonnes de CO₂ entre 2018 et 2025 (SSI #2). Cet engagement est l'un des 3 indicateurs de performance de la première obligation convertible liée au développement durable lancée par le Groupe fin 2020. Dans l'ensemble, de 2018 à 2022, Schneider a aidé ses clients à économiser et éviter 440 millions de tonnes d'équivalent CO₂.

Cumul d'émissions équivalent CO₂ économisées et évitées depuis 2018 (en MtCO₂e)



+ 93 M tonnes

d'émissions d'équivalent CO₂ économisées et évitées pour nos clients en 2022.

Climat
SSI #2



Accompagner nos clients afin qu'ils économisent ou évitent 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂ (cumulées entre 2018 et 2025)

Les variateurs de vitesse Altivar ont reçu le prix « *Most Climate-Positive Carbon Handprint Product Award* » (Prix de l'empreinte carbone la plus favorable pour le climat) lors de la *Climate Week 2022*. En permettant aux moteurs de fonctionner à la vitesse idéale pour chaque condition de charge, les variateurs de vitesse Altivar peuvent réduire jusqu'à 30 % de la consommation d'énergie dans les processus industriels.

Par conséquent, on estime que plus de 180 millions de tonnes d'émissions de CO₂ pourraient être économisées ou évitées pendant la durée de vie des variateurs vendus par Schneider Electric entre 2018 et 2022.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025*
263 M	440 M	800 M

*en cumulé depuis 2018

Pour mesurer en toute transparence ces émissions économisées et évitées, le Groupe a développé avec Carbone 4, une société d'experts-conseils en comptabilité CO₂, une méthodologie accessible au public sur son site Internet. Elle est conçue pour constituer une norme industrielle commune. Ses principes s'appliquent aux secteurs des biens d'équipement et des biens de consommation durables.

Une attention particulière a été portée à la définition de calculs rigoureux, avec des hypothèses conservatrices. La méthodologie a été publiée pour la première fois en juillet 2019 et a été audité de manière indépendante par la société EY, pour vérifier sa cohérence, son exactitude, sa facilité de compréhension, sa neutralité, son exhaustivité et sa pertinence. Elle a été évaluée à l'aune des exigences des normes ISO 14 067 et ISO 14 021.



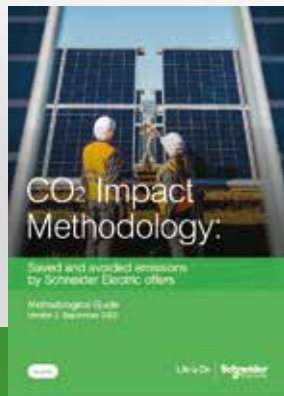
<p>Applications, outils d'analyse et services</p>	<p>Mise à profit des données IoT pour identifier des opportunités d'efficacité énergétique, augmenter la durée de vie des offres, optimiser les services de maintenance et accroître la flexibilité de la demande.</p>	<p>Économies de CO₂ dans l'écosystème</p> <p>Exemple : Contrats d'Achat d'Électricité (PPA)</p>
<p>Edge control</p>	<p>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.</p>	<p>Économies de CO₂ dans les infrastructures (bâtiments ou processus industriels)</p> <p>Exemple : Système de Gestion Technique des Bâtiments (GTB)</p>
<p>Produits connectés</p>	<p>Les produits connectés sont éco-conçus de manière à améliorer leur efficacité et à réaliser des économies d'électricité.</p>	<p>Économies de CO₂ du produit</p> <p>Exemple : onduleurs UPS (alimentation sans coupure) et Variateurs de Vitesse</p>

Les émissions de CO₂ économisées et évitées proviennent de la différence entre les émissions induites par l'offre de Schneider et celles induites par la situation de référence. Dans les 2 cas, les émissions induites sont évaluées sur la durée de vie prévue de l'offre et couvrent l'ensemble de son cycle de vie. La situation de référence est soigneusement définie et décrite de manière transparente afin de refléter la situation de marché la plus réaliste si l'offre n'était pas en vente. Les économies d'émissions sont réalisées sur les projets de modernisation (« *brownfield* »), lorsque les émissions sont effectivement réduites par rapport à la situation précédente. Les émissions évitées, elles, correspondent aux ventes d'infrastructures neuves (« *greenfield* »), dont les émissions sont inférieures à celles de la situation de référence, mais qui engendrent tout de même une augmentation du fait qu'elles sont liées à un nouvel actif.

La méthodologie de Schneider Electric, « *CO₂ Impact Methodology* », peut être téléchargée sur se.com. Les règles de calcul détaillées et les hypothèses concernant chaque offre couverte par le SSI #2, ainsi que le rapport de l'audit indépendant, sont également disponibles.

3.8.2 Fournir des produits et des solutions d'accès à l'énergie

Les produits et solutions de Schneider Electric visent à résoudre ce « 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 numérique. Le Groupe s'est engagé à fournir l'accès à une électricité verte pour 100 millions de personnes dans des zones mal desservies d'ici 2030, à la fois comme un droit fondamental et comme moyen de développement économique et social



En savoir plus sur la méthodologie de Schneider Electric sur www.se.com

4 Utiliser efficacement les ressources

Dans cette section

4.1 Minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature	104	4.3 Diriger avec transparence : fournir des données environnementales aux clients	114
4.2 L'engagement du Groupe en faveur de la durabilité des produits	108	4.4 Fabrication durable de produits	116
		4.5 Phase d'utilisation et fin de vie des produits	123

Contexte et engagement du Groupe

Les services des écosystèmes fournis par la nature, tels que la nourriture, l'eau potable, la médecine et un logement, sont essentiels à la prospérité de l'humanité. Pourtant, la croissance des activités humaines exerce une pression de plus en plus forte sur la planète, en utilisant et en consommant plus de ressources que la Terre ne peut en renouveler. Le risque de bouleverser l'équilibre des écosystèmes naturels atteint aujourd'hui un seuil critique.

Le monde est confronté à une double crise, le changement climatique et la disparition de la nature, qui sont inextricablement liés et dont la gestion demande un effort unifié. D'une part, le changement climatique est le troisième moteur du déclin de la biodiversité (IPBES 2019) et devrait devenir le premier dans les années à venir, à moins que nous n'atteignons les objectifs de l'Accord de Paris. D'autre part, la nature fournit historiquement des puits de carbone pour équilibrer les émissions de carbone croissantes engendrées par l'activité humaine. Aujourd'hui ces puits disparaissent rapidement en raison de la déforestation.

Schneider Electric s'engage sur le long terme à utiliser efficacement les ressources, en adoptant un comportement responsable et en utilisant au mieux les technologies numériques pour préserver la planète. Concrètement, sa stratégie consiste à minimiser l'empreinte environnementale du cycle de vie de ses produits et solutions, tout en maximisant les bénéfices environnementaux qu'ils peuvent apporter. Cette stratégie comporte 3 piliers : premièrement, utiliser efficacement les ressources et se procurer les matériaux de manière responsable ; deuxièmement, protéger et restaurer la biodiversité ; et troisièmement, innover en adoptant la circularité comme objectif ultime.

Grâce au Schneider Sustainability Impact et à ses programmes concrets, le Groupe innove constamment en faveur d'une économie plus circulaire, tant dans les processus industriels que dans la conception de produits et le développement de nouveaux *business models*. En 2022, la proportion d'emballages durables a doublé, passant de 21 % à 45 %, et le Groupe a rejoint *The Copper Mark* pour accélérer les achats de matériaux responsables dans le domaine des métaux.

« 2022 a été une année difficile pour les chaînes d'approvisionnement, qui ont subi de nombreuses perturbations. Nous avons lancé des actions pour renforcer notre résilience, en faisant des investissements liés à la capacité, en accélérant la régionalisation et en simplifiant les flux. En collaboration avec nos partenaires stratégiques, nous renforçons notre résilience, et améliorons notre efficacité énergétique. De plus, nous réduisons nos émissions de carbone, faisons progresser la circularité et préservons la biodiversité locale. »

Mourad Tamoud, Directeur général Opérations industrielles

Progrès réalisés sur les engagements Ressources

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	4.	Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	2020 : 7 %	18 %	50 %
	5.	Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	2020 : 13 %	45 %	100 %
Essentials (SSE)	5.	Améliorer l'efficacité énergétique pour nos sites	2019 : 0 %	7,8 %	15 %
	6.	Augmenter les revenus de nos produits couverts par <i>Green Premium</i> [™]	2020 : 77 %	80 %	80 %
	7.	Convertir notre flotte de véhicules d'entreprise en véhicules électriques	2020 : 1 %	13,8 %	33 %
	8.	Déployer des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité sur nos sites	2020 : 0 %	17,6 %	100 %
	9.	Donnez une seconde vie aux déchets grâce aux sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource »	2020 : 120	127	200
	10.	Éviter la consommation de ressources primaires par la « récupération en fin de vie » depuis 2017 (tonnes métriques)	2020 : 157 588	261 128	420 000
	11.	Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	2020 : 0 %	48 %	100 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

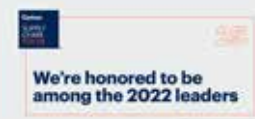
Faits marquants en 2022



Les emballages de la gamme Wiser de Schneider Electric pour la maison sont composés à 100 % de carton recyclé et de matériaux exempts de plastique à usage unique.



Schneider Electric est devenue un partenaire de *Responsible Steel* et de *The Copper Mark* pour accélérer les achats de matériaux durables.



Schneider Electric s'est placée deuxième dans le classement *Gartner Supply Chain Top 25*, arrivant dans les 5 premiers pour la troisième année consécutive.

Feuille de route à long terme 2030

- Zéro perte nette de biodiversité dans le cadre de nos opérations directes d'ici 2030
- 100 % de bois sans déforestation dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2030
- Doubler la productivité énergétique par rapport à 2005 (EP100)
- Convertir 100 % du parc de véhicules de l'entreprise en véhicules électriques (EV100)
- Revalorisation de 100 % des déchets d'ici à 2030

4 Utiliser efficacement les ressources

4.1 Minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature

4.1.1 Contexte

Un avenir durable pour les personnes et les économies ne sera possible qu'à condition que nous prenions en compte la nature, le climat et les individus dans nos pratiques. Le changement climatique est l'un des principaux moteurs du déclin de la biodiversité, tandis que la biodiversité fait partie des solutions climatiques. S'il devient impossible d'atteindre l'objectif de réchauffement à 1,5 °C maximum, le changement climatique deviendra probablement la cause dominante du déclin de la biodiversité dans les prochaines décennies. Le « rapport Planète Vivante 2022 » du WWF (*World Wildlife Fund, Fond mondial pour la nature*) signale que la hausse des températures entraîne déjà une mortalité de masse, ainsi que les premières extinctions d'espèces entières. On sait que chaque degré de réchauffement intensifiera ces pertes, ainsi que leur impact sur les êtres humains.

L'analyse de 163 secteurs industriels et de leurs chaînes d'approvisionnement a révélé que plus de la moitié du produit intérieur brut (PIB) mondial (44 000 Mds\$ US de production de valeur économique) dépend modérément ou fortement de la nature et de ses services. La pollinisation, la qualité de l'eau et le contrôle des maladies sont 3 exemples des services qu'un écosystème peut fournir. Lorsque la nature perd sa capacité à fournir de tels services, il est possible que l'économie soit considérablement perturbée. Ce rapport a révélé que de nombreuses industries ont des « dépendances cachées » significatives vis-à-vis de la nature dans leur chaîne d'approvisionnement et qu'elles risquent davantage de perturbations que prévu.

4.1.2 Risques et opportunités

Compte tenu de ce lien entre le climat et la nature, Schneider Electric reconnaît qu'il est impossible d'atténuer les impacts du changement climatique, ou de s'y adapter, sans protéger, restaurer et améliorer les stocks mondiaux de la nature. Le Groupe a utilisé le cadre du Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) pour réaliser une double évaluation de matérialité : impacts et dépendances ; risques et opportunités liés à l'environnement. L'approche de la double matérialité s'intéresse aux interactions bidirectionnelles avec la nature : ses répercussions sur une entreprise et ses opérations, mais aussi les impacts des opérations d'une entreprise sur la nature.

Schneider a évalué les impacts et les dépendances dans les 4 domaines de la nature définis par le TNFD (terres, océans, eaux douces et atmosphère), et pour 5 principaux moteurs du changement de notre environnement : le changement climatique, l'exploitation des ressources, la modification de l'utilisation des terres et des mers, la pollution et les espèces exotiques envahissantes.

Risques

Schneider opère dans le secteur de la fabrication de composants. Son empreinte physique et ses opérations ont donc un impact sur les ressources et les écosystèmes locaux et mondiaux.

Pour mesurer son impact sur la nature, Schneider a réalisé une évaluation de l'empreinte biodiversité globale, qui quantifie les risques relatifs à la biodiversité et identifie les possibilités de réduire ces risques tout au long de sa chaîne de valeur, selon une approche mondiale et scientifique. L'empreinte biodiversité du Groupe montre que la majeure partie de ses impacts sont causés indirectement par les émissions de carbone et que les dépendances proviennent principalement de l'utilisation de ressources dans la fabrication et la logistique.

Opportunités

Schneider Electric croit à l'économie circulaire pour créer un écosystème « gagnant-gagnant-gagnant-gagnant » :

- Bon pour la planète, parce qu'il réduit la consommation de ressources vierges ;
- Bon pour les clients, parce qu'il permet de réduire le coût total de possession ou d'augmenter la durée de vie des produits ;
- Bon pour la résilience de l'entreprise, car il améliore la connaissance et la fidélité des clients, ainsi que l'attractivité générale pour les partenaires ;
- Bon pour les collaborateurs, car il donne un sens à leur travail.

Schneider Electric dispose d'une formidable opportunité de proposer davantage de services de réparation, de modernisation et de recyclage, à condition que les catégories de produits concernées soient correctement entretenues par des experts qualifiés et certifiés.

La régionalisation des réglementations environnementales est génératrice de complexité pour les entreprises tout au long de la chaîne de valeur et suppose une meilleure traçabilité des produits. L'approche mondiale de Schneider en matière de directives sur l'environnement concernant la gestion des produits, qui s'appuie sur un réseau local d'experts, permet au Groupe d'anticiper les besoins futurs, ce qui donne à Schneider la possibilité de renforcer sa relation avec ses fournisseurs et de fournir à ses clients les informations fiables qu'ils exigent concernant le cycle de vie des produits.

4.1.3 Engagement du Groupe

Schneider Electric atténue ses impacts en réduisant ses émissions de GES, en engageant et en transformant sa chaîne de valeur pour utiliser efficacement les ressources, en augmentant le recyclage et les comportements responsables vis-à-vis de l'utilisation de matières premières, de plastiques et de bois. Enfin, Schneider agit localement, en engageant les collaborateurs et les partenaires à mettre en œuvre des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité. Les responsables de site et les responsables de la biodiversité définissent le programme biodiversité de leur site. Les directives définissent les règles applicables pour atteindre les objectifs du programme Schneider Sustainability Essentials (SSE) et partagent les meilleures pratiques entre les sites en vue d'une amélioration continue.

L'engagement de Schneider Electric à l'égard de *act4nature international*

1. Quantifier et publier régulièrement l'évaluation des impacts du Groupe sur la biodiversité
2. S'engager à réduire les impacts de Schneider et aligner les objectifs biodiversité avec la science
3. Développer des solutions et technologies qui contribuent à la préservation de la biodiversité
4. Engager et transformer la chaîne de valeur
5. Agir localement, en engageant les employés et les partenaires



Consultez les engagements de Schneider envers *Act4nature international* sur www.se.com

4.1.4 Évaluation de l’empreinte biodiversité

La quantification des impacts du Groupe sur la biodiversité est une première étape essentielle pour comprendre ses impacts et ses dépendances sur la nature et prendre les mesures appropriées. En 2020, Schneider Electric est devenue la première société à publier l'évaluation de l'empreinte biodiversité globale de ses activités, à l'aide de l'outil « *Global Biodiversity Score* » (GBS) développé par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) Biodiversité. En partageant son expérience avec d'autres entreprises et en choisissant de publier ses résultats de manière transparente, le Groupe vise à démontrer que mesurer les empreintes biodiversité constitue 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.

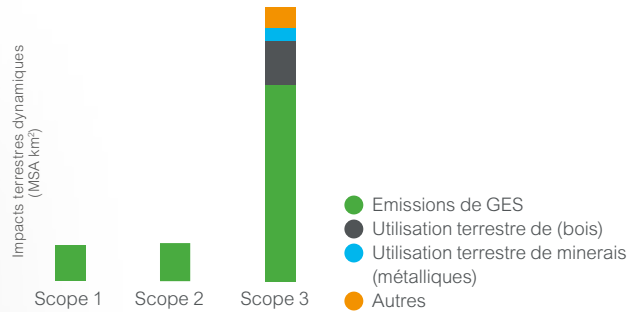
Le GBS donne des résultats détaillés et modulables pouvant être classés par catégorie (par exemple par matières premières comme le métal, le plastique ou le bois), par pression sur la biodiversité (comme l'utilisation des sols, le réchauffement climatique, la fragmentation ou l'empiètement) ou par périmètre (abondance moyenne des espèces - *Mean Species Abundance*, ou MSA par km²). Synthétique, facile à comprendre et largement disponible, cette mesure pourrait devenir la norme internationale.

Les résultats de l'évaluation de l'empreinte biodiversité de Schneider sont présentés ci-après, et illustrent l'impact terrestre dynamique du Groupe, détaillé par type de pression. Le diagramme circulaire met en évidence le poids des émissions de gaz à effet de serre (GES), qui représentent près de 70 % de la pression exercée par Schneider sur la biodiversité. L'utilisation des sols représente près de 30 % des impacts « *cradle-to-gate* » (de la mine au départ de l'usine).

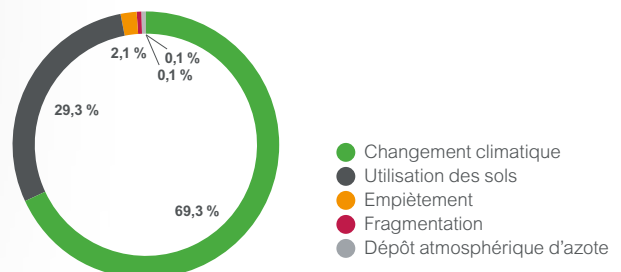
L'évaluation de l'empreinte biodiversité a permis à Schneider Electric d'identifier les principaux leviers d'action pour réduire son empreinte biodiversité dans l'ensemble de sa chaîne de valeur :

- **Réduire les émissions de GES** dans ses propres activités et dans sa chaîne d'approvisionnement. Le changement climatique est l'une des principales pressions sur la biodiversité à l'échelle mondiale et constitue le principal impact du Groupe sur la biodiversité (presque 70 %). Par conséquent, l'engagement *Net-Zero* de Schneider aura un impact significatif sur la réduction de la pression du Groupe sur la biodiversité.
- **Réduire l'« utilisation des sols » due à l'extraction de matières premières.** Le principal moteur de l'utilisation des sols est l'extraction du bois et des métaux, le premier étant principalement utilisé pour les emballages (carton, palettes, boîtes), les seconds étant au cœur même des produits du Groupe (comme l'argent, le cuivre, l'aluminium, etc.). Une plus grande transparence et un meilleur accès aux données sur la chaîne d'approvisionnement globale sont essentiels pour minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature. Néanmoins, que ce soit pour le climat ou pour la nature, la qualité des données ne devrait pas empêcher de prendre les mesures immédiates nécessaires. Schneider Electric a pris plusieurs engagements :
 - acheter 100 % de bois sans déforestation d'ici 2030 ;
 - acheter 50 % de « matériaux durables » pour ses produits d'ici 2025 (SSI #4) ;
 - utiliser 100 % d'emballages primaires et secondaires durables d'ici 2025 (SSI #5).

Empreinte industrielle biodiversité de Schneider Electric par périmètre (en MSA par km²)



Pressions terrestres dynamiques sur la biodiversité, de la mine au départ de l'usine (« *cradle-to-gate* »)



Assessing biodiversity footprint, the occasion to accelerate corporate biodiversity strategy

Schneider Electric performs the first ever end-to-end biodiversity footprint assessment with the Global Biodiversity Score (GBS), a tool developed by CDC Biodiversité

September 2020

En savoir plus sur les engagements de Schneider Electric envers la biodiversité sur www.se.com

4 Utiliser efficacement les ressources

4.1.5 Actions visant à minimiser l'impact du Groupe sur la biodiversité

Bois sans déforestation d'ici 2030

En juin 2022, le Groupe s'est engagé à ne plus utiliser de bois issu de la déforestation d'ici 2030. La déforestation évolue actuellement au rythme de 10 terrains de football par minute dans les zones les plus critiques pour le stockage du carbone et la biodiversité. L'année dernière, des forêts tropicales primaires de la taille des Pays-Bas ont été détruites. Schneider Electric reconnaît qu'il n'est pas possible d'avancer vers l'objectif « zéro émission nette » sans s'attaquer à la déforestation et soutenir des solutions reposant sur la nature.

Jusqu'à présent, le programme relatif au bois sans déforestation concerne en grande partie le SSI #5 – 100 % de nos emballages primaires et secondaires sont exempts de plastiques à usage unique et utilisent du carton recyclé, ce qui couvre la grande majorité de la consommation de bois de Schneider. Parallèlement, des flux de travail sont créés pour aborder les sujets complémentaires, comme le bois technique ou les supports marketing.

Utiliser la voix du Groupe en faveur de la communication obligatoire d'informations sur la nature

En octobre 2022, Business for Nature a lancé une campagne dans le cadre de la COP15 (#MakelItMandatory) pour appeler les États à imposer l'évaluation et la communication des impacts et des dépendances vis-à-vis de la biodiversité aux entreprises et institutions financières dépassant une certaine taille dans les 196 États membres de la CDB (Convention sur la Diversité Biologique) des Nations Unies. Schneider a signé la campagne, rejoignant ainsi plus de 330 entreprises demandant aux chefs d'État et de gouvernement d'inclure dans l'objectif 15 de l'accord de la COP15 l'obligation pour toutes les grandes entreprises et institutions financières transnationales d'évaluer et de divulguer leurs impacts et dépendances vis-à-vis de la biodiversité d'ici 2030. Pendant la COP15, Schneider a donné son appui à un objectif 15 ambitieux, et le Groupe a partagé ses actions à ce jour et ses ambitions relatives à la nature. Il a en outre tiré les leçons des expériences d'autres acteurs des secteurs public et privé. Les grandes entreprises reconnaissent déjà les avantages et les opportunités multiples qui découlent d'un investissement dans la nature, ainsi que les risques liés à l'inaction, et elles s'efforcent d'évaluer et de divulguer leurs impacts. La COP15 a également montré comment Schneider Electric et d'autres entreprises accélèrent déjà les efforts de restauration des écosystèmes, notamment en anticipant et en évitant les abandons d'actifs, en contournant les perturbations de la chaîne de valeur et en protégeant les habitats vitaux grâce à des achats responsables.

4.1.6 Gouvernance

Schneider Electric construit des produits qui permettent aux personnes et aux entreprises de progresser dans la décarbonation et la numérisation ; la durabilité environnementale est essentielle à chaque étape du cycle de vie global des produits. Le Groupe s'efforce de minimiser l'impact environnemental de la conception, la fabrication, la livraison et la maintenance de ses produits. Le Groupe s'engage auprès de ses partenaires et de ses fournisseurs sur les matériaux qu'il utilise et intègre des normes strictes de responsabilité sociale et environnementale qui tiennent compte des considérations relatives à l'éthique des affaires, aux droits humains et à l'impact environnemental.

Pour ses performances environnementales, le Groupe s'appuie sur l'implication de ses fonctions de stratégie, de R&D, de fabrication, d'achats, de la finance, des ressources humaines, de transport, ainsi que de ses équipes commerciales, de marketing et de services. Les performances environnementales sont au cœur de la proposition de valeur pour les clients, et sont suivies et discutées lors des réunions de direction des entités concernées, notamment la chaîne d'approvisionnement mondiale, le groupe de travail Innovation durable avec les unités opérationnelles, le Comité d'audit et des risques, le Conseil d'administration, le Comité exécutif, le Comité des Ressources Humaines & RSE et le Comité de développement durable Groupe.

Les transformations environnementales sont pilotées par un réseau mondial de plus de 600 responsables et experts de la gestion environnementale des sites, des pays, de la conception des produits et du marketing. Le réseau des responsables des transformations environnementales est structuré comme suit :

- **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 destinées aux clients.
- **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 directeurs coordonnent des équipes couvrant un groupe de sites (*clusters*) ainsi que 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.
- **Logistique** : le Directeur Logistique et ses équipes, au sein de la direction de la Chaîne d'approvisionnement, sont chargés de mesurer et de réduire les émissions de CO₂ du fret à l'échelle du Groupe.

- **Pays et entités commerciales** : des experts Environnement et Sécurité sont nommés, par pays, et sont responsables des actions de reporting local, du suivi des réglementations, taxes et opportunités nationales quand elles existent (ex. : transcriptions nationales des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) en matière de gestion des produits en fin de vie et suivi des réglementations nationales en matière de substances chimiques, comme la directive RoHS en Chine), de la gestion proactive des initiatives environnementales locales, et de la relation avec les partenaires locaux.
- **Experts Edison** : un processus reconnaît les personnes disposant d'une expertise spécifique que le Groupe s'attelle à maintenir et à développer. Il existe 10 domaines spécifiques dans lesquels ils ont été identifiés, l'un d'entre eux étant l'environnement. Chaque année, un Edison environnement doit consacrer 10 à 20 % de son temps à piloter une initiative mondiale liée à son domaine d'expertise, tel que le développement d'une formation en ligne, une nouvelle norme ou une innovation.

Diverses instances de gouvernance permettent à ces communautés d'experts et de leaders de se réunir tous les mois ou tous les trimestres, pour veiller à l'application cohérente des politiques et normes environnementales dans l'ensemble du Groupe. Ce réseau dispose d'un large éventail de ressources, notamment 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 dans des bases de données spécialisés.

Politique environnementale des opérations du Groupe

La stratégie environnementale de Schneider Electric en matière d'opérations est conforme à sa stratégie de développement durable. Dans le cadre de cette stratégie, le Groupe s'est donné pour ambition de fonctionner de manière durable en respectant les limites de consommation des ressources disponibles sur la planète et de concilier croissance économique mondiale et progrès avec la nécessité de préserver et de régénérer l'environnement.

Dans le cadre de sa politique environnementale mondiale, Schneider fixe des objectifs opérationnels qui mettent l'accent sur les étapes nécessaires pour progresser vers la concrétisation de son ambition. Ces objectifs sont les suivants :

- Améliorer constamment le système de gestion de l'environnement et respecter les obligations de conformité ;
- Continuer à protéger l'environnement, à prévenir la pollution, à limiter les émissions et à promouvoir la biodiversité ;
- Découpler notre chaîne d'approvisionnement de la consommation de ressources naturelles.

Les résultats visés pour atteindre ces objectifs sont définis dans les programmes *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) du Groupe. Les objectifs SSI et SSE pertinents sont SSI #5, SSE #8, SSE #9 et SSE #11.



4 Utiliser efficacement les ressources

4.2 L'engagement du Groupe en faveur de la durabilité des produits

Chez Schneider Electric, chaque produit ou solution répond à des critères environnementaux stricts. Le Groupe a adopté une approche circulaire tout au long du cycle de vie de ses produits et cherche à concevoir des produits qui ont une empreinte minimale en termes de matériaux et une valeur maximale sur leur durée de vie. La mise en œuvre d'un modèle circulaire qui minimise le gaspillage nécessite des interventions tout au long de la chaîne de valeur : conception, matériaux, *business models*, processus de réutilisation et de redistribution, collecte, traitement, etc.

4.2.1 Conception tenant compte de la circularité

La circularité représente un facteur et un levier essentiels pour atténuer le changement climatique et préserver la biodiversité. En tenant compte de la circularité, le Groupe peut maximiser le maintien de la valeur de tous les produits que nous fabriquons tout au long de leur durée de vie.

Pour intégrer les principes circulaires dans ses produits et ses offres, le Groupe a adopté EcoDesignWay™, un processus permettant de comprendre et de gérer l'impact environnemental tout au long du cycle de vie des produits et de coordonner les efforts tout au long de la chaîne de valeur.

Toute transition circulaire commence par la phase de conception, pour créer de nouveaux modèles économiques, produits et systèmes qui utilisent moins de ressources, réduisent les émissions de CO₂ et prolongent l'utilisation des matériaux. Les concepteurs de Schneider intègrent la conception circulaire, incorporent des matériaux recyclés et des biomatériaux. En outre, ils imaginent des produits durables, réparables et évolutifs qui peuvent être réparés sur site lors de leur utilisation, rénovés sur site ou repris dans les centres de réparation et les centres ECOFIT™ du Groupe.

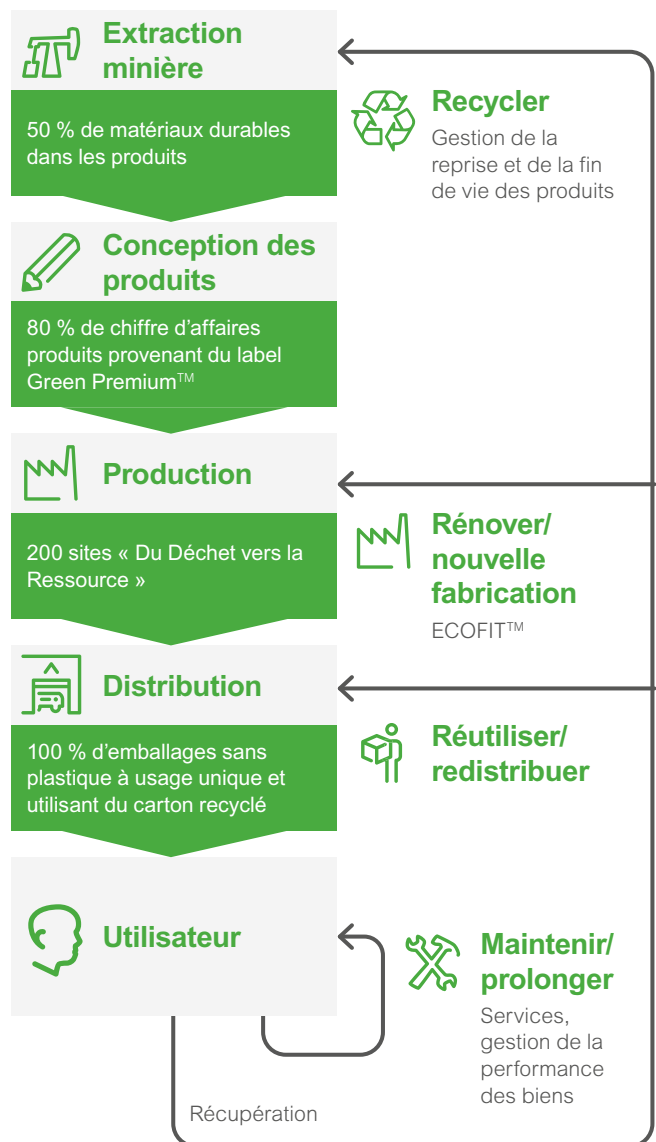
Les concepteurs bénéficient d'outils, de manuels et de formations sur l'éco-conception, qui sont actualisés en permanence et peuvent être consultés facilement sur le site intranet du Groupe. Du niveau Corporate aux bureaux de conception, plusieurs équipes définissent la stratégie d'éco-conception et de circularité, développent des supports pour renforcer les compétences des concepteurs et favoriser le déploiement de la conception circulaire, et contribuent activement à l'élaboration de normes européennes et internationales en matière de circularité et d'efficacité des matériaux. Cela garantit que les pratiques internes sont conformes aux normes les plus récentes et que l'expertise du Groupe est bien prise en compte dans le paysage de la normalisation.

Enfin, les actions de conception circulaire sont valorisées dans le cadre du programme *Green Premium*™, qui communique en toute transparence les avantages environnementaux des offres de Schneider concernant les aspects liés à la durabilité, à la réparabilité, au contenu recyclé ou au recyclage.

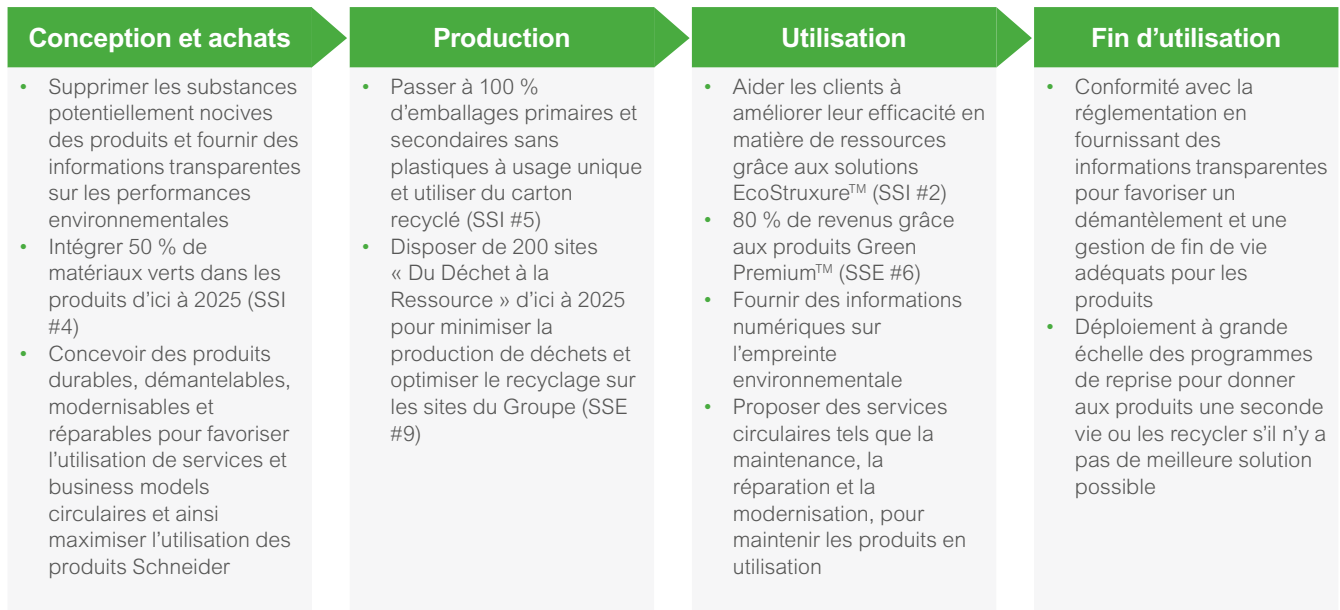
4.2.2 Approche de l'éco-conception

Par éco-conception, on entend la « conception de produits ou de services qui tient compte de l'impact environnemental tout au long du cycle de vie d'un produit ».

En 2015, pour répondre à la demande croissante des clients souhaitant des produits ayant une empreinte écologique réduite et pour intégrer les principes circulaires dans ses produits et ses offres, Schneider Electric a adopté EcoDesignWay™, un processus permettant de comprendre et de gérer l'impact environnemental tout au long du cycle de vie des produits et de coordonner les efforts tout au long de la chaîne de valeur. Dans chaque phase du cycle de vie du produit, des principes d'éco-conception sont définis et suivis.



L'approche d'éco-conception de bout en bout de Schneider Electric



En 2022, le Groupe a revu sa stratégie d'éco-conception à 2 niveaux.

Éco-conception dans la stratégie commerciale :

- Chaque unité opérationnelle a défini ses objectifs de développement et sa feuille de route de manière à refléter au niveau opérationnel les ressources nécessaires à la réalisation d'un plan de décarbonation. Les Ressources humaines ont effectué une évaluation approfondie afin de s'assurer que chaque unité opérationnelle dispose du personnel qu'il faut pour favoriser l'éco-conception. Cette évaluation comprend les descriptions des rôles et des responsabilités, ainsi que les plans de perfectionnement.
- Les attributs environnementaux (matériaux durables, performances circulaires, faibles émissions de carbone) ont été systématiquement inclus dans le système de priorité de la R&D afin d'encourager l'adoption de l'éco-conception à tous les niveaux de l'organisation. L'inclusion d'un prix du carbone dans les projets de R&D a également été testée. L'objectif est d'inclure un prix du carbone dans toutes les décisions d'investissement de R&D en 2023.

Éco-conception dans les projets :

- Le Groupe a continué de s'appuyer sur le processus EcoDesign Way™ pour intégrer les principes de l'éco-conception dans chaque projet. Ecodesign Way est un tableau de bord de projet qui fournit une liste exhaustive des attributs de performance d'éco-conception, entièrement conforme au programme Green Premium™.
- Outre le tableau de bord Ecodesign Way, des outils relatifs à l'empreinte environnementale tels que l'analyse simplifiée du cycle de vie (LCA) ont été testés. En 2023, Schneider a pour objectif de développer un calculateur d'éco-conception basée sur le Web pour intégrer l'évaluation de l'empreinte environnementale dans les travaux des équipes de projet et les aider à identifier les attributs d'éco-conception les plus pertinents.
- Les experts en éco-conception du Groupe ont échangé avec l'Académie d'excellence de l'offre Schneider en vue de définir un parcours de formation à l'éco-conception afin que la communauté R&D dispose de toutes les ressources possibles pour sensibiliser, former et améliorer les compétences de leurs équipes. Les modules de formation du parcours de formation à l'éco-conception seront progressivement mis à disposition en 2023.

4.2.3 Gestion des substances pour éliminer les substances potentiellement nocives

Schneider Electric continue de supprimer les substances chimiques nocives de ses produits, ses processus et sa chaîne d'approvisionnement, afin de réduire la pollution potentiellement néfaste pour l'environnement et la santé. Le Groupe s'intéresse à ce sujet depuis de nombreuses années, dans le cadre de ses programmes environnementaux visant à réduire et à gérer les déchets, les émissions et les risques liés à l'eau, y compris la pollution. Le Groupe remplace régulièrement dans ses produits les substances ou les groupes de substances visés sur les listes de substances déclarables et réglementées, chaque fois que cela est techniquement possible. Le développement récent des nouveaux appareils de commutation moyenne tension sans SF₆ (l'un des gaz à effet de serre les plus impactants) en est un exemple.

Le Groupe est implanté dans différentes juridictions, dont les réglementations en matière d'environnement, de santé, de sécurité et de conformité des produits évoluent en permanence. La régionalisation des réglementations environnementales (par exemple : California Prop 65, RoHS Chine, RoHS EAU) est génératrice de complexité puisque le Groupe compte plusieurs milliers de fournisseurs. Par conséquent, Schneider a mis en place une gouvernance solide, qui repose sur une approche mondiale des directives en matière de gestion environnementale des produits, en s'appuyant sur un réseau régional et local de supervision environnementale. Le Groupe investit dans des systèmes numériques robustes pour assurer et communiquer la conformité environnementale de son vaste portefeuille de produits, qui comprend plusieurs centaines de milliers de références commerciales.

RoHS et REACH

Schneider Electric a adopté, depuis de nombreuses années, une mise en œuvre proactive de la Directive européenne RoHS. Le Groupe conçoit et produit tous ses produits comme s'ils relevaient de la Directive RoHS, même si certains produits ne figurent pas dans le périmètre légal ou géographique de la directive. Cette initiative couvre toutes les offres de Schneider, ses marques locales ou indépendantes, les produits fabriqués dans ses usines ou fabriqués par d'autres entreprises sous sa marque.

Schneider Electric s'engage à respecter ses obligations légales et

4 Utiliser efficacement les ressources

cherche à assurer la conformité du plus grand nombre de produits possible tout en respectant la logique économique. Le Groupe poursuit son objectif de réduction du nombre de produits exemptés de conformité avec la directive. Schneider continue également à réduire le nombre total d'exceptions aux REACH et RoHS. 79 % des produits à l'échelle mondiale (soit 83 % des revenus générés) sont conformes à la directive RoHS, dont 36 % sans exemption.

En vue d'anticiper les éventuelles restrictions futures, des programmes de recherche s'efforcent de trouver des alternatives au plomb dans certains alliages métalliques, ainsi qu'aux retardateurs de flamme bromés dans les PCB et au cobalt dans les traitements de surface. Les substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées (PFAS) sont une vaste famille de substances ciblées par de prochaines réglementations dans l'UE et aux États-Unis. Une première campagne d'identification a été menée afin de cartographier leurs différentes utilisations dans nos produits et nos procédés de fabrication. Le concept de « l'utilisation essentielle » sera associé à la réglementation et nous devons maintenant identifier les applications qui sont conformes à ce concept (que le législateur n'a pas encore entièrement défini) et les cas où des substitutions seront nécessaires.

En Europe, le Règlement d'Enregistrement, Evaluation, Autorisation et Restriction des substances Chimiques (REACH) et la Directive sur la restriction des substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (RoHS) sont en cours d'actualisation. Schneider a pris une part active aux consultations publiques organisées dans le cadre des organisations professionnelles (FIEEC, Orgalim, Digital Europe), faisant quelques propositions clés pour améliorer l'efficacité et limiter la charge administrative.

Système conformité

Un solide système de gestion des données est essentiel pour garantir la conformité des produits et anticiper les mesures de substitution. Les processus informatiques internes sont continuellement ajustés dans le but d'adopter une approche plus proactive et plus sûre de l'utilisation des matériaux et des substances et afin de répondre plus efficacement aux exigences de déclaration telles que celles de la base de données européenne *Substances of Concern In Products* (SCIP) au moyen d'un lien direct ou des formats d'échange de données structurés IEC 62474/IPC1752.

Outre les outils informatiques, la collecte des données de conformité des fournisseurs est améliorée en permanence grâce à un nouveau flux de travail et à un périmètre de requêtes élargi, qui encourage la divulgation complète des informations importantes.

DEEE

La Directive RoHS est associée à la Directive DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques, aussi connus sous le nom de « e-déchets »). Cette directive couvre les réglementations passées à l'échelle d'un pays ou État, et vise à favoriser la réutilisation et le recyclage des équipements électriques et électroniques pour réduire la consommation de ressources et la quantité de e-déchets qui finiront en décharge. La Directive DEEE impose le financement de la collecte, du traitement, de la récupération et d'une élimination favorable à l'environnement des déchets DEEE. De plus en plus de juridictions se conforment à la Directive DEEE en raison de l'utilisation croissante de produits électriques et électroniques à l'échelle mondiale et la quantité croissante de e-déchets qui en résulte.

La Directive DEEE de l'Union Européenne (UE) est appliquée par le biais de réglementations nationales dans tous les pays de l'Espace économique européen, y compris dans tous les États membres de l'UE, la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande.

Schneider suit de près l'évolution de la législation DEEE et applique la Directive DEEE ainsi que les réglementations de l'Espace économique européen à chaque fois que cela est possible.

Les exigences de la directive DEEE de l'UE 2002/96/EC ainsi que les réglementations nationales comprennent généralement, entre autres :

- Le financement de la collecte, du traitement, de la récupération et d'une élimination favorable à l'environnement des déchets DEEE provenant de produits sur la marché concerné qui ont atteint leur fin de vie utile.
- L'étiquetage des produits avec un logo « poubelle barrée » pour aider à réduire la quantité de DEEE mis en décharge via un tri et une collecte adéquats. Tous les produits Schneider concernés sur le marché européen doivent être conformes à la directive DEEE et porter l'autocollant « poubelle barrée ».

4.2.4 Atteindre 50 % de matériaux durables dans les produits d'ici 2025

Risque lié aux achats de matériaux

L'évolution des tendances économiques, le manque d'accès et la surexploitation peuvent entraîner des pénuries de ressources naturelles. Par exemple, la production d'énergie renouvelable transfère la dépendance du secteur de l'énergie vis-à-vis des combustibles fossiles vers les ressources minérales. D'après l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE), le secteur des véhicules électriques devrait multiplier par 50 la demande de lithium d'ici 2040 et par 30 la demande de cobalt et de graphite.

L'évolution des tendances économiques, le manque d'accès et la surexploitation peuvent entraîner des pénuries de ressources naturelles au sein des opérations du Groupe et de sa chaîne de valeur. Le Groupe est donc confronté à des perturbations de l'activité et à une hausse des coûts à court et à long terme, ainsi qu'à des difficultés supplémentaires pour garantir l'approvisionnement dans le cadre des programmes de transformation durable (matériaux durables, substances de substitution, emballages durables).

Suivi et gestion des risques

Les interruptions d'activité dues à l'approvisionnement énergétique sont prises en compte dans l'initiative *STRIVE* de la Chaîne d'approvisionnement mondiale du Groupe et sont couvertes par le programme de dommages matériels et d'interruption d'activité du Groupe au niveau des sites.

L'approche du Groupe en matière d'accès aux ressources est définie à différents horizons temporels, afin d'assurer la résilience de l'offre, à l'heure actuelle et à l'avenir. Le Groupe :

- Renforce la résilience à court terme pour sécuriser l'approvisionnement et protéger les opérations contre la volatilité des prix, grâce à des alertes en temps réel pour avertir et activer les plans d'action ;
- Réduit les risques de son portefeuille grâce des solutions technologiques et des modèles économiques circulaires ;
- Façonne l'avenir grâce à une résilience matérielle à long terme et le développement durable avec des actions disruptives.

Pour répondre aux incertitudes liées à la perturbation de l'accès aux ressources à long terme, Schneider a ajouté des paramètres de ressources dans l'éco-conception des produits et défini des stratégies de substitution pour les ressources critiques. Des actions de R&D sont en place, axées sur les matériaux assurant les principales fonctions stratégiques, et sont assorties de canaux de communication permettant de faire remonter les informations et d'alerter.

Augmenter la part des matériaux durables dans les produits du Groupe

Schneider Electric s'est engagé à augmenter les matériaux durables dans ses produits pour atteindre 50 % d'ici 2025, dans le cadre de son programme *Schneider Sustainability Impact* (SSI #4). Par cet engagement, le Groupe vise à :

- Etre un agent du changement pour accélérer la transition de l'industrie des matériaux vers une économie circulaire et à faibles émissions de carbone ;
- Réduire les émissions du Scope 3 en amont, conformément à l'engagement *Net-Zero* du Groupe ;
- Différencier les produits Schneider en utilisant des matériaux à faible teneur en CO₂, circulaires et plus sûrs.

Selon Schneider, un matériau durable est un matériau dont l'empreinte environnementale et sociale est moindre, ce qui signifie des émissions de gaz à effet de serre faibles, un contenu recyclé élevé et aucun impact négatif sur les êtres humains et la planète.

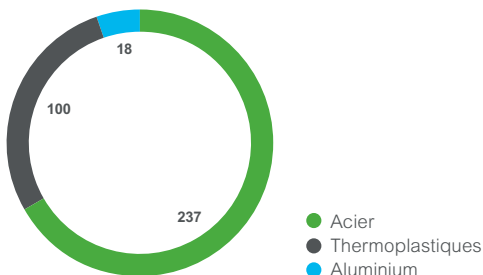
Par conséquent, ces performances pourraient découler de la sélection de matériaux/fournisseurs ayant une empreinte environnementale réduite avérée (par exemple, la preuve qu'un matériau a été produit à partir d'un contenu 100 % recyclé), ou d'une meilleure traçabilité des initiatives durables dans la chaîne de valeur.

La première proposition est particulièrement pertinente pour les matériaux thermoplastiques, mais la seconde est une priorité pour les produits métalliques dans la mesure où la visibilité concernant l'impact environnemental et l'origine technologique des métaux achetés est faible.

Les caractéristiques d'empreinte environnementale réduite sont définies pour chaque produit visé, car la performance environnementale du métal ne peut pas être fondée sur les mêmes attributs que le plastique. En 2022, le périmètre des matériaux durables était axé sur 3 types de produits couvrant environ le tiers des matériaux achetés en volume :

- Les thermoplastiques (incluant l'approvisionnement direct et indirect). Ils sont qualifiés de « durables » lorsque le fournisseur apporte la preuve d'une teneur minimale en matières recyclées, en matières biologiques (le seuil minimal dépend de l'halogénéation ou non du composé) ou utilise un ignifugeant écologique.
- L'acier (les achats directs). Il est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'usine d'origine est un four à arc électrique (FA) ou a un certificat vert comme ceux livrés par *Responsible Steel*.
- L'aluminium (les achats directs). Il est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'empreinte carbone du produit est inférieure à 8 tonnes de CO₂ par tonne d'aluminium, qu'il utilise au moins 90 % de contenu recyclé dans son produit ou que l'usine d'origine a un certificat vert comme ceux délivrés par l'Initiative de gérance de l'aluminium (ASI).

Volume et distribution des matériaux durables (en kt)



La définition des « thermoplastiques durables » et des « métaux durables » est donnée dans l'illustration ci-dessous

UN THERMOPLASTIQUE DURABLE EST
 conforme aux directives REACH / RoHS / POP⁽¹⁾
 ET

Cas n°1	Cas n°1
Si le plastique est sans halogène⁽²⁾	Si le plastique contient de l'halogène⁽²⁾
Matière conforme à au moins un des critères ci-dessous : ≥ 20 % de contenu recyclé ⁽³⁾ ≥ 20 % de contenu d'origine biologique ⁽⁴⁾ Retardateur de flamme écologique <i>Uniquement pour les plastiques retardateurs de flamme⁽⁵⁾</i>	Matière conforme à au moins un des critères ci-dessous : ≥ 50 % de contenu recyclé ⁽³⁾ ≥ 50 % de contenu d'origine biologique ⁽⁴⁾

- (1) Polluants organiques persistants (POP) / Dernières versions
- (2) D'après la norme IEC 63355
- (3) D'après les normes ISO 14021 & EN 45557
- (4) D'après la norme EN 16785 ou ASTM D6866
- (5) D'après le *GreenScreen* utilisé dans le cadre de la certification TCO

UN METAL DURABLE EST

De l'acier procuré par achat direct	De l'aluminium procuré par achat direct
Conforme à au moins un des critères ci-dessous : L'acier provient d'un four à arc électrique (FA) L'acier a un certificat écologique⁽¹⁾	Conforme à au moins un des critères ci-dessous : ≤ 8tCO₂ e/tonne of d'aluminium⁽²⁾ ≥ 90 % de contenu recyclé⁽³⁾ L'aluminium a un certificat écologique⁽⁴⁾

- (1) Ex. Responsible Steel
- (2) Selon les critères de l'Initiative de gérance de l'aluminium (ASI)
- (3) Selon la taxonomie de l'Union Européenne
- (4) Ex. Initiative de gérance de l'aluminium (ASI)

4 Utiliser efficacement les ressources

L'inclusion d'autres matières premières, comme le cuivre, les thermodurcissables et les achats indirects d'acier, sera réévaluée en s'appuyant sur les avancées du programme et la transparence accrue au sein des chaînes d'approvisionnement. En 2022, les unités opérationnelles de Schneider Electric ont renforcé leurs objectifs et leur feuille de route en matière d'adoption de matériaux durables afin d'accélérer la demande d'alternatives plus durables par les fournisseurs.

Des partenariats pour accélérer les achats de matériaux durables

Par ailleurs, en 2022, Schneider Electric a accéléré son engagement auprès des fournisseurs en vue de leur transformation durable, en établissant des liens plus solides et en sécurisant le premier volume d'acier durable certifié.

En 2022, Schneider Electric a acheté 700 tonnes d'acier Bluemint®, un acier plat de haute qualité à teneur réduite en carbone, auprès de ThyssenKrupp. L'achat d'acier Bluemint® s'accompagne d'un certificat établi par un tiers et garantissant la réduction directe du CO₂ sur le site de production de ThyssenKrupp à Duisbourg. Le choix de ces produits labellisés permet à Schneider de réduire ses émissions de Scope 3 amont, d'améliorer la traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement de l'acier et de renforcer la confiance avec les fournisseurs. Le Groupe travaille au développement de cette alternative et à l'exploitation des avantages environnementaux au niveau de l'offre.

Schneider Electric a également contribué en tant que partenaire officiel d'associations et de programmes de certification à l'échelle du secteur d'activité. Le Groupe a ainsi participé à des groupes de travail organisés par *ResponsibleSteel™*, le premier programme mondial d'achat et de production responsables d'acier. Le Groupe a soutenu la définition et la publication de la dernière norme internationale *ResponsibleSteel™* V2.0, lancée en septembre 2022, qui intègre des exigences supplémentaires concernant les émissions de GES et les achats de matières premières. La norme internationale *ResponsibleSteel™* définit 13 principes couvrant les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

En 2022, Schneider est devenue partenaire officiel de *The Copper Mark*, qui vise à accélérer les achats de matériaux responsables dans le domaine des métaux. L'adhésion à *The Copper Mark* aidera le Groupe à améliorer les aspects environnementaux et sociaux de la chaîne de valeur du cuivre. Schneider se réjouit à l'idée de progresser vers la réalisation de ses objectifs en matière d'achats de matériaux responsables avec *The Copper Mark*, et encourage ses fournisseurs à participer au processus de garantie *The Copper Mark* et à viser collectivement la production de cuivre responsable.

Au final, Schneider entend inclure tous les types de produits, et c'est donc pour cette raison qu'il a élaboré et testé des définitions pour le cuivre et les thermodurcissables avec les fournisseurs en 2022.



Ressources

SSI #4



Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits à 50 %

En 2022, le CES (*Consumer Electronic Show*) de Las Vegas a désigné la famille de produits Merten Ocean Plastic lauréate du prix de l'innovation 2022 dans la catégorie Développement durable. Pour développer cette gamme à partir de plastique recyclé post-consommation, le Groupe s'est associé à DSM, une société basée aux Pays-Bas, qui convertit les filets de pêche mis au rebut en plastique technique de haute qualité adapté à une utilisation dans les appareils électriques. DSM collabore avec plusieurs communautés locales en Inde pour récupérer et recueillir les filets de pêche mis au rebut, ce qui apporte des bénéfices importants à l'économie et l'environnement locaux. Les filets de pêche abandonnés sont ensuite découpés, nettoyés, extrudés et inspectés pour vérifier leur qualité avant d'être envoyés à DSM qui les transforme en composé Akulon revalorisé.

L'empreinte carbone de ce nouveau composé est inférieure de 82 % à celle du matériau neuf traditionnel utilisé dans des produits similaires, ce qui réduit l'impact potentiel sur le réchauffement climatique, l'acidification de l'air et la formation d'ozone photochimique dans son procédé de fabrication.



Référence 2020

Progrès en 2022

Objectif 2025

7 %

18 %

50 %

4.2.5 Emballages durables

L'emballage, qui est la première ressource visible par les clients, est associé à des défis environnementaux majeurs tels que l'épuisement des ressources, la production de déchets et la pollution marine. Le programme d'emballages durables de Schneider Electric vise à promouvoir des solutions d'emballage innovantes afin de garantir des emballages sûrs et sans frustration, tout en réduisant l'impact sur l'environnement.

À l'échelle mondiale, le renforcement du cadre réglementaire nécessite le développement de nouvelles alternatives d'emballage permettant d'améliorer la recyclabilité et de minimiser les taxes actuelles et à venir du type « pollueur-payeur » sur les emballages. Les fournisseurs de Schneider sont tenus de se conformer aux lois et réglementations applicables, y compris à la directive de l'Union européenne concernant la gestion des emballages et des déchets d'emballage (1994/62/CE), telle que modifiée par la directive 2018/852/UE et les normes d'emballage CEN (EN 13427:2005), ainsi qu'à la législation américaine sur les produits toxiques dans les emballages.

Schneider Electric travaille avec ses fournisseurs pour éviter que l'approvisionnement en matériaux d'emballage durables soit limité.

D'ici 2025, Schneider s'engage à atteindre les objectifs suivants :

- 100 % de ses emballages primaires et secondaires avec du carton recyclé. Le carton est considéré comme recyclé lorsqu'il est composé de fibres recyclées pour au moins 70 % de son poids. Une exception peut être approuvée pour éviter tout compromis quant à la protection, à la sécurité ou au niveau de qualité des produits. Une exemption temporaire est prévue pour l'Amérique du Nord, où les fibres recyclées doivent représenter en moyenne 50 % du poids du carton pour que celui-ci soit considéré comme recyclé.
- 100 % de nos emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique. Chez Schneider, la définition des plastiques à usage unique (SUP) repose sur le Pacte Plastiques européen : « Un produit en plastique à usage unique fabriqué entièrement ou partiellement à partir de plastique et qui n'est pas conçu, créé ou mis sur le marché pour accomplir, pendant sa durée de vie, plusieurs trajets ou rotations en étant retourné à un producteur pour être rempli à nouveau ou réutilisé pour un usage identique à celui pour lequel il a été conçu. »



Source: Directive 2019/904/CE du 5 juin 2019 relative à la réduction de l'incidence de certains produits en plastique sur l'environnement.

En 2022, les équipes Emballages de Schneider ont travaillé pour :

- Etablir des partenariats avec des fournisseurs clés pour garantir des options d'emballage plus écologiques ;
- Renforcer la traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement en recueillant les déclarations et certificats des fournisseurs concernant le carton recyclé ;
- Mettre à jour la directive concernant les emballages durables et les outils associés afin de faciliter l'adoption des emballages durables dans les projets.

En 2023, les équipes s'attacheront à :

- Accélérer le programme Plastiques à usage unique (SUP) pour garantir que les produits nouveaux et anciens adoptent des options d'emballage plus durables ;
- Renforcer les systèmes d'achats pour améliorer le suivi des emballages en plastique à usage unique.



4 Utiliser efficacement les ressources

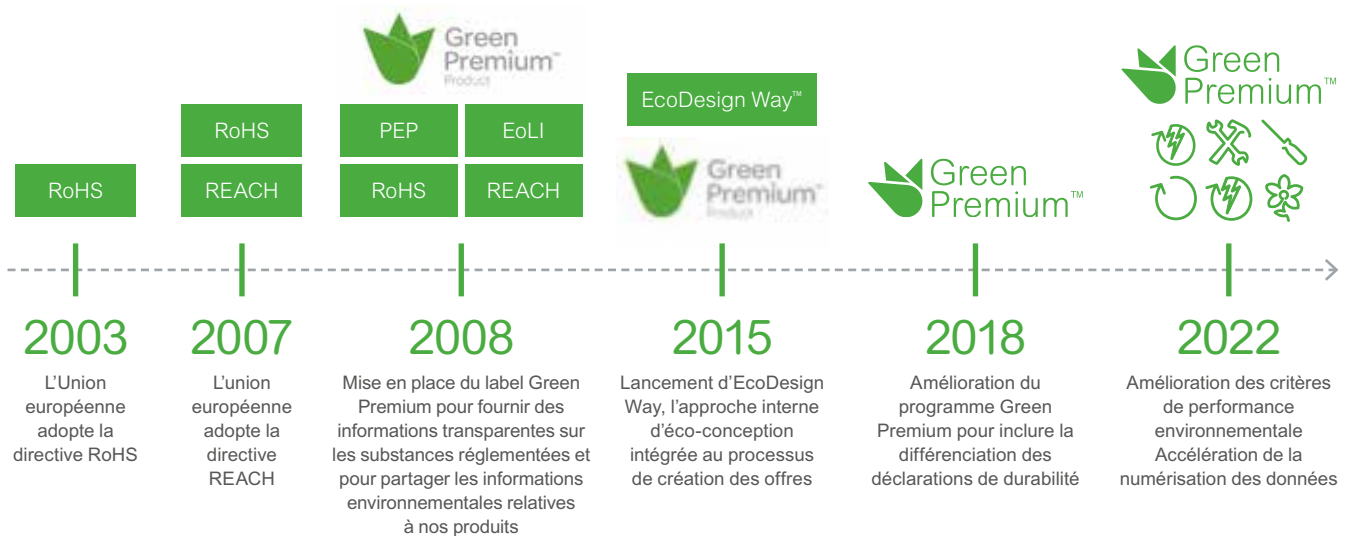
4.3 Diriger avec transparence : fournir des données environnementales aux clients

4.3.1 Green Premium™

Schneider Electric a lancé en 2008 son programme *Green Premium™* pour communiquer aux clients de manière transparente la valeur d'un produit en termes de durabilité environnementale, avec des données qualitatives et quantitatives. Le label Green Premium signifie qu'un produit respecte les principes de l'éco-conception, à savoir :

- être conforme à la directive RoHS et au règlement REACH ;
- avoir une estimation de l'impact basée sur une évaluation du cycle de vie (LCA) ;
- avoir des instructions claires concernant sa fin de vie.

En 2015, d'autres critères environnementaux ont été intégrés dans le label. Ainsi, le label Green Premium indique les *business models* relevant de la circularité, tels que les programmes de reprise. Par exemple, les clients qui ont acheté un système d'alimentation sans coupure (UPS) peuvent notamment recycler la batterie du produit lorsque celle-ci atteint la fin de son cycle de vie. En 2022, ce service a collecté environ 14 000 tonnes de batteries à recycler dans le monde.



Schneider a redéfini le programme pour couvrir 3 piliers en 2022 : confiance, transparence, et performance.

- La **confiance** signifie que Schneider continue d'être transparent à l'égard de ses clients, en fournissant des informations sur les substances concernées par la directive RoHS et le règlement REACH et en dépassant les exigences réglementaires avec l'application des mêmes règles dans toutes les régions géographiques. Cette pratique est, et restera, la base du programme *Green Premium™*.
- La **transparence** est l'engagement de Schneider consistant à communiquer de manière numérique les impacts environnementaux de ses produits, leur traitement en fin de vie, ainsi que toute caractéristique environnementale pertinente pour ses clients. C'est un élément central de la stratégie du Groupe, car la mesure et la quantification constituent la première étape de l'amélioration.

- La **performance** représente l'engagement de Schneider visant à fournir des produits à impact environnemental réduit. Cette performance peut prendre plusieurs formes :
 - Utilisation de matériaux à faible impact (tels que les plastiques recyclés) ;
 - Meilleure recyclabilité des produits afin de réduire les déchets et les pertes de matières premières critiques ;
 - Produits économes en énergie, avec au moins 10 % de gains d'efficacité énergétique par rapport à la moyenne du marché ou aux générations précédentes de produits ;
 - Durabilité améliorée et capacité à fonctionner selon les besoins, dans des conditions d'utilisation, d'entretien et de réparation définies, jusqu'à l'atteinte d'un état limite final (qui doit être supérieur d'au moins 5 % à la moyenne du marché) ;
 - Capacité à fournir des produits sans gaz SF₆ ;
 - Réparation facile des pièces des produits.

Confiance

Utilisation minimale de substances dangereuses, à la fois dans le cadre de et au-delà de la conformité avec les réglementations (RoHS et REACH).

Transparence

- Fiches PEP (Profil Environnemental Produit)
- Profils de circularité pour fournir des instructions sur le traitement responsable de fin de vie des produits
- Caractéristiques environnementales transparentes (c-à-d mercure/plomb/sans PVC, emballage durable)

Performance

- Matériaux à faible impact
- Recyclabilité
- Efficacité énergétique
- Durabilité
- Sans SF₆
- Réparabilité



En 2022, Schneider a réorganisé les pages de ses catalogues en ligne pour que les clients puissent consulter facilement toutes les informations environnementales. Ils peuvent rapidement identifier les produits Green Premium et choisir le produit qu'ils souhaitent en fonction de ses caractéristiques environnementales.

La déclaration de conformité, le Profil Environnemental Produit (PEP) et les instructions sur la fin de vie des produits, sont également accessibles en permanence pour les clients de Schneider au format numérique, sur les pages produits de l'application *MySchneider App* et depuis la plateforme « *Check a Product* » à l'adresse <https://checkaproduct.se.com>

Ressources

6

7

12

SSE #6

80 % du chiffre d'affaires produits réalisé dans le cadre du programme *Green Premium*™

En 2022, Schneider Electric a reçu un nombre croissant de demandes de clients souhaitant obtenir des informations détaillées sur la composition des produits et leur impact en matériaux et l'impact environnemental. En réponse, les experts environnement de l'activité automatisation industrielle du Groupe ont élaboré plus de 75 nouveaux Profils Environnementaux Produits (PEP). Cela a permis la certification d'un plus grand nombre de produits dans le cadre du programme *Green Premium*™ visant à fournir des informations encore plus transparentes.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
77 %	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #28a745;"></div>	80 %

4.3.2 Profil environnemental de produit

De plus en plus de clients, de législateurs et d'instituts de normalisation demandent la qualité et la communication des données environnementales. De nombreuses normes de construction et réglementations locales exigent ou mettent en avant des offres fournissant des Déclarations environnementales de produits. La transparence fait l'objet d'une attention croissante.

L'empreinte environnementale correspond aux contenus fournissant des informations quantitatives basées sur l'évaluation du cycle de vie (*Life Cycle Assessment* – LCA, selon la norme ISO 14040-44) d'un produit ou d'une solution. Elle permet d'évaluer différents indicateurs d'impact environnemental, dont l'empreinte carbone, pour toutes les étapes du cycle de vie d'un produit ou d'une solution. Cette évaluation est parfois désignée comme « cycle intégral ». Dans le cadre du programme *Green Premium*™, il est obligatoire d'indiquer l'empreinte environnementale des produits.

Schneider Electric se base sur le Profil Environnemental Produit (PEP) pour remplir cette obligation. Le PEP est défini comme une version « synthétisée » du LCA axée sur le produit. Il s'appuie sur les règles relatives aux catégories de produits (PCR) ou les règles spécifiques aux produits (PSR).

Chez Schneider, 2 types de PEP sont disponibles :

- **Certifié** : il s'agit d'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 exemple *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. Afin de garantir l'indépendance, les PEP d'une ligne d'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 2022, plus de 2 000 PEP valides ont été publiés en ligne (accès public), et couvrent toutes les gammes de produits Schneider, dont 87 % de produits disposant d'une déclaration environnementale de type III ISO 14025.

PEP Ecopassport PCRed4

En 2021, Schneider Electric a fortement contribué au développement des nouvelles règles relatives aux catégories de produits (PCR) de l'association *PEP Ecopassport* (document PCRed4 publié en septembre 2021), qui :

- Sont conformes à la norme EN 50693:2019 : règles de catégories de produits pour les évaluations du cycle de vie des produits et systèmes électroniques et électriques – actuellement reflétées par le groupe de travail 15 IEC/TC111 (IEC 63366) ;
- Sont parfaitement conformes à la norme EN 15804+A2 : Durabilité des travaux de construction – Déclarations environnementales de produits – Règles fondamentales pour la catégorie des produits de construction ;
- Intègrent des éléments clés de l'Empreinte Environnementale des Produits (PEP) de l'UE, tels que des indicateurs d'impact obligatoires, des formules concernant la fin de vie des produits et le classement qualité ;
- Sont conformes à la norme ISO 14067:2018 : Gaz à effet de serre – Empreinte carbone des produits – Exigences et lignes directrices pour la quantification, en intégrant les dernières exigences des textes réglementaires français de la RE 2020.

L'application de PCRed4 permet aux fabricants d'équipements électriques et électroniques de produire des déclarations environnementales de produits en respectant les normes internationales les plus connues, ce qui favorise la reconnaissance interrégionale et intersectorielle. Schneider prévoit d'utiliser ces nouvelles PCR pour orienter et renforcer les pratiques du secteur en matière d'empreinte environnementale par le biais de la standardisation (groupe de travail TC111, initiative ZVEI) et de la réglementation (Initiative relative aux produits durables de la Commission européenne, Taxonomie verte).

En 2022, Schneider a mis à jour ses outils de LCA afin d'inclure les nouvelles exigences du document PCRed4 de l'association *PEP Ecopassport*. À partir de 2023, tous les PEP publiés par le Groupe seront conformes au PCRed4.

En s'appuyant sur la méthodologie PCRed4 de l'association *PEP Ecopassport* et sur l'accélération de la numérisation des données sur l'impact environnemental, Schneider s'efforce de fournir de manière systématique et fluide à ses clients des informations relatives à la quantification de l'empreinte environnementale, afin de différencier ses offres durables, et de prendre ainsi part à la transition vers une économie circulaire à faible émission de carbone.

4 Utiliser efficacement les ressources

4.4 Fabrication durable de produits

En plus de l'offre croissante de solutions numériques telles que ses divers logiciels de la suite EcoStruxure™, ses services de consultation et de conseil, et ses équipes de services de terrain, Schneider Electric s'appuie toujours sur la fabrication traditionnelle pour produire sa large gamme de produits économes en énergie.

Afin de poursuivre dans l'avenir cette fabrication, pour aider ses clients à atteindre leurs objectifs de développement durable et leurs objectifs commerciaux, tout en protégeant l'environnement et ses ressources limitées, le Groupe s'est engagé à minimiser son impact sur les ressources naturelles et à respecter les principes de développement durable.

En matière de réduction des déchets et de conservation de l'eau, Schneider fait de l'économie circulaire une réalité, non seulement auprès de ses fournisseurs et clients, mais également au sein de sa chaîne d'approvisionnement interne. Le Groupe vise à évoluer progressivement vers des systèmes en circuit fermé dans ses opérations et avec ses partenaires afin de prolonger la durée de vie et l'utilité de ses ressources aussi longtemps que possible.

Empreinte immobilière de Schneider Electric

L'empreinte immobilière de Schneider Electric couvre environ 1 000 sites au total, sur 6 continents, pour une surface d'occupation avoisinant les 5 millions de mètres carrés. Environ deux tiers de cette surface sont occupés par de grands sites de fabrication et de logistique. Le tiers restant est composé de bureaux dont la taille et les caractéristiques varient. Dans l'ensemble, les 100 plus grands sites du portefeuille immobilier du Groupe représentent 50 % de son empreinte immobilière et les 200 plus grands sites représentent 80 % de son empreinte. C'est pour cette raison que les KPI des sections suivantes sont élaborés par rapport aux 200 plus grands sites, afin de restituer des impacts durables très concrets.

4.4.1 Risques et opportunités liés aux opérations de fabrication

Les risques environnementaux liés à la fabrication comprennent la contamination du sol, de l'eau et de l'air. Par exemple, le rejet de substances dangereuses peut être nocif pour la faune, la flore et la santé humaine. Cela peut également perturber la continuité des opérations et ternir la réputation du Groupe. Avec ses usines et ses centres de distribution répartis dans des dizaines de pays et différents cadres réglementaires environnementaux, il existe des risques de non-conformité. Ces risques portent sur la gestion des eaux usées, le traitement des déchets et les attentes liées aux gaz à effet de serre.

Une approche proactive des risques environnementaux et de la conformité des sites permet de préserver la continuité des opérations, de réduire les risques juridiques et de réputation, et d'éviter les coûts liés à des mesures correctives.

L'efficacité dans l'utilisation des ressources et de l'énergie permet non seulement de réaliser des économies financières, mais aussi de limiter l'exposition du Groupe à la volatilité des cours des matières premières et aux risques de pénurie. Les mégatendances en matière d'électrification sont de plus en plus concurrentielles pour avoir accès à certaines matières premières, ce qui crée des risques de pénurie pour Schneider. Ce risque s'applique également à la fiabilité de la source énergétique dont une installation a besoin pour maintenir sa production.

Les émissions de CO₂ du Groupe constituent une menace pour l'environnement et sont soumises à des coûts supplémentaires lors de la mise en œuvre des taxes sur le carbone. Les installations et les actifs industriels sont exposés à des phénomènes climatiques aigus et chroniques susceptibles de perturber la chaîne d'approvisionnement et de mettre des vies en danger.

Pour le Groupe, la mesure de la performance environnementale est un outil puissant qui l'incite à innover afin de construire une chaîne d'approvisionnement toujours plus efficace et de générer des économies. L'architecture EcoStruxure™ permet au Groupe d'atteindre cet objectif, tout en montrant à ses clients les avantages des offres économes en carbone.

La conformité avec les réglementations environnementales et les systèmes de gestion de la performance environnementale, de même que les programmes d'engagement auprès des partenaires clés, constituent le fondement du programme de gestion et de prévention des risques environnementaux de Schneider Electric ainsi que de son programme d'amélioration continue pour les opérations actuelles, passées et futures.

Conformité avec les réglementations en matière d'environnement opérationnel

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. Les dispositions et les risques environnementaux sont examinés avec les fonctions financières et juridiques locales et d'entreprise.

En 2022, aucun impact environnemental significatif n'a été identifié. Plus d'informations sont disponibles en page 193 du Document d'Enregistrement Universel 2022. En outre, aucun site de Schneider Electric n'est classé Seveso.

Système de gestion de l'environnement opérationnel

Schneider utilise un système de gestion intégrée (IMS) qui permet un déploiement standardisé, rationalisé et collaboratif de ses différents systèmes de gestion. L'IMS couvre toutes les usines, les centres de distribution et les sites importants de bureaux du Groupe. Il héberge par ailleurs des systèmes de gestion de la conformité ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001 et ISO 45001. Chaque site est audité périodiquement, soit en externe par Bureau Veritas (tous les 3 ans), soit en interne. En particulier, le système de gestion pertinent en matière d'environnement est la certification ISO 14001.

La certification ISO 14001 permet de définir et maintenir une gouvernance environnementale forte sur les sites de Schneider, favorisant une amélioration continue au profit de la performance environnementale. Tous les sites industriels et logistiques du Groupe comprenant plus de 50 collaborateurs sont certifiés, de même que tous les grands sites tertiaires de plus de 500 salariés, et ce dans les 2 ans à compter de leur acquisition ou de leur création.

À la fin de l'année 2022, 243 sites, représentant respectivement environ 76 % du périmètre du Groupe en termes de surfaces de sites, 82 % en termes de consommation d'énergie et plus de 83 % du périmètre du Groupe en termes d'utilisation de l'eau, de génération de déchets et d'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 incluent la consommation d'énergie, les émissions de CO₂ (Scopes 1 & 2), la génération de déchets, l'utilisation de l'eau et les émissions COV sur les sites ISO 14001, et sont présentés à la page 269 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Le réseau Développement durable, Environnement et Immobilier (DEI) travaillant de concert avec le réseau Satisfaction des Clients & Qualité (SC&Q), une gouvernance solide est en place pour atténuer les risques environnementaux et favoriser une amélioration continue.

Les Politiques énergie et environnement internes soutenues par les Directives environnementales mondiales sur la conformité légale, les signalements et alertes d'événements, ainsi que les responsabilités environnementales fournissent des attentes claires, un périmètre et des règles en matière de responsabilité, permettant l'harmonisation de la gouvernance environnementale et énergétique entre les régions et les activités.

Chaque site est évalué selon plus de 240 indicateurs consolidés dans le cadre de l'évaluation en matière d'environnement, de santé et de sécurité (ESS) et publiés sur tous les sites de la chaîne d'approvisionnement mondiale dans un tableau de bord ESS mondial. Les sites sont également évalués et comparés en fonction des meilleures techniques disponibles, documentées et partagées au sein des réseaux DEI et SC&Q.



Programmes d'engagement relatifs à l'environnement opérationnel

Schneider Electric reconnaît depuis longtemps que la gestion et la prévention des risques environnementaux exigent plus que l'engagement d'experts techniques en matière d'environnement. Une gouvernance solide avec les principaux partenaires de l'ensemble de l'organisation est essentielle pour atteindre et maintenir le succès sur les nombreux sujets entourant les risques environnementaux et la prévention.

Le Groupe a donc établi les programmes d'engagement suivants :

- Le programme CLEARR (Analyse des risques et évaluation environnementale à l'échelle de l'entreprise), qui met l'accent sur les risques environnementaux potentiels historiques et actuels pouvant toucher les sites, examine chaque année les nouveaux sites de fabrication et les sites de fabrication existants.
- Un examen approfondi de *due diligence* environnementale des fusions, acquisitions et cessions, sur tous les sites où des produits chimiques sont utilisés ou ont été utilisés. Tous les risques ou responsabilités environnementaux identifiés sont traités par le biais d'activités de gestion des risques appropriées.
- Les services de tiers évaluent le profil de risque des sites clés par rapport à certains risques externes, tels que les incendies, les tremblements de terre, les inondations et autres catastrophes naturelles. Ce processus est combiné avec les efforts de planification de la continuité des activités pour évaluer les risques connexes et anticiper les étapes possibles qui seraient nécessaires.
- Les risques et les mesures d'atténuation sont présentés au Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration.

Programme relatif à la résilience des matériaux

L'approche du Groupe en matière d'accès aux ressources est définie à différents horizons temporels, afin d'assurer la résilience de l'offre, à l'heure actuelle et à l'avenir. Le Groupe :

- Renforce la résilience à court terme pour sécuriser l'approvisionnement et protéger les opérations contre la volatilité des prix avec des alertes en temps réel pour informer de l'activation des plans d'action ;
- Réduit les risques de son portefeuille, grâce à des solutions technologiques et des *business models* circulaires ;
- Façonne l'avenir, grâce à une résilience matérielle à long terme et le développement durable avec des actions disruptives.

Pour répondre aux incertitudes liées à la perturbation de l'accès aux ressources à long terme, Schneider a ajouté des paramètres de ressources dans l'éco-conception des produits et défini des stratégies de substitution pour les ressources critiques. Des actions de R&D sont en place, axées sur les matériaux assurant les principales fonctions stratégiques, et sont assorties de canaux de communication permettant de faire remonter les informations et d'alerter.

4 Utiliser efficacement les ressources

4.4.2 Du déchet vers la ressource

Schneider Electric s'engage à atténuer les impacts négatifs potentiels des déchets dangereux sur l'environnement et la santé. 2 leviers principaux ont été identifiés dans le cadre du programme « Du Déchet vers la Ressource ». Premièrement, tous les sites générant des déchets dangereux garantissent la visibilité du traitement et des processus de traitement en fin de vie. Ils doivent également chercher 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 doivent s'efforcer de réduire les volumes de déchets générés, en mettant en œuvre les « meilleures techniques disponibles » (BAT) dans leurs processus industriels. Ces techniques produisent 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.

En 2022, des défis mondiaux liés aux chaînes d'approvisionnement, aux pénuries de matériaux et à la visibilité accrue de la pollution engendrée par les déchets, tels que les plastiques dans les océans, ont confirmé que Schneider et sa stratégie circulaire sont sur la bonne voie.

Dans son précédent programme, « Vers le Zéro Déchet en Décharge », le Groupe avait mis l'accent sur la redirection de déchets destinés aux décharges à travers des solutions alternatives.

Dans le cadre de son nouveau programme, « Du Déchet vers la Ressource », Schneider va encore plus loin dans son programme de valorisation des déchets. Les sites doivent désormais valoriser 99 % de tous les déchets qui ne sont pas classés comme dangereux, et toujours 100 % des déchets dangereux, en utilisant les meilleures techniques de manipulation/traitement disponibles localement. En outre, pour promouvoir et souligner l'importance de l'économie circulaire, les sites du programme « Du Déchet vers la Ressource » ne sont pas autorisés à utiliser des solutions de valorisation énergétique pour plus de 10 % de leurs déchets. Cela oblige les sites à travailler en collaboration au sein de leurs chaînes d'approvisionnement internes, ainsi qu'avec des fournisseurs externes et des prestataires de gestion des déchets, afin de trouver des solutions innovantes de réduction, de réutilisation et de recyclage.

En 2022, le Groupe a réussi à labelliser 19 nouveaux sites « Du Déchet vers la Ressource ». 18 sites précédemment labellisés « Du Déchet vers la Ressource » n'ont cependant pas maintenu ce label, dont la moitié d'entre eux ont été fermés, vendus ou transférés à des tiers pour des raisons commerciales. La moitié restante, malgré un taux de valorisation très honorable de 98,7 % et un taux de valorisation énergétique de seulement 5,2 %, a manqué de peu l'objectif très difficile de valorisation de 99 % des déchets.

En 2023, le Groupe poursuivra sa stratégie « Du Déchet vers la Ressource » en l'étendant à davantage de sites, renforçant ainsi sa culture de l'économie circulaire dans ses opérations.

Schneider a produit environ 130 000 tonnes de déchets, pour la plupart solides, en 2022. Des plans d'amélioration continue sont en place pour gérer ces déchets, conformément à la certification ISO 14001. Malgré les défis posés par le programme « Du Déchet vers la Ressource », le Groupe est quand même parvenu à passer de 96 % à 96,3 % de déchets déclarés valorisés, et un taux de recyclage sans valorisation énergétique passant de 91 % à 91,3 % en 2022 par rapport à 2021. Ce taux de valorisation est passé de 81 % à 96,3 % depuis 2009, grâce à des plans d'action pour chaque site.

D'ici à 2025, Schneider veut réduire l'intensité des déchets dangereux de 30 % par rapport à 2017. En 2022, l'intensité de génération des déchets dangereux a atteint 0,24 tonne/M€ de chiffre d'affaires, soit un recul de 44 % par rapport à 2017.

96,3 %

Valorisation des déchets en 2022

Objectif :
100 % d'ici 2030

Ressources

SSE #9



200 sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource »

L'usine SEPSL située à Bangalore, en Inde, est un site de fabrication qui produit des armoires électriques. La tôle est une matière première obligatoire dans ce processus de fabrication. Si le site prend des mesures pour réduire la quantité de déchets métalliques, il en reste encore dans le processus. Au lieu de simplement les recycler ou les vendre, le site a entrepris un projet d'économie circulaire pour les réutiliser en interne.

Le site a analysé les possibilités de réutilisation de ces déchets et a découvert que des palettes en bois étaient utilisées pour le transport et le stockage des matériaux en interne, mais que ces palettes auraient besoin d'être remplacées régulièrement, et qu'il y avait des problèmes de pénurie de palettes nécessaires. En fabriquant des palettes avec ces déchets métalliques, le site a pu augmenter la durée de vie des palettes, réduire la dépendance aux palettes en bois, éliminer les problèmes de pénurie et réduire les déchets métalliques liés au processus de production.

Ce projet a permis au site d'économiser 220 palettes en bois à ce jour et a permis de faire plus de 36 K€ d'économies par an. À l'avenir, le site continuera de chercher des moyens de mettre en œuvre des pratiques d'économie circulaire et de réduire les déchets générés.



Avant et après le projet d'économie circulaire sur le site SEPSL à Bangalore, Inde



4.4.3 Prélèvement et rejet d'eau, et stress hydrique

Schneider Electric évalue régulièrement les risques liés à l'eau. Le Groupe a effectué une analyse de matérialité, avec des partenaires internes et externes, et en 2022, un cabinet de conseil spécialisé a été chargé de cartographier son empreinte hydrique en tant qu'entreprise sur toute la chaîne de valeur, couvrant la consommation, la rareté, l'eutrophisation, l'écotoxicité et l'acidification de l'eau. En raison de la nature de la plupart de ses procédés industriels (assemblage manuel et automatique), le prélèvement d'eau lié aux opérations du Groupe est considéré comme limité, car l'utilisation directe et indirecte de l'eau dans les installations représente moins de 1 % de l'empreinte hydrique globale de Schneider Electric.

L'impact sur la qualité de l'eau est également considéré comme minime ; l'impact le plus important sur les indicateurs de la qualité de l'eau provient de l'utilisation des produits et des catégories d'achats en amont. En 2022, des données de performance concernant la gestion de l'eau ont été publiées dans le CDP Water Security et le Groupe a obtenu la note B.

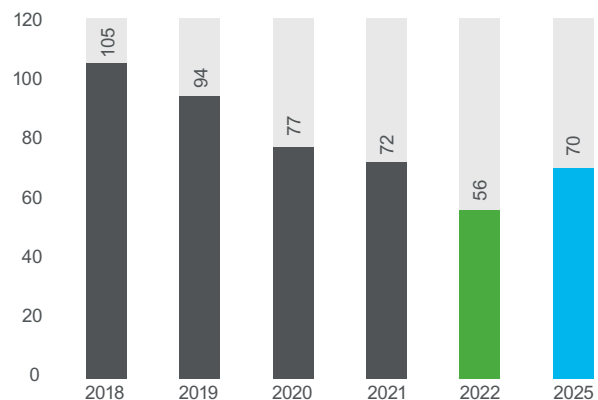
Prélèvement d'eau

Le Groupe mesure les prélèvements d'eau par source, avec des détails sur l'eau prélevée du réseau public, les eaux souterraines, les eaux de surface (par exemple les lacs et les rivières) et d'autres sources d'eau (y compris la pluie et les eaux recyclées).

L'eau est principalement utilisée à des fins de refroidissement et d'assainissement et, sur quelques sites seulement, pour des processus tels que le traitement de surface. Les eaux puisées aux seules fins du refroidissement sont immédiatement rejetées sans altération et sont aussi suivies de manière différenciée.

Schneider Electric veut réduire de 35 % la consommation d'eau (en m³ d'eau prélevée par euro de chiffre d'affaires) en 2025 par rapport à 2017, avec une attention particulière sur les sites à fort prélèvement et ceux situés dans les zones de stress hydrique. En 2022, le prélèvement d'eau a atteint 56 m³ par M€ de chiffre d'affaires, soit un recul de -48 % par rapport à 2017.

Evolution de l'intensité hydrique mondiale (en m³/million d'€)



● Intensité hydrique
● Objectif

4 Utiliser efficacement les ressources

Rejet d'eau

La majorité de l'eau rejetée par Schneider Electric est envoyée à un tiers pour traitement sans nécessiter de traitement préalable supplémentaire dans l'installation du Groupe. Chaque fois que l'eau est utilisée pour des procédés industriels nécessitant un traitement interne supplémentaire (par exemple : des traitements de surface), les rejets d'eau qui en résultent sont soumis à des traitements appropriés pour réduire le potentiel polluant et soumis à un plan de surveillance. Tous les sites ayant une telle utilisation de l'eau ont désigné des experts en qualité et en traitement de l'eau pour s'assurer que toutes les réglementations locales sont respectées en ce qui concerne le rejet d'eau.

Par exemple, à l'usine de L'Isle-d'Espagnac (Poitou-Charentes, France), l'eau est utilisée dans le cadre d'un processus de chromage et traitée systématiquement avant d'être évacuée dans des égouts avec une qualité d'eau adéquate, comme le prévoit la convention locale sur les rejets d'eau, ce qui est surveillé par un laboratoire indépendant accrédité par l'administration publique locale. En outre, le site a investi 1,7 M€ entre 2022 et 2024 pour transformer ses opérations et ne pas rejeter d'eau grâce à une approche en circuit d'eau fermé. Cela signifie que le site ne déchargera plus d'eau dans les égouts, avec des économies estimées à au moins 2 000 000 litres par an et 330 tonnes de CO₂ par an, car le site expédiera moins de déchets filtrés pour être incinérés ou mis en décharge.

Stress hydrique

Cependant, en plus de mesurer son impact, Schneider Electric s'engage également à minimiser son impact sur l'eau. Le Groupe a conscience de l'importance de l'eau pour les communautés locales, en particulier celles qui se trouvent dans des zones de stress hydrique. Le Groupe surveille donc le niveau de stress hydrique de tous les sites certifiés ISO 14001, à l'aide de l'Atlas des risques liés à l'eau d'aqueduc de l'Institut des ressources mondiales (*World Resources Institute* ou WRI). En utilisant la méthodologie de référence en matière de stress hydrique, le Groupe considère tout site classé comme « élevé » ou « extrêmement élevé » comme un site soumis à un stress hydrique, quelle que soit la quantité d'eau prélevée. 85 sites ont été identifiés selon cette méthodologie, représentant environ 44 % du total des prélèvements d'eau, y compris des usines, des centres de distribution et des bureaux, avec des utilisations de l'eau telles que les procédés, la climatisation-chauffage-ventilation, les sanitaires, les cantines et l'irrigation. Le Groupe s'est fixé comme objectif que 100 % de ses sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique disposent d'une stratégie de conservation de l'eau et d'un plan d'action d'ici 2025 (SSE #11). En 2022, le Groupe a atteint 48 % de son objectif 2025.

- 48 %

Intensité hydrique depuis 2017

Objectif :
-35 % d'ici 2025

Ressources

SSE #11



100 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action

L'usine E&A Vadodara en Inde exerce une activité de placage qui représente une quantité importante de prélèvement d'eau sur le site. Le site est situé dans une zone de stress hydrique, il est donc particulièrement important d'être économe en eau sur le site. Par conséquent, l'usine de traitement des eaux usées (ETP) du site a été conçue pour recycler et réutiliser les eaux usées. 3 actions principales ont été mises en œuvre pour optimiser le processus :

1. Séparation des eaux usées d'entrée à l'ETP (source de production).
2. Amélioration du processus de traitement existant.
3. Développement d'un nouveau système de recyclage et de réutilisation de l'eau traitée à l'ETP pour la rendre compatible avec le processus de placage.

Le système de traitement existant à l'ETP a été amélioré en convertissant 2 filtres à sable en un filtre à sable et un filtre à charbon, ainsi qu'en installant un nouveau filtre à manches de 5 microns dans la cartouche existante pour améliorer la qualité de l'eau traitée. Un système d'osmose inverse en 2 étapes a également été installé avec un procédé spécial pour éviter l'accumulation chimique et la prolifération biologique lors de l'utilisation répétée de l'eau en circuit fermé.

Ces actions et améliorations ont eu les effets suivants :

- Recyclage à 80 % des eaux usées traitées pour réutilisation dans le processus de placage ;
- Réduction de 60 % du prélèvement d'eau douce pour le processus de placage.

Le site continue de travailler à l'amélioration de l'efficacité et a pour objectif d'atteindre une réduction de 80 % du prélèvement d'eau douce à l'avenir.



Usine de traitement des effluents sur le site de Vadodara en Inde



4.4.4 Réduction de la pollution

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 exploitation agricole n'est recensée dans le portefeuille d'activités du Groupe. Comme chaque année, Schneider a procédé en 2022 à une revue des risques de pollution de l'ensemble de ses sites industriels dans le cadre du suivi de la certification ISO 14001. Aucun déversement ou rejet n'a entraîné de pollution des sols en 2022.

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 « Du Déchet vers la Ressource », une attention accrue a été portée aux déchets dangereux, avec des efforts pour éliminer, remplacer ou améliorer leur traitement.

Rejets dans l'eau et l'air

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 du Groupe 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. Aucun déversement ou rejet n'a entraîné de pollution de l'eau ou de l'air en 2022.

Les émissions de NOx (oxydes d'azote), SOx (oxydes de soufre) et particules dans l'air sont suivies au niveau des sites. Conformément aux exigences légales applicables, la surveillance de ces émissions est vérifiée par le biais d'audits ISO 14001.

Schneider s'engage à prévenir les impacts néfastes des émissions de Composés Organiques Volatils (COV) sur la santé et l'environnement. C'est pour cela que le Groupe travaille à réduire l'intensité de ses émissions de COV de 10 % tous les trois ans. Ces émissions, principalement liées à la production, ont diminué, passant de 29 kg/million d'euros en 2017 à 9 kg/million d'euros en 2022 (-69 %). Ce travail se concentre sur les sites industriels qui émettent le plus de COV, qui représentent plus de 90 % des émissions du Groupe. Pour ces sites, les équipes Environnement, Santé et Sécurité et Industrialisation s'associent et collaborent activement pour s'assurer que les « conditions d'utilisation » sont scrupuleusement 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 à chaque fois que cela est possible.

Enfin, les émissions de chlorofluorocarbone (CFC) et d'hydrochlorofluorocarbone (HCFC) sont surveillées 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.

Nuisances sonores, olfactives et lumineuses

Tous les sites de Schneider Electric opèrent dans le respect des réglementations locales 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.

4.4.5 Actions en faveur de la biodiversité sur les sites

Afin d'obtenir une vision d'ensemble des sites prioritaires en matière de biodiversité, de façonner la gestion des risques et de traiter les impacts potentiels sur la biodiversité, le Groupe a effectué une évaluation multisite avec l'Outil d'évaluation intégrée de la biodiversité (IBAT). Développé dans le cadre d'un partenariat entre *Bird Life International*, *Conservation International*, l'Union internationale pour la conservation de la nature (IUCN) et le Centre mondial de surveillance pour la conservation de la nature des Nations Unies (UNEP-WCMC), cet outil permet de collecter et d'améliorer les jeux de données sous-jacents et de conserver ces informations scientifiques.

Le rapport d'évaluation IBAT permet aux utilisateurs d'évaluer les caractéristiques liées à la biodiversité de plusieurs sites à des fins de gestion des risques et de définition de la stratégie. En particulier, il est pertinent pour la norme GRI 304 de la *Global Reporting Initiative* (GRI) : Biodiversité.

Pour chaque site opérationnel, le rapport indique le nombre de zones protégées et de zones-clés pour la biodiversité dans un rayon d'un kilomètre.

Les conclusions du « Rapport multisite IBAT 2021 » couvrent tous les sites de Schneider et montrent que, dans un rayon d'un kilomètre :

- 21 % de ses sites se trouvent à proximité d'une zone protégée telle que définie par l'IUCN, dont :
 - 8 % se trouvent dans les catégories 1a, 1b et 2 (6 sites seulement se trouvent à proximité d'une zone protégée de catégorie 1) ;
 - 29 % relèvent des catégories 3 ou 4 ;
 - 31 % relèvent des catégories 5 ou 6 ;
 - 32 % sont non concernés, non classifiés ou non répertoriés.

Parmi les sites situés à proximité d'une zone protégée, 33 % sont soit des sites industriels (caractérisés par des processus industriels distincts, tels que des chaînes d'assemblage), soit des centres de distribution (entrepôts et logistique) ; les 66 % restants correspondent à des immeubles de bureaux.

- 3 % des sites du Groupe se trouvent à proximité d'une zone clé pour la biodiversité, classée par l'IBAT soit « *Alliance for Zero Extinction* » (AZE – Alliance pour Zéro Extinction), soit « *Important Bird and Biodiversity Areas* », (IBAS – Zones importantes pour les oiseaux et la biodiversité).

Tous les résultats sont mis à la disposition des sites, afin qu'ils puissent mieux comprendre la menace locale pour la biodiversité et le potentiel de restauration. Les sites utilisent ces résultats à leur discrétion pour encourager l'action locale en faveur de la biodiversité décrite précédemment.



Retrouvez le rapport multisite IBAT, généré sous la licence 26614-25299 à partir de l'Outil d'évaluation intégrée de la biodiversité (IBAT), le 15 décembre 2021 sur : www.ibat-alliance.org

4 Utiliser efficacement les ressources

Le Groupe s'est engagé à renforcer ses actions en faveur de la biodiversité sur les sites et à sensibiliser les collaborateurs. Les activités des sites telles que la consommation d'énergie, le prélèvement d'eau, les infrastructures des bâtiments, les réfectoires, l'aménagement paysager, la production de déchets, les nuisances lumineuses, sonores et autres exercent une pression sur la biodiversité qui peut être réduite. Par exemple, un aménagement paysager n'utilisant pas de plantes indigènes est susceptible d'augmenter le prélèvement d'eau et d'introduire des espèces invasives qui portent atteinte à la faune locale.

L'objectif est de mettre en place un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité sur 100 % des sites d'ici 2025 (SSE #8). Pour atteindre cet objectif, les sites doivent définir et déployer un programme en matière de biodiversité composé de plusieurs éléments : l'élimination des plastiques à usage unique (dans les bureaux) et au moins une action locale ayant un impact écologique bénéfique significatif, une structure de gouvernance et l'implication des partenaires des sites.

Le périmètre d'interdiction des plastiques à usage unique dans le cadre du programme biodiversité concerne les plastiques à usage « ménager » (gobelets, vaisselle, cadeaux/souvenirs, etc.). Les plastiques à usage « industriel » (emballages primaires et secondaires, produits) sont quant à eux décrits dans les programmes SSI #4 et #5 de Schneider Electric.

Ce programme a été lancé en 2021 et de nombreux sites ont déjà commencé leurs parcours, en appréhendant la complexité de la biodiversité, en évaluant leur impact et en identifiant les partenaires locaux devant être associés à leur programme de conservation ou de restauration. Le programme exige une élimination complète des plastiques à usage unique et le financement sécurisé de programmes efficaces et cohérents en faveur de la biodiversité. Comme prévu, ce programme a connu une progression lente au plan mondial. Néanmoins, la nouvelle structure de gouvernance établie en 2022 a permis d'accélérer le déploiement de celui-ci. La gouvernance actuelle s'appuie sur des dirigeants en charge des questions de biodiversité désignés par pays, qui dirigent et animent un groupe de dirigeants en charge des questions de biodiversité sur les sites, qui suivent le fonctionnement quotidien des actions en faveur de la biodiversité. Le renouvellement de cette nouvelle structure permet d'accroître de manière significative la performance de l'indicateur, qui était à 18 % à fin 2022.

Ressources

SSE #8



100 % de nos sites ont un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité

Schneider Electric s'engage à agir au niveau local. Chaque site lancera au moins une action générant un impact écologique et des avantages sociaux.

Par exemple, à Grenoble (France), 3 sites (Intency, Technopole et Electropole) ont été labellisés « *Wildlife Shelter* » (abris pour animaux sauvages) par une ONG nationale travaillant sur la protection et la restauration de la faune sauvage (Ligue de Protection des Oiseaux). Pour recevoir ces labels, les sites se sont engagés dans un parcours de transformation avec l'ONG, qui leur permet de comprendre comment optimiser la gestion de leurs espaces verts pour accueillir et restaurer la biodiversité locale, notamment avec la tonte raisonnée et l'interdiction de l'utilisation des pesticides. Avec le soutien d'experts en biologie, les sites sont en train de créer des gîtes d'hivernation et des étangs pour permettre un environnement favorable aux espèces endémiques.



65

sites interdisant l'utilisation de plastiques à usage unique en 2022.

Objectif :
400 sites d'ici à 2025

4.5 Phase d'utilisation et fin de vie des produits

Schneider Electric a toujours été conscient de la valeur de ses produits, non seulement de la valeur fonctionnelle et économique apportée aux clients, mais aussi de la valeur matérielle et environnementale. Il s'agit depuis longtemps d'une source d'inspiration pour développer des services et des modèles *business models* pour maintenir les produits en utilisation et, si aucune autre option n'est possible, de reprendre les produits et d'assurer leur recyclage adéquat afin de minimiser les déchets et réutiliser les matériaux.

Cette section présente les actions du Groupe pour maintenir les produits en utilisation et maximiser leur recyclage en fin de vie, grâce :

- A des services d'entretien et de réparation ;
- Des *business models* conçus pour récupérer les produits et leur donner une seconde vie ;
- L'optimisation du recyclage des produits en fin de vie.

4.5.1 Services d'entretien, de réparation et de circularité – EcoCare & ECOFIT™

Pour qu'un monde durable et décarboné soit possible, les experts et partenaires des services de Schneider Electric se consacrent à prolonger la durée de vie des actifs et des systèmes tout en rendant les opérations des clients sûres, efficaces et résilientes chaque jour.

Grâce aux capacités numériques, à l'innovation et à l'expertise d'EcoStruxure™ à travers de multiples technologies, le Groupe conseille, modernise, surveille et maintient la santé des actifs et des systèmes énergétiques et d'automatisation de ses clients, 24 h/24, 7 j/7 et dans le monde entier.

Tout au long du cycle de vie de la base installée, l'expertise des services de Schneider Electric répond aux besoins des clients :

- En fournissant des services EcoCare réguliers pour surveiller et entretenir la base installée pendant son utilisation ;
- En fournissant un accès aux pièces de rechange et aux services de réparation ;
- En conseillant et en donnant des recommandations en matière d'optimisation pour accroître la sécurité, la fiabilité et l'efficacité ;
- En numérisant et en modernisant les actifs pour augmenter leur durée de vie et prolonger la fiabilité des opérations ;
- En prenant en charge la gestion de la fin de vie grâce à des services de récupération (par exemple, pour les batteries, le SF₆ et les équipements modernisés).

Ces activités historiques sont essentielles pour répondre à la boucle circulaire « maintenir et prolonger », quelle que soit la typologie des clients et leur secteur d'activité.

Modernisation des équipements avec ECOFIT™

Schneider quantifie ses efforts en matière d'économie circulaire (réparation, réutilisation, remise à neuf et recyclage), ainsi que les objectifs visant à éviter la consommation de 420 000 tonnes de ressources primaires par la « reprise à la fin de vie » d'ici 2025, cumulativement depuis 2017 (SSE #10). Ce programme permet de réduire les déchets, les matériaux, la consommation d'énergie, les émissions de CO₂ et/ou les économies d'eau.

Les activités de ce programme seront étendues en suivant les efforts croissants du Groupe en matière de *business models* circulaires, et comprennent actuellement :

- La reprise et le recyclage des batteries ;
- Le volume d'appareils remis à neuf et réparés dans nos centres de réparation (par exemple : onduleurs, variateurs de vitesse) ;
- Le volume d'équipements moyenne tension, basse tension et de transformateurs remis à neuf ou recyclés dans nos centres ECOFIT™.



La modernisation et l'amélioration des équipements électriques basse et moyenne tension ne signifient pas nécessairement la démolition de l'infrastructure existante. La modernisation proposée par Schneider Electric associée à une maintenance adéquate des appareillages électriques peut aider les clients à améliorer la fiabilité de leur installation. Cette approche combinée peut aider les clients à décider entre choisir de remplacer l'installation électrique existante par un nouvel équipement ou déterminer s'il est plus avantageux pour eux de mettre à niveau les équipements existants. Moderniser et améliorer ces équipements par des capteurs pré-équipés, qui sont plus économiques, permet la mise en place de plans de service innovants avec une surveillance à distance 24 h/24, 7 j/7, et permettant de réduire les temps d'arrêt opérationnels du client, par rapport à l'achat de nouveaux équipements.

4 Utiliser efficacement les ressources

Le service ECOFIT™ peut, pour un système client âgé de 20 à 40 ans, rénover les équipements en très peu de temps pour les adapter aux technologies les plus récentes et les connecter pour un suivi en temps réel. Les équipements qui ne peuvent pas être réinstallés peuvent être repris pour être réutilisés, reconstruits et vendus comme produits d'occasion.

Cette approche fait du service ECOFIT™ une proposition de valeur de bout en bout pour les clients, ce qui permet d'éviter jusqu'à 90 % de déchets.

4.5.2 Business models circulaires

Schneider Electric est en mesure de créer des propositions de valeurs pour ses clients grâce à des compétences en matière d'économie circulaire, telles que des modèles locaux de réutilisation, de modernisation, de réparation, de remise à neuf et de reprise des produits, et grâce à la révélation du potentiel de l'IoT (objets connectés), à la connexion et la numérisation des produits (maintenance prédictive, optimisation des performances, leasing, facturation à l'utilisation, engagements contractuels de performance).

La plupart des nouveaux produits du Groupe sont numériques, connectables, assurent la gestion complète du cycle de vie des produits et leur maintenance prédictive, et garantissent des performances optimales. Ils permettent ainsi au Groupe d'évoluer vers des modèles de proximité avec le client tels que l'abonnement, les engagements de performance et le 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 par rapport aux produits neufs, offrent un retour sur investissement constant et durable, fidélisent le client et construisent des relations à long terme.

Il est possible de tirer profit de l'économie circulaire, tant en externe avec les clients qu'en interne dans le cadre des activités du Groupe. Les propositions de valeur de Schneider sont depuis longtemps synonymes d'efficacité des ressources, en permettant aux clients de « faire plus avec moins ».

Les risques que Schneider Electric a identifiés sont des risques liés à la perception de « solutions universelles » en matière d'économie circulaire, mais aussi à la tentation d'envisager les choses sous l'angle unique « déchets/recyclage » et enfin, le risque de l'importance donnée à l'élaboration de lignes directrices, de principes de gouvernance connexes et de normes fondées sur cette perception.

- **Durabilité des produits, par opposition aux circuits de déchets plus courts** : les profils thermiques, mécaniques ou électromagnétiques de chaque ressource diffèrent. Pour le secteur industriel, le principal impact de l'économie circulaire découlera de la promotion de la réparabilité, de l'évolutivité, de la modernisation, de l'allongement de la durée de vie des produits et des « services de deuxième et de troisième vie » connexes. Les produits Schneider sont hautement techniques par nature, et ont 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**. De fait, tout en promouvant des services visant à prolonger la durée de vie des produits, Schneider 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.

Centre de distribution de produits de seconde vie

Depuis 2019, Schneider Electric a développé des capacités supplémentaires pour prendre en charge davantage de boucles circulaires, afin de garantir une durée de vie optimale de ses produits. Ces fonctionnalités incluent :

- **Réemballer** : réemballage des produits Schneider dont l'emballage a été endommagé ;
- **Donner une seconde vie** : trier, sélectionner et redistribuer les produits Schneider jamais utilisés qui ne peuvent plus être commercialisés ;
- **Remettre à neuf et reconditionner** : développer des capacités de remise à neuf et de reconditionnement pour les produits concernés afin de fournir des solutions de pointe en matière de seconde vie sur des marchés sélectionnés ;
- **Recycler** : démantèlement des produits pour récupérer et revendre les matériaux précieux.

En 2022, Schneider Electric a considérablement augmenté son offre de produits circulaires pour répondre à la demande croissante en la matière, doublant le nombre de références disponibles, jusqu'à 6 400. Pour 2023, le Groupe prévoit d'ajouter plus de 3 000 nouvelles références à son offre

Pour y parvenir, de nouvelles capacités de remise à neuf ont été développées sur les sites industriels, ce qui a permis d'augmenter le nombre de reprises de diverses sources. La production de pièces de rechange a également été étendue pour permettre la réparation de nouvelles références.

En 2023, Schneider Electric poursuivra le développement de ses capacités industrielles circulaires pour soutenir l'innovation et accentuer la différenciation des offres du Groupe auprès de ses clients :

- Plus de réemballage et de réutilisation ;
- Plus de remise à neuf ;
- Accès simplifié aux solutions de reprise et de seconde vie.

MasterPACT MTZ reconditionné

Un excellent exemple de produit est le Masterpact MTZ reconditionné. Pour la première fois, Schneider a développé des lignes de production, des tests de qualité, une expertise en ingénierie pour collecter, démonter et reconditionner le Masterpact MTZ. Pour offrir la même garantie que les nouveaux disjoncteurs, ces disjoncteurs reconditionnés sont assemblés sur les mêmes lignes de production que les nouveaux produits d'origine. Le Groupe est fier d'annoncer que chaque MasterPact MTZ reconditionné contribue à réduire de 45 % les émissions d'équivalent CO₂, et nécessite 45 % de ressources en moins. Avec ce nouveau produit, Schneider Electric renforce fortement le lien entre le développement durable et l'activité, assurant également la continuité des activités, la confiance des clients et le développement du parcours du Groupe en économie circulaire. En 2022, 71,5 tonnes d'émissions d'équivalent CO₂ ont été évitées grâce aux ventes du MasterPact MTZ reconditionné.



4.5.3 Gestion des produits en fin de vie

Réglementations relatives aux produits en fin de vie

Schneider Electric a entrepris 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 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* ».

Amélioration du recyclage

L'approche unique de Schneider pour la modernisation des équipements vieillissants, la réduction des déchets et l'optimisation de la sécurité, de l'efficacité et de la résilience permet d'éviter jusqu'à 90 % des déchets en mettant à niveau les équipements des clients avec les dernières technologies utilisant des capteurs et la connectivité pour optimiser le temps de fonctionnement et prolonger la durée de vie des actifs en remplaçant les composants principaux. Cette approche permet également de récupérer des produits pour les réutiliser, les reconstruire, les revendre et les recycler quand aucune autre option n'est possible.

Etude de cas : Azalys, Suez Hélyseo – Carrières-sous-Poissy, France

Le site d'Azalys Suez à Carrières-sous-Poissy (France) est une installation de valorisation énergétique des déchets ménagers, gérant 125 000 tonnes métriques de déchets et produisant 50 GWh d'électricité chaque année.

Les objectifs du projet étaient de renforcer la capacité de l'installation électrique, de remplacer l'équipement désuet sans interruption de service prolongée, et de permettre la maintenance prédictive. Cela impliquait l'installation de disjoncteurs RM6 et SM6 de pointe à la place des unités FluoKit, qui ont ensuite été recyclées. En outre, à partir de 2022, les équipements Fluokit récupérés par Schneider sont réutilisés dans le cadre d'offres circulaires : elles fournissent une durée de vie prolongée et des pièces de rechange pour ces équipements aux clients lorsque les actifs Fluokit ne peuvent pas être remplacés dans un avenir proche.

Le développement d'une solution gagnant-gagnant par le biais de modèles circulaires est bénéfique pour les clients du Groupe et pour l'environnement, et offre à Schneider Electric l'occasion de continuer à innover et accélérer dans ce domaine.



5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Dans cette section

5.1 Stratégie et Vision 2025 des Ressources humaines	128	5.4 Rémunération et avantages sociaux	146
5.2 Diversité, équité, inclusion et bien-être	132	5.5 Dialogue et relations sociales	150
5.3 Attractivité et développement des talents	139		

Contexte et ambitions

Des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Le Groupe motive ses collaborateurs et favorise leur implication en valorisant leur diversité, en soutenant le développement professionnel et en assurant des conditions de travail sûres et saines. Son ambition ultime est d'améliorer les performances et l'engagement des collaborateurs, grâce à des pratiques reconnues mondialement et soutenues par un modèle multi-hub.

Schneider Electric place l'humain au cœur de ses préoccupations. Ses collaborateurs contribuent à une mission ayant du sens et auxquels on donne les moyens d'avoir un impact dans un environnement inclusif. Le Groupe promeut l'égalité des chances en fonction des compétences des collaborateurs, et soutient cet engagement par des processus communs et des politiques cohérentes en matière de recrutement, d'emploi, d'identification des talents, de formation et de rémunération.

La fonction Ressources Humaines joue un rôle clé pour soutenir la performance et le développement des talents chez Schneider Electric. Le progrès repose sur une expansion soutenue et des acquisitions permanentes qui génèrent de la croissance sur nos marchés principaux, ainsi que sur la dynamique créée par des moteurs de croissance supplémentaires.

Au cours des dernières années, le Groupe a réalisé des progrès significatifs dans de nombreux domaines, notamment une nouvelle Vision des Ressources Humaines (RH), un modèle multi-pôle unique et une structure organisationnelle simplifiée ; la transformation du *leadership* et de la culture, des initiatives largement reconnues en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ; et la mise en place d'une transformation des compétences pour favoriser la croissance et l'innovation.

D'ici 2025, Schneider Electric s'est engagée à garantir l'égalité des chances et à mobiliser toutes les générations. Le Groupe y parviendra en veillant à ce que tous les collaborateurs soient valorisés de manière unique dans un environnement de travail inclusif et en favorisant l'apprentissage, le perfectionnement et le développement de chaque génération. Ce rapport partage nos avancées sur les transformations clés dans le cadre des piliers Égalité et Générations des programmes *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*.

« Le monde a changé et nous devons en faire autant. Nous aspirons à réaliser la mission de notre entreprise en donnant les moyens à nos collaborateurs de développer leur potentiel. En renforçant la résilience et en favorisant l'agilité, nous renforcerons notre culture et la transformation de notre *leadership* chez Schneider Electric. La Stratégie 2025 des ressources humaines vise à placer la barre encore plus haut pour accompagner la croissance de l'entreprise, ainsi que la réalisation de nos ambitions. »

Charise Le, Directrice générale Ressources Humaines

Progrès réalisés sur les engagements envers les collaborateurs

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	8.	Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %) et aux équipes de dirigeants (30 %) ⁽³⁾	2020 : 41/23/24	41/27/28	50/40/30
	10.	Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	2019 : 4 939	x1,33	x2.00
Essentials (SSE)	18.	Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	2020: F: -1.73 % 2020: M: 1.00 %	-1,6 % 1,02 %	<1 % <1 %
	19.	Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	2019 : 53 %	62 %	60 %
	20.	Payer nos employés au minimum un salaire décent	2019 : 99 %	100 %	100 %
	21.	Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des salariés sur la plateforme <i>Open Talent Market</i>	2020 : 5 019	x1,9	x4
	22.	Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	2020 : 41 %	77 %	90 %
	23.	Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient de manière significative leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	2022 : 43 %	43 %	90 %
	24.	Augmenter le niveau d'engagement des collaborateurs (<i>Employee Engagement Index</i>)	2020 : 69 %	70 %	75 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence pour chaque indicateur est fournie avec sa performance de référence.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.
 (3) La méthode de calcul du SSI #8 a été élargie au deuxième trimestre de 2022 pour inclure les managers cols bleus dans le champ d'application des managers juniors et intermédiaires. En raison de ce changement méthodologique, la base de référence de 2020 pour les managers juniors et intermédiaires a été recalculée à 23 % au lieu de 25 %.

Faits marquants en 2022



La notation Glassdoor de Schneider est en constante progression, reconnaissant Schneider Electric comme l'un des meilleurs endroits où travailler (*Best Place to Work*) en 2022.



Le *Financial Times* a décerné à Schneider Electric le titre de « Leader de la Diversité ».



Schneider Electric fait partie du Top 30 Universum des employeurs les plus attractifs au monde selon les étudiants.



Pour la 6^{ème} année consécutive, l'engagement de Schneider en faveur de l'égalité des sexes et la construction d'une culture du respect a été reconnu par Bloomberg.

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

5.1 Stratégie et Vision 2025 des Ressources humaines

5.1.1 Contexte

Le monde évolue rapidement et se trouve à un point d'inflexion. La volonté de neutralité climatique et de transition énergétique oriente notre stratégie commerciale et pousse le Groupe vers une croissance durable. Dans le même temps, la transformation numérique et l'évolution des besoins sociaux exigent une plus grande inclusion.

Le monde post-pandémique et les contraintes de plus en plus importantes de la chaîne d'approvisionnement dues aux questions géopolitiques, crée davantage d'opportunités pour Schneider Electric d'être la plus locale des sociétés mondiales.

Être agile en faisant preuve de résilience et d'adaptabilité est indispensable pour faire face à l'environnement incertain auquel nous sommes aujourd'hui confrontés. Cela nécessite de tirer parti à la fois des capacités humaines et des technologies numériques. La Vision et la stratégie des Ressources Humaines (RH) de Schneider Electric contribuent à la réalisation de cet objectif.

5.1.2 Vision des Ressources humaines (RH) de Schneider Electric : proposition de valeur aux collaborateurs, valeurs fondamentales et attentes en matière de leadership

Vision des Ressources humaines (RH)

La Vision des Ressources humaines (RH) de Schneider Electric permet de faire évoluer nos méthodes de travail et d'accélérer la transformation culturelle de l'entreprise. Avec notre Proposition de Valeur Employeur (PVE), nos Valeurs Fondamentales et nos attentes en matière de *leadership*, nous créons un ancrage fort pour notre stratégie des Ressources humaines.

La Vision RH se compose des éléments suivants :

- 1 Notre **Proposition de valeur employeur** 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.
- 2 Nos **Valeurs Fondamentales** déterminent ce que nous sommes, ce que nous faisons ainsi que notre façon de travailler ensemble et de respecter les promesses de notre PVE. Elles guident nos choix et illustrent les comportements que nous attendons de nos collaborateurs.
- 3 Nos **attentes en matière de leadership** représentent la manière dont, à nos yeux, nos dirigeants doivent diriger l'entreprise à l'avenir. Elles soulignent la manière dont nos responsables transformeront Schneider Electric en se renforçant individuellement et collectivement.

Proposition de valeur pour les employés

Le Groupe entend également acquérir une bonne réputation en tant qu'employeur et communiquer sur sa Proposition de valeur pour les employés, qui représente une promesse que nous faisons à nos collaborateurs actuels et futurs.

Nous sommes convaincus que des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Nous puisons notre motivation dans notre raison d'être et nous créons en permanence un environnement inclusif dans lequel les collaborateurs ont les moyens de donner le meilleur d'eux-mêmes et d'innover. Notre Proposition de valeur pour les employés continue d'évoluer parallèlement à l'activité.

Il est fondamental de comprendre au niveau émotionnel « Pourquoi Schneider Electric ? » pour pouvoir non seulement attirer les meilleurs talents et être un « employeur de choix », mais également pour que les collaborateurs perçoivent l'authenticité de ce lien et le considèrent comme une source d'encouragement, de motivation et d'inspiration.

Proposition de valeur aux collaborateurs

<p>Être significatif</p> <p>Schneider a à cœur de donner à chacun les moyens de tirer le meilleur parti de son énergie et de ses ressources, en conjuguant progrès et durabilité pour le bien commun. Nous avons baptisé cette approche Life is On.</p> <p>Nous nous sommes fixé pour mission de devenir votre partenaire numérique en matière de durabilité et d'efficacité.</p> <p>Nous respectons des normes strictes en matière de gouvernance et d'éthique.</p>	<p>Être inclusif</p> <p>Nous voulons être l'entreprise la plus diversifiée, inclusive et équitable au monde.</p> <p>Nous valorisons les différences et accueillons des personnes de tous les horizons.</p> <p>Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout.</p>	<p>Être responsabilisé</p> <p>La liberté est source d'innovation.</p> <p>Nous pensons que l'autonomisation génère plus de performances, d'épanouissement et de plaisir.</p> <p>Nous donnons à nos collaborateurs les moyens de faire preuve de jugement, de faire de leur mieux pour nos clients et de tirer le meilleur parti de leur énergie.</p>
---	---	--

Nos valeurs fondamentales définissent notre façon de travailler ensemble

Privilégier le client. Nous surprenons et ravissons nos clients, car sans eux, nous ne serions rien. Nous devons non seulement nous mettre à leur place, mais également anticiper leurs besoins et dépasser leurs attentes. Nous soutenons nos équipes de vente, car elles incarnent notre entreprise auprès du client. Quel que soit notre rôle, nous pouvons avoir un impact sur l'expérience client.

Oser être inventif. L'innovation est ce que nous incarnons. Bien n'est jamais suffisant, et c'est pourquoi nous expérimentons, prenons des risques et challengeons sans cesse le statu quo. Nous réfléchissons vite et agissons encore plus vite. Les difficultés ne nous arrêtent pas. Elles nous motivent. C'est pourquoi nous ne craignons pas de miser sur des projets plus ambitieux et de prendre des décisions plus audacieuses pour alimenter l'économie numérique grâce à la gestion et à l'automatisation de l'énergie. Chez Schneider, l'approche « Life is On » est notre fer de lance.

Dire oui à la différence. Nous œuvrons pleinement en faveur de l'inclusion. D'ailleurs, le terme « exclusion » ne fait pas partie de notre vocabulaire. Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout. Cela implique d'accueillir des personnes issues d'horizons, d'âges et de cultures variés, d'accepter des perspectives différentes et de dénoncer les préjugés lorsqu'ils se présentent. Chaque employé pourra ainsi se sentir valorisé en tant qu'individu et en sécurité afin de pouvoir donner le meilleur de lui-même. Pour nous, un étranger est simplement un ami que nous ne connaissons pas encore.

Apprendre chaque jour. Ne plus apprendre revient à arrêter d'évoluer. Nous sommes de vrais curieux, nous avons constamment soif d'apprendre. Pour nous, tout savoir ou avoir toutes les réponses est impossible. Nous croyons en l'apprentissage continu. Chaque minute de chaque jour est une nouvelle chance d'écouter, d'ouvrir nos esprits et d'élargir nos horizons. Nous ne sommes jamais trop qualifiés pour apprendre.

Agir en acteurs responsables. Marqués par un fort esprit entrepreneurial, nous assumons la responsabilité et l'initiative de tout ce que nous entreprenons. Il ne s'agit pas de l'entreprise de quelqu'un d'autre. C'est la nôtre ! Nous sommes individuellement habilités et collectivement décidés à collaborer et devancer la concurrence ensemble. En fin de compte, notre priorité et de faire ce qui est juste pour Schneider, avec intégrité et honnêteté.

Nos attentes en matière de leadership

Façonner notre avenir. Dans un monde en constante évolution, nous ne pouvons pas rester assis et attendre l'avenir. Nous devons imaginer, perturber et être en tête de notre secteur. Soyez un entrepreneur de la transformation digitale avec les clients. Pensez grand et soyez audacieux, créez des stratégies et des architectures disruptives en avance sur la tendance et exécutez-les avec agilité, qualité et rapidité. Prenez des initiatives et tirez les leçons des succès et des échecs. Après tout, la seule chose certaine dans la prochaine normalité est le changement.

Libérer de l'énergie. Libérez votre énergie et celle de votre équipe pour vous concentrer sur les clients, la transformation et ce qui compte vraiment dans la vie et le travail. Gardez les choses simples, mais jamais au détriment de l'éthique ou de la sécurité. Supprimez les obstacles et la bureaucratie inutile. Promouvez de nouvelles méthodes de travail – plus numériques, plus flexibles et plus efficaces. Donnez des moyens d'action aux équipes grâce à notre modèle multi-local, multi-hub et aux méthodes agiles. La rapidité est notre principal facteur de différenciation.

Constituez la meilleure équipe. Prenez la tête d'une équipe dans un monde numérique, tout en créant des liens humains forts avec les clients et les collègues. Donnez et demandez du coaching et du feedback tous les jours. Prenez soin de votre santé, de votre bien-être et de celles des autres. Soyez inclusif et favorisez la sécurité psychologique. Engagez des talents remarquables et diversifiés et développez-les au maximum de leur potentiel. Suscitez l'engagement de l'équipe et des performances élevées. Le signe d'un grand leader est une grande équipe.

Réussir ensemble. Tout commence par l'établissement d'un lien humain et de collaboration avec les clients, les partenaires et les collègues. Établissez des liens entre les équipes dans un esprit de « facilité de travail ». Partagez les informations librement, ne les cachez pas. Engagez un dialogue constructif, n'évitez pas les conversations difficiles. Collaborez avec concentration et une attitude positive ; soyez inclusif en choisissant efficacement les personnes à impliquer. La collaboration est le ferment de l'innovation et de la réussite.

Faites preuve de discernement. En fin de compte, nous sommes responsables et habilités à prendre les bonnes décisions pour l'entreprise. Faites confiance à votre jugement et à votre bon sens et donnez aux équipes les moyens de faire de même. Ne compliquez pas la prise de décision. Donnez des directives claires. Soyez agile et curieux, utilisez votre intuition et votre logique. Laissez l'expression « faire ce qu'il faut, de la bonne façon » être votre boussole.

Nos valeurs fondamentales

PRIVILEGIER LE CLIENT

Aller plus loin pour nos clients

OSER ETRE INVENTIF

Un bêta-test permanent

DIRE OUI A LA DIFFERENCE

Pour une entreprise hétéroclite

APPRENDRE CHAQUE JOUR

#WhatDidYouLearnToday

AGIR EN ACTEURS RESPONSABLES

Tous ensemble.

Nos attentes en matière de leadership

DÉFINIR NOTRE AVENIR

Avoir une longueur d'avance

LIBÉRER LES ENERGIES

Accélérer et simplifier

CONSTRUIRE LA MEILLEURE ÉQUIPE

Accompagner et prendre soin

RÉUSSIR ENSEMBLE

Collaborer pour gagner

FAIRE CONFIANCE A SON JUGEMENT

Responsabiliser et faire confiance

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

5.1.3 Stratégie des Ressources Humaines 2025

Schneider Electric aspire à réaliser sa mission d'entreprise en donnant les moyens à ses collaborateurs de développer tout leur potentiel. Le Groupe agit dans un esprit d'agilité et de confiance afin d'innover pour ses clients et de conquérir le marché.

Lancée en 2021, la stratégie des Ressources Humaines de Schneider fournit le cadre nécessaire pour soutenir la croissance et la transformation de sa culture d'entreprise. Pour réaliser la mission de sa stratégie des Ressources Humaines et façonner la main-d'œuvre de demain qui évoluera dans la « nouvelle normalité », le cadre s'articule autour de 3 thèmes axés sur les résultats :

Agilité organisationnelle – une culture de la croissance et de l'innovation, rendue possible par une structure simplifiée, agile et multi-pôles, par la proximité avec les clients et par une prise de décision rapide, soutenue par de nouveaux modes de travail.

Des talents prêts pour l'avenir – une équipe diversifiée, autonome et compétente sur le plan numérique. Tous les talents développent des compétences actuelles et futures grâce à une expérience personnalisée pour réaliser leur potentiel.

Impact du leadership – les dirigeants ont un impact sur les résultats et la transformation grâce aux transformations disruptives, à la collaboration et à l'inclusion. Ils constituent d'excellentes équipes, les accompagnent et en prennent soin pour réussir ensemble.

5.1.4 Organisation et gouvernance

Chez Schneider Electric, le modèle à 3 piliers a été suivi au sein de la fonction RH en adaptant les différentes responsabilités en fonction du contexte organisationnel.

Les Business Partners RH se concentrent sur la définition et la mise en œuvre de transformations stratégiques des ressources humaines (talents clés, compétences, planification des effectifs, formation pour leur communauté, empreinte) dans leurs entités respectives. Ils fournissent un soutien stratégique et un soutien local quotidien aux activités opérationnelles des responsables et des collaborateurs.

Les Solutions RH façonnent l'avenir conformément à la vision des Ressources Humaines, se concentrent sur un nombre limité de priorités mondiales, définissent la transformation et les priorités stratégiques, développent la gouvernance, la politique et les processus mondiaux, en faisant avancer le numérique.

Les Services RH gèrent les opérations RH, normalisent les programmes et les systèmes, simplifient les processus et conduisent la transformation numérique pour libérer de l'énergie.

Depuis 2020, Schneider Electric a renforcé la gouvernance du Groupe, le professionnalisme de ses processus et ses bases de confiance. Conformément à ses orientations en matière de gouvernance d'entreprise, le Groupe suit une gouvernance RH dirigée par un point de contact unique avec les organisations de l'entreprise telles que les Fusions-Acquisitions, l'Audit interne, le Contrôle interne, l'Éthique & Conformité, et la Confidentialité des données, ce qui facilite une réponse agile aux orientations de l'entreprise.

5.1.5 Engagement des collaborateurs

L'engagement des employés est essentiel pour permettre à l'entreprise de donner le meilleur d'elle-même et de contribuer à la réalisation de la stratégie du Groupe. En mesurant l'engagement et en répondant aux commentaires, Schneider Electric peut favoriser un environnement dans lequel les collaborateurs se sentent liés à leur travail et s'efforcent d'être performants.

Principales mises à jour en 2022

- Taux de réponse élevé à l'enquête (85 %), avec un score d'engagement relativement stable, dans le contexte d'un monde de plus en plus incertain.
- Les collaborateurs se sentent autonomes dans leur travail, avec la flexibilité nécessaire pour leur permettre de travailler de la manière qui leur convient, tout en restant connectés à l'objectif de Schneider Electric dans un environnement inclusif.
- Émergence de deux domaines critiques liés à l'expérience et à l'engagement des collaborateurs : la reconnaissance et l'efficacité.

1. Enquête « OneVoice »

En tant qu'entreprise inclusive, tous les salariés sont invités à faire part de leur avis en toute honnêteté dans le cadre de l'enquête annuelle « OneVoice », qui évalue leur engagement et mesure 9 facteurs d'engagement, dont le *leadership*, le développement et l'autonomisation. Ce processus permet au Groupe d'identifier des pistes clés pour améliorer l'engagement des collaborateurs et la vie professionnelle de chacun d'entre eux.

Grâce à un taux de participation qui reste élevé, les résultats de l'enquête sont solides et représentatifs, ce qui permet aux dirigeants de se concentrer sur les sujets appropriés pour favoriser le changement au sein de leurs équipes. La capacité à maintenir un score d'engagement supérieur aux niveaux pré-pandémiques témoigne de l'impact positif d'apporter une stabilité et une vision d'avenir face à un paysage mondial de plus en plus incertain. L'ambition de Schneider est d'atteindre un score d'engagement de 75 % d'ici la fin 2025 (SSE #24).

Les 4 principaux facteurs d'engagement des résultats de 2022 démontrent que les collaborateurs se sentent autonomisés dans leur travail, en bénéficiant de conditions de travail flexibles, tout en s'inspirant de la raison d'être et des objectifs de Schneider Electric dans un environnement inclusif.

Participation

85 %

107 916 réponses.

Engagement

70 %

-1 point depuis 2021
+1 point depuis 2020.

Plans d'action

+ 1 000

enregistrés depuis juillet 2022.

Managers

41 %

des managers ont eu accès à un rapport personnalisé.

2. Transformer la compréhension en action

Soutenus par un réseau mondial de partenaires d'engagement, les dirigeants communiquent les résultats à leurs équipes, puis élaborent des plans d'action impactants.

Une approche holistique est adoptée pour guider les dirigeants sur les étapes suivantes après la clôture de l'enquête :

- Communiquer la priorité principale aux dirigeants
- Assurer une compréhension complète du pourquoi, du quoi et du comment de l'engagement
- Fournir aux responsables des ressources pour faciliter la planification d'actions avec leurs équipes
- Faire preuve de transparence en dialoguant ouvertement avec les équipes sur ce qui peut ou ne peut pas être mis en œuvre
- S'engager à communiquer en permanence sur les progrès du plan d'action

Le programme français « Next Normal » est un exemple d'équipes locales qui transforment leur vision en action. Le programme met en œuvre 10 initiatives visant à améliorer l'expérience des employés. Grâce à une politique actualisée en matière de travail à domicile et au bureau, soutenu par une formation au travail à distance, un système de gestion des équipes hybrides et un protocole d'urgence, les leaders ont répondu aux attentes des employés. Le programme comprend également des formations et des forums de discussion organisés pour les managers, ce qui permet de donner vie au programme dans toutes les équipes et de favoriser un leadership fort avec une responsabilisation des employés et une reconnaissance au sommet.

Comme nouveauté en 2022, un modèle de communication de type « *nudge* » a été élaboré pour renforcer la communication sur les mesures prises en réponse aux retours des collaborateurs.

3. Mettre l'accent sur la reconnaissance et l'efficacité pour soutenir l'expérience des collaborateurs

Avec un score de **reconnaissance** de 63 % en 2021 et 2022, Schneider Electric a lancé la nouvelle version de la plateforme de reconnaissance, « *Step Up* », qui apporte des améliorations à la façon dont les collaborateurs peuvent être valorisés pour leur travail. Pour en savoir plus sur cette initiative, veuillez consulter la section 5.4 page 146.

Un deuxième facteur d'engagement plébiscité par les collaborateurs concerne **l'efficacité**, et notamment à ce que les équipes disposent des outils et des ressources nécessaires à leur travail, tout en simplifiant les processus dans la mesure du possible. En réponse, l'équipe Schneider Digital a donné la priorité à la simplification du paysage numérique, y compris de par la mise en place de plusieurs initiatives visant à créer une « expérience agréable pour les collaborateurs » (*Lovable Employee Experience*). L'objectif est d'offrir un lieu de travail numérique de premier ordre et de susciter l'engagement des collaborateurs grâce à un environnement numérique personnalisé qui améliore leur efficacité, prend en charge de nouvelles méthodes de travail dynamiques et renforce leur sentiment d'utilité et de bien-être, tout en améliorant leur expérience globale au sein de Schneider Electric.

Généralisations

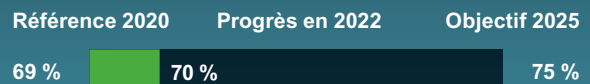
SSE #24



Atteindre un score de 75 % d'engagement des collaborateurs (*Engagement Employee Index*)

Conformément à la volonté du Groupe d'être la plus locale des entreprises mondiales, les managers sont encouragés à travailler avec leurs équipes pour élaborer des plans d'action visant à apporter des changements significatifs. Les résultats de l'enquête 2022 montrent une augmentation des scores en ce qui concerne la connaissance du plan d'action et son impact.

Avec un score d'engagement de +6 pts par rapport à 2019, et de +2 pts par rapport à la moyenne mondiale de référence pour 2022, la résilience des collaborateurs est évidente. L'analyse des commentaires révèle que les collaborateurs valorisent un lieu de travail caractérisé par des interactions positives avec les pairs et les clients, une mission d'entreprise engagée en faveur du développement durable et le fait de se sentir soutenus en période de crise.



81 %

considèrent qu'ils disposent de suffisamment de flexibilité pour modifier leurs conditions de travail si nécessaire.

80 %

se sentent libres de choisir la meilleure façon de réaliser leur travail.

62 %

trouvent que la collaboration est bonne entre les entités.

68 %

disent qu'ils disposent des outils et ressources nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

5.2 Diversité, équité, inclusion et bien-être

5.2.1 Contexte

Au tournant de la décennie, Schneider Electric a observé un changement net concernant les risques et les attentes liés à la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). Avec l'agitation sociale mondiale continue et une pandémie mondiale qui a exacerbé les inégalités et touché plus durement les groupes sous-représentés, l'inclusion et les soins plus nécessaires que jamais. Cette situation, associée à l'importance croissante des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) pour les organisations, les parties prenantes et les investisseurs, place les sujets DEI au premier plan des priorités de l'entreprise en matières d'activité et de personnel.

Les données montrent que les entreprises ayant un ensemble diversifié de salariés connaissent de meilleures performances financières. Par exemple, une étude de McKinsey a révélé que sur une période de trois ans, les entreprises dont une main-d'œuvre diversifiée sur le plan ethnique et sur le plan du genre ont connu une augmentation du flux de trésorerie. Ces entreprises étaient respectivement 36 % et 25 % plus susceptibles d'avoir un rendement financier supérieur à la médiane de leur que celles dont la main-d'œuvre était moins diversifiée. Le site l'essentiel est que des entreprises plus diversifiées peuvent attirer et retenir les meilleurs talents, améliorer la satisfaction globale des employés et des clients, et innover davantage.

Schneider Electric est parfaitement conscient du besoin croissant de se concentrer sur la santé mentale. La pandémie a accentué les vulnérabilités existantes. Selon Mercer 81 % des employés se sentent en danger d'épuisement professionnel en 2021, contre 63 % en 2019. Les entreprises doivent faire de la santé mentale une priorité et l'intégrer dans l'ensemble de leurs politiques d'inclusion et de soins.

5.2.2 Risques et opportunités

La diversité, l'équité et l'inclusion sont un impératif pour les entreprises. Sans position claire sur ces priorités, les entreprises s'exposent à des risques. Par exemple, des pratiques justes et équitables en matière de gestion des talents sont impératives pour assurer un accès équitable aux opportunités d'emploi et au développement de carrière. Lorsque les entreprises ne mettent pas l'accent sur ces domaines, elles risquent de prendre des décisions discriminatoires. En outre, les entreprises qui n'ont pas de politiques et de pratiques claires en faveur d'une culture d'intégration sont moins attrayantes pour les talents, ce qui pose des problèmes de recrutement et de rétention des employés. Tous ces risques entraînent des coûts pour les entreprises et une perte d'efficacité. Ils peuvent également entraîner des ramifications juridiques et avoir un impact négatif sur l'image de l'entreprise.

Schneider Electric définit sa stratégie en tenant compte de ces risques et opportunités, des tendances internes et externes, de l'avis des dirigeants et des employés, et de son désir de devenir l'entreprise la plus inclusive et la plus accueillante au monde. Schneider Electric estime que cela conduit à un engagement, une performance et une innovation accrues.

5.2.3 Politique du Groupe

Dans sa Charte de confiance, Schneider Electric exprime clairement que son ambition de Diversité, d'Équité et d'Inclusion vise à offrir des chances égales à tous, partout. Le Groupe souhaite que ses collaborateurs – qui qu'ils soient, où qu'ils vivent dans le monde – se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes, à l'abri du harcèlement, de la victimisation et de la discrimination.

La politique DEI du groupe reconnaît que la diversité se présente sous de nombreuses formes, visibles ou non, notamment la capacité cognitive, l'expérience, l'éducation, le sexe et l'identité de genre, l'âge, la nationalité, l'ethnicité, la couleur, l'orientation sexuelle, le statut de handicap, le contexte religieux, culturel et socio-économique, l'expérience de vie, la localisation, et plus encore, en fonction des adaptations locales.



En savoir plus sur notre politique mondiale sur la page Diversité et Inclusion sur www.se.com

Depuis 2016, l'entreprise est passée d'une stratégie axée sur le genre à une stratégie visant l'inclusion et la sécurité psychologique de toutes les diversités. Il s'agissait notamment d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques mondiales permettant à nos salariés de gérer leur vie et leur travail de manière unique et de veiller à ce qu'ils se sentent valorisés et en sécurité (politique mondiale de congés familiaux, flexibilité au travail, sensibilisation aux préjugés cachés et politique mondiale contre le harcèlement). En outre, les partenariats ont été élargis avec des organisations pour aborder des sujets importants liés à d'autres diversités, comme la communauté LGBTQ+ et les personnes handicapées.

En regardant vers l'avenir avec les ODD de l'ONU comme boussole, la stratégie de Schneider a été élargie pour intégrer la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être. Les moyens de développer des pratiques et des comportements inclusifs, d'assurer la justice et l'équité dans les processus et les politiques fondamentales en matière de ressources humaines, et de plaider en interne et en externe en faveur du changement avec la participation de partenaires tel que l'ONU Femmes par le biais du Forum Génération Égalité, et le Forum Économique Mondial.

5.2.4 Gouvernance

La mise en œuvre de la stratégie Diversité, Équité et Inclusion (DEI) de Schneider Electric implique plusieurs organismes et parties prenantes différents qui travaillent main dans la main avec l'équipe DEI mondiale.

L'équipe DEI mondiale, dirigée par le Directeur de la Diversité, Vice-Président Senior des Talents et de la Diversité, définit la stratégie et est responsable de la transformation DEI de Schneider Electric, en collaboration avec le Comité exécutif du Groupe et le Conseil DEI mondial du Groupe. Les progrès et les résultats de l'ambition DEI sont également communiqués au Conseil d'administration de Schneider Electric (Comité RH et RSE) sur une base annuelle. L'équipe travaille en étroite collaboration avec le Centre d'excellence RH (Acquisition des talents, Gestion des talents, Apprentissages et Récompenses), les équipes Global ESG, Conformité, Communication interne et Marketing et Marque employeur, ainsi qu'avec l'écosystème RH et Communication au sens large.

Le Conseil DEI mondial de Schneider Electric est un groupe composé de dirigeants issus de tous les marchés du Groupe, parrainé par le Comité exécutif, qui agit comme un organe de réflexion pour la stratégie DEI et de bien-être mondiale, ainsi que comme des experts internes et externes en matière de DEI. Les membres du Conseil DEI sont nommés par le Comité exécutif pour un mandat de 2 à 3 ans. Les entités Schneider Electric élaborent des plans d'action DEI et de bien-être basés sur la stratégie globale et le feedback des collaborateurs, tout en respectant les réglementations locales et en tenant compte des situations propres à chaque pays. Pour soutenir l'orientation locale, des dirigeants, des ambassadeurs et des experts ont été désignés dans plus de 100 pays/zones et entités afin d'élaborer et de diriger des plans d'action locaux. Ce réseau mondial se réunit tous les 2 mois pour échanger sur les progrès et les bonnes pratiques.

(1) Diversity wins: How inclusion matters, McKinsey, May 2020 Diversity wins: How inclusion matters

(2) Global Talent Trends 2022-2023, Mercer, 2023 <https://www.mercer.com/our-thinking/career/global-talent-hr-trends.html>

Au-delà de cette structure de gouvernance, tous les collaborateurs de Schneider Electric sont tenus responsables de notre transformation en matière de diversité, équité, inclusion et bien-être, au moyen de valeurs fondamentales, « Dire oui à la différence », et des performances du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et du *Schneider Sustainability Essentials* (SSE).

5.2.5 La stratégie Inclusion & Care by Design de Schneider Electric

La stratégie Diversité, Équité et Inclusion (DEI) de Schneider Electric vise à engager et à avoir un impact sur les individus, l'organisation et la société dans son ensemble.

- **Des personnes épanouies** : Schneider Electric s'engage à faire en sorte que chaque individu se sente respecté et en sécurité dans son individualité. Les dirigeants encadrent et prennent soin des individus dans un souci de respect, d'empathie et de bien-être.
- **Des équipes diversifiées, à tous les niveaux** : Schneider Electric s'engage à refléter la diversité des communautés dans lesquelles le Groupe est implanté. Le Groupe poursuit ses efforts pour renforcer l'équité et l'inclusion à toutes les étapes de l'expérience des collaborateurs, pour assurer l'équité dans les processus et politiques de ressources humaines et pour favoriser une culture du soin et de l'inclusion à tous les niveaux.
- **Une organisation ouverte** : Schneider Electric encourage le changement au sein de son écosystème et de la société, en défendant certains intérêts et en donnant l'exemple. Le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs stratégiques et investit dans des actions locales par l'intermédiaire de la Fondation Schneider Electric.



Afin de renforcer l'ambition de Schneider Electric d'être l'une des sociétés les plus inclusives et attentives au monde, le Groupe s'attache à intégrer l'équité, l'inclusion et l'attention dans tous ses processus et comportements. Le Groupe cherche à favoriser l'inclusion et l'attention intentionnellement dans toutes ses activités.

5.2.6 Des personnes épanouies

Fondées sur la confiance et le respect, les pratiques inclusives du Groupe permettent de rechercher et d'adopter des perspectives différentes, de soutenir des méthodes de travail flexibles et de protéger le bien-être de chaque individu.

Construire une culture de l'inclusion et du respect

Tolérance zéro pour le harcèlement

Schneider Electric ne tolère aucune forme de harcèlement, de victimisation, de discrimination ou de représailles à aucun niveau de l'entreprise. En 2018, le Groupe a officialisé sa position de « tolérance zéro » sur le harcèlement en lançant une Politique mondiale contre le harcèlement. Cette politique interdit explicitement tout type de harcèlement (sexuel ou autre) sur le lieu de travail et stipule qu'« aucun collaborateur de Schneider Electric ne sera soumis à des actes de harcèlement, de persécution ou de représailles, sur le fondement, notamment, de l'origine, du sexe, de la nationalité, de la religion, de l'opinion politique, de l'âge, de l'état de santé, du handicap, du genre, de la situation de famille, de la grossesse, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre ».

Elle définit des attentes claires et cohérentes en matière de conduite sur le lieu de travail, définit les rôles et responsabilités des collaborateurs, des managers et des témoins pour créer un lieu de travail exempt de harcèlement, et met en évidence les différents canaux à la disposition de tous pour signaler les préoccupations, en assurant la confidentialité et la protection contre les représailles.

Enfin, la Politique définit le type de mesures correctives ou disciplinaires susceptibles d'être prises en cas de comportement discriminatoire ou de harcèlement, ou de non-signalement de ce type d'incidents. Une politique revue et élargie sera lancée pour tous les salariés dans le monde en 2023.

En savoir plus sur notre politique contre le harcèlement sur la page de Ethique et Compliance sur www.se.com

Inclusion and Care By Design

Comment nous y parvenons

Dans tous les processus

- Nous intégrons l'inclusion et l'attention dans tous nos processus,
- De bout en bout, avec une responsabilité claire,
- Des collaborateurs aux interactions clients.

Dans nos comportements

- Nous dirigeons dans le Respect et la Confiance,
- Conformément à nos valeurs fondamentales et nos attentes en matière de leadership,
- En faisant preuve d'empathie, d'attention et d'ouverture.

Créer des standard d'inclusion et de prise en charge

Les valeurs fondamentales, les attentes en matière de leadership et la Charte de Confiance du Groupe garantissent que tous les collaborateurs, les responsables et les dirigeants sont formés et tenus responsables d'une norme d'inclusion et d'attention pour tous. En outre, le Groupe est convaincu que la transparence conduit à une plus grande confiance et à de meilleurs résultats pour tous. Il s'est engagé à une plus grande transparence des données, des ambitions, des partenariats et des initiatives du Groupe.

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Pour favoriser la sensibilisation et la compréhension culturelles, ainsi que pour saluer le caractère unique de ses équipes internationales, le Groupe organise des événements, des webinaires, des communications internes et externes, etc. à l'occasion de la Journée internationale de la femme, du Mois des fiertés, de la Journée internationale de l'homme, de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, de la Journée mondiale de la santé mentale et de la Journée internationale des personnes handicapées, entre autres. En 2022, ces campagnes ont touché plus de 30 millions de personnes par le biais de réseaux sociaux externes.

Programmes d'inclusion et de renforcement du respect :

- **Formation en ligne « Dépasser les préjugés cachés » :** comprendre ce qu'est un préjugé caché, explorer des étapes claires pour que la prise de décision reste objective, et comment signaler un préjugé lorsqu'il se manifeste. Fin 2022, 82 % des collaborateurs avaient achevé cette formation.
- **Formation en ligne « Construire une culture du respect » :** explorer l'importance de construire une culture du respect, apprendre à reconnaître les différentes formes de harcèlement et comprendre les mesures à prendre (en tant que salariés et responsables) lorsqu'ils sont témoins d'une telle conduite. Fin 2022, plus de 93 % des collaborateurs avaient achevé cette formation.
- **Réseaux de ressources pour les employés :** des réseaux dirigés par des salariés bénévoles, à l'échelle mondiale et locale, composés de personnes ayant des antécédents, des expériences, des caractéristiques similaires et/ou partageant une passion ou un intérêt, jouent un rôle clé dans la construction d'une culture inclusive et équitable. Ces réseaux au sein du Groupe comprennent les réseaux de femmes professionnelles, de professionnels émergents, de professionnels afro-américains, hispaniques et asiatiques, de personnes LGBTQ+ et de personnes handicapées et alliés.

Processus de gestion des talents justes et équitables

Schneider Electric s'engage à assurer un accès transparent et équitable aux opportunités de carrière, à la croissance et au développement du plein potentiel, et à un salaire égal pour un travail égal.

Les décisions concernant les talents sont fondées sur les compétences, les valeurs, les performances et le potentiel et le Groupe compte sur chaque dirigeant, lorsqu'il prend une décision d'embauche ou de promotion, pour se montrer juste et équitable afin de contribuer à la réalisation de son objectif global : créer une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. Afin de contrôler et d'atténuer les préjugés cachés dans ses principaux programmes de ressources humaines, le Groupe a intégré des rappels et des invitations pour les moments importants, notamment les processus d'évaluation des performances et des salaires.

Une rémunération juste et équitable est une composante essentielle de la philosophie de rémunération du Groupe, en accord avec le principe « à travail égal, salaire égal ». En savoir plus dans la section 5.4 compensation et avantages p.148.

Respecter la vie personnelle et professionnelle unique des salariés

S'appuyant sur la confiance et le respect, Schneider Electric s'efforce de répondre aux besoins uniques d'une main-d'œuvre diversifiée en proposant des conditions de travail flexibles, des normes internationales inclusives en matière d'avantages sociaux et des programmes qui veillent au bien-être de ses collaborateurs. Le Groupe est convaincu que cela les rend plus forts et plus résilients dans le monde d'aujourd'hui. Le Groupe a mis en œuvre plusieurs politiques visant à soutenir les collaborateurs et à respecter leur vie personnelle et professionnelle unique.

La norme mondiale du Groupe en matière d'avantages sociaux est revue chaque année par les équipes en charge des récompenses et avantages sociaux pour vérifier la conformité avec ses politiques et les principes mondiaux. Cet examen garantit que les normes internationales inclusives en matière d'avantages sociaux du Groupe sont respectées pour tous, partout. En savoir plus dans la section « compensation et avantages » page 146.

Pour s'assurer qu'il crée un environnement de travail sain et favorable où chaque individu prospère, le Groupe a une vision globale du bien-être (physique, mental, émotionnel et social) comme éléments clés de la stratégie actuelle, qui s'articule autour de 3 domaines d'impact :

1. Les méthodes de travail et les conditions de travail flexibles,
2. Le bien-être global des collaborateurs,
3. Le soutien de la santé mentale.

Schneider Electric a mis en place de nombreux services sur ses sites dans le monde entier (salles de gym, conciergeries, salles de créativité, événements culturels, activités de pleine conscience, assistance aux personnes à charge, et plus encore) pour soutenir la charge mentale de tous les collaborateurs, la récupération d'énergie et la résilience globale.

Depuis 2020, 90 % des collaborateurs dans le monde ont accès à un programme complet de bien-être au travail, comprenant une couverture médicale et des programmes dédiés, permettant d'éduquer et de soutenir les collaborateurs sur les nouvelles méthodes de travail plus intelligentes, la pleine conscience sur le lieu de travail et le travail dans un monde hybride.

Les nouvelles méthodes de travail

La politique mondiale de flexibilité au travail (*Flexibility@Work*) de Schneider Electric fait du télétravail 2 jours par semaine la norme globale pour tous les collaborateurs éligibles, et un jour par semaine pour les collaborateurs travaillant dans les centres de distribution et les usines⁽¹⁾. Cette norme a été adoptée à la suite des informations récoltées dans l'enquête mondiale menée par le Groupe auprès des collaborateurs en 2020, dans laquelle un grand nombre de collaborateurs ont déclaré préférer un modèle de travail hybride (mélange de télétravail et de travail « en présentiel »). La politique offre aux collaborateurs des ressources en matière de santé mentale et une formation aux bonnes pratiques. Elle reflète les mutations plus générales d'un environnement de travail en constante évolution, et contribue à une culture de Groupe favorisant l'agilité, l'inclusion, l'autonomie et la confiance. Fin 2022, 99 % des pays ont mis en œuvre la nouvelle politique de flexibilité au travail.

Grâce à cette nouvelle politique, les pays peuvent envisager des mesures complémentaires telles que la flexibilité des horaires de travail, des congés, le travail à temps partiel et le bénévolat. Schneider a d'ailleurs dépassé les normes nationales dans plusieurs pays en ne limitant pas le nombre de jours de télétravail : Estonie, Finlande, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Australie, Nouvelle-Zélande, Slovaquie, Allemagne, Royaume-Uni et États-Unis, où une philosophie de flexibilité totale basée sur le rendement prévaut.

Politique mondiale en matière de congés familiaux

La politique de Schneider Electric en matière de congés familiaux permet à tous les employés dans le monde entier de bénéficier d'un temps personnel aux étapes critiques de la vie et leur permet de gérer leur vie et leur travail de manière unique afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. Pour en savoir plus sur notre politique mondiale en matière de congés familiaux, veuillez vous reporter à la section 5.4 « Rémunération et avantages sociaux », page 146.

(1) L'éligibilité est fonction du rôle du collaborateur et des besoins de travail sur site. Elle est déterminée pour chaque pays/territoire sur la base des informations supplémentaires transmises par les responsables. Certains rôles essentiels, par exemple les travailleurs des usines et centres de distribution, les ingénieurs des services de terrain, sont exclus de cette politique de télétravail 2 jours par semaine. Sachant que de nombreux postes critiques nécessitent une présence sur site, le télétravail a été ramené à un jour par semaine pour certains rôles éligibles dans les usines et les centres de distribution..

Promouvoir la sécurité psychologiques des employés

Schneider Electric a intégré la santé mentale à son objectif global de bien-être en 2019, afin de sensibiliser ses collaborateurs. Depuis lors, tous les collaborateurs reçoivent un guide, une série de formations (disponibles en plusieurs langues) sur les connaissances nécessaires pour aborder les problèmes de santé mentale. Le Groupe participe activement à la Journée mondiale de la santé mentale chaque année en octobre, où une équipe mondiale de pleine conscience, composée de bénévoles, organise des événements pour aider les collaborateurs à apprendre comment prendre soin de leur santé mentale et renforcer leur résilience.

En 2022, 98 % des collaborateurs ont terminé le module de formation en ligne « Nous avons tous une santé mentale », qui vise à comprendre ce que signifie la santé mentale, à apprendre à reconnaître les signes de problèmes de santé mentale et à agir en conséquence. Près de 1 500 collaborateurs ont partagé des conseils sur la santé mentale et des engagements personnels sur la plateforme interne de médias sociaux de Schneider Electric sous le hashtag #MentalHealthMatters. Au cours de la campagne annuelle de sensibilisation à la santé mentale, au-delà des actions locales organisées par pays, plus de 3 000 collaborateurs ont assisté à des webinaires mondiaux en direct sur la gestion des émotions, la gestion de la santé mentale des équipes et le bien-être financier. En outre, 18 sessions de pratique de pleine conscience ont été organisées en anglais, espagnol, français et italien afin de promouvoir cette pratique.

5.2.7 Une main-d'œuvre diversifiée à tout les niveaux

Schneider Electric a la volonté de figurer parmi les lieux de travail les plus inclusifs et bienveillants. Pour réaliser cette ambition, le Groupe reconnaît qu'il doit continuer à approfondir sa compréhension de la composition démographique et des expériences d'inclusion de ses collaborateurs. En tant qu'organisation mondiale, le Groupe collecte des informations démographiques limitées sur sa main-d'œuvre mondiale (sexe, génération et nationalité), conformément aux définitions et légalités acceptées au niveau mondial. En outre, les opérations locales du Groupe collectent des informations démographiques supplémentaires basées sur les réglementations locales (ethnicité aux États-Unis ; statut d'invalidité aux États-Unis, en France et en Inde, etc.).

Engagement à 2025 pour la diversité des genres

Schneider Electric a entamé il y a plus de 15 ans son parcours pour devenir une organisation diversifiée et a identifié l'augmentation de la représentation des femmes dans ses effectifs et son *leadership* comme un impératif commercial. Pour soutenir cet objectif, le Groupe a déclaré son ambition d'augmenter la représentation des femmes dans l'ensemble de la main-d'œuvre, et cherche à impliquer tous les genres dans cette démarche.

En 2021, Schneider Electric a renouvelé son engagement en faveur de la mixité de genre avec l'ambition de mixité de genre du SSI 2021-2025, SSI #8, 50/40/30 (50 % de femmes à l'embauche, 40 % parmi les responsables juniors et intermédiaires et 30 % dans les équipes de direction d'ici 2025). Cet engagement témoigne des progrès accomplis par le Groupe et indique clairement qu'il entend redoubler d'efforts pour parvenir à une plus grande mixité de genre à tous les niveaux de l'organisation.

Au niveau de la direction, Schneider se concentre sur une représentation de 30 %, car des études ont montré que 30 % est le point de bascule pour que la diversité ait un impact réel sur les équipes. Pour soutenir cette ambition, le Groupe investit dans des programmes de développement pour que les talents féminins puissent évoluer au sein de l'organisation et accéder aux niveaux supérieurs, tout en recrutant également de grands talents sur le marché externe.


Bien que des progrès significatifs aient été réalisés dans la représentation des femmes, en particulier au niveau du Conseil d'administration et du Comité exécutif (qui, fin 2022, comptent respectivement 41 % et 45 % de femmes), le Groupe reconnaît qu'il y a encore du travail à faire à tous les niveaux de l'organisation.

L'un des programmes que le Groupe a créés pour soutenir ce projet est le *Schneider Women Leaders Program* (SWLP), un programme mondial visant à permettre aux femmes en milieu de carrière de développer les compétences et la confiance nécessaires pour renforcer leurs capacités de leadership et leur impact. Le programme SWLP est offert par le biais de l'accompagnement, de l'apprentissage individuel et de groupe et d'un sommet mondial. Depuis son lancement en 2019, plus de 320 femmes ont bénéficié de ce programme ciblé de développement du *leadership* et des milliers d'autres grâce à des programmes réalisés au niveau local.

Les Réseaux de ressources pour les employés jouent également un rôle important pour autonomiser les femmes et les faire progresser dans le *leadership* au niveau local. Fin 2022, les Réseaux locaux ont contribué aux efforts du Groupe en faveur de l'égalité entre les genres et de l'inclusion dans plus de 40 pays.

Égalité

SSI #8





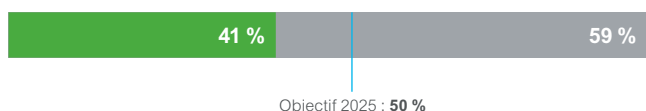
Accroître la diversité femme/homme de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)

Schneider fait progresser l'égalité entre les genres grâce à des programmes novateurs conçus pour les professionnels expérimentés qui ont passé deux ans ou plus hors du marché du travail traditionnel. Dans le cadre d'un programme structuré, ces personnes bénéficient d'un coaching basé sur l'éducation, d'une expérience pratique et d'un système de soutien intégré pour faciliter leur retour à l'emploi. Le programme se concentre sur le développement de compétences non techniques techniques, en mettant l'accent sur les activités Schneider. À la fin du programme, ils sont éligibles à un emploi à temps plein ou à un contrat de longue durée au sein de fonctions variées du Groupe.

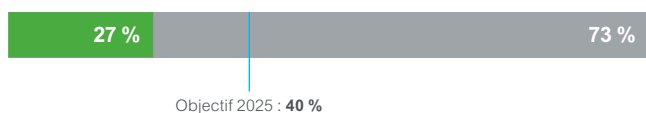
Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
41/23/24	41/27/28	50/40/30

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Total des nouvelles embauches*



Managers juniors**



Leadership***



● Female ● Male

Conseil d'administration



Comité exécutif



Effectif total



● Female ● Male

* Nombre total des nouvelles embauches en 2022.

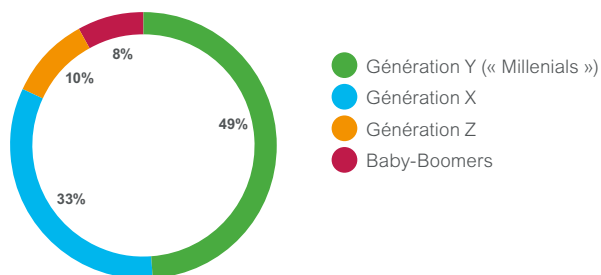
** Les managers juniors et intermédiaires sont les managers dont les subordonnés directs sont des contributeurs individuels uniquement.

*** Le Leadership correspond aux Vice-présidents et niveaux supérieurs.

Diversité générationnelle

Pour les 5 générations qui travaillent chez Schneider, le Groupe cherche à favoriser le développement de carrière tout au long de la vie et l'échange de connaissances pour et entre toutes les générations afin de stimuler l'apprentissage et l'innovation. Le Groupe s'engage à créer de nouvelles opportunités pour la prochaine génération par le biais de formations au métier, de stages et de son concours mondial annuel d'innovation pour les étudiants, Schneider Go Green. Grâce à des opportunités de développement de carrière sur mesure, y compris la semaine des carrières, l'accompagnement, les plans de développement et le mentorat mutuel, le Groupe mobilise toutes les générations. Ainsi, Schneider Electric s'engage à accompagner les talents au cours des étapes ultérieures de leur carrière afin de leur offrir un développement qui ait du sens et soit enrichissant, et à reconnaître et exploiter leur expertise et leur expérience uniques en vue de renforcer l'apprentissage et l'innovation entre les générations. Pour en savoir plus, voir la section 5.3 « Attractivité et développement des talents », page 139.

Répartition par génération



Origine, ethnicité et nationalité

Schneider Electric souhaite que chacun ait les mêmes chances de réussir, indépendamment de sa nationalité, son ethnicité, son lieu de résidence ou son contexte culturel. Le Groupe croit en un monde multi-local avec des solutions adaptées aux spécificités locales, qui reposent sur des équipes diversifiées à travers le monde, afin de répondre au mieux aux besoins de ses clients en matière de personnalisation, de qualité et de rapidité. Le modèle multi-pôle du Groupe est essentiel pour atteindre cet objectif. Il vise à attirer et à développer des talents locaux pour des rôles mondiaux et locaux, et à s'assurer que le leadership reflète la diversité des nationalités et des origines ethniques présentes sur les marchés locaux. L'opportunité pour Schneider Electric d'être la « plus locale des sociétés internationales », avec une présence multi-pôle équilibrée permettant la proximité avec les clients, l'innovation, la vitesse, la collaboration et la diversité, représente un facteur clé de différenciation pour la réussite à long terme du Groupe.

Ces dimensions de la diversité d'origine étant abordées différemment en fonction du contexte et de la culture locale, et leurs catégories et définitions variant largement d'un pays à l'autre, il n'existe pas de critères acceptés au niveau international et nos équipes nationales locales sont à l'origine des ambitions et des actions locales.

Initiatives aux États-Unis – NSBE

Schneider Electric États-Unis s'est engagée à faire évoluer la diversité de ses effectifs, avec des ambitions de représentation spécifiques pour faire avancer l'objectif. Pour soutenir son ambition, en 2021, le Groupe est devenu membre du conseil des entreprises affiliées (BCA) de la National Society of Black Engineers (NSBE). Un groupe de salariés parrainés et bénévoles a formé SExNSBE, une communauté interne de la NSBE, pour se concentrer sur l'augmentation de l'attraction, du recrutement et de la rétention des professionnels afro-américains chez Schneider Electric par le biais d'un partenariat transformationnel multi-touch financé par l'entreprise. Actuellement, la communauté SExNSBE du Groupe comprend 240 collaborateurs membres qui ont passé plus de 850 heures de bénévolat à l'encadrement d'enfants d'âge scolaire en 2022 par le biais du programme NSBE Jr, et plus de 600 heures de bénévolat à l'encadrement de membres NSBE universitaires.

Accessibilité et inclusion pour les personnes en situation de handicap

Depuis janvier 2021, Schneider Electric est membre du *Global Business and Disability Network* de l'Organisation internationale du travail (OIT) et s'est engagé à promouvoir et à inclure les personnes en situation de handicap dans l'ensemble de ses activités à travers le monde. Suite à cet engagement, le Groupe a annoncé en mars 2022 la création du Bureau mondial de l'accessibilité, qui répond à l'ensemble des besoins des personnes en situation de handicap par le biais d'une stratégie intentionnelle d'inclusion et d'attention pour les personnes en situation de handicap. Cette démarche s'appuie sur une campagne mondiale de sensibilisation et d'éducation sur le groupe minoritaire le plus important au monde, qui compte 1,3 milliard de personnes. Le Groupe se concentre sur toutes les formes de handicap : visible, invisible, permanent et temporaire. Il s'agit notamment de la motricité physique ou de la santé physique, des diversités sensorielles, cognitives et neurologiques, et des diversités psychologiques, émotionnelles ou comportementales.

L'approche du Groupe d'une accessibilité *by Design* crée une inclusion holistique des personnes en situation de handicap qui s'articule autour de 4 piliers :

1. Privilégier le client : conception de produits, logiciels et UI/UX entièrement accessibles
2. Personnes, processus et outils : accessibilité intégrée dans tous les processus (y compris le recrutement), plateformes et outils
3. Accessibilité de la marque et de la communication : pour tous les événements et communications, internes et externes, numériques, physiques et virtuels
4. Environnement de travail : bâtiments et lieux de travail accessibles en appliquant les principes de conception universelle, la législation locale et les normes internationales en matière d'accessibilité

En juin 2022, Schneider Electric a rejoint **The Valuable 500** (V500), un groupe d'entreprises mondial composé de 500 PDG et leurs entreprises, qui innovent ensemble pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, en s'engageant à :

- Veiller à ce que l'inclusion des personnes en situation de handicap figure dans l'agenda des équipes de direction.
- Prendre au moins un engagement ferme d'agir.
- Partager notre engagement avec les entreprises et le monde entier.



L'inclusion et le soin pour tous étant l'un des principaux objectifs du Groupe en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de bien-être, la sensibilisation et l'éducation concernant les personnes en situation de handicap et l'accessibilité ont été l'une des priorités de l'année 2022. En décembre 2022, le Groupe a célébré la Journée internationale des personnes handicapées de l'ONU, en se concentrant sur le « validisme » et la « prise de décision inclusive » pour les personnes en situation de handicap, en utilisant le slogan « Ne prenez pas de décisions à mon sujet sans moi ».

Initiatives en France

En France, un collaborateur en situation de handicap est reconnu comme tel par la Commission française des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Schneider Electric France (SEF) indique que 6,4 % des effectifs directs (à fin 2021) sont des collaborateurs en situation de handicap*. En décembre 2021, SEF a conclu un accord avec les syndicats pour l'embauche d'au moins 100 personnes en situation de handicap au cours des 3 prochaines années. L'accord prévoit en outre une plus grande accessibilité (physique et numérique) et davantage d'actions collaboratives pour permettre aux collaborateurs confrontés à des problèmes de santé de travailler avec une plus grande implication de la représentation syndicale.

Schneider Electric France travaille en étroite collaboration avec un panel diversifié de partenariats et le Groupe reste engagé dans le recrutement de personnes en situation de handicap. En 2022, 24 nouveaux travailleurs permanents, 23 apprentis et 8 nouveaux stagiaires ont été recrutés dans ce cadre.

Chaque année, le Groupe organise un concours interne pour « Le Handi Trophée », pour reconnaître et promouvoir l'implication des équipes en matière d'inclusion de personnes handicapées.

En outre, Schneider France travaille avec une start-up spécialisée dans l'analyse des sciences comportementales avec un groupe de collaborateurs, comprenant des responsables, des personnes en situation de handicap, des partenaires commerciaux, des ressources humaines, des contributeurs individuels et le personnel médical interne. Cette analyse a permis à Schneider France de mieux comprendre les obstacles qui empêchent les collaborateurs de parler de leur handicap et de créer des communications plus efficaces. Des ressources s'adressant aux recruteurs, aux responsables et aux personnes en situation de handicap ont également été créées en concertation avec un groupe de collaborateurs.

Initiatives en Inde

En 2018, Schneider Electric Inde a lancé le programme « SAKSHAM » (qui signifie « capable »), axé sur l'inclusion des personnes en situation de handicap par le biais d'une éducation continue, de la mise en place d'infrastructures et de processus et politiques équitables. Le programme est axé sur l'emploi, l'engagement, l'habilitation et l'autonomisation des personnes en situation de handicap. Dans le cadre du programme SAKSHAM, 2 sessions de sensibilisation et d'éducation couvrant plus de 700 collaborateurs ont été organisées en 2022. Schneider Inde a également lancé, grâce au programme SAKSHAM, une campagne d'accessibilité numérique qui vise à éduquer et à responsabiliser tous les collaborateurs sur la manière d'être inclusif sur le plan numérique dans leurs interactions personnelles et professionnelles.

Inclusion LGBT+

Nous reconnaissons et célébrons la communauté LGBT+ et ses membres pour sa diversité et son caractère unique. Le Groupe vise à sensibiliser et à soutenir la communauté LGBT+ et souhaite que ses collaborateurs soient des alliés, jouant un rôle décisif dans la création d'une communauté ouverte et sûre où les personnes se sentent libres d'être authentiques au travail.

84 %

Des Présidents de pays sont d'origine locale ou régionale

56 %

Des employés se trouvent dans les nouvelles économies ; 36 % dans les équipes de direction

182

Nationalités représentées dans notre effectif mondial de 109 pays

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Schneider Electric s'est engagée à respecter les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises du programme Libres et égaux des Nations Unies pour la Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués, en défendant l'égalité des droits et l'égalité de traitement pour les personnes LGBT+ partout dans le monde. Dans le monde entier, Schneider Electric a également fait des déclarations publiques de soutien à l'avancement de l'inclusion LGBT+. Par l'adoption de ces normes, le Groupe s'engage à respecter et défendre les droits humains des travailleurs, des clients et des membres de la communauté LGBT+, à soutenir ses collaborateurs LGBT+, à favoriser l'inclusion sur le lieu de travail et à prévenir la discrimination, y compris sur le lieu de travail, à l'encontre des personnes LGBT+.

Schneider Electric s'est associée à l'Autre Cercle, une association française LGBT+, et a contribué au projet « Odyssée pour l'égalité ». Le projet vise à apporter des recommandations concrètes sur l'inclusion des personnes LGBT+ pour les membres et les partenaires de l'entreprise pour les dix prochaines années.

Construire une alliance

- Le Réseau-ressource de collaborateurs des personnes LGBT+ et alliées** : un réseau dirigé par des collaborateurs bénévoles s'est concentré sur la co-création de campagnes internes et externes de sensibilisation et d'éducation, ainsi que sur la rétroaction et la conception des avantages et des politiques du Groupe. En 2022, le réseau a développé et lancé un manuel transgenre en Amérique du Sud. Le manuel est conçu pour guider les collaborateurs, les responsables et les équipes RH à soutenir les personnes en transition sur le lieu de travail de manière inclusive et attentive.
- Initiatives en Amérique du Nord** : en 2022, Schneider Electric Amérique du Nord a lancé un programme « *Pronouns in the Workplace* » (pronoms sur le lieu de travail), en fournissant des autocollants et des épingles avec les pronoms, « il/lui », « elle » et « iel » dans des sites sélectionnés aux États-Unis, au Mexique et au Canada. Cette initiative a pour but de sensibiliser à l'auto-identification et de favoriser un environnement de travail sûr et accueillant. Elle servira de catalyseur pour l'expansion dans d'autres pays et régions.

- Initiatives en France** : en 2022, Schneider Electric France a pris part à l'initiative StOpE, qui définit huit actions pour lutter contre le sexisme et les LGBT+-phobies. Avec le parrainage des dirigeants, l'initiative a déployé des ressources éducatives pour les responsables sur l'identification et la réponse aux signes de sexisme. En 2022, plus de 100 responsables ont réalisé la formation. Pour tous les collaborateurs, une formation en ligne fournit des informations essentielles sur la façon d'identifier et d'agir contre les signes de sexisme et de LGBT+-phobie. Le Groupe a également créé un réseau de 60 référents harcèlement, sexisme et LGBT-phobie répartis dans toute la France.

5.2.8 Avoir un impact sur la société et défendre la diversité, l'équité et l'inclusion

Schneider Electric encourage le changement au sein de son écosystème et de la société, en défendant certains intérêts et en donnant l'exemple. Le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs stratégiques et investit dans des actions locales par le biais de la Fondation Schneider Electric, dans le but de lutter contre les inégalités systémiques et de devenir un leader en matière de citoyenneté d'entreprise. En outre, Schneider Electric États-Unis s'est engagée à diversifier sa chaîne d'approvisionnement par le biais de son programme de diversité des fournisseurs (cf. section « 2.2.12.12 « Programme américain de diversité avec les fournisseurs » page 144 du Document d'Enregistrement Universel 2022).

Programme sur l'esprit d'inclusion des enfants en Inde

Le programme JAGRITI a été lancé en 2016 pour se concentrer sur l'impact des plus jeunes pour une société inclusive et équitable. Le programme vise à éduquer et à influencer les écoliers sur l'équité, la culture du respect, l'inclusion, les stéréotypes de genre et les préjugés. En 2022, ce programme a été étendu à des écoles de Mumbai, Chennai et Hyderabad, impliquant plus de 200 élèves de 5 écoles. Depuis 2016, nous avons impliqué plus de 7 500 élèves dans plus de 45 écoles en Inde.

Voici un aperçu de quelques-unes de nos reconnaissances mondiales :

Distinctions mondiales



Schneider a rejoint pour la 5^{ème} année consécutive l'indice Bloomberg 2022 sur l'égalité des sexes.



Schneider se classe au 20^{ème} rang mondial et au 3^{ème} rang français parmi les 100 premières entreprises du rapport d'étape d'Equileap.



Schneider est classé 2^{ème} dans son secteur, 5^{ème} en France et 61^{ème} dans l'indice annuel de diversité et d'inclusion de Refinitiv.



Schneider se positionne 16^{ème} parmi les 41 entreprises de son secteur dans le classement Diversity Leaders 2023 du Financial Times.



Schneider figure sur la liste 2022 des « Best Places to Work for Disability Inclusion ».

Partenariats stratégiques mondiaux

- Le Forum Génération Égalité (FGE) des Nations Unies est une initiative mondiale multipartite qui rassemble des représentants du secteur privé, des États membres, des entités des Nations Unies et des sociétés civiles, afin d'accélérer les progrès en matière d'égalité des sexes à travers le monde.
- Les Principes d'Autonomisation des Femmes (WEP) des Nations Unies : Schneider Electric est devenue le premier Groupe multinational à atteindre un engagement de 100 % envers les WEP au sein de son équipe mondiale de dirigeants. Tous les nouveaux directeurs pays prennent désormais cet engagement dans le cadre de leur processus d'intégration.
- La *Global Parity Alliance* du Forum économique mondial, une communauté mondiale et intersectorielle dont l'objectif est de faciliter le partage entre les entreprises et de présenter les meilleures pratiques/recherches en matière de DEI.
- La *Good Work Alliance* du Forum économique mondial, un partenariat visant à promouvoir l'échange entre pairs de différentes entreprises sur les sujets liés à l'avenir du travail. En 2022, Schneider Electric a rejoint le « *Good Work Standards* », un partenariat international et intersectoriel visant à ouvrir la voie à la construction d'un travail sain, résilient et équitable pour l'avenir.
- Le *Valuable 500* (V500), un groupe d'entreprises mondial composé de 500 PDG et leurs entreprises, qui innovent ensemble pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Le *Global Business and Disability Network* (GBDN) de l'OIT, un réseau de soutien interentreprises qui promeut l'intégration des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.
- Le groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion *Business 4 Inclusive Growth* (B4IG). Le B4IG est un partenariat entre l'OCDE et une coalition mondiale dirigée par les PDG d'entreprises qui luttent contre les inégalités de rémunération et d'opportunités. En 2022, Schneider Electric a contribué à la publication des Recommandations opérationnelles pour la diversité ethnique et l'inclusion du groupe. WEQUAL – WEQUAL s'est donné pour mission d'atteindre la parité hommes-femmes de 50/50 aux postes de direction des plus grandes entreprises du monde.

5.2.9 Distinctions

Schneider Electric est inclus dans de nombreux indices mondiaux et locaux depuis plusieurs années en raison de l'engagement, de la transparence et de l'impact du Groupe dans le domaine de la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être.

5.3 Attractivité et développement des talents

5.3.1 Contexte

Attirer, développer et retenir les talents est essentiel à la réussite de des entreprises. La croissance des marchés dans le monde entier, associée à l'évolution rapide de la « nouvelle normalité », nécessite une accélération du développement des compétences afin de se préparer à plus d'agilité organisationnelle et de résilience, en développant des leaders qui tissent des liens solides et bienveillants dans un monde numérique et façonnent la main-d'œuvre de demain.

5.3.2 Risques et opportunités

Schneider est confronté au risque d'attrition des talents et des compétences en raison de la pénurie actuelle de talents sur le marché, du monde volatile, incertain, complexe et ambigu (VICA) dans lequel nous vivons, de la demande d'un monde plus local et des changements sans précédent dans l'avenir du travail.

Le risque d'incapacité à attirer, développer et retenir les meilleurs talents sur le marché, en particulier pour des compétences essentielles, aurait un impact dans les domaines suivants :

- Coût du recrutement et de l'intégration
- Lacunes dans les compétences essentielles pour rester en tête de la concurrence
- Perception de la marque par les talents

Dans le même temps, avec les bonnes politiques et les bons programmes en place, ces risques deviennent des opportunités pour le Groupe de renforcer sa marque en tant que développeur de talents pour tous, partout dans le monde, ce qui lui permet d'attirer davantage de talents. Les politiques et programmes du Groupe comprennent :

- Une nouvelle plateforme d'acquisition de talents pour simplifier l'expérience globale des candidats, migrer vers des offres plus digitales, sans frontières et offrant de l'autonomie pour attirer les talents et mettre sur un pied d'égalité les personnes intéressées par Schneider.
- Une approche annuelle d'évaluation de la performance et de l'évolution de carrière, avec des gratifications et des possibilités d'évolution justes, transparentes et compétitives, soutenue par des conversations professionnelles régulières et significatives.
- Un écosystème numérique alimenté par l'Intelligence Artificielle (IA) pour permettre l'accès aux opportunités de développement (mobilité interne, projet et mentorat) via la plateforme *Open Talent Market* (OTM).
- Des programmes destinés aux collaborateurs à différents stades de leur carrière professionnelle et à des segments de talents spécifiques (numérique, IA, logiciel, R&D, chaîne d'approvisionnement, développement durable), en mettant l'accent sur les compétences numériques, l'excellence commerciale, le *leadership* et l'expertise fonctionnelle.
- Une politique mondiale de flexibilité au travail (*Flexibility@Work*) et une présence multi-hubs équilibrée permettant à ses collaborateurs d'avoir plus de flexibilité et de gérer leur vie personnelle et professionnelle de la manière qui leur convient le mieux.

Ces politiques et programmes clés garantissent l'investissement dans l'attraction et le développement des talents à tous les niveaux. Ils créent des opportunités équitables et un environnement propice à l'apprentissage et à la croissance des collaborateurs, tout en leur donnant les moyens de prendre en main leur carrière en développant des compétences essentielles à leur épanouissement personnel et professionnel, avec le soutien de leur responsable et grâce aux outils numériques.

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

5.3.3 Politique du Groupe

Schneider Electric est convaincue que tous les collaborateurs sont des talents et leur donne les moyens de réaliser leur potentiel, en développant de nouvelles compétences et en construisant des carrières pour aujourd'hui et pour demain, grâce à l'organisation multi-hub. La mise en place d'une marque employeur forte est communiquée dans la Proposition de valeur pour les collaborateurs (Être significatif, Être inclusif, Être responsabilisé), qui représente la promesse faite aux employés actuels et futurs, motivés et ancrés par un objectif significatif. En outre, le Groupe investit dans l'apprentissage et le développement de son écosystème élargi, y compris les universités et les écoles, les partenaires, les clients et la communauté au sens large.

Le Groupe a adopté une double approche du développement des talents, afin de former la main-d'œuvre de demain, pour tous les collaborateurs ainsi que pour des groupes cibles particuliers. La plupart des activités sont guidées par un calendrier annuel RH, qui est adopté à l'échelle mondiale pour garantir que tous les collaborateurs ont accès au développement.

- **Pour tous les collaborateurs**, le Groupe s'assure que des outils et des processus sont en place pour définir des objectifs de performance et de développement individuels, pour accéder à des opportunités d'apprentissage et de développement pour leur poste actuel ainsi que pour se préparer à diverses perspectives professionnelles mondiales. Le hashtag *#LearnEveryDay*, qui renvoie à l'une de nos Valeurs Fondamentales (« Apprendre tous les jours »), crée un climat incitant les collaborateurs à accepter de nouveaux défis et à continuer de développer leurs compétences pour eux-mêmes, pour leurs équipes et pour leurs communautés. Dans l'enquête *OneVoice* menée auprès des collaborateurs, 76 % d'entre eux se sont dits favorables à la possibilité de renouveler leurs compétences grâce à des opportunités d'apprentissage et de développement.
- **Pour les groupes de talents particuliers**, il existe des programmes ciblés sur des compétences spécifiques visant à appuyer nos transformations commerciales, digitales, de *leadership* et à donner à équiper nos ouvriers pour la chaîne d'approvisionnement de demain. L'accent est mis sur les talents à haut potentiel, les experts, ainsi que sur les collaborateurs à différentes étapes de leur évolution professionnelle, y compris les talents en début de carrière et ceux à un stade ultérieur de leur parcours professionnel. Un processus annuel de suivi des talents est appliqué à l'ensemble de l'entreprise pour assurer l'identification, la reconnaissance et l'accompagnement des talents à haut potentiel, y compris les talents techniques et numériques, dans le cadre d'un parcours de développement accéléré.

Dans la « nouvelle normalité », les dirigeants jouent un rôle plus important que jamais : ils doivent transformer la culture, constituer des équipes de qualité et avoir un impact. L'enquête *Culture et leadership 2021* menée auprès d'environ 2 000 cadres de Schneider a validé les progrès constants réalisés depuis 2017. Les principaux atouts du Groupe sont l'éthique et l'intégrité, le sentiment d'avoir un but et l'orientation client, ainsi que l'état d'esprit positif et l'envie de se dépasser. Les résultats de l'enquête *OneVoice 2022* menée auprès des dirigeants montrent également des progrès en matière de capacités d'innovation et dans la réalisation de notre mission. Le Groupe a identifié un profil de dirigeants du futur qui servira de cadre pour l'avenir.

Chez Schneider Electric, le retour d'expérience est essentiel pour établir la confiance et l'attention, et pour transformer le leadership et sa culture. En 2022, plus de 7 000 dirigeants ont choisi de participer à la campagne *Upward Feedback*. Il s'agit d'un questionnaire anonyme qui rassemble les commentaires des collaborateurs sur la façon dont ils pensent que leurs dirigeants incarnent les Valeurs Fondamentales et les attentes en matière de *leadership*, ainsi que des suggestions destinées à déterminer les comportements qui doivent être mis en place, cesser et se maintenir. Ce questionnaire donne aux dirigeants des renseignements supplémentaires sur leurs qualités comportementales et leurs axes de développement, et les aide à identifier les opportunités d'avoir un plus grand impact en tant que dirigeants et en collaboration avec leur équipe.

5.3.4 Gouvernance

Le Comité exécutif discute régulièrement de la santé globale du vivier de leaders et de la solidité de la relève pour les postes de direction, notamment lors du comité du personnel mensuel tenu dans le cadre du Comité Exécutif, et à l'occasion de la revue de fin d'année des talents mondiaux avec le PDG et la Directrice générale des Ressources Humaines. Par ailleurs, le Comité Exécutif se réunit régulièrement pour prendre des décisions critiques en matière de sélection et de succession, et passer en revue les stratégies spécifiques d'attraction et de développement des talents, comme les experts, les talents numériques et les meilleurs talents mondiaux potentiels. Ce processus repose sur des systèmes d'information et d'analyse des ressources humaines intégrés qui fournissent des données et des analyses dans les domaines de la planification des effectifs et de la gestion des talents. En outre, les comités du personnel régionaux, des métiers et des fonctions se réunissent régulièrement pour examiner les talents relevant de leur périmètre.

5.3.5 Actions et impacts

Le groupe s'efforce d'offrir une expérience enrichissante à ses talents, de l'attraction à l'intégration, et de la performance au développement. Schneider permet à tous ses employés de développer pleinement leur potentiel, d'avoir un impact basé sur le « quoi » et le « comment », de construire des carrières durables, de rafraîchir leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles pour aujourd'hui et pour demain.

Attirer les talents pour former la main-d'œuvre de demain

Attirer les talents à tous les niveaux est plus important que jamais, non seulement pour la mise en œuvre de la stratégie du Groupe, mais aussi pour continuer à innover pour nos clients et constituer un vivier à long terme de futurs talents susceptibles de rejoindre Schneider Electric.


Après avoir développé la capacité à gérer un réseau de talents grâce à l'introduction de nouveaux outils et systèmes en 2021, l'accent a été mis en 2022 sur 3 domaines clés :

- **Technologie et expérience numérique** : continuer à simplifier et à optimiser l'expérience globale des candidats et des collègues impliqués dans le processus de recrutement, réduisant ainsi notre temps de candidature de 30 minutes à une minute
- **Recherche stratégique** : se concentrer sur les groupes de talents prioritaires en termes de compétences et de diversité grâce à des campagnes et à des équipes spécialisées de recruteurs.
- **Marque employeur** : accroître la notoriété de Schneider Electric en tant qu'entreprise, en particulier auprès de la prochaine génération de talents, notamment grâce à un recrutement permanent pour aider à construire une réserve durable de talents.


Offrir des opportunités à la prochaine génération est un élément clé de la stratégie visant à mobiliser une main-d'œuvre multigénérationnelle. Dans le cadre du SSI #10, l'ambition est de doubler en 5 ans le vivier des collaborateurs en début de carrière. Pour cela, nous devons nous appuyer sur les approches traditionnelles, mais également migrer vers des offres plus numériques, sans frontières et autonomes, permettant à l'entreprise d'éliminer les préjugés dans ses pratiques et de créer un terrain de jeu plus équitable pour ceux qui s'intéressent à Schneider et au développement durable. Cela passera par des programmes et partenariats internationaux prestigieux, complétés par des initiatives propres à chaque pays :

- **Schneider Global Virtual Student Experience** : une expérience numérique conçue pour offrir aux étudiants un moyen d'interagir avec Schneider Electric via des modules de formation en ligne et de simulations de projet.
- **Schneider Go Green** : un concours mondial annuel invitant les étudiants en commerce et en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) du monde entier à trouver des solutions innovantes pour la gestion de l'énergie et l'automatisation. En 2022, Schneider Go Green a enregistré plus de 140 000 inscriptions et plus de 22 000 étudiants provenant de plus de 200 pays ont soumis leurs idées.
- **Des programmes de développement** partout dans le monde, favorisant l'accélération de la carrière des nouveaux talents au moyen d'un parcours de formation et de développement, qui comprend des programmes pour jeunes diplômés, des stages, des apprentissages et des activités de coopération.
- **Des initiatives de parrainage**, des salons de l'emploi virtuels, des visites des bureaux/sites, des tournées de Sommets de l'Innovation, des conférences virtuelles et présentielles, des opportunités d'échange et des relations de mentorat.


Génération SSI #10




1 ANS D'EXPÉRIENCE



4 DIPLÔMÉS DE L'UNIVERSITÉ



8 ANS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



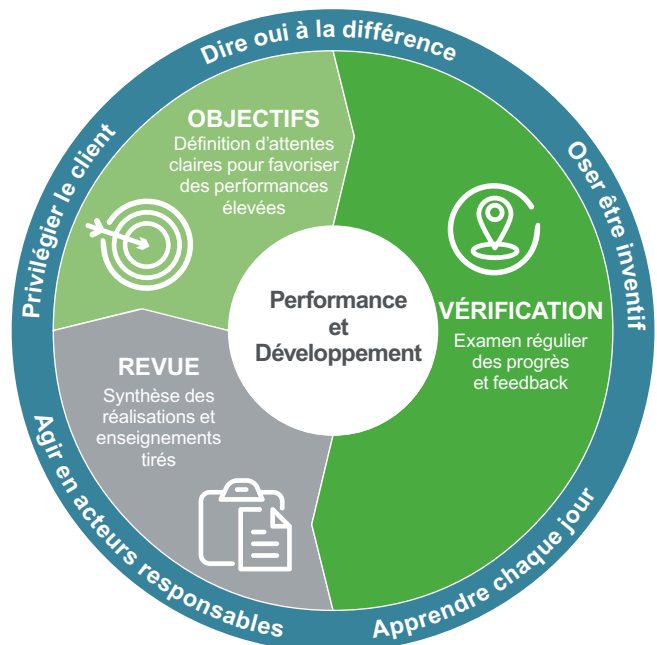
Doubler les opportunités de recrutement de stagiaires, alternants et jeunes diplômés

Schneider Electric double son engagement envers la prochaine génération de talents. En 2022, le Groupe a recruté un groupe diversifié composé de 60 % d'étudiants et de 40 % de jeunes diplômés, et a engagé des ambassadeurs de la marque sur les campus grâce à des programmes et partenariats internationaux, ainsi qu'en étoffant ses offres de programmes de développement. L'un des programmes les plus récents est le Programme de développement durable qui fait entrer des talents de la prochaine génération dans notre activité de services de conseil en développement durable (*Sustainability Business*) et les forme à être de futurs dirigeants.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
4 939	x 1,33	x 2,00

Mener à la haute performance

L'approche de Schneider Electric en matière de performance et de développement est ancrée dans les valeurs fondamentales du Groupe et, pour les dirigeants, dans les attentes en matière de *leadership*. Cette approche encourage l'apprentissage et la croissance, permettant ainsi aux collaborateurs, aux équipes et à la Société de réaliser leur plein potentiel. Le processus rigoureux de définition des objectifs individuels de performance et de développement du Groupe, assorti d'examen réguliers tout au long de l'année, fournit à chacun une feuille de route claire pour atteindre ses objectifs, à partir des éléments et des moyens identifiés comme nécessaires pour parvenir à la réussite collective. Les collaborateurs de Schneider Electric sont encouragés à rechercher, donner et recevoir du retour d'information, qui leur permet de s'approprier la conduite de leur performance individuelle, et les managers sont encouragés à les soutenir par un accompagnement et des conversations fréquentes, pour faire progresser l'entreprise. En 2022, 98 % des collaborateurs éligibles* ont réalisé un examen de performances et du développement.



(*)Cela inclut les collaborateurs qui ont une adresse électronique Schneider valide, dont le statut d'emploi est actif (ou suspendu, en fonction du pays), qui sont sous contrat à durée indéterminée/contrat à durée déterminée et ceux qui sont embauchés depuis le 30 septembre 2022 ou avant cette date, en plus des conditions spécifiques au pays ou à l'entité.

Permettre des carrières durables

Le développement des collaborateurs dans leurs rôles actuels et pour leurs futures évolutions de carrière est essentiel pour permettre la croissance des activités du Groupe. Fort de sa conviction que tous les collaborateurs sont des talents et dans le but d'offrir à tous des opportunités de développement équitables, Schneider Electric estime que chaque collaborateur doit prendre la responsabilité de son développement de carrière, avec le soutien de ses responsables et à l'aide des outils numériques. Afin d'autonomiser les collaborateurs et de les impliquer dans cette approche, Schneider Electric a organisé sa deuxième « Semaine des carrières » destinée à tous les salariés en 2022. Plus de 100 activités ont été organisées avec des collaborateurs de plus de 99 pays : partages de parcours professionnels, mobilisation des atouts qu'offre la mise en réseau, entretiens de suivi de carrière avec les responsables, découverte de différents rôles et compétences, et apport d'outils et de ressources pour développer, faire évoluer et façonner leur avenir. 94 % des employés interrogés se sont dit satisfaits de l'événement, appréciant particulièrement le temps consacré à la discussion et à l'apprentissage concernant le développement de carrière.

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Généralisations

SSE #23



Plus de 90 % de nos collaborateurs ont accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle

En 2022, la branche Allemagne, Autriche et Suisse a mené des entretiens de carrière avec tous ses collaborateurs seniors impliqués dans la deuxième partie du programme. Leur Business Partner RH et leurs responsables ont été équipés et informés sur la façon de gérer ces entretiens importants et de mieux soutenir les collaborateurs. Les entretiens ont permis de reconnaître leur contribution unique, de définir des attentes et de clarifier les opportunités futures.

« Je crois que l'entretien de suivi des collaborateurs seniors a été un bon point de mire pour planifier et définir clairement les prochaines années de ma carrière et les implications pour la société et mon développement personnel. Le travail quotidien est tellement prenant que l'on en oublie presque de regarder à quoi ressemblera le reste de notre vie professionnelle et nos motivations. L'entretien avec les ressources humaines et mon responsable a été très ouvert et, même si l'on accorde beaucoup d'attention aux prochaines générations, je me suis senti valorisé dans ce que je peux encore apporter à Schneider Electric à l'avenir. »

Joern Fellenberg, Responsable distribution Europe centrale

Référence 2022	Progrès en 2022	Objectif 2025
43 %	43 %	90 %

Renforcer l'expertise et les connaissances dans l'ensemble de l'organisation

Schneider Electric est convaincu que sa position en tant qu'entreprise mondiale de technologie et d'innovation est le fruit des contributions novatrices de ses employés créatifs. Le Groupe a mis en place un programme d'experts renommé appelé « Edison » pour reconnaître les collaborateurs qui ont fait preuve d'une réussite, d'une expertise et d'un *leadership* exceptionnels au sein de l'entreprise. Le programme d'experts « Edison » leur offre la possibilité d'étendre leur contribution et d'accroître leur impact et leur exposition à la stratégie du Groupe. Les collaborateurs participant à ce programme sont identifiés comme étant de niveau 1 – Expert, de niveau 2 – Senior Expert ou de niveau 3 – Master Expert. Une refonte du programme « Edison » est prévue pour le début de l'année 2023.

Le Groupe promeut activement une culture de l'apprentissage et de l'enseignement en développant ses capacités de formation interne. Il s'attache donc à donner aux formateurs internes les moyens d'élaborer et d'animer des formations en classes virtuelles, y compris avec des outils tels que Klaxoon et BlendedX, qui permettent d'accroître l'interaction et l'engagement. Une conférence mondiale des formateurs internes virtuels a été organisée en octobre dans le but de reconnaître, développer et connecter les formateurs internes. Cette année, la conférence s'est déroulée sur deux jours et avait pour thème « Engager les apprenants dans un monde virtuel » faisant intervenir des conférenciers de la MIT-Sloan et de l'Insead qui ont partagé des points de vue sur « l'Avenir de l'apprentissage ». À l'heure actuelle, plus de 5 000 formateurs internes sont identifiés, qui ont collectivement dispensé plus de 18 000 sessions en 2022, soit 63 % des cours formels.


De plus, le Groupe compte actuellement 300 communautés de pratique dans le cadre du programme des communautés au travail (*Communities@Work ou C@W*), qui regroupe plus de 35 000 membres. Chaque communauté a un dirigeant communautaire et dispose d'un solide plan d'animation, et les activités des communautés sont examinées chaque année, les communautés les plus actives étant reconnues pour la valeur qu'elles apportent à l'organisation. Ces communautés sont un moyen efficace de favoriser l'apprentissage, la croissance personnelle et la productivité.

- Ces communautés encouragent le partage des connaissances par le biais de conversations et d'autres activités (comme les webinaires, les formations et la ludification), créant une intelligence collective et favorisant l'innovation.
- Elles offrent aux salariés la possibilité de se développer, en apprenant de leurs pairs par le biais des meilleures pratiques et de partage d'expérience au sein de la communauté.
- Elles constituent un système de soutien naturel qui offre un soutien immédiat, de l'agilité et de la rapidité à leurs membres.
- Elles contribuent également à accroître la satisfaction des collaborateurs, en répondant au besoin d'appartenance à la « Nouvelle Normalité » par le biais d'interactions sociales (90 % des personnes ayant répondu à l'enquête Communauté active sont enthousiastes à l'idée de faire partie d'une communauté).

Améliorer les compétences pour aujourd'hui et pour demain


Le Groupe reconnaît que certaines compétences doivent être régulièrement mises à jour, en particulier les compétences techniques et numériques essentielles requises pour accélérer la croissance de notre entreprise. Les rôles nécessitant des compétences numériques et humaines se développent en raison de l'essor de l'IA, de l'automatisation et de la numérisation. Le renouvellement ciblé des compétences est nécessaire pour garantir des carrières durables et assurer la résilience et la pérennité de l'entreprise. Pour soutenir cette ambition, des académies commerciales et fonctionnelles ont été mises en place et collaborent avec l'entreprise pour identifier les besoins d'apprentissage et repérer les lacunes dans les compétences fondamentales et futures des populations de collaborateurs concernées. Elles développent et promeuvent des opportunités d'apprentissage et de perfectionnement pour développer à la fois la profondeur et l'étendue des compétences et des expériences en se basant sur le modèle des 3E (Education, Exposition et Expérience).



Les principaux programmes axés sur la mise à niveau des compétences essentielles inclus :

 Intitulé du programme	 Description du Public cible	 Objectifs et avantages commerciaux du programme	 Impact des avantages pour l'entreprise
Approche de vente consultative pour les commerciaux	Toute la force de vente (15 000 commerciaux) Taux d'achèvement : 41 %	<ul style="list-style-type: none"> Un programme d'apprentissage numérique mixte permettant aux équipes de vente d'établir des relations de confiance avec les décideurs commerciaux. Compréhension des points faibles non découverts des clients en menant des dialogues commerciaux stratégiques, puis en articulant des résultats et des bénéfices basés sur les problèmes identifiés. Un pilier essentiel de la transformation commerciale globale de Schneider Electric centrée sur le client, qui permet une croissance durable et rentable.. 	<ul style="list-style-type: none"> Les commerciaux participant au programme ont démontré une amélioration de +13 pts dans leur capacité à appliquer les compétences en matière de vente consultative sur la base d'une évaluation pré-formation et post-formation. TRN (Taux de Recommandation Net) de 59 évalué par les apprenants en 2021-2022 (un score >50 est excellent). 93 % des responsables disent avoir constaté que les participants utilisent l'approche consultative de façon continue.
CoMET – Outil de gestion et d'exécution pour les rôles de la chaîne d'approvisionnement mondiale	85 000 salariés de la chaîne d'approvisionnement mondiale pour l'évaluation et environ 12 000 salariés de bureau pour les plans d'action de développement des compétences Taux d'achèvement : 100 % ont terminé l'évaluation et >50 % des cols blancs ont un plan d'action de développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Une approche globale, utilisant une plateforme intuitive, CoMET, pour s'assurer que le développement de l'expertise a du sens et est inclusif. Identification, développement et pérennisation des compétences essentielles dans les usines, les centres de distribution et les fonctions centrales. Élaboration et suivi de plans d'action pour anticiper et atténuer toutes les lacunes dans les compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des lacunes identifiées dans les compétences, plusieurs programmes essentiels ont été lancés, y compris le renforcement des compétences numériques par code d'emploi, les communautés d'expertise par région et les programmes de certification d'experts. Les directeurs de site reconnaissent les avantages de la gestion de l'expertise grâce à des plans d'action générés automatiquement, garantissant le développement des compétences pour les performances du site. Les propriétaires de domaine internationaux peuvent comparer les compétences entre les usines sœurs.
Leadership pour une croissance rentable	Équipe de dirigeants Vice-présidents et postes supérieurs : 1 200 Directeurs : 2 300 Taux d'achèvement : Vice-présidents et postes supérieurs : 96 % Directeurs : 46 %	Une solution d'apprentissage 100 % numérique pour aligner, former et mobiliser l'équipe de direction afin de maintenir une croissance rentable pour le Groupe. L'ensemble du parcours d'apprentissage comprend 3 parties principales : 1. Marchés et Théorie financière. 2. Applications dans le contexte des principaux modèles d'affaires de Schneider Electric. 3. Une simulation de jeu d'entreprise conçue pour engager les dirigeants dans l'apprentissage compétitif afin d'optimiser la performance du cours de l'action.	<ul style="list-style-type: none"> Les dirigeants ont connu une augmentation substantielle des connaissances du domaine des affaires et des compétences commerciales dans l'équipe de dirigeants. A remporté le prix 2021 Brandon Hall Group HCM dans la catégorie « Best Unique or Innovative Learning and Development Program » et 2 prix d'argent.
Des compétences numériques fondamentales pour tous les employés	Tous les salariés de bureau (+75 000 employés) Taux d'achèvement : ~ 50 %	Un programme « Renforcement des compétences numériques pour tous » en vue de préparer les collaborateurs de Schneider Electric à sa transformation digitale et à la citoyenneté numérique (SSE #22). Ce programme se compose de 3 éléments clés : <ul style="list-style-type: none"> Évaluation des compétences numériques – <i>Digital Boost 2.0</i>. Vérification des connaissances permettant aux collaborateurs de découvrir les points forts et les axes de développement individuels dans 6 compétences numériques essentielles ; Parcours d'apprentissage dédiés aux compétences numériques liés aux résultats des évaluations individuelles avec un contenu sur mesure pour faciliter le perfectionnement continu ; Tableau de bord des compétences numériques pour les ressources humaines et les responsables pour visualiser les résultats de l'évaluation collective des compétences numériques à l'appui des actions de perfectionnement axées sur les données en fonction des points forts et des axes de développement afin d'accélérer la préparation des talents. 	<ul style="list-style-type: none"> Après l'évaluation, 38 000 salariés ont suivi 110 000 programmes de formation portant sur les 6 compétences numériques grâce au programme « <i>Digital Citizenship Learning Corner</i> » Une évaluation des nouvelles compétences numériques très appréciée des collaborateurs (note de 4,6 sur 5) pour son expérience d'apprentissage fluide et la valeur pratique pour la montée en compétences numériques Le tableau de bord des compétences numériques crée de la valeur pour les responsables hiérarchiques et la direction, en les aidant à élaborer des plans d'action pour le renforcement des compétences numériques de leurs équipes.

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Génération
SSE #22



>90 % des collaborateurs acquièrent des compétences numériques (programme *Digital Citizenship*)

Le segment Opérations Chine a accéléré la montée en compétences numériques grâce à une approche holistique.

Plus de 5 700 salariés ont participé à la Semaine de formation numérique 2022 et ont bénéficié des connaissances d'experts internes et externes sur l'état d'esprit, la stratégie et les solutions clients.

Pour les experts du numérique, certains ont accéléré leur croissance grâce au programme *Digital Master* de 15 mois, combinant un enseignement intensif avec un accompagnement individuel et des projets d'entreprise, tandis que d'autres ont bénéficié d'une formation spécifique pour se préparer à la certification *Edison Digital Domain*, ce qui a permis d'obtenir 3 fois plus de collaborateurs certifiés.

Les rôles numériques clés qui soutiennent la chaîne de valeur clients ont pu se perfectionner grâce à des parcours d'apprentissage ciblés consistant en des ateliers thématiques avec apprentissage par l'action pour plus de 300 professionnels.

En outre, les salariés ont bénéficié d'opportunités de perfectionnement des compétences numériques sur le terrain : un programme de rotation des talents appelé « Prométhée » a permis aux talents commerciaux et de la chaîne d'approvisionnement de passer un an au sein de l'équipe de recherche et développement de logiciels, et un programme de formation en énergie numérique appelé « Kungpeng Sheng » a été lancé pour accélérer les capacités d'exécution numérique sur les sites des clients.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
41 %		90 %

Un écosystème numérique pour offrir à tous des possibilités de développement

Schneider Electric investit dans le développement de ses collaborateurs en créant des opportunités et un environnement équitables permettant aux individus d'apprendre et de développer leur carrière.

En 2020, Schneider Electric a lancé une plateforme mondiale de développement de carrière, *Open Talent Market* (OTM), pour permettre aux collaborateurs de piloter leur carrière en découvrant des opportunités de mentorat, de nouveaux postes et des projets à temps partiel, ainsi que d'éventuels parcours professionnels. La plateforme est accessible à tous les salariés connectés à l'échelle mondiale et tire parti de l'intelligence artificielle (IA) pour répondre à l'offre et à la demande des talents internes grâce à une approche transparente, numérique et mondiale. L'objectif en termes d'utilisation est de quadrupler le nombre d'interactions de développement

initiées par les collaborateurs dans OTM d'ici 2025 (SSE #21). Fin 2022, plus de 80 % des collaborateurs éligibles étaient inscrits sur la plateforme, ce qui a donné lieu à la création de 26 000 opportunités de développement numérique depuis son lancement. Grâce à OTM, en 2022, environ 1 500 salariés ont pu découvrir plus de 16 000 postes vacants, 6 000 relations de mentorat ont été établies et environ 2 700 rôles de projet ont été attribués. En moyenne, environ 20 000 salariés consultent la plateforme tous les mois.

Schneider Electric dispose également d'un écosystème d'apprentissage ouvert composé de plateformes interconnectées, articulées autour de *My LearningLink* (MLL). Cette plateforme offre des possibilités d'apprentissage en ligne et en présentiel et a été mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs sur téléphones mobiles depuis 2021. Schneider Electric continue également d'investir pour que les employés aient accès à *MyLearningLink*, soit par le biais du « *Digital Learning Corner* » (un ordinateur ou un kiosque installé dans leurs locaux), soit à partir de leur téléphone mobile.

En 2022 :

- Plus de 300 000 formations achevées chaque mois
- Plus de 30 600 modules de contenu d'apprentissage étaient disponibles dans plusieurs langues
- La consommation d'apprentissage numérique s'est établie à 69 %, sans changement depuis 2020

Schneider Electric propose également un large catalogue de cours en ligne et de webinaires à ses partenaires et clients, accessibles par le biais de l'inscription gratuite sur le portail partenaire *mySchneider* (extranet). Le portail partenaire *mySchneider* est déployé dans 140 pays et offre une expérience d'apprentissage personnalisée avec des contenus de formation ciblés les plus pertinents pour plus d'un million de partenaires et de clients de Schneider Electric, qui ont suivi environ 2 millions de cours depuis sa création en 2015.

« Open Talent Market a marqué un tournant dans ma carrière professionnelle. Après avoir parcouru de nombreuses opportunités, j'ai pu comprendre les différents domaines et domaines et les équipes de Schneider mieux que jamais.

OTM a vraiment identifié le poste dont je rêvais pour ma carrière. Pour être honnête, j'ai obtenu exactement le poste que je souhaitais, qui m'a permis de bénéficier en outre d'une exposition mondiale. Sans OTM, je n'aurais jamais jamais connu cette opportunité.

C'est un outil formidable à utiliser, comme LinkedIn interne. Il est indispensable pour chacun d'y être ! »

Roopa MN
Manager Général Senior –
Responsable Déploiement
du Cadre Gestion des
Risques (GRE)



Schneider Electric mobilise toutes les générations en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement en continu pour tous, des jeunes diplômés aux collaborateurs seniors. À cet égard, le Groupe a mis en place plusieurs programmes de développement de carrière s'adressant à différents groupes de talents, qui accompagnent les collaborateurs à tous les stades de leur carrière et garantissent un solide vivier de talents pour l'avenir.

En plus des programmes destinés aux jeunes talents, des programmes pilotes visant les talents aux stades ultérieurs de leur carrière ont été lancés dans quatre pays en 2021, afin d'offrir aux talents en fin de carrière un développement qui ait du sens et soit enrichissant, tout en reconnaissant et en exploitant leur expertise et leur expérience uniques en vue de renforcer l'apprentissage et l'innovation entre les générations.

réseau est comparable à celui des chasseurs de têtes et ils sont les mieux à même de décrire les exigences du poste de manière authentique, en s'appuyant sur leur propre expérience.

D'autres pays, comme la France et la Chine, ont mis l'accent sur l'organisation de différents ateliers avec les collaborateurs seniors et leurs responsables, afin de les aider à réfléchir et à comprendre leurs aspirations personnelles et professionnelles, leurs opportunités et la manière dont ils peuvent s'approprier leur développement. D'après leurs retours d'expérience, les participants se sont sentis valorisés, écoutés et reconnaissants envers l'entreprise de les soutenir à cette étape de leur carrière. Parallèlement, la méthodologie et les outils structurés pour effectuer un entretien de carrière et construire un plan de développement solide ont été très appréciés tant par les employés que par leurs responsables.

Pour en savoir plus sur la façon dont le programme *Talents Seniors* interagit avec le programme « Prêt pour l'avenir » et avec les questions de diversité, d'équité et d'inclusion, veuillez consulter les pages 240 et 241 et la section 2.6.5 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

5.3.6 Distinctions

Voici quelques réalisations de Schneider Electric :

- Médaille de bronze au 2022 *Brandon Hall Group HCM Excellence Award* dans la catégorie « *Best Advance in Compliance Training* » pour 2 programmes de formation : « *Schneider Essentials* », une série de formations obligatoires sur l'éthique, la gestion des risques et les thèmes culturels, déployées auprès de tous les collaborateurs. et des formations de « lutte contre la corruption » destinées aux collaborateurs en contact avec la clientèle, les finances, les achats ou les collaborateurs exposés à ce risque. (Voir section 2.2.2.5 du Document d'Enregistrement Universel 2022)



- Inclusion dans l'indice Bloomberg *Gender Equality 2022* (cinquième année consécutive)
- Inclusion dans la liste 2022 des Entreprises les plus admirées au monde de *Fortune* (cinquième année consécutive)
- Schneider a été reconnue comme l'une des 100 premières entreprises du monde en matière d'égalité des sexes par *Equileap*
- *Forbes* (avril 2022) – Schneider Electric classée dans la liste des meilleurs employeurs américains en matière de diversité (quatrième année consécutive)
- *Forbes* – classement à la 41^{ème} position dans la liste des meilleurs employeurs américains pour les jeunes diplômés
- *Forbes* – classement à la 63^{ème} position dans la liste des meilleurs employeurs américains pour les femmes (n° 1 dans notre catégorie) et classement dans la liste 2022 des entreprises les plus respectueuses des femmes au monde
- *Great Place to Work* a certifié Schneider Electric aux États-Unis, à Singapour, en Malaisie, à Taïwan, en Thaïlande, aux Philippines, en Indonésie et au Vietnam, au Canada et au Mexique
- Universum, classement spécialisé d'étudiants, a placé Schneider en 29^{ème} position de son classement des « Employeurs les plus attractifs en 2022 » établi par les étudiants en ingénierie, et en 62^{ème} position du classement établi par les étudiants en informatique
- Charise Le, DRH du Groupe, reconnue par *Fortune* comme l'une des « Dirigeantes les plus influentes » et dans le classement « 2022 Top 100 HR Tech Influencer ».

Égalité

SSE #21






X4 le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme *Open Talent Market*

Schneider Electric a créé une économie interne de l'engagement grâce à la plateforme *Open Talent Market* (OTM). D'ici 2025, les compétences des employés seront optimisées grâce à des engagements numériques. Ces engagements passent par des projets internes, du mentorat et des nouveaux postes. En s'appuyant sur l'intelligence artificielle, Schneider permet à ses collaborateurs d'être plus autonomes et de créer davantage de liens qui favorisent le développement dans tous les services, pays et fonctions. En 2022, le Groupe a mis l'accent sur l'augmentation du nombre de salariés inscrits sur *Open Talent Market*, terminant l'année avec 81 % de ses effectifs inscrits sur la plateforme, soit une augmentation de +16 pts par rapport à 2021.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
5 019	x 1,9	x 4

En 2022, Schneider Electric a étendu le programme pilote à 12 pays/entités, dont la France, l'Inde, le Japon, la Chine, l'Allemagne, le Brésil, l'Australie, le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Afrique du Sud, et continuera de l'étendre progressivement au cours des prochaines années pour atteindre son objectif SSE #23 à l'horizon 2025. Ce programme s'appuie sur des entretiens de carrière, aboutissant à un solide plan de développement en lien avec leurs aspirations professionnelles individuelles et qui est soutenu par différentes offres, y compris de nouveaux régimes contractuels, la formation, le transfert de connaissances, la réorientation, la reconnaissance, le soin et la planification personnelle, entre autres. Le lancement du programme a été accueilli positivement par ce groupe de talents.

En 2022, Schneider Electric a également commencé à constater l'impact positif du programme par le biais de différentes initiatives déployées par les pays pilotes. Par exemple, l'Inde a tiré parti de la richesse de l'expérience des collaborateurs seniors en engageant certains salariés retraités en tant que consultants. Ils possèdent non seulement un savoir étendu et une vaste expérience, mais également un réseau puissant, permettant à Schneider de continuer à bénéficier de la relation client à long terme nourrie par ses talents seniors.

De même, dans la région regroupant l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, les collaborateurs seniors ont la possibilité de produire un impact grâce à leur expérience et leur réseau au sein de l'équipe d'acquisition de talents. Les collaborateurs seniors sont devenus d'excellents recruteurs et ambassadeurs de la marque. Leur

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

5.4 Rémunération et avantages sociaux

5.4.1 Contexte

Pour que les employés se sentent valorisés et respectés sur leur lieu de travail on attend de plus en plus des entreprises qu'elles offrent à tous leurs employés une rémunération attrayante, mais aussi des avantages destinés à faciliter certains aspects de leur vie. Comme nous sommes dans une ère post-pandémique, les gens, et en particulier les jeunes générations, ont des attentes plus élevées en termes de création d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et comptent sur leur employeur pour veiller à ce que ce besoin soit satisfait.

5.4.2 Risques et opportunités

L'offre de rémunération et d'avantages sociaux inclusifs a pour objectif principal de disposer des meilleurs talents et d'en attirer de nouveaux.

Schneider Electric s'engage à offrir à ses collaborateurs des avantages sociaux et des opportunités exceptionnels. Le Groupe est conscient qu'une rémunération et des avantages inadéquats pourraient compromettre l'attraction des talents.

5.4.3 Politique du Groupe

Afin de soutenir la mission de Schneider Electric, qui consiste à créer un environnement de travail agréable et à répondre aux besoins divers de ses effectifs actuels et futurs à l'échelle mondiale, le Groupe s'engage à offrir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs et inclusifs qui attirent, motivent et retiennent les talents.

Schneider Electric prend au sérieux ses responsabilités d'employeur de premier ordre et veille au traitement équitable et éthique de sa main-d'œuvre diversifiée dans le monde. Son portefeuille inclusif de rémunérations est conçu pour permettre aux collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes, et va bien au-delà de la paie et des avantages sociaux. Le portefeuille est constitué d'un ensemble cohérent de programmes favorisant l'engagement des collaborateurs, qui comprend la reconnaissance de l'excellent travail, des incitations visant à récompenser les très bonnes performances, un plan d'actionnariat salarié primé et des avantages adaptés aux collaborateurs et aux personnes dont ils ont la charge.

Schneider Electric s'assure que toutes les décisions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux reposent sur les principes ci-dessus et respectent la réglementation et les conventions collectives locales.

Schneider Electric estime que les collaborateurs qui contribuent à la réussite et qui incarnent les valeurs de l'entreprise méritent d'être récompensés, reconnus et distingués de manière équitable. Placer la reconnaissance au cœur d'un objectif de performances ambitieux permet aux collaborateurs de se sentir engagés et motivés pour en faire plus. Les très bonnes performances sont récompensées par une rémunération compétitive par rapport au marché, par des programmes d'intéressement, par l'actionnariat salarié et par des opportunités de développement de carrière au sein de Schneider Electric.

Le Groupe offre un portefeuille d'avantages sociaux 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.

5.4.4 Gouvernance

La mise en œuvre des politiques du Groupe en matière de rémunération et d'avantages sociaux est supervisée par les organisations de récompenses internationales, régionales et locales hautement expérimentées.

5.4.5 Actions et impacts Rémunération

Compensation

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 contribue 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 peuvent recevoir en permanence du *feedback*, 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 fondés sur les performances et les comportements individuels, les performances de l'entreprise et le positionnement concurrentiel sur le marché.

À travail égal, salaire égal

Les principes fondamentaux de l'égalité, de l'équité, de l'éthique et de la transparence sont pleinement intégrés dans les valeurs du Groupe. 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 huit dernières années, Schneider Electric a réussi à transformer le Cadre d'équité salariale couvrant tous les collaborateurs de tous les pays où le Groupe opère. L'entreprise a créé un écosystème juste et équitable en matière de processus de ressources humaines et a pris des mesures effectives pour empêcher l'apparition de nouveaux écarts salariaux. Les modifications salariales lors de l'embauche de nouvelles recrues, la promotion des collaborateurs et l'examen interne des salaires sont étroitement surveillés. Les responsables et les professionnels des ressources humaines sont formés pour prendre chaque décision de rémunération en toute conscience et pour s'assurer que leur processus décisionnel ne comporte pas de biais.

Dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Essentials* pour 2025, le Groupe s'est engagé à atteindre et à maintenir un écart salarial inférieur à 1 % pour les femmes et les hommes. Fin 2022, l'écart de rémunération était de -1,6 % pour les femmes et de 1,02 % pour les hommes. Remarque : ces résultats seront différents des chiffres nationaux qui peuvent devoir être publiés en raison d'exigences légales.

Égalité

SSE #18



Écart salarial < 1 % pour tous les collaborateurs (femmes et hommes)

Un budget dédié à l'équité salariale par pays est en place pour sensibiliser les dirigeants, les ressources humaines et les responsables et éliminer les préjugés inconscients lors des processus tels que l'examen des salaires et la formation. Un cadre de gouvernance au niveau national a également été établi pour faciliter la réalisation de notre ambition d'atteindre des écarts de rémunération inférieurs à 1 % pour les femmes et les hommes.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
pour les femmes		
-1,73 %	-1,6 %	<1 %
pour les hommes		
1,00 %	1,02 %	<1 %

Salaires décent

Schneider Electric considère qu'un salaire de subsistance est un droit humain fondamental et une composante clé d'un travail décent. 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. Le Groupe considère que ces besoins élémentaires comprennent la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé, et un revenu discrétionnaire pour un niveau de vie local donné. Ceci est guidé par notre Politique en matière de droits humains et notre Charte de confiance. Tous les collaborateurs directs permanents de Schneider Electric sous contrats à durée indéterminée ou contrats à durée déterminée supérieurs à 1 an sont concernés par l'analyse annuelle des écarts. Les tiers, tels que les fournisseurs, les sous-traitants ou les stagiaires, ne sont pas concernés.

En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, *Business for Social Responsibility* (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement en faveur du salaire décent dans le cadre de politiques justes et équitables. Schneider Electric a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. 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.

En 2021, l'analyse portait sur 63 pays (représentant plus de 99 % de l'empreinte mondiale de Schneider). Au 31 décembre 2022, 100 % des salariés concernés avaient reçu au moins un salaire décent. Lorsque des déficits ont été identifiés par rapport au salaire décent, des mesures correctives ont été prises pour s'assurer que tous les collaborateurs reçoivent un salaire décent et qu'aucun nouvel écart n'apparaisse. Outre le fait de garantir que tous les employés du périmètre sont payés au moins un salaire décent, Schneider continue de se conformer à toutes les réglementations fédérales, étatiques et locales applicables de salaire minimum.

À partir de 2021, le Groupe a souligné son engagement à verser au moins un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Essentials #20*. Cet engagement sera audité chaque année avec l'aide d'un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises et est notamment devenu un mécène de l'objectif de travail décent dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies. 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. En 2022, le Groupe a commencé à travailler avec un nouveau consultant, *Fair Wage Network*, dans le but d'améliorer la couverture géographique, d'avoir un indice de référence Web dynamique en matière de salaire décent et de lancer un examen indépendant et une certification de l'analyse de l'écart du salaire de subsistance. En décembre 2022, 100 % des employés étaient couverts par l'examen, dans 111 pays.

Égalité

SSE #20



100 % de nos collaborateurs sont payés au minimum un salaire décent

Le Pacte mondial des Nations Unies a annoncé sa nouvelle stratégie pour 2021-2023, qui vise à accélérer et renforcer l'impact collectif mondial des entreprises en respectant les dix principes du Pacte mondial et les ODD par le biais de sociétés responsables et d'écosystèmes qui favorisent le changement. Étant donné que Schneider est un leader en matière d'offre et de promotion d'un salaire décent, le Pacte mondial des Nations Unies a invité l'entreprise à parrainer son portefeuille de travail décent. Le rôle du Groupe consistera à relever la barre en faisant progresser le travail décent dans son écosystème et dans les autres entreprises.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
99 %	100 %	100 %

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Intéressement à court terme

Pour les collaborateurs, l'intéressement annuel à court terme est lié à la performance globale du Groupe 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. Intégrant une importante composante de développement durable, les plans d'intéressement annuels à court terme applicables aux dirigeants du Groupe et aux près de 64 000 collaborateurs éligibles aident à mettre l'accent sur ce qui compte pour Schneider Electric. Depuis 2011, les critères de performance en matière de développement durable sont intégrés dans les objectifs d'intéressement des dirigeants du Groupe. Ils sont directement liés aux objectifs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI).

Depuis de 2019, le poids des critères SSI est passé de 6 % à 20 % dans la partie collective de l'intéressement annuel à court terme, soulignant encore l'importance du développement durable dans l'agenda de Schneider Electric. En France, le SSI est également inclus depuis 2012 dans le plan d'intéressement des entités françaises, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France. La réduction du niveau de gravité des accidents du travail est également prise en compte dans les plans d'intéressement de 24 autres entités françaises.

A partir de 2022, Schneider a introduit un critère de performance « Client d'abord » dans les objectifs d'incitation des dirigeants du groupe. Le Groupe établit la confiance par une expérience client et une qualité supérieures. Il mesure la satisfaction nette des clients (NCS) par le biais d'enquêtes numériques en temps réel auprès des clients, couvrant six points de contact critiques dans le cadre de nos interactions opérationnelles avec les clients. Chaque employé fait partie de ce voyage et est pleinement habilité à porter l'expérience client au plus haut niveau. Tous les résultats concernant la satisfaction des clients sont disponibles sur la plateforme de gestion du retour d'expérience client où tous les employés sont engagés à s'adapter selon de retour client.

Afin de promouvoir une culture commerciale d'excellence, dans laquelle les commerciaux se dépassent pour surprendre et ravir les clients, Schneider Electric offre à ses commerciaux des niveaux de rémunération différenciés pour améliorer la motivation et les résultats.

Intéressement à long terme

Le plan d'intéressement à long terme de Schneider Electric offre des opportunités d'actionariat aux talents clés et aux fonctions critiques du Groupe, afin d'aligner leur rémunération sur les intérêts et l'expérience des actionnaires de Schneider Electric. Comme pour l'intéressement à court terme, une partie de la rémunération attribuée dans le cadre du plan d'intéressement à long terme est soumise à la réalisation des objectifs de développement durable. À partir 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'indices externes couvrant une gamme d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance plus larges et différents des critères SSI inclus dans le plan d'intéressement annuel. Pour en savoir plus sur le SSERI, veuillez vous reporter au chapitre 4.2 « Rapport sur les rémunérations », page 376 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

La reconnaissance, partie intégrante de l'ADN du Groupe

Chaque jour, les collaborateurs de Schneider Electric apportent des contributions importantes pour aider l'organisation à accomplir sa mission et à atteindre ses principaux objectifs 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 du *feedback* 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 ».

En 2022, Schneider Electric a revu le programme mondial de reconnaissance et lancé une nouvelle plateforme de reconnaissance avec un nouveau partenaire. Grâce à la révision du programme, Schneider a fait de la reconnaissance un élément de l'écosystème de travail pour les collaborateurs et a également introduit des fonctionnalités pour mettre l'accent sur l'importance de partager et de reconnaître la gratitude sur le lieu de travail. Tout au long de l'année 2022, la culture de la reconnaissance est restée forte, de nombreux collaborateurs continuant à utiliser la plateforme dédiée pour apprécier et reconnaître leurs collègues.

Avantages

Les avantages offerts par la Société représentent un engagement financier considérable de la part de Schneider Electric partout dans le monde. La société 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.

Normes mondiales en matière d'avantages sociaux

Le Groupe examine régulièrement le respect de ses politiques et principes mondiaux en matière d'avantages sociaux pour s'assurer que ses normes inclusives soient appliquées à tous, partout dans le monde. Ces normes couvrent les frais médicaux, les congés familiaux et l'assurance-vie.

L'un des objectifs sous-jacents de Schneider Electric en matière d'avantages sociaux consiste à s'assurer que tous ses employés sont équipés pour gérer leur santé et leur bien-être et d'offrir une sécurité adéquate aux employés et à leurs leurs personnes à charge. La santé et le bien-être font partie des stratégies prioritaires RH de Schneider Electric et contribuent à sa mission de développement durable. Le Groupe s'est engagé à fournir à ses employés l'accès à un programme complet de bien-être au travail – qui se traduit par une double norme d'accès aux soins de santé et aux programmes de formation au bien-être (détaillé dans la sous-section « Respecter la vie personnelle et professionnelle unique des salariés »). L'accès à un standard inclusif et et complet de la couverture santé (ambulatoire, hospitalisation, principaux risques de santé/affections chroniques, maternité, maternité, enfants) est défini par les réglementations locales et de l'emploi. Schneider Electric soutient également ses employés en leur offrant des congés personnels aux étapes critiques de la vie dans 100 % des pays comme détaillé ci-dessous. En outre, le Groupe s'engage à fournir une sécurité financière aux personnes sous la charge de l'employé dans le cas du décès de ce dernier, sous la forme d'une couverture minimale d'assurance-vie d'un multiple équivalent à une année de salaire.

Politique globale de congés familiaux

En tant qu'employeur attentif et responsable, Schneider Electric a lancé sa politique de congé familiale globale ainsi que des congés pour soins en 2017. Grâce à sa politique, Schneider Electric soutient les employés en leur offrant du temps personnel aux étapes critiques de la vie et donne à chacun les moyens de gérer leur « vie et leur travail uniques » afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. Le groupe applique une approche d'amélioration continue à tous les avantages et politiques du personnel et a fait plusieurs améliorations notables avec la participation des employés. Bien que les pays du groupe aient la possibilité de définir les critères d'éligibilité et les détails de la politique en fonction des exigences statutaires et du marché, la politique fixe des normes minimales globales pour les congés payés. En 2020, le Groupe a étendu son congé pour soins d'une à deux semaines pour les employés qui doivent s'occuper d'une personne à charge diagnostiquée avec le COVID-19.

En 2022, le Groupe a mené des recherches approfondies en interne et en externe et a décidé d'étendre son congé pour soins à tous ses employés dans le monde entier. Le congé parental d'adoption ou de maternité de substitution passera de 12 semaines payées à 20 semaines payées pour le congé principal, et de 2 semaines à 4 semaines pour le congé secondaire. Le congé pour soins passera d'une semaine rémunérée à deux semaines rémunérées. Le congé de deuil restera le même, soit 1 semaine.

Avant cela, à partir de juillet 2022, les activités du groupe en Amérique du Nord seront les premières à bénéficier de ces nouvelles extensions. Tous les collaborateurs éligibles pour bénéficier des avantages ont accès à cette politique mondiale.

Actionnariat salarié

Le plan d'actionnariat salarié mondial WESOP (*Worldwide Employee Share Ownership Plan*) est l'un des principaux programmes de rémunération annuelle récurrents du Groupe. Il offre aux collaborateurs du monde entier l'opportunité de devenir actionnaires de la Société à des conditions préférentielles.

Le WESOP est fortement ancré dans la culture du Groupe et représente un facteur de différenciation en termes de culture et de rémunération, avec un impact positif sur l'engagement, l'attraction et la fidélisation. Schneider Electric a considérablement développé et renforcé son offre au fil des ans afin de constituer un groupe pérenne d'actionnaires salariés qui reflète la diversité de la main-d'œuvre, de créer un fort sentiment d'appartenance et d'associer les collaborateurs à la performance du Groupe, en les incitant à agir en entrepreneurs. Dans cette optique, le WESOP a été intégré dans les engagements du Groupe en matière de développement durable dans sa feuille de route pour 2025 (SSE #19).

En 2022, le Groupe a réussi à proposer le WESOP dans 42 pays, avec un taux de souscription de 60,5 %, un taux plus élevé qu'en 2021, qui était déjà de 59 %. Au 31 décembre 2022, l'actionnariat salarié représentait 3,8 % du capital de Schneider Electric SE et 6,6 % des droits de vote. 78 % des actionnaires salariés du Groupe étaient basés en dehors de France : 13 % en Chine, 15 % en Inde et 9 % aux États-Unis. Ces chiffres incluent également l'actionnariat salarié résultant de l'intéressement à l'ong terme.

Égalité

SSE #19



60 % de souscription à notre Plan annuel mondial d'actionnariat salarié (WESOP)

Schneider Electric s'engage à atteindre un niveau de souscription au WESOP de 60 % des collaborateurs éligibles d'ici 2025, car il représente un programme clé à l'appui des objectifs *Schneider Sustainability Essentials*. Le périmètre du plan d'actionnariat couvre 29 pays participants récurrents, parmi les 42 pays participants, qui représentent 86 % des effectifs éligibles.

Partant d'un taux de souscription de 53 % dans les pays récurrents en 2019, la participation au WESOP a atteint 62,2 %, atteignant son objectif à horizon 2025 trois ans avant l'échéance. Le Groupe vise à maintenir un taux de souscription d'au moins 60 % dans les pays récurrents au cours des prochaines années.

Avec un taux de souscription supérieur à 80 %, l'Inde et la Chine ont surperformé, rejoignant les principaux pays contributeurs à l'augmentation de capital de 2022, et représentant à eux deux près de 30 % de la souscription totale de 2022.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
53 %	62 %	60 %

5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

5.5 Dialogue et relations sociales

5.5.1 Contexte

L'Organisation internationale du travail (OIT) décrit le dialogue social comme « tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants de gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun en matière de politique économique et sociale ». L'objectif pour une entreprise d'assurer un dialogue social régulier et sûr est d'établir un consensus parmi tous les employés de l'entreprise. Pour ce faire, les entreprises intègrent une tierce partie impartiale dans les discussions pour aider à résoudre les problèmes et encourager le changement pour s'adapter aux attentes locales et mondiales de la main-d'œuvre.

5.5.2 Risques et opportunités

Le dialogue social et la liberté d'association doivent être considérés dans le contexte plus large de l'éthique et de la responsabilité. En tant qu'entreprise mondiale, Schneider Electric estime que sa responsabilité va au-delà du respect des réglementations locales et internationales et s'attache donc à conduire ses activités de manière éthique, durable et responsable.

Le Groupe 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.

Le défi consiste à gagner et à conserver la plus grande confiance de ses parties prenantes. Pour accompagner chaque collaborateur dans le cadre de cette approche, le Groupe estime qu'il est important de placer la responsabilité au cœur de son gouvernement d'entreprise.

5.5.3 Politique du Groupe

Schneider Electric considère la liberté d'association et la négociation collective comme des droits fondamentaux qui doivent être respectés partout et s'engage donc, dans sa Charte de Confiance, à respecter la législation locale dans chacun des pays où il est implanté.

Dans sa Politique en matière de droits humains, Schneider confirme qu'il considère la liberté d'association comme la base d'un dialogue régulier entre l'entreprise et ses collaborateurs. À cette fin, Schneider respecte le droit individuel de ses collaborateurs de rejoindre, participer ou quitter librement des organisations syndicales pour faire valoir et défendre leurs intérêts. Par la suite, Schneider garantit que tout collaborateur qui le souhaite sera protégé contre toute mesure interne limitant sa liberté d'association, telle que la discrimination sous toutes ses formes, la perte de salaire ou le licenciement. Schneider reconnaît également l'importance du dialogue avec les représentants du personnel nommés librement, les organes de représentation des collaborateurs (tels que les comités d'entreprise ou les forums de salariés) ou les organisations (comme les syndicats), et soutient la négociation collective.

En outre, Schneider a rejoint l'initiative *Global Deal* en 2017. Le Groupe encourage le dialogue social pour favoriser un travail décent, des emplois de qualité, une productivité accrue et, par extension, une plus grande égalité et une croissance inclusive.

5.5.4 Gouvernance

Le dialogue social est géré par les responsables des ressources humaines avec les syndicats et les organes de représentation des salariés au niveau des pays, voire au niveau transnational comme par exemple avec le Comité d'Entreprise Européen (CEE) qui couvre la majeure partie de l'Europe géographique. Le dialogue social est également pris en compte par le système de *reporting* social du Groupe, dans lequel les équipes locales des ressources humaines signalent chaque année la présence de syndicats, de comités d'entreprise et de Comités Hygiène et Sécurité.

En 2014, lors de la transformation de la forme juridique de sa société mère – Schneider Electric SA – en société européenne, Schneider Electric a négocié un accord avec les représentants du personnel des pays européens concernant la participation des collaborateurs de ces pays aux processus décisionnels de l'entreprise, réaffirmant ainsi son engagement en faveur du dialogue social au niveau international.

5.5.5 Actions et impacts

Comité d'entreprise européen (CEE)

Depuis 2014, Schneider Electric a considérablement renforcé l'intensité et l'impact du dialogue social au niveau européen. Cette plateforme de dialogue 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.

À cet égard, de nouveaux espaces de discussion ont été explorés afin de renforcer les contributions des membres du CEE sur les questions stratégiques. Plusieurs ateliers de réflexion et de pensée ont été organisés, notamment au cours de la mise en œuvre du nouveau système d'alerte et de l'examen de l'approche du devoir de vigilance. Ces ateliers ont apporté des avantages multiples, en commençant par une meilleure connaissance de ces sujets par les membres du Comité d'entreprise européen, et une occasion de contribuer en amont aux décisions ayant un impact sur la stratégie de l'entreprise.



Les membres du Comités d'entreprise européen visitent l'Innovation Hub du Hive (Rueil-Malmaison)

Comité d'entreprise du 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 d'entreprise central et du Comité du Groupe. Au cours du premier trimestre 2022, Schneider Electric a négocié un nouvel accord de « télétravail » pour ses salariés en France, avec les objectifs principaux suivants : augmentation du nombre de bénéficiaires, flexibilité accrue et introduction d'une indemnisation. Environ 8 000 collaborateurs sont actuellement en télétravail, contre 6 000 au début de l'année.

En outre, l'introduction d'une nouvelle convention collective pour la branche Métallurgie, la plus grande branche de France, à compter du 1^{er} janvier 2024, a conduit à l'ouverture de diverses négociations, dont une sur la classification.

Il s'agit d'une transformation majeure pour Schneider Electric en France. Tous les syndicats ont commencé à participer à ce déploiement au cours du deuxième semestre de l'année 2022, et le projet se poursuivra tout au long de l'année 2023. Parallèlement, tous les membres du comité d'entreprise ont reçu une formation spécifique concernant les rôles, l'organisation de l'entreprise et sa culture financière.

Dialogue social aux États-Unis

En Amérique du Nord, et plus particulièrement aux États-Unis, des échanges réguliers ont lieu entre les collaborateurs syndiqués et non syndiqués sur des tendances et thèmes clés liés à leur emploi. Les responsables de l'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 2022, les responsables de l'entreprise ont rencontré les syndicats locaux pour discuter des investissements stratégiques visant à améliorer l'équipement, à accroître l'efficacité pour répondre à la demande attendue, à améliorer le profil d'usine intelligente et à réduire les émissions de CO₂ dans plusieurs usines. En outre, les responsables de l'entreprise ont poursuivi leur partenariat avec les représentants syndicaux pour discuter de la COVID-19 et s'assurer que des protocoles de sécurité étaient en place pour les collaborateurs, les clients et les fournisseurs.

Dialogue social au Mexique

Outre les échanges réguliers et conformément à la réforme du droit mexicain, en 2022, le Groupe a mené le processus de légitimation avec les syndicats mexicains sur tous les sites Schneider Electric où les collaborateurs ont eu l'occasion d'examiner leurs conventions collectives et de confirmer leur accord et leur engagement envers les syndicats et l'entreprise. Tous ces processus ont été appuyés par les équipes des Affaires juridiques et des Ressources Humaines.



Commission pour légitimer les conventions collectives dans l'usine de Reynosa

Dialogue social en Chine

Schneider Electric Chine a une forte culture du dialogue social avec tous les collaborateurs dans plus de 30 entités juridiques et sur plus de 100 sites à travers le pays.

La direction des Ressources humaines, en partenariat avec le syndicat, facilite les échanges actifs et ouverts avec les collaborateurs et prend des mesures en fonction du *feedback* des salariés afin d'enrichir leur expérience de carrière et d'assurer le développement durable des talents. Des efforts spécifiques ont été déployés sur plusieurs thèmes clés, conformément aux suggestions des collaborateurs, notamment en matière d'apprentissage, de développement et de bien-être :

- Les programmes de formation sont maintenant plus diversifiés pour tous les collaborateurs et pour des postes ciblés, allant des équipes en contact avec la clientèle aux fonctions d'assistance, avec des options en présentiel et virtuelles, y compris des options sur téléphones mobiles et fonctionnant grâce à l'IA, basées sur la méthodologie des 3E (Education, Expérience et Exposition). Le temps d'apprentissage individuel moyen des collaborateurs est passé à 21 heures.
- Il existe également davantage de possibilités pour les collaborateurs de se développer et de croître dans un environnement de travail inclusif qui favorise une organisation souple, la mobilité interne des talents et une orientation spécifique du développement pour les différents sexes et les différentes générations. 91 % des collaborateurs chinois utilisent désormais la plateforme *Open Talent Market* qui leur permet de rechercher des emplois en interne, des projets et des opportunités de mentorat de manière proactive et libre ; plus de 200 engagements de projet et plus de 300 relations de mentorat ont été établis.
- Le bien-être demeure une priorité pour soutenir l'amélioration continue de l'expérience des collaborateurs. En collaboration avec le syndicat, un nouveau programme d'assistance aux collaborateurs a été lancé en 2022 permettant d'obtenir 24h/24 et 7j/7 des conseils en ligne par téléphone, sur un ordinateur portable ou un téléphone mobile pour aider les salariés à traiter les questions liées à la sphère professionnelle ou privée, comme la gestion du stress, les problèmes interpersonnels et familiaux. En outre, une plateforme flexible d'avantages sociaux a été introduite, qui intègre tous les avantages sociaux de l'entreprise et du syndicat, permettant aux collaborateurs de faire certains choix personnalisés en fonction de leur propre situation.

Dialogue social en Inde

Schneider Electric Inde a une forte culture de dialogue social avec tous les collaborateurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Schneider Electric Inde maintient son engagement en faveur de relations industrielles équitables dans ses usines et les 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 à des comités tels que le comité du bien-être (comité d'entreprise). La Société s'est également fortement engagée auprès d'autres comités tels que ceux concernant la santé et la sécurité, la cantine, les sports et les transports, y compris un comité spécial pour les collaboratrices. En outre, un comité de prévention du harcèlement sexuel, qui est pleinement conforme à la gouvernance pour la prévention du harcèlement sexuel en conformité avec les lois locales, compte des femmes salariées 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 des employés sont gérés par ces comités avec la 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.

6 Notre impact social pour une transition juste

Dans cette section

6.1 Favoriser une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte	154	6.4 Les Fondations jumelles dans le monde	167
6.2 Nos investissements à fort impact social	156	6.5 L'impact social en France	168
6.3 La Fondation Schneider Electric	161		

Contexte et objectifs

Schneider Electric a construit une démarche développement durable depuis le début des années 2000, avec la mise en place du baromètre Schneider Sustainability Impact, qui mesure les objectifs et les progrès de l'entreprise chaque trimestre. Ces objectifs prennent en compte toutes les dimensions de la responsabilité (environnementale, sociale, territoriale et de gouvernance), impliquant toutes les parties prenantes du Groupe à l'échelle mondiale.

En 2021, Schneider Electric a été reconnue par *Corporate Knights* comme l'entreprise la plus durable parmi 5 000 entreprises analysées. Cette reconnaissance, associée au succès du baromètre *Schneider Sustainability Impact*, a encouragé le Groupe à faire encore plus et à réfléchir au monde de demain en construisant des scénarios dans les domaines de l'environnement et du climat, sans oublier les dimensions sociales et territoriales. Si la transition n'est pas inclusive et équitable, si elle n'implique pas les citoyens, si elle ne permet pas aux jeunes de construire leur avenir et de créer leur entreprise, elle ne pourra pas avoir lieu. La planète doit être sauvée, et ses habitants aussi.

Le direction de la citoyenneté a défini quatre priorités. La première consiste à s'assurer que partout, à tout moment, auprès de tout le monde et dans toutes les situations, les partenaires commerciaux du Groupe respectent l'ensemble des droits humains ; cela passe par l'application des normes de travail décent et la création d'un label social pour les produits du Groupe.

En 2022, le Groupe a publié une nouvelle version de sa Politique des droits humains afin de relever 8 nouveaux défis tels que le respect et la dignité, les droits humains dans le cyberspace, les minerais de conflit, la solidarité intergénérationnelle, les activités liées aux droits humains dans la chaîne de valeur du Groupe, les travailleurs migrants, l'espace civique et les défenseurs des droits humains et l'accès à un environnement sain.

La deuxième priorité consiste à s'assurer que chacun soit accompagné dans la construction de son avenir, quelle que soit sa génération : les jeunes et les seniors. Schneider a toujours joué un rôle actif dans le développement économique des communautés dans lesquelles il est présent, afin d'avoir un impact et d'accélérer la transition juste. En 2022, un nouveau programme baptisé *Future Ready* a défini la feuille de route du Groupe pour les années à venir.

Les jeunes sont également le point central de la troisième grande ligne d'action. Il n'y a jamais eu autant de jeunes sur la planète, mais un grand nombre d'entre eux n'a pas accès à l'éducation. Or ce sont les jeunes qui pilotent l'innovation. L'entreprise a un rôle à jouer pour les soutenir.

Enfin, la quatrième priorité consiste à faire de la citoyenneté un engagement collectif pour construire l'avenir de manière dynamique, en apprenant et en échangeant autour de nombreuses initiatives.

« 2022 a été une autre année de crise conduisant à des inégalités croissantes, mais aussi une année de progrès et d'engagements plus forts pour aller plus loin sur la voie de la transition juste en faveur de la jeunesse, des droits de l'homme, du respect et de la dignité. Nous croyons fermement que nous avons un atout inestimable : les jeunes. Il n'y a jamais eu de génération aussi vaste et réceptive. Ils sont vraiment les principaux moteurs et acteurs. »

Gilles Vermot Desroches, Senior Vice-Président Citoyenneté et Relations Institutionnelle



Progrès réalisés sur les engagements en matière d'impact social

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021–2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	9.	Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes	2020 : 30 M	+9,7 M	50 M
	11.	Former des personnes à la gestion de l'énergie	2020 : 281 737	397 864	1 M
Essentials (SSE)	25.	Augmenter le nombre de jours de volontariat depuis 2017	2020 : 18 469	41 093	50 000

Ces programmes contribuent aux ODD de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI et SSE.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Faits marquants 2022



Homaya Pro, un onduleur hybride solaire intelligent équipé d'un contrôleur MPPT intégré, a été lancé en 2022. Il vise à fournir une énergie personnalisable, fiable et durable pour les sites isolés n'ayant pas accès à l'électricité ou seulement à une électricité peu fiable.



Partenariat Indonésie-France : depuis 2017, 14 900 étudiants et 1 300 formateurs ont été impactés dans le cadre de notre engagement à former les jeunes aux métiers de l'énergie.



Tomorrow Rising Ukraine : dans un incroyable élan de solidarité, les salariés ont donné plus de 500 000 €, abondés par Schneider Electric qui a décidé d'ajouter 1 M€ au fonds. La Fondation Schneider Electric a également fait un don de 400 000 €.



Premier investissement en Europe de SEEA dans GoParity. Cela confirme l'importance du financement participatif et inclusif du citoyen dans la mise en œuvre de la transition énergétique dans le monde.



13 112 jours de bénévolat en 2022, en partie consacrés au mentorat, un nouveau programme de la Fondation Schneider Electric.



397 864 jeunes ont été formés aux métiers de l'énergie dans le cadre de partenariats avec la Fondation Schneider Electric.

Feuille de route à long terme

2030 : Apporter l'accès à une électricité verte à 100 millions de personnes au total depuis le début du programme en 2009

6 Notre impact social pour une transition juste

6.1 Favoriser une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte

6.1.1 Contexte

Aujourd'hui⁽¹⁾, plus d'un milliard et demi de personnes n'ont que peu ou pas accès à l'électricité.

En 2020⁽²⁾, 733 millions de personnes n'avaient pas d'électricité. Bien que des progrès notables aient été accomplis ces dernières années, selon *SEforAll*⁽³⁾, « l'accès à l'électricité progresse, mais pas pour tout le monde ».

En Afrique subsaharienne, des efforts complémentaires considérables sont nécessaires pour assurer un accès universel à l'énergie :

- Aujourd'hui, environ 570 millions de personnes en Afrique subsaharienne n'ont pas accès à l'électricité, soit près d'une personne sur 2 dans la région.
- Le rythme de l'électrification n'est pas suffisant par rapport à la croissance de la population, et la pandémie de Covid-19 a encore ralenti les progrès.
- Par conséquent, en 2030, près de 570 millions de personnes seraient encore sans électricité en Afrique subsaharienne, soit 85 % de la population mondiale non électrifiée.

L'Asie-Pacifique se rapproche progressivement d'un accès universel à l'électricité grâce à des programmes publics ambitieux. Néanmoins, le réseau peut s'avérer peu fiable ou insuffisant pour une utilisation productive dans les zones reculées, où il doit être complété par des solutions de secours reposant sur l'énergie solaire.

L'accès à une électricité verte offre la chance d'une vie meilleure, car cela peut avoir des répercussions positives sur toutes les dimensions socio-économiques de l'individu ou de la communauté : moyens de subsistance, santé, éducation, sécurité et autonomisation des femmes, tout en luttant contre le changement climatique grâce au remplacement des sources d'énergie fossiles.

6.1.2 Politique du Groupe

Le programme Accès à l'Énergie est un business social qui a pour objectif d'apporter une électricité verte et fiable aux populations des marchés émergents, car c'est à la fois un droit fondamental et un moyen de développement économique et social, en apportant une offre énergétique fiable, durable et à un coût abordable. Chez Schneider, nous appelons cela *Electricity for Life* et *Electricity for Livelihood*.

6.1.3 Action et impact

L'ambition de Schneider est d'apporter une électricité verte et fiable à 50 millions de personnes d'ici 2025, et à 100 millions de personnes d'ici 2030, au total depuis le début du programme en 2009.

Electricity for Life signifie apporter l'accès à une électricité verte aux populations hors réseau et aux réfugiés. Ces communautés ont besoin d'un accès à l'énergie pour répondre aux besoins essentiels de leur foyer (éclairage, communication et éducation).

Electricity for Livelihood signifie apporter l'accès à une électricité verte aux personnes connectées à un réseau peu fiable et afin de permettre des activités productives. Ces communautés ont besoin de disposer d'une énergie de qualité grâce à des équipements solaires de secours en tant que moteur du développement économique et de la réduction de la pauvreté. Par exemple, l'électricité peut réellement changer la donne pour les agriculteurs et assurer la sécurité alimentaire grâce à l'irrigation, à la transformation et au stockage des aliments, ou à la connexion des agriculteurs au marché afin de garantir de meilleurs prix, tout en permettant aux individus d'être les acteurs de leur propre transformation.

Le business social Accès à l'énergie travaille en synergie avec le programme *Schneider Training & Entrepreneurship* et les fonds d'investissement à impact, dans un cercle vertueux de fourniture de produits et solutions, de renforcement des capacités et de soutien aux start-up.

Égalité

SSI #9






Donner accès à une électricité verte à 50 millions de personnes et 100 millions de personnes d'ici 2030

Schneider Electric fournit des solutions solaires à 190 centres de santé en Asie du Sud. Ces établissements étaient confrontés à de fréquentes coupures d'électricité, qui ont entraîné un manque d'accès à des soins de santé de qualité pour les personnes qui dépendent des centres de santé publics. Ces projets ont un impact sur plus de 750 000 personnes.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025*
30 M	+9,7 M	50 M

* Cumulé depuis 2009

(1) Source : *Off-Grid Solar Market Trends Report 2020*, Banque Mondiale

(2) Source : rapport *Tracking SDG 7 : The Energy Progress*, établi conjointement par l'Agence internationale de l'énergie (IEA), l'Agence internationale des énergies renouvelables (IRENA), la Division de la statistique des Nations Unies (UNSD), la Banque mondiale et l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

(3) *Sustainable Energy for All (SEforALL)* est une organisation internationale qui travaille en partenariat avec les Nations Unies et les dirigeants des pays membres, du secteur privé, des institutions financières, de la société civile et des organisations philanthropiques pour accélérer les actions en faveur de la réalisation de l'Objectif de Développement Durable 7 (ODD 7) – accès à une énergie abordable, fiable, durable et moderne pour tous d'ici 2030 – conformément à l'Accord de Paris sur le climat.

Une gamme complète de produits et solutions pour fournir de l'électricité verte

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 les microréseaux.

Mobiya

Solution portable, robuste et abordable pour l'éclairage individuel et la recharge de téléphone portable



Trois produits

Mobiya Original : lampe LED solaire robuste et étanche avec chargeur, offrant des options de montage innovantes, 48 heures d'autonomie et une batterie facile à remplacer.

Mobiya Lite : lampe LED portable solaire plus petite avec chargeur. Lumière blanche à intensité variable et options de montage innovantes pour éclairer tous les environnements.

Mobiya Front : lampe frontale rechargeable et robuste pouvant être portée et montée dans différentes positions. Dotée d'une lumière blanche à intensité variable, d'une lumière rouge pour la vision nocturne et d'une fonction SOS rouge clignotante.

Cas : Schneider Electric, sa Fondation et l'ADEME, l'Agence française pour la transition écologique, collaborent pour fournir 45 000 lampes solaires aux femmes vulnérables en Afrique.

Objectif : Distribuer des lampes solaires aux femmes entrepreneurs pour prolonger les heures de travail, ainsi qu'aux femmes et familles défavorisées afin de bénéficier d'un éclairage pour les activités domestiques nocturnes et de limiter l'utilisation de lampes à pétrole.

Solution : Mobiya Original. Une étude d'impact est menée pour mesurer les bénéfices des solutions dans 5 pays africains : Kenya, Nigeria, Cameroun, Bénin et Sénégal.

Homaya

Électrification domestique pour un accès à une énergie de qualité, abordable et sans interruption



Cinq produits

Homaya Family : système solaire domestique avec un panneau solaire et des lampes.

Homaya Family PAYG : système solaire domestique comprenant un panneau solaire, des lampes, avec un composant *Pay-As-You-Go*, compatible avec toute plateforme mobile de paiement.

Homaya Hybrid : système domestique AC et DC, solaire et réseau.

Homaya Hybrid PAYG : système domestique AC et DC, solaire et réseau avec un composant *Pay-as-You-Go*.

Homaya Pro : onduleur hybride intelligent alimenté par l'énergie solaire avec un contrôleur MPPT intégré et compatible avec la charge réseau.

Cas : 10 centres de santé dans les zones rurales et éloignées de la RD du Congo ont été équipés d'un accès à une électricité propre et fiable grâce à la solution de systèmes domestiques solaires de Schneider Electric.

Objectif : Fournir un accès propre et fiable à l'électricité aux cliniques médicales et au personnel médical sur leur lieu de travail.

Solution : Système domestique solaire hybride Homaya.

Villaya

Solutions d'électrification collective pour les sites isolés, soit 100 % solaire, soit 100 % hybride



Trois 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 Water : système solaire pour pompage de l'eau.

Cas : Plus de 150 agriculteurs au Bangladesh sont en mesure de cultiver plusieurs plantes grâce à une irrigation fiable, ce qui a un impact sur la vie de plus de 800 personnes en milieu rural.

Objectif : Développer une solution fiable et durable pour que les agriculteurs irriguent leurs exploitations avec des solutions d'énergie propre.

Solution : Des pompes d'irrigation solaires installées dans une zone éloignée au Bangladesh.

EcoStruxure Energy Access

Suivi à distance pour l'électrification rurale afin d'améliorer la visibilité des performances hors réseau en temps réel



Offre

- Une plateforme ouverte et abordable permettant une électrification hors réseau durable.
- Une plateforme logicielle cyber-sécurisée pour la gestion de l'énergie du côté de la demande.
- Suivi de la demande en temps réel, analyse et amélioration de l'efficacité opérationnelle.
- Communication GSM/GPRS intégrée pour une installation facile, une configuration à distance et une bonne évolutivité.
- Modes d'alimentation et d'énergie avec limites, connexion/déconnexion à distance, élaboration d'un plan tarifaire local, pour mieux gérer la charge de pointe.

Cas : En Inde, 600 agricultrices membres de tribus peuvent cultiver plusieurs plantes par an grâce à une irrigation fiable rendue possible par des pompes d'irrigation solaires et par la plateforme numérique EcoStruxure Energy Access Livelihood. Cela a un impact sur la vie de plus de 3 000 personnes.

6 Notre impact social pour une transition juste

6.2 Nos investissements à fort impact social

6.2.1 Contexte

L'investissement à impact social (IIS) est un moyen pour les organisations de répondre à des besoins sociaux et de les financer avec l'objectif explicite d'avoir un impact positif et mesurable.

Tous les acteurs de la société ont un rôle à jouer pour soutenir le bien-être social et aider les gens à accéder aux opportunités de développement. L'importance croissante de l' IIS oblige les entreprises à réfléchir à de nouveaux moyens de soutenir les entreprises sociales. C'est pourquoi nombre d'entre elles établissent des partenariats avec des acteurs locaux et internationaux afin d'encourager et de soutenir des initiatives innovantes et responsables.

6.2.2 Politique d'investissement à impact du Groupe

L'ambition de Schneider Electric en matière d'investissement à impact consiste à contribuer à une transition vers une société plus juste et plus inclusive. Forte de sa solide connaissance approfondie de l'écosystème énergétique, Schneider Electric concentre sa mission d'investissement à impact sur le financement et le soutien d'initiatives à fort impact social et environnemental, qui contribuent à un avenir meilleur et ont un impact positif sur le climat et les ressources.

L'objectif des investissements à impact de Schneider Electric consiste à générer un impact social fort tout en protégeant les actifs gérés. En conséquence, le Groupe a 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 (comme l'aide à la création du *business plan* ou l'apport de conseils techniques) pour permettre le plus grand impact social tout en minimisant les risques ;
- assurer l'alignement avec l'écosystème Schneider Electric ; et
- s'assurer que les pratiques et règles commerciales éthiques sont respectées.

6.2.3 Gouvernance

Chaque véhicule d'investissement possède sa propre structure de gouvernance, généralement composée d'au moins 2 organes :

- Le premier est un Conseil d'administration ou un Conseil de surveillance qui est chargé de veiller au respect de toutes les exigences légales et règles éthiques. Dans la plupart des cas, les investisseurs sont représentés au sein de ce Conseil.
- Le second est un Comité de gestion qui peut être totalement indépendant ou composé d'investisseurs, selon la structure juridique. Tous les membres du Comité de gestion apportent des compétences et connaissances spécifiques pour évaluer les décisions d'investissement. Dans certains cas, ils peuvent également recourir à des experts externes. Ils sont chargés de veiller au respect des politiques internes et sont régulièrement

informés de la performance des investissements, tant en termes d'impact que de résultats financiers.

- Dans certains cas, un véhicule d'investissement peut également s'appuyer sur un Comité consultatif ou un Comité stratégique pour la mise en place et la gestion des stratégies et politiques d'investissement.

Tous les véhicules d'investissement font l'objet d'une supervision par des auditeurs indépendants.

6.2.4 Actions et impact

Dès 2009, Schneider Electric a été un pionnier dans le domaine de l'investissement à impact d'entreprise et a lancé son premier véhicule d'investissement, *Schneider Electric Energy Access* (SEEA). Depuis, la société n'a jamais cessé d'innover. Au total, elle a lancé ou participé à 4 véhicules visant à :

1. Contribuer à une économie inclusive avec *Schneider Electric Energy Access* (SEEA) ;
2. Apporter l'accès à l'énergie verte et contribuer à la neutralité carbone en Asie du Sud et du Sud-Est avec *Schneider Electric Energy Access Asia* (SEEA) ;
3. Permettre l'accès à une énergie verte en Afrique avec le fonds d'impact E3 Capital (anciennement EAV) ;
4. Contribuer à la décarbonation mondiale avec les fonds *Livelihoods Carbon*.

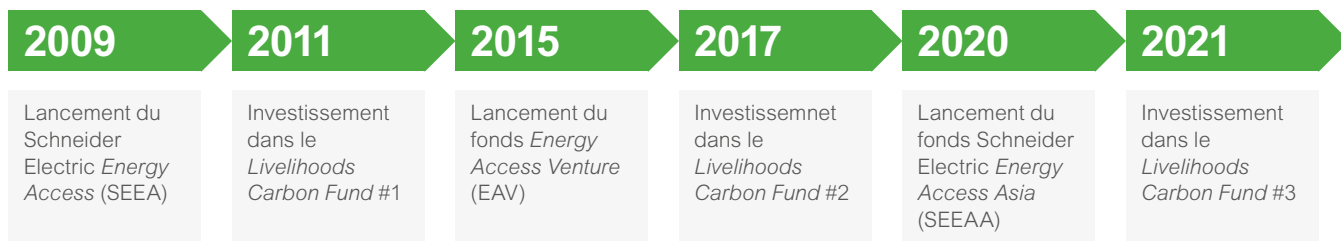
Quel(le) que soit la région ou le type de véhicule d'investissement, toutes ces activités d'investissement à impact visent à catalyser et faciliter de multiples synergies avec différentes parties prenantes (Fondation Schneider Electric, collaborateurs, institutions financières de développement, ONG, entreprises sociales, investisseurs à impact, sociétés de gestion d'actifs) pour tirer parti des compétences de Schneider Electric en vue de promouvoir une transition équitable et inclusive.

1. Contribuer à une économie inclusive avec *Schneider Electric Energy Access* (SEEA) ;

Le fonds SEEA est une structure d'investissement à impact social sous la forme d'une SAS à capital variable, agréée entreprise solidaire d'utilité sociale (certification ESUS) et ouverte à l'épargne des collaborateurs français par le biais du Plan d'épargne salariale du Groupe (fonds Schneider Énergie Solidaire).

Le fonds SEEA contribue à une économie inclusive au profit des personnes et des communautés les plus vulnérables du monde. 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 2022, 6 487 collaborateurs du Groupe en France (présents ou anciens) ont exprimé leur intérêt pour le fonds *Schneider Énergie Sicav Solidaire*, en investissant 43,2 M€.

Depuis 2009, le fonds SEEA a investi dans 25 entreprises et s'est retiré de 10. En 2022, le fonds SEEA a investi dans 3 nouvelles entreprises (Kajou, Enogrid, GoParity), réinvesti dans 2 entreprises



(Dorémi et Okra Solar) et en a quitté 2 (SunFunder, Foncière Chênelet). En décembre 2022, le portefeuille SEEA comptait 15 entreprises : 10 en France, et 5 en Afrique, en Asie du Sud-Est et en Amérique latine, et gérait les montants suivants :

- 3 M€ de capital investi par Schneider Electric ;
- 3,2 M€ 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 € de capital investi par *Phitrust Impact Investors* ;
- 500 000 € de capital investi par la Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE).

Avec une équipe Schneider dédiée à la gestion et basée à Rueil-Malmaison, le fonds SEEA investit principalement en fonds propres et quasi-fonds propres dans des start-up qui :

- **luttent contre la précarité énergétique** en favorisant des solutions efficaces et abordables en matière de logement et d'efficacité énergétique :
 - 5 sociétés investies pour un total de 2 M€ (*Foncière du Possible, LVD Énergie/HomeBlok, Soliha BLI, Dorémi, Réseau Éco-Habitat*)

Réseau Eco Habitat (REH)

Réseau Éco-Habitat (REH) est une entreprise sociale française qui offre un soutien social et technique pour aider les ménages à très faibles revenus à effectuer des rénovations écoénergétiques. REH offre également un soutien social pour aider les familles vulnérables à sortir de la précarité énergétique. REH a un fort impact social, en améliorant considérablement les conditions de vie des personnes en situation de grande précarité, mais également un impact économique, en soutenant les entreprises de construction locales, et un impact environnemental, en réduisant l'empreinte carbone des logements rénovés.

Leur objectif est de rénover 200 maisons entre 2021 et 2026.



Photo : Réseau Éco-Habitat ; maison avant et après rénovation.

- **favorisent l'inclusion numérique et financière** :
 - 2 sociétés investies pour un total de 430 000 € (*SIDI, Kajou*)

Kajou

Kajou est une entreprise sociale dédiée à la distribution de contenus éducatifs et informatifs diffusés directement sur les téléphones des populations vulnérables d'Afrique de l'Ouest ayant peu ou pas de connexion Internet. L'accès à des contenus informatifs, éducatifs et de divertissement de qualité est une condition préalable à l'autonomisation des personnes et à la construction de sociétés plus justes et inclusives.

Le catalogue de Kajou, qui contient plus de 30 000 contenus, est disponible en 24 langues et a été consulté par plus de 47 000 utilisateurs depuis sa création en 2019. Au cours des 10 prochaines années, Kajou vise à donner à 10 millions de personnes les moyens de s'informer, de s'éduquer et de développer leur activité professionnelle grâce à des contenus sur mesure ayant un fort impact social.



Photo : Kajou ; deux enfants burundais utilisant les solutions de Kajou.

- **Fournissent un accès à une énergie propre et durable à un coût abordable** :
 - 4 entreprises investies pour un total de 1,545 M€ (*Okra Solar, Uned Innovations, Enogrid, GoParity*)

Amped Innovations

Amped est une entreprise sociale qui conçoit et distribue des produits et des appareils énergétiques abordables et efficaces, pour une utilisation dans les habitations et les petites entreprises. Un système PAYGo intégré permet aux partenaires d'Amped d'atteindre leurs clients, qui peuvent alors gagner en efficacité économique et en confort.

Amped a déjà impacté plus de 300 000 vies depuis 2019.



Amped Innovation, **WOWSOLAR™**, kit d'éclairage et de recharge de téléphone.

6 Notre impact social pour une transition juste

- **promeuvent la création d'emplois, la génération de revenus et l'inclusion:**

- 4 sociétés investies pour un total de 550 000 € (*Talendi, Incubethic, Envie Rhône-Alpes, Fabrik à Yoops*)

La Fabrik à Yoops

La Fabrik à Yoops est une entreprise sociale spécialisée dans la construction de petites maisons en bois (connues sous le nom *tiny houses*) pour les sans-abri ou les personnes dont les conditions de vie sont précaires. La Fabrik à Yoops a pour but d'aider les personnes les plus vulnérables à accéder à un abri, à retrouver confiance en elles, à trouver un emploi et à se réinsérer dans la société. En outre, ces *tiny houses* sont écologiques et ont une très faible empreinte carbone.

Ce projet permettra de loger 140 personnes vivant dans les rues de France dans un délai de cinq ans.



Photo : La Fabrik à Yoops, un bénéficiaire d'une tiny house construite récemment.

2. Apporter l'accès à l'énergie verte en Asie avec Schneider Electric Energy Access Asia (SEEAA)

Ces dernières années, les taux d'électrification ont progressé en Asie sous l'effet de politiques publiques solides en faveur de l'électrification à l'échelle nationale. Les pays asiatiques approchant désormais d'un accès universel à l'électricité, l'accent se porte sur l'intégration des énergies renouvelables dans le mix énergétique. Cependant, à l'échelle locale, il existe encore un nombre considérable de zones rurales dépourvues d'accès à l'électricité. Même lorsque l'accès existe, l'approvisionnement en électricité n'est souvent pas fiable, car les réseaux électriques sont confrontés à des problèmes de charge et de connectivité.

Schneider Electric a imaginé le véhicule d'investissement à impact SEEAA en 2018 pour aider la région à relever ces défis et à progresser vers l'ODD 7 « Énergie propre et à un coût abordable ». 3 autres investisseurs ont uni leurs forces à Schneider : l'*European Development Finance Institution Management Company* (EDFI MC) (EDFI MC), le Fonds norvégien d'investissement pour les pays en développement (Norfund) et Amundi Finance et Solidarité (Amundi) ont engagé un total de 20,9 M€.

SEEAA, par l'intermédiaire de son équipe Schneider dédiée et basée à Singapour, investit principalement en fonds propres dans des start-up œuvrant pour améliorer la qualité de vie et dynamiser le développement économique en Asie, grâce à l'accès à une énergie propre et durable à un coût abordable. En décembre 2022, SEEAA avait investi dans 7 start-up (Freyr Energy, Xurya, Frontier Markets, Oorja Development Solutions, ATEC, Carbon Masters et SMV), pour un total de 4,5 M€, contribuant aux 2 objectifs de SEEAA :

Objectif d'élargir l'accès à une énergie fiable à un coût abordable.

Cet objectif cible principalement les communautés défavorisées où l'accès à l'énergie du dernier kilomètre n'est pas disponible ou n'est pas fiable. SEEAA vise à créer un impact social pour ces communautés rurales. Par exemple, cela peut passer par des entreprises qui fournissent un accès à l'énergie à des fins productives et génératrices de revenus, comme *Oorja Development Solutions*.

Oorja fournit des services agricoles d'énergie propre tels que l'irrigation fiable, l'agro-transformation et le stockage à froid, qui sont alimentés à l'énergie solaire et sont moins chers que les options diesel. Les services sont proposés avec facturation à l'utilisation, ce qui les rend abordables pour les petits agriculteurs et les agriculteurs marginaux ciblés dans les régions reculées du nord de l'Inde où le réseau est faible.

Outre son impact positif sur les émissions de CO₂, Oorja aide les agriculteurs à augmenter leurs revenus et à réduire les déchets alimentaires. L'entreprise crée également des emplois en embauchant des opérateurs pour gérer les systèmes solaires.

Chiffres clés de l'impact d'Oorja, en septembre 2022 et depuis la création de l'entreprise :

- 880 tonnes équivalent CO₂ économisées
- 12 750 utilisateurs directs et indirects
- + 30 emplois créés dans les communautés rurales du dernier kilomètre
- 28,5 tonnes de déchets alimentaires évitées
- Augmentation de 57 % du revenu agricole des utilisateurs en un an



Inde : un agriculteur irrigue ses cultures en utilisant l'eau d'une pompe à énergie solaire exploitée par Oorja dans le district de Bahraich, Uttar Pradesh.

© Oorja Development Solutions India Private Limited

Objectif d'accélérer la transition vers les énergies renouvelables et la neutralité carbone

Cet objectif vise à permettre la transition des économies vers des sources d'énergie renouvelable propres et à soutenir des solutions qui réduisent les émissions de CO₂. Cet objectif peut être atteint en investissant dans des sociétés comme Xurya qui développent des actifs d'énergie renouvelable comme le solaire ou le biogaz.

Xurya est une société de services d'énergie propre qui fournit à ses clients des services d'installation de panneaux solaires par la gestion des processus, de l'installation à la maintenance en passant par le suivi et la facturation. Elle se concentre sur l'installation de panneaux solaires de toiture pour une clientèle commerciale et industrielle dans des secteurs tels que la fabrication FMCG, la logistique de la chaîne du froid, la fabrication industrielle et les centres commerciaux.

Xurya apporte l'énergie solaire et les services énergétiques à ses clients dans le cadre d'un modèle de *leasing* dans lequel les clients n'ont à payer aucun coût d'investissement initial. Grâce à ce type de financement innovant, Xurya contribue à favoriser l'adoption de l'énergie solaire en Indonésie, crée des emplois et contribue également à la structure de l'écosystème solaire en Indonésie en formant un réseau d'installateurs.

Chiffres clés de l'impact de Xurya, en novembre 2022 et depuis la création de l'entreprise :

- 35 MWp de capacité solaire installée
- 40 Mt équivalent CO2 économisées
- 750 emplois créés



Indonésie : Installation panneaux solaires sur une toiture.
© Xurya Daya Indonésie

3. Permettre l'accès à une énergie verte en Afrique avec le fonds d'impact E3 Capital (anciennement EAV)

Schneider Electric a lancé et accompagne E3 Capital, qui gère 75 M€ à investir dans des entreprises transformant les communautés en Afrique et stimulant le développement économique grâce à des solutions d'accès à l'énergie. Ce fonds est cofinancé par Schneider Electric, 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.

Fin 2022, E3 Capital avait investi dans 15 sociétés et vendu l'une de ses participations. L'équipe de direction indépendante d'E3 Capital, basée à Nairobi (Kenya), se concentre désormais sur la création de valeur dans le portefeuille, les investissements de suivi et la gestion des événements de liquidité.

E3 Capital investit principalement en fonds propres et quasi-fonds propres dans des *start-up* qui :

- **fournissent un accès à des solutions d'énergie propre et durable à un coût abordable :**
 - 5 sociétés investies pour un total de 15,1 M€ (Zola Electric, BBox, Nuru en République démocratique du Congo, Zonful Solar Energy au Zimbabwe et ZIZ Energy au Tchad)

Zonful Energy

Zonful Energy est une entreprise sociale à but lucratif qui vend des systèmes d'énergie solaire modulaires décentralisés et évolutifs selon un modèle *Pay As You Go* aux consommateurs hors réseau des zones rurales, urbaines et périurbaines du Zimbabwe. Les systèmes se composent de panneaux solaires, de batteries et d'une large gamme d'appareils, y compris des lampes, des radios et des téléviseurs.



Photo : Zonful ; installation de panneaux solaires.

- **fournissent un accès à des énergies propres à usage productif :**
 - 6 sociétés investies pour un total de 22,2 M€ (ManoCap Energy au Ghana, Candi Solar en Afrique du Sud, SolarX au Mali et PayGo Energy, SunCulture et InspiraFarms au Kenya)

SolarX

SolarX fournit des solutions énergétiques fiables, propres et abordables à une clientèle commerciale et industrielle en Afrique de l'Ouest. L'entreprise offre également un accès facile aux services de financement et d'efficacité énergétique, permettant ainsi à ses clients de se concentrer sur leurs activités principales.

SolarX contribue à l'augmentation de la production d'énergie propre, à la création d'emplois et au développement économique en apportant aux entreprises une énergie fiable et abordable.



Photo : installation de SolarX.

6 Notre impact social pour une transition juste

- favorisent l'inclusion numérique et financière :
 - 3 sociétés investies pour un total de 8,9 M€ (Mawingu, Solarise Africa et Palgo au Kenya)

Mawingu

Mawingu WiFi est un fournisseur de services Internet abordables, qui utilise l'énergie solaire et des technologies radio de haute qualité et abordables pour fournir une connectivité Internet aux zones rurales et périurbaines du Kenya.

Mawingu emploie plusieurs centaines de personnes et fournit ses services à plus de 180 000 clients.



Photo : cliente de Mawingu.

4. Contribuer à la décarbonation mondiale avec les fonds *Livelihoods*

Schneider Electric est un des membres fondateurs des Fonds *Livelihoods Carbon*. Le premier fonds carbone durable à fort impact social a été créé en 2011 et est géré par une équipe indépendante basée à Paris.

Schneider Electric a investi 35 M€ dans les Fonds *Livelihoods Carbon* #1, #2 et #3.

Au total, 290 M€, investis par des sociétés privées et des investisseurs, sont consacrés à l'investissement dans des clusters de compensation carbone à fort potentiel afin de générer un impact positif pour les personnes et la planète.

Les projets soutenus par le Fonds *Livelihoods Carbon* #1 (2011) ont déjà touché 1 million de personnes. Ils ont évité ou séquestré plus de 3 millions de tonnes de CO₂. Le Fonds *Livelihoods Carbon* #2 (2017) vise à bénéficier à 2 millions de personnes et à éviter ou séquestrer 12 millions de tonnes de CO₂ sur 20 ans, tandis que le Fonds *Livelihoods Carbon* #3 (2021) vise à bénéficier à 2 millions de personnes supplémentaires et à éviter ou séquestrer 30 millions de tonnes de CO₂ sur 20 ans.

Les fonds *Livelihoods* soutiennent 3 types de projets : la reforestation, les pratiques agroforestières et agricoles et l'énergie rurale.

Les fonds *Carbone Livelihoods* #1 et #2 ont contribué à 3 projets de reboisement de mangroves au Sénégal, en Inde et en Indonésie. Ces projets ont permis aux communautés locales d'améliorer leurs conditions de vie en rétablissant l'écosystème et en encourageant certaines formes de vie comme les poissons et les crabes.

Les projets *Livelihoods* consacrés à l'agroforesterie permettent aux communautés agricoles d'augmenter leurs revenus grâce à l'amélioration des conditions pour différentes cultures de rente, telles que le café ou le cacao, et la plantation d'arbres fruitiers tels que les manguiers. En outre, les fonds *Livelihoods* contribuent également à la création de nouvelles activités en aval, comme la transformation et la commercialisation des produits alimentaires.

Les projets énergétiques ruraux jouent un rôle important dans l'amélioration de la vie des femmes et créent des emplois grâce à la construction et à la distribution de fours améliorés.

Tous ces projets font partie intégrante du *Carbon Pledge* de Schneider Electric : les crédits carbone générés sont utilisés pour compenser les émissions de carbone. Ainsi, une partie de ces crédits carbone est utilisée pour compenser la totalité des émissions de carbone générées par le Marathon de Paris Schneider Electric ; la course est neutre en carbone depuis 2019.

En décembre 2022, les crédits carbone accumulés depuis 2011 s'élevaient au total à 426 548 tonnes, dont 100 546 tonnes ont été utilisées pour compenser les émissions carbone du Marathon de Paris Schneider Electric.

6.3 La Fondation Schneider Electric

6.3.1 Contexte et objectifs

Les jeunes d'aujourd'hui sont la première génération à ressentir l'impact direct du changement climatique et certainement la dernière génération capable de faire quoi que ce soit pour y remédier.

Plus que simplement conscientes, les jeunes générations sont déjà très impliquées dans les initiatives de la société civile liées à la transition climatique et sociale, par exemple à travers les marches climatiques et les mouvements citoyens qui émergent partout dans le monde, et par leurs choix de carrière, le bénévolat, la participation à des ONG et plus encore.

Connectés les uns aux autres comme jamais auparavant, les jeunes veulent aujourd'hui contribuer à la résilience de leurs communautés, en proposant des solutions innovantes, en stimulant le progrès social et en inspirant de nouveaux mouvements politiques. Ils sont également des agents du changement car ils agissent pour atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies et ainsi améliorer la vie des personnes et la santé de la planète.

6.3.2 Politique du Groupe

Pour assurer un avenir durable à l'humanité, les jeunes générations expriment le même besoin d'orientation, de formation et de reconnaissance. À la Fondation Schneider Electric, sous l'égide de la Fondation de France, notre objectif est d'accompagner ces jeunes et de leur donner les moyens de s'impliquer et d'innover, afin qu'ils puissent prendre leur place dans le monde de demain, qui se construit aujourd'hui sous nos yeux. Chaque jour et partout dans le monde, nous nous attachons à réaliser cet objectif à travers des initiatives et des programmes concrets.

La première politique philanthropique a été publiée en 2022, et sa mise en œuvre complète est prévue pour 2023. Elle a pour objectif de définir la position de Schneider Electric en matière de philanthropie, ses priorités et ses principes d'action, conformément aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Elle fournira un cadre cohérent et constant permettant aux entités et aux salariés de Schneider Electric de contribuer et d'agir.

En 2022, plus de 170 projets étaient actifs, soutenant 69 393 jeunes pendant 13 112 jours de bénévolat. Avec un budget annuel de 4 M€, la Fondation Schneider Electric contribue à des partenariats rendus possibles par plus de 17,5 M€ d'aide apportée par les entités de Schneider Electric. Les salariés du Groupe participent également à ces partenariats. Au total, ce sont donc plus de 23,5 M€ qui sont ainsi investis au profit des communautés locales partout dans le monde.

6.3.3 Gouvernance

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 (945 en 2022), 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.

Depuis 2019, la composition du Comité exécutif de la Fondation Schneider Electric est la suivante :

- 10 membres : 5 de Schneider Electric (dont le Président et 2 représentants des salariés) et 5 experts externes ;
- un observateur de la Fondation de France.

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 2 réunions du Comité exécutif se tiennent chaque année.

Les membres de l'équipe opérationnelle sont :

- Délégué général ;
- Directeur *Corporate Philanthropy* ;
- Responsable Engagement des collaborateurs ;
- Assistant administratif et financier ;
- Responsable du mentorat ;
- Responsable de l'évaluation de l'impact social.

Enfin, le comité de sélection de la Fondation est composé de :

- Délégué général ;
- Directeur *Corporate Philanthropy* ;
- Directeur du Programme Education & Entrepreneuriat.

6.3.4 Actions menées par la Fondation

La présence mondiale de Schneider Electric lui permet de toucher plus de personnes et d'avoir un impact plus important sur les communautés défavorisées. Le Groupe entend contribuer par le biais de différentes initiatives telles que les programmes de la Fondation Schneider Electric. En apportant des financements, des dons, de la formation et du bénévolat de ses salariés, Schneider vient en aide à des organisations locales et stimule les communautés.

Dans ce sens, Schneider se concentre sur deux objectifs précis :

1. Développer l'accès des jeunes à l'éducation et à l'entrepreneuriat au travers de son programme « Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes ».
2. Agir en tant qu'entreprise citoyenne en soutenant des causes internationales avec son fond « Tomorrow rising ». En 2022, le fond était dédié aux employés en Ukraine et à leur famille.

6.3.5 Programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes

Contexte et objectifs

Les jeunes d'aujourd'hui sont avant-gardistes, créatifs et constituent l'un des groupes démographiques les plus importants. Pour qu'ils créent une vie en accord avec leurs rêves et leurs aspirations, nous devons les accompagner. L'éducation, l'innovation technologique et sociale et l'entrepreneuriat représentent des éléments essentiels pour garantir que ces initiatives sont pertinentes et efficaces, qu'elles ont le plus grand impact possible et qu'elles répondent réellement aux besoins des bénéficiaires.

6 Notre impact social pour une transition juste

Politique du Groupe

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes se fixe comme objectif de donner à tous les jeunes les moyens de construire des solutions pour une vie meilleure, de contribuer à une société plus juste et plus décarbonée et de transformer le monde.

En apportant des financements et notre expertise, en offrant notre temps et en collaborant avec nos partenaires sur le terrain, nous donnons aux jeunes générations et à la communauté en général les moyens de construire un avenir meilleur grâce au développement durable.

La Fondation Schneider Electric encourage vivement les activités de bénévolat, à travers l'association *VolunteerIn*, et le mentorat qui sont considérés comme essentiels à la réussite des projets et initiatives pour la jeunesse grâce à la mobilisation des collaborateurs de Schneider Electric.

L'objectif ultime de Schneider est de former et d'autonomiser un million de jeunes à l'horizon 2025, de former 10 000 formateurs et d'accompagner 10 000 entrepreneurs.

Gouvernance

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes applique les règles et le modèle de gouvernance de la Fondation Schneider Electric et de la Fondation de France.

Afin d'améliorer l'efficacité du suivi des partenariats et atteindre les objectifs fixés pour 2025, le programme organise des réunions d'évaluation semestrielles entre le Président de la zone, les représentants de la Fondation et les responsables du programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes. Chaque zone a une ambition définie pour 2025 et une liste de projets qui sont passés en revue dans le cadre des examens réguliers. Des actions correctives sont mises en œuvre si nécessaire.

Le programme est dirigé par des représentants de la zone et des responsables dans les pays qui partagent leurs idées quotidiennement. Un coordinateur global organise régulièrement des réunions pour accompagner les représentants des différentes zones et garantir le déploiement du programme dans chaque zone.

Le programme fait partie du *Schneider Sustainability Impact*. Chaque trimestre, les représentants des zones utilisent un outil centralisé pour rendre compte de l'impact du programme et ces données sont examinées par un auditeur externe. À de rares exceptions près, tous les projets bénéficient d'un suivi par des collaborateurs d'entités de Schneider Electric présentes dans les pays concernés.

La Fondation Schneider Electric a fait œuvre de pionnier en matière d'évaluation de l'impact social et entend permettre à ses partenaires de mieux remplir leurs missions en identifiant les points à améliorer. La Fondation est accompagnée notamment par KIMSO, un cabinet d'étude et conseil spécialisé dans l'impact social. Une première étude a été réalisée 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. Ainsi, CLER, le Réseau pour la transition énergétique, l'a reprise à son compte. En 2020–2021, la Fondation a réalisé une étude d'évaluation de l'impact concernant son engagement, liée à la pandémie de Covid.

Plus récemment, la Fondation a mené une étude sur le bénévolat des collaborateurs, en collaboration avec la société Goodwill.

Actions

Notre programme est divisé en **3 domaines** principaux :

- Favoriser l'accès à des emplois qualitatifs par la formation professionnelle et par la formation à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'énergie**, les principaux moteurs du développement socioéconomique durable pour toutes les générations ;
- Apprendre de nouvelles compétences techniques et relationnelles pour l'avenir**, donnant aux jeunes générations l'impulsion dont elles ont besoin pour réussir et construire le monde de demain ;
- Créer le bon écosystème pour répandre l'esprit d'entreprise et encourager l'innovation**, en incitant les jeunes générations à définir leur avenir et à s'impliquer dans les défis sociaux et environnementaux.

Ressources

SSI #11



Former un million de personnes à la gestion de l'énergie

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes a accompagné la formation de 397 864 personnes depuis 2009. Plus de 6 500 formateurs et 5 500 entrepreneurs ont également été accompagnés. Suite aux conséquences de la pandémie de COVID-19, Schneider Electric et sa Fondation s'engagent à aller plus loin et plus vite d'ici 2025, en formant au total un million de personnes et 10 000 formateurs, et en soutenant 10 000 entrepreneurs.

En juin 2022, nous avons célébré le « Partenariat Indonésie-France avec Schneider Electric » à Djakarta. Depuis 2017, le ministère indonésien de l'Éducation, de la culture, de la recherche et de la technologie (MoEC), le ministère français de l'Éducation nationale (MENESR), la Fondation SE et la Fondation SE Indonesia ont créé un Centre d'excellence à Bandung et rénové 125 lycées professionnels (SMK) en Indonésie. Le partenariat porte sur l'installation électrique, l'automatisation industrielle et les énergies renouvelables, et a touché plus de 14 900 étudiants et 1 300 formateurs.



Référence 2020

Progrès en 2022

Objectif 2025*

281 737

397 864

1 M

* Cumulé depuis 2009

1. Favoriser l'accès à des emplois qualitatifs par la formation professionnelle et l'entrepreneuriat dans le secteur de l'énergie

La formation dans le domaine de l'énergie apporte une réponse inclusive à plusieurs défis des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Depuis plus de 10 ans, le groupe soutient l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP). L'EFTP joue 2 rôles majeurs en matière de développement social et économique. Le premier rôle consiste à offrir des opportunités de formation et de carrière aux personnes, en particulier celles qui ne suivaient pas un enseignement ou une formation ou qui étaient sans emploi. Le second rôle consiste à aider à construire une génération de main-d'œuvre qualifiée, nécessaire à tous les niveaux de l'économie. En outre, l'EFTP peut également être un outil précieux pour le développement durable, car il permet le développement de compétences respectueuses de l'environnement, essentielles pour la transition vers un modèle économique plus durable. La stratégie de Schneider Electric pour la formation dans le secteur de l'énergie, soutenue par sa Fondation, inclut 3 priorités clés :

- une formation de base de quelques mois, gratuite et accessible au plus grand nombre, adaptée autant que possible à la situation locale. Ces cours donnent lieu à la délivrance d'un certificat de compétences par Schneider Electric ;
- des formations qualifiantes couvrant une ou plusieurs années, en partenariat avec les ministères de l'éducation locaux, voire dans le cadre d'accords bilatéraux ;
- la formation des formateurs, pour promouvoir un déploiement efficace et de qualité de la formation dans la filière.

Schneider Electric et sa Fondation développent des formations en ligne complémentaires à l'offre de formations dans les domaines de l'énergie et de l'automatisation. Des cours théoriques, mais également pratiques, seront créés pour proposer des parcours de formation complets, pouvant être suivis en ligne uniquement ou selon un apprentissage hybride (associant formation en présentiel et en ligne).

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes s'adresse en particulier aux personnes qui ne suivent pas un enseignement ou une formation, ou qui sont sans emploi, aux jeunes, aux réfugiés, aux femmes en situation vulnérable et aux groupes de personnes marginalisés. Les actions sont toujours mises en œuvre en partenariat avec des acteurs locaux et/ou des organisations à but non lucratif nationales ou internationales (ONG, gouvernements, etc.) et avec la filiale locale de Schneider Electric.



2. Apprendre de nouvelles compétences pour l'avenir

Depuis 2022, le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes favorise la diffusion des compétences nécessaires pour que les jeunes puissent avoir accès aux opportunités actuelles et futures.

L'incertitude actuelle et l'évolution rapide de l'environnement supposent que chacun soit en mesure de s'adapter. À l'avenir, le travail sera plus flexible et encouragera chaque personne à se réinventer au cours de sa carrière. Les programmes soutenus portent sur les compétences numériques, l'intelligence relationnelle et collective, pour encourager les jeunes à devenir des acteurs du changement et construire un avenir qui répond à leurs aspirations. Il ne faut pas sous-estimer la valeur des compétences technologiques, mais elles ne sont pas le seul objectif lorsqu'il s'agit de doter les jeunes des compétences nécessaires à la vie, à l'emploi et à l'entrepreneuriat. Nous croyons en l'intégration de l'éducation formelle et non formelle afin de fournir une expérience d'apprentissage flexible et personnalisée et de faire en sorte que les jeunes puissent s'adapter à des circonstances changeantes et diverses et identifier les opportunités de croissance et d'innovation.

Les projets accompagnent les jeunes sur une période de 3 mois au minimum.

Programme *Conserve My Planet*, Inde

Le programme *Conserve My Planet* a pour objectif de bâtir des communautés responsables, sensibles à la conservation de l'énergie et de l'environnement, en éduquant les jeunes à la conservation de l'énergie. *Conserve My Planet* (CMP) est une initiative éducative participative et écologique créée par la Fondation Schneider Electric India, qui s'adresse aux collégiens (10–14 ans). L'ensemble du programme suit un modèle d'apprentissage basé sur différentes activités. Nous leur enseignons l'efficacité énergétique, le concept de recyclage, la réduction des déchets électroniques, la conservation de l'eau, la plantation, etc. Ils apprennent les concepts préliminaires des audits énergétiques, etc. C'est aussi un programme amusant dans lequel les enfants jouent le rôle de « policiers verts » et de « détectives verts » et deviennent des « Ambassadeurs verts » à la fin du programme. En 2022, le programme CMP a été mis en place dans 50 écoles de 5 métropoles (Delhi, Mumbai, Hyderabad, Bangalore et Chennai) en Inde, en collaboration avec l'ONG SHARP, et 6 000 élèves y ont pris part.



6 Notre impact social pour une transition juste

Témoignage d'une stagiaire en Afrique du Sud

Le Centre d'excellence de la VUT (F'SASEC) a été créé dans le cadre d'un partenariat entre le ministère français de l'Éducation, Schneider Electric Afrique du Sud, la Fondation Schneider Electric et l'université technologique de Vaal (VUT), pour former des étudiants défavorisés qui n'ont pas les moyens d'étudier dans une faculté ou une université d'EFTP dans les domaines de l'électricité, de l'énergie et du contrôle automatisé des systèmes.

« Mon arrivée au centre d'excellence (centre de formation français de Schneider Electric en Afrique australe) a été le parfait tremplin pour lancer ma carrière. Je suis arrivée en tant qu'étudiant, sans aucune formation en génie électrique et sans aucun des prérequis essentiels pour suivre des études dans ce domaine. J'ai eu un peu de mal, mais j'ai réussi à progresser en travaillant avec l'aide des animateurs brillants que nous avons. J'ai travaillé très dur jusqu'à ce qu'on me propose un emploi. Si vous souhaitez devenir ingénieur, mais que vous ne savez pas par où commencer pour des raisons financières ou parce que vous avez eu de mauvaises notes à vos examens de fin d'étude, F'SASEC est le tremplin qui permettra à votre rêve de devenir réalité. »

Khomotso Monyai, qui a obtenu les qualifications N1 et N2 en électricité au F'SASEC et N3 en génie électrique au collège Sedibeng.



3. Créer le bon écosystème pour répandre l'esprit d'entreprise et encourager l'innovation

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes, qui bénéficie d'un large éventail de partenaires, est conçu pour éveiller chez les jeunes des envies de créativité, d'innovation et de prise de risques. L'innovation et la créativité peuvent aider les jeunes à devenir eux-mêmes des ressources en vue de co-créer des solutions pour la transition sociale et énergétique. Ils peuvent inspirer l'élaboration de politiques publiques et contribuer à résoudre les problèmes identifiés en fonction du contexte local.

Les programmes ont pour but de les inspirer, de leur fournir des compétences techniques et relationnelles, de les encadrer et de soutenir le développement de leur réseau, afin de les aider à construire leur propre projet, de la conception à la réalisation. Ils acquièrent ainsi une pensée créative et novatrice et la capacité de transformer les défis en opportunités ; ils peuvent choisir de devenir des entrepreneurs efficaces ou de poursuivre une autre activité. Nous les encourageons à travailler en groupes et à participer à la réflexion collective.

Les projets accompagnent les jeunes sur une période de 3 mois au minimum.

La Fondation Schneider Electric s'investit aussi dans des programmes internationaux emblématiques en mettant à disposition son savoir-faire en gestion de l'énergie, par des dons de ressources et/ou de compétences, pour encourager l'innovation pour la transition énergétique. Elle s'est engagée, pour quatre ans, auprès de la Fondation Solar Impulse. Celle-ci sélectionne 1 000 solutions qui contribuent à atteindre 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, bénéfiques 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 2 labels *Solar Impulse Efficient* :

- Les systèmes de sonorisation d'événements alimentés par des énergies renouvelables (énergie photovoltaïque ou vélos stationnaires). 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 ;
- Regenbox, le premier chargeur de piles alcalines « non rechargeables » à faire soi-même. Regenbox se veut écologique et lutte contre l'obsolescence planifiée. Ce projet est également un outil pédagogique et un moyen de sensibilisation à une utilisation différente des piles, afin de réduire la quantité de déchets électroniques si présents dans notre quotidien.
- Le président de la Fondation Solar Impulse, Bertrand Piccard, assure la promotion de ce portefeuille de solutions auprès des dirigeants et des décideurs politiques dans le monde. Fin 2021, plus de 1 000 solutions ont déjà reçu le label *Solar Impulse Efficient Solution*, par exemple des blocs isolants à base de béton de chanvre, des flotteurs pour éoliennes ou encore une plateforme Web d'échange de palettes.

En 2022, avec le soutien de la Fondation Schneider Electric, une exposition des solutions a été organisée dans les locaux de Schneider Electric à Grenoble. Baptisée Intensity, l'exposition a attiré plus de 2 000 visiteurs.

Impact du Programme Education et Entrepreneuriat pour les jeunes

L'implication des femmes au secteur de l'énergie

Depuis le lancement du programme Formation & Entrepreneuriat, la participation des femmes aux formations énergétiques est restée faible. De fait, le secteur de l'énergie reste un environnement essentiellement masculin, et un certain nombre de normes sociales, voire familiales, peuvent dissuader les jeunes femmes de s'orienter vers cette filière. Pour Schneider Electric et sa Fondation, l'inclusion des femmes à toutes les étapes de la chaîne de valeur énergétique est essentielle. Aujourd'hui, la plupart des programmes ne s'adressent qu'aux femmes qui exercent des activités non techniques et non essentielles, comme la vente de produits solaires.

Le programme Formation & Entrepreneuriat de la Fondation Schneider Electric aide les acteurs locaux spécialisés dans le développement des compétences et l'émancipation des femmes, 2 facteurs essentiels pour induire un changement durable. Ces organisations créent des écosystèmes inclusifs en proposant des formations, un accompagnement et des financements pour permettre aux femmes de travailler dans le secteur de l'énergie et de devenir des entrepreneurs. Schneider Electric et ses partenaires sensibilisent également les communautés locales, en promouvant les meilleures pratiques et en encourageant une approche ascendante de l'égalité femmes/hommes. Grâce à ces initiatives, le programme Formation & Entrepreneuriat vise à jouer un double rôle, en favorisant l'inclusion économique et l'égalité femmes-hommes.

« Une expérience innovante ! C'était complètement nouveau dans ma vie, mais je dis toujours que c'était l'une des meilleures expériences que j'aie jamais connues - je suis tombée amoureuse de l'électricité ! »

Vitoria Elizario – 17 ans – ancienne étudiante à l'AFESU



Depuis 2021, Schneider Electric Brazil, la Fondation Schneider Electric et l'organisation non gouvernementale Associacao Feminina de Estudos Sociais e Universitarios (AFESU) unissent leurs forces pour améliorer l'équipement nécessaire à la formation technique en automatisation industrielle et pour diffuser le savoir-faire dans le centre de formation AFESU.

Promouvoir les initiatives de travail indépendant dans le secteur de l'énergie

Les marchés de l'emploi des économies émergentes sont caractérisés par l'ampleur du secteur informel, par le sous-emploi et par le fait que des personnes occupent plusieurs emplois pour assurer leur subsistance. Outre une formation à des compétences spécifiques, les entrepreneurs ont besoin d'une aide à la création d'entreprise et d'un accès au financement, 2 facteurs clés dans la création d'entreprises pérennes. Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes apporte aux entrepreneurs informels et aux personnes formées dans le secteur de l'électricité un accompagnement dans la création de leur entreprise.

Depuis 2017, 52 laboratoires techniques en électricité et gestion de l'énergie ont été modernisés dans la province du Pendjab au Pakistan. 7 129 jeunes ont été formés et 2 331 sont devenus entrepreneurs.

Ce projet a été financé par Schneider Electric et mis en œuvre au Pakistan par *Muslim Hands 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 d'accroître la formation professionnelle au Pakistan dans le secteur de l'énergie qui est en pleine croissance. En raison des inondations de 2022, *Muslim Hands*, Schneider Electric Pakistan et la Fondation Schneider Electric ont décidé d'unir leurs forces et de fournir 1 000 boîtes à outils aux jeunes diplômés éligibles dans les zones touchées par les inondations afin de faciliter leur accès à l'emploi en encourageant les initiatives de travail indépendant.

Renforcer les compétences des formateurs dans le secteur de l'énergie

La communauté internationale s'est engagée à fournir une éducation de qualité pour tous d'ici 2030. Les chefs d'établissement et les formateurs jouent un rôle essentiel pour apporter une éducation de qualité. Le principal enjeu pour les formateurs dans le secteur de l'énergie consiste à fournir aux jeunes les connaissances et compétences nécessaires pour exercer leur métier de manière sûre et responsable, en leur offrant, ainsi qu'à leurs familles, les moyens de parvenir à l'indépendance économique.

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes apporte également un soutien précieux aux formateurs intervenant dans des projets menés par les centres de formation des partenaires. L'objectif est d'aider les formateurs à maîtriser l'approche et les supports de formation, pour qu'ils soient en mesure de transmettre efficacement des connaissances complètes et pertinentes aux participants lors de formations de courte ou de longue durée. Le programme aide également les formateurs à améliorer les programmes de formation et à créer de nouveaux modules adaptés aux besoins du marché. Nous œuvrons activement au développement de notre programme de formation des formateurs en ouvrant de plus en plus de centres dédiés à ce type de formation. La formation des formateurs garantit la transmission à long terme efficace de connaissances de qualité et à jour. La formation des formateurs est soutenue par l'association *VolunteerIn* via des missions dans les centres de formation des partenaires : L'IEEM, Bengaluru, Karnataka, Inde (Institut de l'électricité et de la gestion de l'énergie) a été créé en collaboration avec le gouvernement de Karnataka, la Fondation Schneider Electric, Schneider Electric India et le ministère français de l'Éducation en janvier 2014.

À l'IEEM, les formateurs et les enseignants des instituts de formation industrielle et des centres de formation partenaires de la Fondation Schneider Electric India reçoivent une formation intensive et complète pendant 24 jours. Ils sont formés aux technologies et pratiques les plus récentes dans un domaine de l'électricité comme la sûreté et la sécurité, la distribution et les installations domestiques, la distribution et les installations industrielles, la qualité de l'énergie, les énergies renouvelables et la gestion de l'énergie. Plus de 1 480 formateurs ont été formés depuis le début.

Développer le bénévolat et le mentorat qui sont considérés comme essentiels à la réussite des projets et initiatives pour la jeunesse

En décembre 2022, un nouveau partenariat de mentorat a été lancé, permettant aux collaborateurs de prendre un congé prolongé consacré au volontariat pour devenir des mentors pour les jeunes dans le cadre de la Fondation Raise. Ces collaborateurs pourront prendre plus du double de la durée habituelle (21 heures par an) des congés consacrés au volontariat pour répondre aux exigences du programme et mieux accompagner leurs jeunes protégés.

6 Notre impact social pour une transition juste

L'engagement des collaborateurs de l'entreprise est au cœur des activités de la Fondation Schneider Electric. Qu'elles soient délégués de la Fondation ou collaborateurs bénévoles, ces personnes 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. En particulier :

- les collaborateurs donnent de 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.

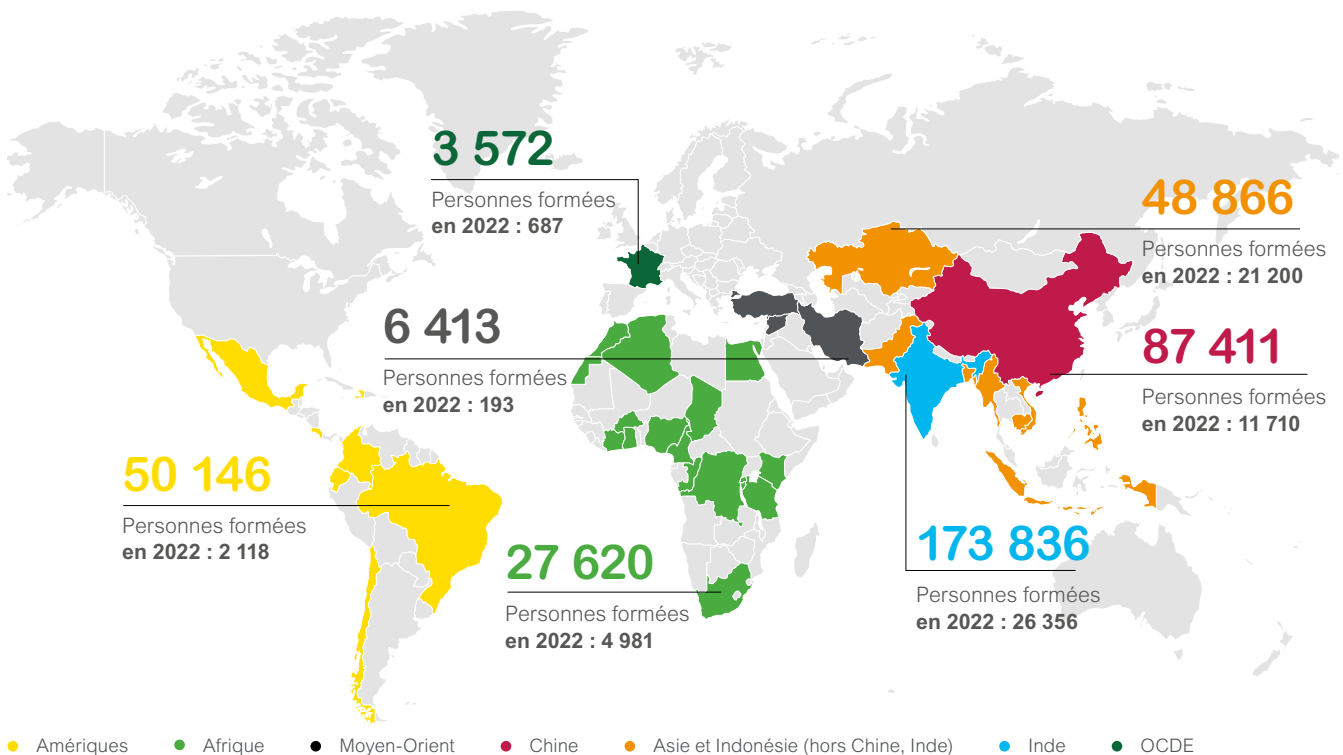
Le bureau de Schneider Electric *VolunteerIn* est composé de dirigeants de Schneider Electric :

- Présidente, Directrice générale des Ressources humaines ;
- Vice-président,
- Secrétaire, Responsable du programme Education & Entrepreneuriat ;
- Trésorier, Responsable du fonds d'investissement solidaire SEEA ;
- Membre, Vice-Président, Diversité, équité, inclusion et bien-être ;
- Membre, représentant des volontaires ;
- Membre, Senior Vice-Président, Citoyenneté d'entreprise et affaires institutionnelles.

Programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes : chiffres clés et objectifs 2025



Répartition des personnes formées par zone géographique depuis 2009



Le bureau se réunit une à 2 fois par an.

La Fondation Schneider Electric s'appuie sur un réseau de 85 collaborateurs volontaires, également appelés délégués, couvrant 80 pays. Ils ont pour mission de sélectionner localement les partenaires dans des domaines allant de la formation professionnelle aux métiers de l'énergie, et de soutenir l'entrepreneuriat, les initiatives de sensibilisation et de bénévolat, notamment le mentorat. Les délégués informent les collaborateurs des activités de leur entité, ainsi que de la Fondation. 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. Après le lancement d'un projet, ses progrès et ses rapports sont suivis par les délégués.

Les délégués animent une plateforme numérique, appelée *VolunteerIn*, regroupant toutes les missions proposées par la Fondation localement et à l'international. Développée en 34 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. En 2022, il s'agit notamment du fonds *Tomorrow Rising* et du programme *Giving Tuesday* dédié au mentorat, ainsi que de la Journée internationale des volontaires qui a mis le mentorat à l'honneur et se poursuivra au cours des 2 prochaines années. Ces campagnes font connaître les initiatives locales à un public mondial. Les délégués relaient également des campagnes organisées à la suite de catastrophes naturelles ou autres. Par exemple, en 2022, les collaborateurs ont réagi avec enthousiasme au lancement de la campagne *Tomorrow Rising Ukraine*. En 2023, une campagne de nomination sera menée pour renouveler les mandats des délégués de la Fondation.

6.3.5 Tomorrow Rising Ukraine : un formidable élan de solidarité

Contexte et objectifs

La guerre en Ukraine a eu de profondes ramifications humanitaires, géopolitiques et économiques en Europe et dans le reste du monde. Outre les perturbations des chaînes d'approvisionnement alimentaires et énergétiques mondiales, le conflit a fait des dizaines de milliers de victimes. Il a dévasté des infrastructures civiles critiques et a déplacé plus de 13 millions de personnes.

Actions et impacts

Dans le cadre de la campagne *Tomorrow Rising*, les salariés de Schneider Electric ont fait don de plus de 500 000 €, abondés par Schneider Electric qui a décidé d'ajouter 1 M€ au fonds. La Fondation Schneider Electric a également fait un don de 400 000 €.

Un comité de pilotage spécial est en cours de création pour organiser le décaissement approprié des fonds afin de venir en aide aux collègues ukrainiens et à leurs familles, en fonction de leurs besoins. Les actions de nos collaborateurs du monde entier ont déjà un impact par le don de matériel, l'accueil de familles et d'enfants, ou le soutien apporté aux réfugiés et aux missions des ONG.

Le budget a été utilisé pour fournir à plus de 500 personnes (salariés de Schneider Electric en Ukraine, travailleurs intérimaires et leurs familles) des indemnités de difficulté, des indemnités d'installation, une aide au logement, un soutien psychologique, des cours de langue étrangère et une assistance juridique pendant plus de 6 mois.

Le projet a soutenu les initiatives des ONG suivantes :

- SOS Villages d'enfants
 - Fournir des soins complexes et à long terme à plus de 150 enfants et soignants ukrainiens accueillis dans les villages d'enfants SOS en Pologne, en Roumanie et en Lituanie, et rénover également les installations électriques
- SOS Attitude
 - Fournir un soutien à la mise en place d'un camp de réfugiés en Moldavie avec des tentes et du matériel électrique, et distribuer de la nourriture et de l'eau
- Pacte mondial en Ukraine
 - Fournir un soutien psychologique en ligne

6.4 Les Fondations jumelles dans le monde

La Fondation Schneider Electric agit dans 100 pays sur tous les continents. Dans certaines régions, les activités de fondations jumelles en Amérique du Nord, en Inde et en Australie viennent renforcer son impact.

6.4.1 Initiatives en Amérique du Nord

La Fondation Schneider Electric Amérique du Nord soutient des organisations à but non lucratif en lien avec les priorités économiques, les valeurs et les géographies et met à leur disposition un soutien financier, des produits, une expertise et des bénévoles. Nous promovons le changement dans nos communautés par notre Fondation. Nous offrons également des programmes qui permettent aux collaborateurs de s'engager au profit de leur communauté :

- *Matching Gift* consiste à abonder les dons des salariés à l'association de leur choix ;
- *Dollars for Doers* permet de financer des organisations dans lesquelles des collaborateurs sont engagés comme volontaires ;

Génération

SSE #25





50 000 jours de volontariat depuis 2017

En 2022, les collaborateurs de Schneider Electric ont fortement accru leur engagement dans les activités de la Fondation.

Les collaborateurs de Schneider Electric font preuve d'un haut niveau d'engagement envers le partage. Principalement par le biais de missions numériques/à distance, ils ont prouvé leur capacité d'adaptation et d'aide aux plus vulnérables, et notamment les jeunes qui ont besoin de soutien et de coaching. Avec plus de 13 112 jours de volontariat en 2022, plus de 80 % de l'objectif à l'horizon 2025 pour cet indicateur a déjà été atteint.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
18 469	<div style="width: 80%; background-color: #009966; height: 15px;"></div>	41 093 / 50 000

6 Notre impact social pour une transition juste

- *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 collaborateurs d'œuvrer pour leur communauté pendant leurs heures de travail.

La Fondation Schneider Electric Amérique du Nord a également conclu des partenariats stratégiques en lien avec les grands axes de la Fondation Schneider Electric :

- *Disaster Relief*, partenariat avec la Croix-Rouge américaine et *Footprint Project* pour soutenir les personnes touchées par les catastrophes. Cette année, notre partenariat avec *Footprint Project* a remporté un prix *Time Magazine* et a été mis en avant dans une vidéo *Microsoft Ted Talk* ;
- *Habitat For Humanity*, qui soutient la construction de logements durables et transformateurs grâce à des dons de produits, un soutien financier et à plus de 5 000 heures de travail effectuées par des salariés volontaires ;
- *FIRST Robotics*, qui inspire les leaders de demain par le biais de l'éducation aux STEM, grâce à des collaborateurs intervenant comme mentors et à un soutien financier ; nous avons touché plus de 1 200 étudiants cette année ;
- *National Merit Society*, qui investit dans l'avenir en offrant des bourses d'études pour les enfants des collaborateurs.

En 2022, la Fondation Amérique du Nord a contribué à hauteur de plus de 6,6 M\$ de dons à plus de 1 700 organisations caritatives.

6.4.2 Initiatives en Inde

En 2022, la Fondation Schneider Electric India (SEIF), qui est la branche RSE de toutes les entités commerciales de Schneider Electric en Inde, a concentré ses efforts sur :

Un projet de formation en gestion de l'énergie

26 814 jeunes chômeurs ont été formés, dont 1 460 femmes. 291 formateurs ont également été formés. En outre, 140 entrepreneurs ont commencé leur parcours dans les métiers de l'énergie grâce au programme de renforcement des compétences de la SEIF, présent dans 27 États en Inde.

Le projet *Clean Energy for Sustainable Livelihood*

2 400 familles d'agriculteurs autochtones ont bénéficié d'un soutien qui leur a permis d'accéder à une irrigation fiable grâce à des pompes solaires et d'obtenir 2 ou 3 récoltes par an dans le cadre du projet « *Clean Energy for Sustainable Livelihood* ». Cette initiative s'est déroulée dans les villages très reculés de Bihar, Jharkhand et Odisha. Le projet a eu des répercussions sur la communauté puisqu'il a permis aux métayères et aux agricultrices de doubler leur revenu annuel, et a assuré la sécurité alimentaire et nutritionnelle.

Le projet *Conserve My Planet*

Pour bâtir des communautés responsables et sensibles à la conservation de l'énergie et de l'environnement, nous allons former 6 045 écoliers, les futurs leaders de demain, dans 5 métropoles dans le cadre du programme *Conserve My Planet*. Par ailleurs, d'ici la fin de l'année, SEIF offrira des bourses à 55 diplômés en ingénierie et étudiants méritants issus de milieux défavorisés.

Un projet de plantation d'arbres

Plus de 150 000 arbres ont été plantés afin de contribuer à préserver l'environnement et à augmenter la séquestration du carbone.

SEIF encourage ses collaborateurs à participer à toutes les initiatives évoquées ci-dessus. En 2022, plus de 450 volontaires ont contribué à 500 journées de volontariat. Environ 300 collaborateurs de Schneider ont partagé leurs connaissances avec des jeunes étudiant défavorisés qui veulent devenir électriciens, en leur donnant des cours dans le cadre de l'initiative *Teachers Mission*.

6.4.3 Initiatives en Australie

En 2022, le fonds Schneider Electric Pacific a apporté 385 000 AUS\$ à plusieurs grands partenaires caritatifs australiens : Live and Learn, l'Australian Wildlife Conservancy, la Kokoda Track Foundation, la Brotherhood of St Laurence et le Centre for Appropriate Technology. En Nouvelle-Zélande, 40 000 NZ\$ ont été versés aux projets *Sustainable Coastlines* et *Te Pai Roa Tika*. Grâce au programme *Giving@SE*, plus de 100 000 AUS\$ ont été versés à des organismes caritatifs grâce aux dons de collaborateurs et à Schneider Electric qui a abondé ces dons (jusqu'à 5 000 AUSE/ employé/an).

6.5 L'impact social en France

6.5.1 Autonomiser toutes les générations grâce au programme *Future Ready*

Contexte et objectifs

Schneider Electric est engagée de manière active dans la responsabilité sociale d'entreprise depuis de nombreuses années, avec des activités allant du développement économique local à l'autonomisation des jeunes. À partir de cette base solide et en vue de relever de nouveaux défis, l'équipe Citoyenneté a créé le Programme *Future Ready* en 2022, afin d'élargir l'impact positif du Groupe à l'échelle mondiale et d'accélérer la transition juste.

Il existe un écart croissant entre les compétences et aptitudes nécessaires pour mener la transition énergétique et celles que possède actuellement notre écosystème (comme la main-d'œuvre, les partenaires, les fournisseurs, les ONG, les clients, etc.). Ces compétences, y compris les connaissances en électricité et en numérique, sont de plus en plus essentielles à la transformation nécessaire et sont difficiles à acquérir. Cet écart est dû en partie au fait que de nombreux groupes (en particulier les jeunes adultes) se trouvent au chômage et/ou n'ont pas accès à l'éducation (pour diverses raisons liées aux inégalités sociales). Pour le combler et donner à chacun la possibilité de prendre le contrôle de son avenir professionnel, il faut investir. Nos collaborateurs, ainsi que nos communautés externes, doivent être responsabilisés, formés et bien informés.

Le programme *Future Ready* a pour objectif de donner à tous, quelle que soit leur génération, les moyens de construire l'avenir qu'ils désirent en fonction de leurs aspirations individuelles, en offrant des opportunités à tous et partout.

Autonomisation des jeunes en France

Les jeunes d'aujourd'hui sont l'avenir, mais beaucoup d'entre eux ont reçu peu d'éducation ou se trouvent au chômage et ont donc moins accès aux ressources qui leur permettraient de renforcer leurs compétences. À l'appui de notre détermination à autonomiser les jeunes adultes issus de milieux défavorisés, Schneider Electric est très impliquée dans trois grands programmes nationaux français consacrés aux jeunes confrontés à des problèmes liés à

l'éducation, à l'apprentissage, au réseau ou au chômage : le « paQte » et « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! », portés par le gouvernement français, et le « Collectif pour une économie plus inclusive », qui rassemble 39 grandes entreprises françaises engagées. Ces entreprises déploient des actions collectives qui portent sur l'emploi des jeunes (en particulier dans 10 régions françaises), des offres inclusives et l'approvisionnement. Les actions en faveur de l'emploi des jeunes sont menées par Schneider Electric et Engie.

15 ans après sa création, Schneider Electric soutient encore fortement l'ONG « 100 Chances 100 Emplois ». Cette initiative (axée sur l'encadrement, le mentorat et les échanges) a déjà aidé plus de 9 000 jeunes à progresser vers l'emploi alors qu'ils étaient confrontés à des difficultés et à des obstacles, comme la discrimination et/ou l'absence de réseau. « 100 Chances 100 Emplois » est maintenant engagé dans un plan d'expansion ambitieux (lancé début 2022) qui vise à toucher 6 500 jeunes (1 000 en 2022) dans 100 zones (44 en 2022) pour couvrir toutes les régions françaises d'ici 2026.

Également pour accomplir cette mission qui consiste à renforcer l'autonomie des jeunes adultes, Schneider Electric offre davantage d'opportunités d'intégration professionnelle aux apprentis, stagiaires et doctorants.

Programme Seniors Talents

Dans la démarche visant à développer nos talents et à permettre à tous de prendre le contrôle de l'évolution de leur carrière, le programme *Seniors Talents* a été lancé en 2021 et fait le pont entre les piliers consacrés aux personnes et au développement durable. À toutes les étapes de leur carrière, les collaborateurs ont le potentiel et l'occasion de continuer à renforcer leurs compétences, et Schneider Electric veut offrir à tous ses salariés la possibilité d'apprendre et de façonner leur parcours professionnel. Accompagner les collaborateurs dans les étapes ultérieures de leur carrière peut accélérer le transfert des connaissances et des compétences entre toutes les générations, important facteur d'une transition juste. Pour de plus amples informations sur ce programme, voir la section 2.5.3 « Attractivité et développement des talents » pages 211 à 217 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Contribution aux communautés locales en France

Pour accompagner les collaborateurs dans la création d'un avenir basé sur leurs aspirations individuelles, Schneider *Initiatives Impact* (qui regroupe Pass Création, Pass Solidarité, et Pass Compétences) a été créé en France pour proposer trois parcours innovants. Pass Création (Schneider Initiatives Entrepreneurs) est un système d'accompagnement interne qui aide les collaborateurs à lancer leur entreprise. Depuis 2010, 1 042 projets ont été accompagnés et 577 ont donné lieu à la création ou à la reprise d'une entreprise. Ces entreprises ont créé plus de 699 emplois en France et couvrent des secteurs tels que les électriciens, les commerces biologiques, les restaurants, les consultants, les gestionnaires de patrimoine et les *start-up* technologiques. Pass Solidarité permet aux collaborateurs de faire l'expérience d'un parrainage de compétences pendant une certaine période où ils dédient leurs compétences, leur énergie et leur passion à une ONG. Environ 38 nominations sont effectuées chaque année dans ce cadre. Et Pass Compétences qui permet aux collaborateurs de proposer leurs connaissances et leurs compétences à des *start-up*/PME pour encourager le développement économique local. 11 nominations ont été effectuées à ce titre au cours des 5 dernières années. Ces deux derniers pass permettent une expérience mutuellement enrichissante où les collaborateurs partagent leurs compétences avec la communauté et acquièrent des connaissances dans un nouveau domaine/une nouvelle structure de travail.

En France, Schneider *Initiatives Impact* est totalement connectée et représentée auprès des réseaux d'entreprises locaux comme la Chambre de commerce et d'industrie, les Réseaux Entreprendre,

l'association DIESE qui comprend d'autres grands groupes, des acteurs publics locaux (Direction du Travail et de la solidarité, préfecture, etc.) et des ONG locales comme Emmaüs Connect ou La Cravate Solidaire.

Au cours des prochaines années, le programme a pour ambition de continuer à proposer ces opportunités de carrière enrichissantes au plus grand nombre possible de collaborateurs, et l'équipe s'attache à élargir Schneider *Initiatives Impact* à d'autres pays. Au cours du premier trimestre 2023, ces programmes seront déployés en Belgique et en Allemagne.

6.5.2 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 avec de meilleures 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 à l'appui de la mise en place de son Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

En juillet 2021, pour répondre au besoin croissant de compétences dans les secteurs de l'énergie et de l'électricité, et dans un contexte où l'avenir professionnel des jeunes est de plus en plus préoccupant, le CFA a fait un nouveau pas en avant et élargi son offre de formation, tant au niveau géographique qu'en termes de contenu, en établissant de nouveaux partenariats. En plus du BTS « Fluides énergies domotique » (FED) et de la licence professionnelle « Bâtiments connectés et gestion intelligente de l'énergie » actuellement proposés par le CFA, l'offre inclut désormais :

- le BTS CRSA (Conception et réalisation de systèmes automatiques) avec le lycée Vaucanson, à Grenoble ;
- le baccalauréat professionnel MELEC (Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés) avec le lycée Pablo Neruda de Saint-Martin-d'Hères ;
- le BTS FED Domotique et Bâtiments communicants proposé dans une nouvelle zone géographique, avec le lycée Maximilien Perret à Alfortville.

En 2022, le CFA a signé un nouveau partenariat pour élargir son implantation en France.



2022 a été une année de réussite avec 101 stages. Parmi ces étudiants, 92 % ont obtenu leur diplôme, 48 % ont poursuivi leurs études et 52 % ont obtenu un emploi.

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Dans cette section :

7.1	Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés	170	7.5	Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	198
7.2	Éléments méthodologiques sur les indicateurs de la Taxonomie européenne	181	7.6	Rapport d'assurance raisonnable d'un des commissaires aux comptes de Schneider Electric SE relative à certains indicateurs de développement durable pour l'exercice clos le 31 décembre 2022	200
7.3	Table de concordance du <i>Sustainability Accounting Standard (SASB)</i>	192			
7.4	Table de concordance de la <i>Task-force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)</i>	194			

7.1 Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés

Conformément aux réglementations en vigueur et dans un esprit de transparence avec ses parties prenantes, Schneider Electric publie régulièrement des données sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), qui comprennent notamment.

- les indicateurs du Schneider Sustainability Impact (SSI), publiés trimestriellement et assurés chaque année par un organisme tiers indépendant.
- Indicateurs du Schneider Sustainability Essentials (SSE), publiés et assurés chaque année par un organisme tiers indépendant.
- Autres indicateurs standard de Ressources humaines (RH), sécurité et environnement publiés et assurés chaque année par un organisme tiers indépendant pour les plus importants d'entre eux.

Année de référence

Les données annuelles relatives à la RSE sont communiquées pour l'année calendaire précédant l'année de publication, c'est-à-dire 2022 dans le présent rapport, conformément au calendrier des rapports financiers.

Périmètre de déclaration

En règle générale et sous réserve des exceptions particulières décrites ci-dessous

- Schneider Electric déclare les données extra-financières au niveau du Groupe pour toutes les entités sur lesquelles il exerce un contrôle opérationnel;
- les nouvelles acquisitions sont incluses dans le reporting après deux ans, les données étant consolidées au niveau Groupe au plus tard à partir de la troisième année suivant l'acquisition;
- les sociétés consolidées en équivalence ne sont pas incluses dans le reporting ; et
- au sein du périmètre ci-dessus, les petites entités peuvent exceptionnellement être exclues si leur exclusion collective ne dépasse pas 5 % du chiffre d'affaires du Groupe ou du nombre total d'employés, en accord avec l'organisme tiers indépendant.

Le calendrier d'inclusion peut varier d'un indicateur à l'autre. En règle générale, les données financières ou relatives aux ressources humaines sont déployées plus rapidement, car les entreprises acquises disposent généralement de systèmes et d'équipes déjà en place, ce qui n'est pas nécessairement le cas pour les systèmes environnementaux.

Consolidation progressive des nouvelles acquisitions dans le rapport RSE du groupe

Toutes les entités détenues majoritairement et consolidées financièrement doivent participer à tous les programmes SSI, SSE et autres programmes environnementaux, sociaux et éthiques pertinents de Schneider Electric et adopter les politiques et pratiques de reporting requises conformément à chaque *Trust Standard* respectif. Sauf accord contraire avec l'équipe Développement Durable de Schneider Electric pour des raisons pratiques ou de rentabilité, le calendrier suivant doit être respecté :

- Année+1 : alignement stratégique et sélection des indicateurs clés de performance (KPI) matériels
- Année+2 : nettoyage des données et définition de la base de référence et des objectifs
- Année+3 : début du reporting consolidé dans le reporting public du groupe.

Lorsqu'une entité n'est pas totalement intégrée dans les systèmes informatiques de Schneider, la consolidation des données RSE se fait manuellement et peut prendre plus de temps que le calendrier standard ci-dessus. Pour ces entités, si le coût du reporting est jugé déraisonnable par rapport à la taille de l'entreprise, l'entité peut demander à ne pas faire de reporting RSE. Cette dérogation peut être accordée au cas par cas. Toutefois, ces entités doivent toujours respecter les normes internes applicables.

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 employés ETP doivent être certifiés ISO 14001 avant la fin de la troisième année civile complète d'activité ou d'acquisition financière par le Groupe. Les sites administratifs, R&D et commerciaux comptant un effectif de 500 employés ETP ou plus doivent également être certifiés ISO 14001. Les autres sites peuvent chercher à obtenir une certification et/ou établir des rapports sur une base volontaire. Un écart peut donc être constaté avec le périmètre de consolidation financière.

Les exclusions notables en 2022 (à l'exception de la SSI #1 Schneider Impact revenues qui est calculée sur le même périmètre que le périmètre financier en raison de la disponibilité des données) sont présentées dans le tableau ci-après. Les détails de la couverture des données sont précisés dans les tableaux page 274 du Document d'Enregistrement Universel 2022 pour chaque thème et sont généralement bien supérieurs à 85 %.

Entreprise	Année d'acquisition	% d'employés du groupe	% du chiffre d'affaire	Commentaires
AVEVA (incluant OSIsoft)	2018 (2021)	4,3 %	4,0 %	<p>AVEVA est restée une société cotée en 2022 et publie régulièrement ses états financiers et extra-financiers. Elle a acquis OSIsoft en mars 2021. AVEVA a été retirée de la cote le 19 janvier 2023. AVEVA a aligné sa stratégie de développement durable sur celle de Schneider et a obtenu la note A de MSCI et la médaille de bronze d'Ecovadis en 2021.</p> <p>Pour en savoir plus, consultez le rapport de développement durable 2022 d'AVEVA « https://www.aveva.com/content/dam/aveva/documents/reports/AVV011_Sustainability%20Report_2022.pdf.coredownload.inline.pdf ». AVEVA est exclue de tous les calculs d'indicateurs de performance clés, à l'exception du SSI #1.</p>
Larsen & Toubro	2020	3,3 %	2,4 %	L'intégration de Larsen & Toubro est en cours. Les statistiques RH sont incluses dans les résultats du Groupe, à l'exception du SSI #8, qui est calculé à périmètre constant.
RIB Software	2020	2,0 %	1,0 %	L'intégration de RIB Software est en cours. RIB Software est exclu de tous les calculs de KPIs, à l'exception du SSI #1.
Autres exclusions	-	4,1 %	2,7 %	<p>Les autres exclusions concernent soit des entités non intégrées, soit des entités récemment acquises, regroupées ici par souci de lisibilité.</p> <p>Les chiffres d'exclusion totaux présentés dans ce tableau représentent les exclusions maximales pour des KPIs donnés. Des estimations plus précises du périmètre de reporting sont fournies dans chaque tableau de données.</p>
Exclusion totale maximale	-	13,7 %	10,0 %	<p>Notez que les exclusions des sociétés de logiciels ont un impact limité sur les KPIs environnementaux et aucun impact sur les KPIs liés aux produits au niveau du groupe compte tenu de la nature de leurs activités.</p>

Le groupe a établi un plan pour augmenter progressivement la couverture de ses rapports jusqu'à au moins 95 %, comme décrit à la page précédente.

Contrôle interne

Schneider Electric a établi un cadre de référence avec des protocoles de reporting dédiés pour les indicateurs Schneider Sustainability Impact (SSI), Schneider Sustainability Essentials (SSE) et pour les autres données relatives aux Ressources Humaines, à la sécurité et à l'environnement. Ce référentiel comprend le périmètre, les procédures de collecte et de consolidation et les définitions de ces indicateurs.

Les données relatives aux ressources humaines (RH), à la sécurité et à l'environnement proviennent de HR Analytics pour les données RH, de Resource Advisor pour les données environnementales et de GlobES (Global Environment and Safety) pour les données relatives à la santé et sécurité. Leur consolidation est placée respectivement sous les fonctions Ressources humaines globales, Environnement global et Chaîne d'approvisionnement globale. Des contrôles de fiabilité des données sont effectués au moment de la consolidation (examen des variations, comparaison intersites, etc.)

Assurance externe

Une fois par an, un auditeur externe revoit les procédures en place et l'exactitude des données afin de fournir une assurance limitée sur les informations extra-financières telles que requises par l'article R225-105-2 du Code de commerce, notamment les indicateurs du Schneider Sustainability Impact, Schneider Sustainability Essentials et les autres indicateurs Ressources Humaines, Sécurité et Environnement, (voir le rapport de l'organisme tiers indépendant en page 270 du Document d'Enregistrement Universel 2022). Cette pratique d'assurance externe est en place chez Schneider Electric depuis 2006.

Conformément à son engagement d'amélioration continue, Schneider Electric a demandé au cabinet PricewaterhouseCoopers Audit de réaliser une revue complémentaire afin d'obtenir un niveau d'assurance « raisonnable » sur les indicateurs stratégiques (Consommation d'énergie, Emissions de CO₂ des scopes 1 et 2, Santé et Sécurité, diversité femme/homme - SSI #8).

7.1 Indicateurs du Schneider Sustainability Impact

SSI #1 : Atteindre 80 % de revenus avec un impact positif pour l'environnement

Les revenus à impact positif de Schneider correspondent aux offres qui apportent à nos clients des gains d'efficacité en termes d'énergie, de climat ou de consommation des ressources, tout en ne générant pas d'impact négatif significatif sur l'environnement.

Les revenus à impact positif de Schneider sont répartis en quatre catégories décrites ci-dessous. Les activités incluses sont :

- 1. Les architectures d'efficacité énergétique qui apportent aux clients 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 développement durable (*Sustainability Services*) et des automatismes industriels. Les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et enceintes, le contrôle d'accès ou l'éclairage d'urgence sont exclues ;
- 2. Des architectures de renfort du réseau et de réseaux électriques intelligents qui contribuent à l'électrification et la décarbonation.** Cela englobe toutes les technologies et architectures qui permettent un nouveau monde électrique en contribuant à donner vie au réseau et à l'électrification : technologies de réseau électrique intelligent et de microréseau, infrastructures de recharge des véhicules électriques, systèmes moyenne tension visant à moderniser les réseaux de distribution électrique, offres connectables basse tension permettant la gestion des réseaux intelligents et l'efficacité énergétique, sécurisation de l'énergie et des commutateurs qui garantissent la sûreté et la sécurité d'approvisionnement ;

7 Méthodologie et audit des indicateurs

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 numérique du cycle de vie et instructions pour une fin de vie circulaire), une conformité supérieure aux réglementations environnementales strictes et des performances environnementales différenciées grâce à des attributs environnementaux spécifiques (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 et autres sont systématiquement exclus, notamment les secteurs du pétrole et du gaz, l'extraction de charbon et la production électrique à partir de combustibles fossiles, conformément aux pratiques courantes de reporting en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et de finance durable, bien que les technologies de Schneider apportent aussi de l'efficacité en termes de CO₂ et d'utilisation des ressources dans ces secteurs.

Conformément à la stratégie de Schneider visant à 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. De plus, les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et armoires, le contrôle d'accès ou l'éclairage de sécurité sont exclues.

Le chiffre d'affaires consolidé dans les états financiers est pris en compte dans son intégralité. Le calcul est fondé sur le chiffre d'affaires par ligne d'activité. L'exclusion du chiffre d'affaires associé aux énergies fossiles est basée sur les commandes par segment final des clients, avec extrapolation visant à estimer la destination des ventes transactionnelles.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #2 : Accompagner nos clients afin qu'ils économisent ou évitent 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂

Cet indicateur mesure les émissions de CO₂ économisées ou évitées grâce aux offres de Schneider Electric pour ses clients.

Les émissions de CO₂ économisées ou évitées sont calculées pour les ventes mondiales de l'exercice en cours et cumulées sur la durée de vie des offres. Les émissions nettes sont calculées comme la différence entre les émissions obtenues avec l'offre de Schneider Electric et les émissions produites dans la situation de référence. L'ambition de cet indicateur a été renforcée en 2021 avec la définition de la nouvelle stratégie de développement durable : Schneider Electric s'engage à permettre à ses clients d'économiser ou d'éviter 800 millions de tonnes de CO₂ grâce à EcoStruxure™.

La différence entre émissions « économisées » et « évitées » est essentielle : les émissions économisées correspondent aux ventes « Brownfield » qui permettent de réduire les émissions mondiales en CO₂ par rapport aux années précédentes, tandis que les émissions évitées correspondent aux ventes « Greenfield » qui permettent de limiter l'augmentation des émissions mondiales.

Les ventes dites « Brownfield » correspondent à une situation dans laquelle l'offre vendue remplace ou modernise un système existant, permettant une réduction 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 ne soit vendue et installée sur le site du client.

Les ventes dites « Greenfield » correspondent à une situation dans laquelle la solution est installée au sein d'un nouveau système, permettant une meilleure performance par rapport aux alternatives du marché.

Le calcul de l'impact CO₂ des offres sur leur durée de vie est fondé sur les données de ventes par gamme de produits. Les coefficients d'émission de l'électricité sont prospectifs et intègrent la décarbonation du mix énergétique mondial conformément au scénario de l'AIE. Des données du marché et des hypothèses des experts sont utilisées pour déterminer le scénario d'utilisation des offres et l'impact CO₂ correspondant. La méthodologie utilise les niveaux types d'incertitude des méthodologies de comptabilisation du CO₂ par les entreprises et les hypothèses modérées sont privilégiées.

De plus amples précisions sur la méthodologie sont disponibles en ligne depuis 2019 sur notre site Internet.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #3 : Réduire de 50 % les émissions de CO₂ liées aux activités des 1 000 principaux fournisseurs

Dans le cadre de ce programme, également appelé le Projet Zéro Carbone, le Groupe travaille en partenariat avec 1 000 fournisseurs qui s'engagent sur la décarbonation de l'ensemble de leurs activités (les périmètres 1 et 2 d'émissions étant obligatoires, et le périmètre 3 optionnel) et pas uniquement sur la fraction des ventes qu'ils réalisent auprès de Schneider Electric. La participation active de la chaîne d'approvisionnement en amont est également essentielle, dans la mesure où celle-ci représente plusieurs fois les émissions de GES par rapport aux propres activités de Schneider Electric. Les 1 000 principaux fournisseurs, qui sont issus de 64 catégories d'approvisionnement en matériaux direct ou indirect et d'approvisionnement de projets, ont été désignés par les équipes des achats concernées.

Pour s'assurer que les fournisseurs bénéficient d'un accompagnement approprié pendant la mise en œuvre, plusieurs modules de renforcement des capacités et d'engagement ont été déployés. Ces initiatives sensibilisent les fournisseurs aux diverses approches et aux leviers techniques en matière de décarbonation, y compris une formation aux exigences et calculs de base. En outre, Schneider s'attache à promouvoir et renforcer les collaborations avec ses fournisseurs par le biais de services et de solutions EcoStruxure™.

Au titre de la première étape de leurs parcours à long terme vers la décarbonation, les 1 000 principaux fournisseurs sont tenus de quantifier leurs émissions de carbone, de définir des objectifs de réduction ambitieux et de mettre en œuvre une feuille de route permettant d'atteindre ces objectifs. Les fournisseurs doivent partager leurs performances en matière d'émissions de carbone via le portail mondial dédié de Schneider pour la gestion des fournisseurs et des relations fournisseurs (SSP-SRM). Pour mesurer la réduction des émissions de carbone obtenue, nous calculons la moyenne de la réduction de l'intensité carbone obtenue par les fournisseurs répondants et la multiplions par le pourcentage de fournisseurs qui transmettent des données relatives à leurs émissions de carbone. L'intensité carbone est calculée en divisant les émissions de CO₂ des périmètres 1 et 2 par le chiffre d'affaires de l'exercice.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #4 : Porter à 50 % la part de matières premières durables dans nos produits

Une matière première durable est définie comme suit :

- Une matière première ayant un faible impact sur l'environnement ; et/ou
- Une matière première obtenue grâce à une technologie industrielle qui représente un facteur clé pour un scénario climatique de 1,5 °C et/ou une économie plus circulaire.

Pour 2021, le périmètre de ce *KPI* couvre les matières premières identifiées comme significatives en termes de volume (environ 29 % du volume total des produits en 2019), d'impact environnemental (empreinte carbone et évaluation de la biodiversité) et de degré de maturité du secteur, à savoir :

- Achats directs d'acier et d'aluminium ; et
- Achats directs et indirects de thermoplastiques.

Globalement, les matériaux du périmètre représentent environ 400 000 tonnes.

Un groupe d'experts transversaux de Schneider Electric (Achats, R&D, Environnement) a travaillé en étroite collaboration avec les fournisseurs pour définir les attributs de durabilité de chaque matière première du périmètre, au regard des normes et des cadres internationaux existants.

Les thermoplastiques sont qualifiés de « durables » lorsque le fournisseur apporte la preuve d'utilisation d'un contenu minimal en matériaux recyclés, ou d'origine biologique (le seuil minimum dépendant de la présence ou non d'halogènes dans le composé), ou de l'utilisation de produits ignifuges d'origine biologique.

L'acier est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'usine d'origine utilise un four à arc électrique (FAE) ou possède un certificat de durabilité tel que ceux délivrés par *Responsible Steel*.

L'aluminium est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'empreinte carbone du produit est inférieure à huit tonnes de CO₂ par tonne d'aluminium, qu'il utilise un minimum de 90 % de matériaux recyclés dans son produit, ou que l'usine d'origine dispose d'un certificat écologique tel que ceux délivrés par *l'Aluminium Stewardship Initiative*.

Le périmètre sera réévalué chaque année, en s'appuyant sur les avancées du programme et la transparence accrue au sein des chaînes d'approvisionnement.

La consolidation des *KPI* fait appel à plusieurs sources de données. Les volumes de matières premières durables sont identifiés à l'aide des outils d'extraction de données « Prism » pour les métaux et « Puma » pour les thermoplastiques, ces deux outils fournissant des volumes budgétisés. Le volume total du périmètre (dénominateur du *KPI*) est déterminé à l'aide des extractions RMI pour les thermoplastiques, l'acier et l'aluminium qui indiquent les volumes achetés en tonnes. Pour l'acier au silicium, il n'y a pas de consolidation dans RMI, car l'acier au silicium n'est pas un indice de marché. Le volume est donc estimé sur la base d'un fichier de négociation RCM. Schneider Electric a décidé d'identifier les matières premières durables déclarées et suivies en utilisant les volumes « budgétisés », car la précision de l'outil de création de rapports est supérieure à celle de l'extraction RMI. De fait, Prism et Puma ont permis le suivi des fournisseurs et de la qualité des matières premières, ouvrant la voie à l'activation des deux leviers mentionnés précédemment.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #5 : Nous mobiliser pour que 100 % de nos emballages primaires et secondaires soient exempts de plastiques à usage unique et utilisent du carton recyclé

Ce programme a été conçu pour :

- d'emballage et la disponibilité d'options adéquates de reprise, de collecte et de durabilité pour nos clients.
- Soutenir la réalisation de notre engagement en faveur de l'emballage durable pour 2025 :
 - 100 % de nos emballages primaires et secondaires utilisent du carton recyclé ;
 - 100 % de nos emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique ; et
 - Définir les meilleures pratiques pour offrir des solutions d'emballages durables différenciantes à nos clients.

Le périmètre comprend des fournisseurs stratégiques de premier rang assurant des approvisionnements directs de carton et de plastique dans le système d'achat de Schneider Electric. Sur le plan géographique, toutes les régions de la chaîne d'approvisionnement mondiale et du segment Équipements et transformateurs seront couvertes.

Le carton est considéré comme recyclé lorsqu'il est composé de fibres recyclées pour au moins 70 % de son poids. Une exemption temporaire est prévue pour l'Amérique du Nord, où les fibres recyclées doivent représenter en moyenne 50 % du poids du carton pour que celui-ci soit considéré comme recyclé.

Pour chaque période de reporting, les achats de carton et de plastiques sont extraits du système et chaque élément est classé comme durable ou non sur la base des critères mentionnés ci-dessus. La vérification des déclarations de durabilité repose sur les définitions déjà fournies, ainsi que les certificats et autres justificatifs transmis par les fournisseurs. La liste des certificats/ documents éligibles est continuellement mise à jour afin de la rendre exhaustive et de prendre en compte les particularités des pays.

Une campagne mondiale, en cours dans l'ensemble des régions des opérations industrielles, vise à transférer progressivement les dépenses vers des sources durables et à éliminer l'utilisation de plastiques à usage unique, avec le parrainage de la direction générale.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #6 : Garantir que 100 % de nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés

Schneider Electric a défini un ensemble d'engagements relatifs aux conditions de travail afin de bannir les mauvaises pratiques mais aussi d'œuvrer de manière proactive à la mise en place des mesures qui permettront d'éviter de nouveaux manquements. Cette approche est le fondement de notre programme Travail décent.

S'inspirant des travaux pionniers de l'OIT, Schneider a défini **dix piliers du Travail décent** :

1. Opportunités d'emploi ;
2. Rémunération et activité productive appropriées ;
3. Horaires de travail décents ;
4. Stabilité et sécurité du travail ;
5. Dialogue social et relations sur le lieu de travail ;
6. Traitement équitable dans l'emploi ;
7. Sécurité au travail ;
8. Protection sociale ;
9. Pratiques en matière d'approvisionnement ; et
10. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Le programme exige des fournisseurs stratégiques qu'ils élaborent une politique proactive et fournissent à leurs employés un lieu de travail sûr, attrayant et inclusif, et traitent chacun d'entre eux comme nous traitons nos propres collaborateurs. Les critères définis pour chaque pilier en matière de travail décent peuvent recouper les principes de la norme ISO 26000 et sont validés par les équipes des Achats monde, des Ressources humaines, de la Chaîne d'approvisionnement et du Développement durable.

Les fournisseurs seront évalués au moyen de questionnaires à distance, étayés par les justificatifs correspondants, ainsi que par des visites sur site et des audits ponctuels, et des experts assureront le suivi de leurs performances. Pour chaque question, une réponse minimale acceptable est définie. Les réponses des fournisseurs seront évaluées au regard de critères minimums acceptables dont le respect garantit la conformité aux principes du travail décent. Le déploiement du programme est assuré par les services des Achats monde de manière à intégrer, former et évaluer les fournisseurs.

Grâce à l'adoption et au respect de normes en matière de travail décent, les emplois liés aux activités de Schneider visent à améliorer l'intégration sociale, l'équité, la sécurité, la dignité, la satisfaction et l'amélioration globale de la qualité de vie des employés et de leur famille. Pour chaque problème identifié concernant le travail décent, l'équipe des Achats monde demandera la mise en œuvre d'actions correctives, étayée par la production des justificatifs correspondants. Lorsqu'un fournisseur déploie effectivement des mesures correctives, celles-ci peuvent être prises en compte dans le calcul des *KPI*. Dans le cas contraire, le fournisseur reste considéré comme ne satisfaisant pas aux exigences du programme.

Un pilote pour cet indicateur sera lancé début 2022. Ainsi, cet indicateur est exclu du calcul du score SSI de 2021, et sera intégré en 2022.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par PricewaterhouseCoopers.

SSI #7 : Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements contraires à l'éthique

La culture de la parole aide à maintenir des normes élevées, une solide réputation et un environnement de travail sain et productif, et protège Schneider Electric et ses collaborateurs de nombreux risques. Les situations d'inconduite sont moins susceptibles de se produire si les personnes, les collaborateurs et les parties prenantes se sentent en sécurité pour signaler leurs préoccupations, dilemmes ou problèmes en toute bonne foi, avec respect et sans crainte de représailles.

Notre Charte de confiance et notre programme Éthique & Compliance contribuent à transformer cette vision en actions pratiques, notamment en offrant de multiples canaux de signalement équitables, neutres et confidentiels à nos collaborateurs afin qu'ils se sentent en confiance pour signaler une conduite contraire à l'éthique.

Ce *KPI* est évalué au moyen de la question « Chez Schneider Electric, je peux signaler une conduite contraire à l'éthique en toute sécurité », posée chaque année à tous les collaborateurs de Schneider Electric inclus dans le périmètre de l'enquête *OneVoice*. Le pourcentage de réponses « D'accord » et « Tout à fait d'accord » détermine le niveau de confiance des collaborateurs de Schneider Electric pour signaler une conduite contraire à l'éthique. Les réponses sont anonymisées et agrégées aux fins de conformité.

Cet indicateur a été calculé pour la première fois en 2021 et a atteint une performance de 81/100. Ainsi, ce *KPI* est exclu du calcul du score SSI de 2021, et sera intégré en 2022.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par PricewaterhouseCoopers.

SSI #8 : Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %) et aux équipes de dirigeants (30 %)

Schneider Electric s'engage fermement à construire une organisation diversifiée à tous les niveaux, avec une main-d'œuvre qui reflète les différents marchés sur lesquels nous opérons. Cet indicateur mesure la représentation des femmes au sein de Schneider, au niveau de l'embauche, des managers de première ligne et de la direction.

Cet indicateur recouvre trois dimensions : toutes les nouvelles embauches au sein de l'entreprise, soit tous les postes à coûts variables non directs (NDVC, soit les « cols blancs ») et directs (DVC, soit les « cols bleus ») ; les managers qui occupent des postes NDVC, de niveau junior et intermédiaire et dont les subordonnés directs sont des contributeurs individuels uniquement ; et tous les dirigeants occupant des postes de Vice-présidents seniors et Vice-présidents.

Il s'agit d'un indicateur composite : l'évolution de chaque dimension (nouveaux embauchés, managers juniors et intermédiaires, dirigeants) est pondérée de manière égale (1/3) pour mesurer la réalisation de cet engagement.

Les calculs suivants sont réalisés à la fin de chaque trimestre :

- **Pourcentage de femmes parmi les nouvelles embauches** : nombre de nouvelles femmes embauchées divisé par le nombre total de nouvelles embauches au cours de l'année en cours x100 ;
- **Pourcentage de femmes parmi les managers juniors et intermédiaires** : nombre de femmes managers juniors et intermédiaires embauchées divisé par le nombre total de managers juniors et intermédiaires x100 ;
- **Pourcentage de femmes parmi les dirigeants** : nombre de femmes dirigeantes divisé par le nombre total de dirigeants x100 ;
- **Pourcentage de progression composite** : pondération de 1/3 appliquée au pourcentage d'évolution sur l'année de référence par rapport au progrès total sur cinq ans :
 - Progrès pour la dimension 50 % des nouvelles embauches : l'écart entre le pourcentage de femmes parmi les nouvelles embauches pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (9 %) ;
 - Progrès pour la dimension 40 % des managers juniors et intermédiaires : L'écart entre le pourcentage de femmes parmi les managers juniors et intermédiaires pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (15 %) ;
 - Progrès pour la dimension 30 % des dirigeants : l'écart entre le pourcentage de femmes parmi les dirigeants pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (6 %) ; et
 - Calcul du pourcentage de progression composite : coefficient 1/3 appliqué à la progression de chaque *KPI* pour la période en cours.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #9 : Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes

Schneider vise à fournir un accès à une électricité verte à 50 millions de personnes, grâce aux produits et solutions développés et/ou commercialisés dans le cadre du programme Accès à l'énergie (A2E), entre 2009 et fin 2025.

Le périmètre géographique est constitué des pays où le programme A2E est opérationnel : Asie-Pacifique, Afrique, Moyen-Orient et Amérique du Sud. Dans les pays concernés, l'impact est calculé comme suit :

- **Pour l'électrification à l'échelle individuelle et des ménages**, le nombre d'unités vendues parmi une liste définie de références donnant accès à l'électricité verte est multiplié par un coefficient permettant d'estimer le nombre de personnes concernées ;
- **Pour l'électrification collective**, l'énergie totale vendue parmi une liste définie de références donnant accès à l'électricité verte ; elle est traduite en un nombre de personnes impactées à partir de la consommation d'énergie moyenne d'un ménage dans les zones ciblées, estimée grâce à des bases de données et des études externes ;
- **Pour certains grands projets du programme A2E ou l'électrification des services publics**, il est possible, comme alternative à la méthode ci-dessus, d'utiliser le nombre réel de personnes connectées ou une estimation statistique. Dans ce cas, les technologies vendues par Schneider prises en compte peuvent aller au-delà des références strictes A2E, dès lors que leur valeur est au moins égale au prix estimé des onduleurs du projet ; et
- **Pour les fonds d'investissement à impact (SEEA, SEEA Asia et EAV)**, nous prenons en compte 100 % de l'impact des entreprises qui contribuent directement au programme A2E de SE visant à offrir l'accès à une électricité verte et fiable en Afrique et en Asie et 50 % de l'impact des entreprises qui contribuent indirectement. À ce résultat, nous appliquons le pourcentage de participation de Schneider dans le fonds concerné.

La liste exhaustive et à jour des produits et solutions pris en compte, avec les codes de référence correspondants, peut être consultée. Les produits et solutions pris en compte sont ceux qui étaient disponibles fin 2020, ainsi que les produits et solutions à venir permettant un accès à l'électricité. Produits et solutions hors du périmètre : produits et solutions du programme A2E vendus hors des pays concernés par le programme ; autres produits et solutions du programme A2E n'assurant pas directement un accès à l'électricité (par ex. MPPT, EcoStruxure™ for Energy Access, batteries, etc.).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #10 : Doubler les opportunités de recrutement pour la prochaine génération

Cette initiative vise à faire en sorte que Schneider Electric dispose d'une stratégie de gestion durable des compétences, fondée sur une approche équilibrée et multicanal, afin de développer un vivier de talents de nouvelle génération (« Next Gen ») en offrant des opportunités de postes à temps plein, des emplois temporaires et des offres ponctuelles. Notre objectif est d'offrir à de jeunes actifs un accès à des opportunités professionnelles, de les sensibiliser au développement durable et à la contribution de Schneider Electric dans ce domaine.

Pour atteindre son objectif consistant à doubler les possibilités de recrutement, le Groupe prend en compte les différentes manières dont il interagit avec les candidats considérés comme faisant partie du vivier de talents de nouvelle génération, notamment les opportunités offertes aux étudiants et les embauches de jeunes diplômés.

- **Les opportunités offertes aux étudiants** concernent des personnes sur le point d'entrer sur le marché du travail qui sont engagées dans une relation temporaire avec Schneider Electric, dont la date de début et de fin est définie d'emblée (à savoir : stages, événements d'apprentissage concernant Schneider et le développement durable).
- **Les embauches de jeunes diplômés** concernent des jeunes diplômés ou des jeunes actifs issus d'un programme de formation officiel dont la relation avec Schneider a une date de début définie mais une date de fin variable (à savoir : type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée).

Les calculs sont basés sur les postes externes actuels à pourvoir saisis dans le système mondial de gestion des candidatures et sur les opportunités suivies via la gestion connectée des relations avec les candidats.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #11 : Former un million de personnes à la gestion de l'énergie

Le déploiement de programmes de formation professionnelle à la gestion de l'énergie permet aux personnes d'acquérir les compétences requises pour exercer une activité qui leur offre, ainsi qu'à leur famille, des moyens de subsistance décents. Ces formations doivent bénéficier aux personnes défavorisées. Elles sont définies en fonction de critères locaux et justifiables par le partenaire qui doit pouvoir justifier du caractère « Base of Pyramid » des personnes formées, en lien avec le référentiel local défini.

En partenariat avec des ONG locales et internationales et des autorités locales, la Fondation Schneider Electric et des entités locales du Groupe apportent des contributions directes et indirectes à des centres de formation professionnelle. L'objectif est d'aider ces partenaires à améliorer le niveau de formation professionnelle au travers de la délivrance d'un diplôme ou d'une certification en gestion de l'énergie. En tant que partenaire technique, Schneider Electric ne verse pas de dépenses d'exploitation.

La durée minimale de ces formations est de trois mois (ou un total de 100 heures). Ces contributions peuvent prendre différentes formes (options non exclusives) :

- Financement d'équipements électriques et pédagogiques, don d'équipements sur demande, de première génération, pour des travaux pratiques ; et/ou
- Transferts de connaissances, par la formation des formateurs et l'assistance à la formation des futurs entrepreneurs.

Le score de l'indicateur est calculé grâce au nombre d'étudiants inscrits à des cours des formations, soutenus par Schneider Electric par le biais d'un accord de partenariat (documents justificatifs, e.g. liste des jeunes, requis).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #+1 : 100 % des Présidents de pays et de zones Schneider Electric définissent trois engagements locaux impactant leurs communautés

Depuis sa création en 2005, l'ancien baromètre Planète & Société (désormais *Schneider Sustainability Impact*, SSI) s'est attaché à mesurer les progrès réalisés par rapport à des indicateurs clés de performance en matière de développement durable au niveau mondial.

Dans son SSI 2021–2025, Schneider Electric introduit une nouvelle dimension permettant de mesurer l'impact à l'échelle locale car :

- Il existe une forte demande interne pour une communication locale concernant les progrès accomplis, ainsi que pour permettre aux collaborateurs locaux de contribuer à notre objectif d'ensemble ; et
- Les priorités de développement durable dépendent fortement du contexte local. Il est donc logique de déployer, outre des programmes mondiaux, des actions locales au plus près du contexte et des besoins locaux.

Afin de renforcer l'impact local en faveur des communautés proches de Schneider Electric, les pays comptant au moins 100 collaborateurs ont défini trois engagements conformes à la stratégie de développement durable du Groupe et reposant sur les piliers suivants : Climat, Ressources, Confiance, Égalité, Générations et Local.

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Les progrès réalisés au regard de ces engagements sont mesurés par des indicateurs clés de performance (KPI) précis. La réalisation de cet objectif est évaluée comme suit : les KPI doivent être validés par des Présidents de zone/pays, et un responsable local des SSI doit être désigné comme référent auprès de l'équipe Développement durable. Ce responsable local est chargé de consolider les performances annuelles pour les KPI.

Cet indicateur n'a pas été audité par PricewaterhouseCoopers et n'est pas inclus dans le score du SSI.

7.1.2 Indicateurs du *Schneider Sustainability Essentials*

SSE #1 : 150 sites Zéro-CO₂

Un site est classé Zéro CO₂ s'il n'émet aucune émission de gaz à effet de serre liée à sa consommation d'énergie et a mis en place un suivi numérique de l'énergie. En outre, le site ne doit présenter aucune fuite de gaz SF₆. Des exclusions relatives aux émissions de gaz à effet de serre liées à l'énergie sont prévues pour les petites sources d'approvisionnement en énergie (<3 % du total) d'un site de production, pour lesquelles il n'existe actuellement aucune solution viable sans combustibles fossiles. Le suivi digital de l'énergie est défini comme l'intégration des données énergétiques dans une solution Schneider Electric (telle que *Power Monitoring Expert*, *EcoStruxure Building Operation*, *Resource Advisor*, etc.). Pour les sites les plus importants, une proportion significative de l'approvisionnement en énergie du site doit être mesurée et suivie à l'aide de compteurs connectés en temps réel. Pour les sites plus petits, les factures énergétiques doivent être disponibles dans la solution *Resource Advisor* de Schneider Electric. Cet indicateur concerne tous les sites de l'empreinte immobilière complète du Groupe.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #2 : 100 % de nos offres moyenne tension proposées avec des alternatives innovantes sans gaz SF₆

Cet indicateur mesure la capacité de Schneider Electric à offrir au marché (c'est-à-dire via le portail SELL de notre processus de création d'offres) des solutions sans SF₆ industrialisées pour toutes les zones géographiques.

Les références prises en compte pour le calcul de ce KPI sont les équipements de commutation primaires et secondaires jusqu'à 40,5 kV, en intérieur uniquement :

- A** Gamme sans SF₆ disponibles en 2020 : composants sous vide, Premset, commutateurs à isolation par air avec disjoncteur à coupure sous vide, HVL, Masterclad, etc. ;
- B** Gamme contenant du SF₆ en 2020 : RM6, FBX, Ringmaster, DVCAS, Flusarc, SM₆, RN2C, GMA, GMAe GHA, WS, WSG, CGBS-0, CGBS-1, HVL-CC, Mcset, F400 ;
- C** Gamme sans SF₆ lancées entre 2021 et 2025 : SM AirSeT, Air PacT, RM AirSeT, RingmasterX, GM AirSeT, HVLCCX, etc..

Sont exclus tous les équipements au-delà de 40,5 kV (WI, CBGS-2, Kite), les équipements d'extérieurs tels que les équipements montés sur poteau, les réenclencheurs, les sectionneurs, les transformateurs de mesure, ainsi que les gammes fabriquées par des joint-ventures et les offres adaptées localement.

Le KPI est égal au pourcentage obtenu en divisant le volume des gammes d'offres sans SF₆ disponibles à la commande (A+C ci-dessus) par le volume total des gammes actuelles vendues selon la base de référence 2019 (pour les appareillages de commutation et les composants moyenne tension). La gamme de la base de référence 2019 est définie comme la somme des gammes actuelles contenant du SF₆ et sans SF₆ (Air, Vaccum) vendues en volume (A+B ci-dessus).

Pour le calcul, à titre d'exemple, 1 RM AirSet = 1 RM6.

Calcul : $KPI \text{ en } \% = (A + C)/(A + B)$. Base de référence : volumes totaux par gamme vendus en 2019.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #3 : 90 % de nos consommations d'électricité proviennent de sources renouvelables

Ce programme mesure la part d'électricité renouvelable dans l'approvisionnement en électricité de Schneider Electric, sur le périmètre du reporting environnemental (sites industriels >50 salariés et sites tertiaires >500 salariés certifiés ISO 14001).

Quatre types de sources d'approvisionnement renouvelables sont pris en compte :

- L'électricité renouvelable produite sur place et consommée sur place
- Les accords d'achat d'électricité renouvelable (AAE) ;
- Tarifs verts ; et
- Les certificats d'énergie renouvelable (selon le pays : REC, iREC, GO, EAC, etc.)

L'électricité achetée sans revendication spécifique d'électricité renouvelable n'est pas prise en compte, même si le bouquet électrique du fournisseur comprend une part d'énergie renouvelable.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #4 : 15 % d'efficacité CO₂ dans le transport de marchandises

Le transport au sein de Schneider Electric est un générateur important de CO₂ en raison de la dépendance à l'égard des combustibles fossiles. Pour atteindre son objectif de zéro émission nette, le groupe doit s'engager avec ses fournisseurs de transport à la fois sur les opportunités d'efficacité et sur les avancées techniques des actifs de transport.

Cet indicateur mesure les progrès du groupe par rapport à une réduction annuelle de 3 % des émissions de CO₂ pour son empreinte de transport payée pour chacune des cinq prochaines années, soit une réduction totale de 15 % entre 2020 et 2025. Le champ d'application du programme couvre toutes les expéditions au niveau mondial avec tous les fournisseurs de transport et tous les modes de transport lorsque le fret est payé par le groupe. Cela équivaut à environ deux tiers de l'impact total du fret sur les émissions de CO₂ du groupe. Le calcul de base de l'efficacité en matière de CO₂ utilise une méthode basée sur l'activité du poids multiplié par la distance et par les facteurs de CO₂ du mode/équipement. Les progrès sont mesurés en utilisant les émissions de CO₂ par tonne expédiée comme unité.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #5 : 15 % d'efficacité énergétique pour nos sites

Cet indicateur mesure la réduction normalisée de la consommation énergétique des sites du Groupe qui sont les plus gros consommateurs d'énergie par rapport à une année de référence. L'objectif est de réduire la consommation d'énergie d'environ 3 % chaque année, pour obtenir une réduction totale de 15 % sur la durée du programme (2021–2025) en utilisant les solutions et services de Schneider Electric. Le programme met l'accent sur les sites de Schneider Electric inclus dans le périmètre de reporting environnemental dont la consommation totale d'énergie excède 3 GWh, ainsi que sur d'autres sites que le Groupe considère comme stratégiques (213 sites en 2021).

Les économies d'énergie sont calculées par rapport à la même année de référence (2019) pendant toute la durée du programme. Afin de calculer précisément les économies réalisées, la consommation réelle d'un site est normalisée par rapport à l'année de référence. Cette normalisation est fondée sur un modèle de régression linéaire propre à chaque site, qui permet de prendre en compte le climat et les variations des niveaux de production. Toutes les consommations d'énergie pouvant être modélisées sont prises en compte et converties en MWh.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #6 : 80 % de notre chiffre d'affaires produits réalisé dans le cadre du programme Green Premium™

Schneider Electric fournit à ses clients des produits respectueux de l'environnement qui contribuent à l'atteinte de leurs objectifs et ambitions en matière de développement durable. L'objectif pour 2025 est de transformer le programme existant pour des produits axés sur les matériaux durables, de faibles émissions de CO₂, la circularité et la digitalisation des données.

Les produits Green Premium™ fournissent des informations détaillées relatives à leur conformité réglementaire, leur contenu, leur impact environnemental et leurs attributs de circularité. Ils représentent des propositions de valeur axées sur le marché grâce à des labels tiers, tels que les certifications de produits et de bâtiments écologiques, qui contribuent aux ambitions de nos clients en matière de durabilité. Tous les produits vendus dans le monde entier entrent dans le périmètre du programme Green Premium™. Le produit doit être identifié par un numéro de référence commercial unique et vendu sous une marque reconnue de Schneider Electric. Le Groupe propose des produits économes en ressources (énergie à l'utilisation, faibles émissions de CO₂, efficacité des matériaux) dont l'empreinte globale est communiquée dans le « profil environnemental produit », fondé sur l'analyse du cycle de vie. Les offres Green Premium™ sont également assorties de « profils de circularité », qui fournissent des informations sur la circularité d'un produit au moyen d'instructions sur la fin de vie du produit et des services de reprise. Les offres Green Premium™ sont conformes à la réglementation. Schneider va au-delà des exigences réglementaires avec la substitution étape par étape de certains matériaux et substances de ses produits. Toutes ces informations sont fournies sous forme numérique à nos clients.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #7 : Un tiers de la flotte de véhicules du Groupe est composée de véhicules électriques (100 % d'ici 2030)

Schneider Electric a rejoint l'initiative EV100 du Climate Group en s'engageant à électrifier 100 % de sa flotte de véhicules de société d'ici 2030 afin de réduire ses émissions de CO₂. Le rapport sur la flotte de véhicules permettra de calculer les émissions de carbone de la flotte, le pourcentage actuel de véhicules électriques (VE) et de recenser les pays en avance ou en retard dans cette transition. À moyen terme, Schneider s'engage à convertir d'ici 2025 un tiers de la flotte du Groupe en véhicules électriques..

Schneider Electric utilise la définition du Climate Group pour les véhicules électriques, notamment :

- Véhicule électrique à batterie (VEB),
- Hybrides rechargeables (PHEV) : véhicule à autonomie étendue (EREV) et véhicule électrique à pile à combustible (FCEV) - avec au moins 50 km d'autonomie électrique

Le nombre de véhicules est une image au 31/12. Le pourcentage des véhicules électriques dans la flotte est calculé en divisant le nombre de véhicules électriques par le nombre total de véhicules.

Les données sont collectées auprès de ces principaux fournisseurs: les loueurs mondiaux exploitent la plus grande partie de parc automobile de Schneider Electric et fournissent des données sur plusieurs pays par région. Un rapport détaillé est demandé à tous les pays pour éventuellement corriger, compléter ou compléter les informations (en considérant par exemple les véhicules en location locale).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #8 : 100 % de nos sites ont un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité

Cet indicateur mesure, pour les sites concernés, le pourcentage de réalisation d'un ensemble d'actions en faveur de la biodiversité. Le périmètre correspond aux sites de Schneider Electric dans son empreinte immobilière complète, comptant plus de 50 collaborateurs.

Les initiatives sont définies comme suit : « éliminer le plastique à usage unique » et « action locale en faveur de la biodiversité » (2 requises pour les grands sites ISO14001, 1 pour les petits sites).

Chaque site rend compte de ses initiatives lorsqu'elles sont terminées. Au niveau du Groupe, la performance est calculée en totalisant toutes les actions réalisées par les sites et en les divisant par le total des actions requises.

Cet indicateur est audité chaque année par PricewaterhouseCoopers.

SSE #9 200 sites labellisés « Du déchet vers la Ressource »

Un site obtient le label « Du déchet vers la Ressource » s'il valorise plus de 99 % (en poids) de ses déchets non dangereux tout en utilisant des solutions de valorisation énergétique pour moins de 10 % de ses déchets non-dangereux. En outre, si un site génère des déchets dangereux, il doit assurer une manipulation et un traitement respectueux de l'environnement de 100 % de ces déchets. La manipulation et le traitement respectueux de l'environnement des déchets dangereux signifient que les déchets doivent être traités conformément aux exigences de Schneider Electric et des réglementations locales, les exigences les plus strictes étant applicables. Les déchets sont considérés comme valorisés s'ils sont réduits, réutilisés ou expédiés à un prestataire spécialisé pour être recyclés ou éliminés de quelque manière, hormis la mise en décharge et l'incinération sans valorisation énergétique. Les systèmes de compostage et de valorisation énergétique des déchets sont pris en compte dans la valorisation des déchets. Cet indicateur concerne tous les sites de l'empreinte immobilière complète du Groupe.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #10 : 420 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes de « récupération en fin de vie » des produits

L'objectif de ce KPI est de mesurer les efforts de Schneider Electric en matière d'économie circulaire, c'est-à-dire toutes les activités industrielles qui contribuent au modèle de l'économie circulaire, telles que la réparation, la réutilisation, la remise à neuf et le recyclage, ce qui permet d'éviter les déchets, de réduire la consommation de matériaux et d'énergie, les émissions de CO₂ et/ou l'épuisement des ressources en eau.

Les activités couvertes par ce KPI, qui seront étendues du fait de l'attention croissante accordée par Schneider aux modèles économiques de circularité, sont à ce jour les suivantes :

- Reprise et recyclage des batteries ;

7 Méthodologie et audit des indicateurs

- Volume d'appareils remis à neuf et réparés dans nos centres de réparation (par ex. onduleurs, variateurs de vitesse) ; et
- Volume d'équipements MT, BT et de transformateurs remis à neuf ou recyclés dans nos centres Ecofit.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #11 : 100 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action

Cet indicateur mesure le pourcentage de réalisation d'un ensemble d'actions de conservation de l'eau que les sites en zones de stress hydrique doivent mener à bien. Le périmètre correspond aux sites de Schneider Electric inclus dans le périmètre de reporting environnemental et situés 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*. Les actions sont définies en fonction de la quantité d'eau consommée par le site ainsi que des applications pour lesquelles le site utilise de l'eau. Au niveau du Groupe, la performance est calculée en totalisant toutes les actions réalisées par les sites et en les divisant par le total des actions requises.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #12 : Déployer un programme d'Excellence sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs

Cet indicateur n'a pas encore été déployé par Schneider Electric.

SSE #13 : 100 % des collaborateurs formés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité

Conformément à nos programmes Éthique & Compliance et Cybersécurité, la formation des collaborateurs sur l'éthique, les risques de corruption et la cybersécurité est obligatoire. Pour ce faire, Schneider Electric a lancé trois nouvelles formations dans le cadre de la campagne de formation *Global Schneider Essentials*, reconduite chaque année avec de nouveaux contenus :

- Depuis 2018 : formation sur les principes de responsabilité (document « Principes de responsabilité » remplacé en septembre 2021 par la Charte de confiance, Code de conduite de Schneider Electric) et sur la lutte contre la corruption ; et
- Depuis 2020 : formation sur la cybersécurité.

Ce KPI englobe tous les collaborateurs enregistrés dans TalentLink (entités juridiques intégrées dans TalentLink, système central de données RH) à la date du 15 novembre :

- **responsabilité et la cybersécurité** : tous les collaborateurs en activité ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) (exception : les contrats à durée déterminée (CDD) chinois et bulgares sont inclus), présents dans le Groupe au 31 décembre et embauchés avant le 1^{er} décembre ; et
- **Module d'apprentissage en ligne sur la lutte contre la corruption** : collaborateurs exposés à des risques de corruption, identifiés selon la description de leur poste (système de référence de Schneider Electric – description des fonctions), en activité, avec une connectivité de type online-corporate credentials, ayant un CDI (exception : les CDD chinois et bulgares sont également inclus) présents dans le Groupe au 31 décembre et embauchés avant le 1^{er} décembre.

Ce KPI est calculé comme suit : nombre de collaborateurs ayant suivi toutes les formations en ligne requises attribuées en fonction de critères définis (2 ou 3), divisé par le nombre de collaborateurs x 100.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #14 : Taux d'incident médicaux à 0,38 ou moins

La sécurité est l'un des cinq piliers de la Charte de confiance de Schneider, ce qui souligne l'importance que le Groupe accorde à ses collaborateurs, clients et sous-traitants. Schneider Electric travaille avec de nombreux clients internationaux de premier plan, qui exigent le respect des normes les plus élevées concernant la gestion et les performances en santé et de sécurité avant de s'engager et de continuer à faire affaires avec Schneider Electric.

En outre, la mission de Schneider Electric est de protéger la santé et la sécurité au travail des collaborateurs, des clients, des sous-traitants et des visiteurs sur les sites du Groupe. Le Groupe s'efforce également d'offrir aux collaborateurs des lieux de travail sûrs, agréables et efficaces afin d'améliorer le bien-être et l'efficacité. À ce titre, il vise à réduire le taux d'accidents du travail ayant nécessité un traitement médical (*Medical Incident Rate, MIR*) à 0,38 d'ici 2025.

Le *MIR* correspond au nombre d'accidents 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 accidents du travail peuvent avoir ou non entraîné un arrêt de travail.

Tous les accidents du travail signalés sur les sites de Schneider Electric sont comptabilisés (y compris donc les accidents affectant des collaborateurs du Groupe et d'autres employés travaillant sous la supervision de Schneider Electric, c'est-à-dire des travailleurs temporaires). Tous les sites de Schneider Electric compris dans le périmètre sont pris en compte. N'entrent pas dans la définition des accidents ayant nécessité un traitement médical : les visites chez un médecin ou autre professionnel de santé agréé uniquement à des fins d'observation ou de conseil ; la réalisation de procédures de diagnostic, telles que les radiographies et bilans sanguins, y compris l'administration de médicaments sur ordonnance utilisés uniquement à des fins de diagnostic (p. ex. gouttes ophtalmiques pour dilater les pupilles) ; ou les premiers soins.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #15 : Réduire à 0 le nombre total de rappels de produits

Lorsque le développement durable soutient la satisfaction du client, il se traduit par de nouveaux processus et de nouvelles politiques permettant le retour de produits adaptés en vue de leur réutilisation, de leur refabrication et de leur remise à neuf. Les avantages peuvent être perçus au niveau de la satisfaction du client : en produisant et en livrant les commandes en souffrance dues à des pénuries de composants, en répondant aux commandes de nouveaux clients et, au niveau du développement durable, en anticipant la conformité aux réglementations à venir (loi anti-déchets), en réduisant l'empreinte carbone de notre chaîne d'approvisionnement et en réduisant le coût d'une mauvaise qualité due à un rappel de produit.

Schneider Electric a mis en place un processus d'alerte à la sécurité des offres (OSA) afin d'alerter le secteur d'activité concerné et les autres parties intéressées dès que l'on soupçonne que la santé ou la sécurité des biens des clients peut être mise en danger par des produits, des solutions ou des projets de Schneider.

Le Comité d'alerte sur la sécurité de l'offre (OSAC) est un comité permanent de l'entreprise qui supervise et réglemente la gestion des OSA. Sa mission est de s'assurer que toutes les OSA sont gérées 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. Dans le cadre du pilier « confiance » du SSE 2021-2025, Schneider s'est engagé à réduire à 0 le nombre total de rappels de sécurité.

Ce KPI couvre la notification au client et les actions de confinement de toute condition suspectée dans l'offre de Schneider qui pourrait causer des dommages corporels ou matériels au client avec la décision Go du Comité d'alerte de sécurité de l'offre (OSAC).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #16 : Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité

Schneider Electric assure un suivi permanent de la sécurité de son empreinte numérique avec le soutien d'agences de notation de la cybersécurité, et ses exigences s'appliquent à l'ensemble de l'écosystème étendu* (par exemple, les entités intégrées et non intégrées).

Notre principale agence de notation est *BitSight*, qui évalue la maturité de la sécurité des entreprises sur une échelle allant de 300 à 820. Cette notation est calculée en temps réel à l'aide d'un algorithme exclusif qui examine deux catégories de données observables en externe :

- Les informations de configuration qui représentent le degré de diligence d'une entreprise dans la mise en œuvre des meilleures pratiques visant à atténuer les risques.
- Et les événements de sécurité observés, qui sont des preuves de cyber événements tels que des compromissions de systèmes ou des violations de données, etc.

Les incidents de sécurité ou les vulnérabilités identifiées peuvent avoir un impact négatif sur la notation de l'entreprise. Nous les traitons en temps opportun et nous efforçons de conserver une notation supérieure à 800.

* Les notations attribuées par BitSight aux entités non intégrées (par exemple Aveva) sont exclues et font l'objet d'un suivi distinct.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #17 : 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre Plan de vigilance

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 Plan de vigilance du Groupe 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. Cette loi a défini un nouveau cadre juridique par lequel les autorités françaises peuvent engager la responsabilité des entreprises.

Les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement sont multiples : atteintes potentielles envers les droits humains et les libertés fondamentales, blessures graves, dommages environnementaux, risques pour la santé et la sécurité, etc... Les impacts sont donc assez divers : impacts sur la réputation, conséquences juridiques, santé et sécurité des personnes, pollution environnementale, etc.

Pour atténuer ces risques au niveau de nos fournisseurs, le programme pour la période 2021–2025 prévoit la réalisation d'audits sur site ou à distance pour 4 000 fournisseurs :

- dont un audit sur site pour 1 000 fournisseurs identifiés « à risque élevé » (selon une méthodologie tierce, RBA ou similaire) ; et
- 3 000 audits réalisés à distance par une auto-évaluation. Les réponses des fournisseurs sont comptabilisées en retirant, le cas échéant, celles des fournisseurs qui ont été audités pendant l'année en cours ou précédemment.

L'indicateur retient ensuite le nombre d'audits effectués. La base de référence prend en compte les audits sur site effectués entre 2018 et 2020 (à savoir 374 audits) ; cette valeur a été audité et validée par Ernst & Young au cours des années précédentes.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #18 : Écart salarial <1 % pour tous les collaborateurs (femmes et hommes)

Au cours des cinq dernières années, Schneider Electric a œuvré de manière proactive pour identifier et combler les écarts salariaux femmes-hommes grâce à des mesures correctives appropriées, selon une approche spécifique par pays. Compte tenu des progrès réalisés en matière d'équité salariale et pour soutenir notre philosophie d'inclusion, à partir de 2021, Schneider Electric a mis en application les meilleures pratiques pour maintenir un écart salarial femmes-hommes inférieur à 1 % à l'horizon 2025.

La mesure de l'écart salarial individuel est obtenue en comparant le salaire de chaque collaborateur au salaire « TTC » cible médian universel (salaire de base + plans d'intéressement à court terme) pour tous les sexes. En d'autres termes, le salaire TTC d'un collaborateur est évalué par rapport au salaire TTC médian de son groupe de comparaison (TTC individuel/médiane du groupe de comparaison TTC – 1). Le groupe de comparaison est défini selon les facteurs du niveau de poste (grade) et la structure salariale dans le pays concerné.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #19 : 60 % de souscription à notre Plan annuel mondial d'actionnariat salarié (WESOP)

Le Plan mondial d'actionnariat salarié (WESOP) est l'un des principaux programmes de rémunération annuels récurrents du Groupe. Il offre aux collaborateurs du monde entier l'opportunité de devenir actionnaires du Groupe à des conditions préférentielles. Schneider Electric s'engage à atteindre un niveau de souscription au WESOP de 60 % des collaborateurs éligibles d'ici 2025.

Le périmètre du plan d'actionnariat couvre 29 pays participants récurrents, qui représentent 91 % des effectifs éligibles. Sont éligibles, tous les collaborateurs à long terme des pays participant au WESOP ayant une ancienneté de trois mois dans l'entreprise. Ce KPI du SSE est calculé comme suit : le nombre de souscripteurs selon le programme de souscription est divisé par le nombre de collaborateurs éligibles dans les 29 pays, selon les données de notre système d'information RH mondial.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #20 : 100 % de nos collaborateurs sont payés au minimum un salaire décent

Charte de confiance, Schneider Electric estime que le fait d'obtenir un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à 100 % de ses collaborateurs au minimum le salaire de subsistance leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend les dépenses de base des ménages (alimentation, logement, habillement, hygiène, éducation, soins de santé, transport), plus un revenu discrétionnaire défini en fonction du niveau de vie local.

En l'absence de référence ou de méthodologie universelle pour le calcul d'un salaire de subsistance, Schneider Electric travaille avec un consultant externe depuis 2018 pour définir les salaires de subsistance de chacun de ses sites dans le monde. Pour calculer le salaire de subsistance, le consultant externe estime les dépenses élémentaires du ménage des collaborateurs, ainsi que le nombre de personnes percevant un salaire dans un ménage « type », en se basant sur différentes sources de données relatives au coût de la vie et d'autres données macroéconomiques (statistiques nationales, OCDE, agences des Nations Unies, etc.).

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Pour mesurer le respect du salaire de subsistance, une analyse des écarts est effectuée chaque année après l'examen des salaires pour tous les collaborateurs de Schneider Electric considérés comme des effectifs permanents. L'équipe de rémunération compile et analyse de manière centralisée les données de rémunération totale des collaborateurs (salaire de base, primes et indemnités) afin de les comparer au salaire de subsistance défini. La comparaison porte sur le salaire de subsistance du lieu de travail des collaborateurs. Pour calculer la rémunération des collaborateurs, l'équipe de rémunération utilise les données disponibles dans le système d'information RH mondial ainsi que les salaires locaux. Lors de la publication finale des résultats en fin d'année, Schneider Electric peut communiquer une notation finale qui tient compte des écarts de salaire de subsistance comblés par les pays à la fin de l'année suivant la date de leur identification.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #21 : X4 le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme *Open Talent Market*

L'objectif de cette initiative est de créer une plateforme *Open Talent Market* (OTM) intégrée et numérique qui permet aux collaborateurs d'orienter leur propre évolution de carrière. Cette plateforme mondiale, qui couvre l'ensemble des unités opérationnelles, utilise l'IA de manière à proposer les meilleures correspondances. Notre ambition est de multiplier par quatre le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs au sein de la plateforme *Open Talent Market* au cours des cinq prochaines années.

Pour cette initiative, nous suivons les interactions gérées sous chaque fonctionnalité d'OTM. Début 2021, les fonctionnalités dont disposent les collaborateurs sont :

- les postes ;
- les projets ; et
- le mentorat.

Pour ces trois fonctionnalités, les résultats sont meilleurs lorsque les profils des collaborateurs sont correctement renseignés et complétés aux trois quarts ou plus. Le périmètre de cette initiative couvre les effectifs connectés de Schneider Electric tels que définis en janvier 2021, ce qui exclut les travailleurs non connectés (à savoir les usines), ainsi que les sous-traitants et les stagiaires/apprentis.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #22 : >90 % des collaborateurs acquièrent des compétences numériques (programme *Digital Citizenship*)

Le Groupe s'engage à consolider la culture numérique de ses collaborateurs et vise à améliorer les compétences numériques de plus de 90 % de ses collaborateurs d'ici 2025. Les progrès en matière de compétences numériques sont mesurés pour les « cols blancs » et les « cols bleus ».

- **Pour les cols blancs**, l'objectif du Groupe est que plus de 90 % des effectifs éligibles atteignent le niveau intermédiaire, avancé ou expert du programme *Digital Citizenship* d'ici 2025. Le niveau de compétence numérique de tous les collaborateurs sera évalué chaque année par les managers. Les employés éligibles en 2021 sont les employés actifs embauchés avant le 31 janvier 2021, les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée, et exclut les employés des entités non intégrées et d'autres exclusions peuvent être définies par pays.

- **Pour les cols bleus**, l'objectif du Groupe est que plus de 90 % des effectifs aient suivi deux heures de formation par an assurées par l'Académie GSC et consacrées à la transformation numérique, par exemple au travers des programmes Smart Factory, cybersécurité ou connaissances numériques. Le périmètre couvre les travailleurs actifs et les chefs d'équipe d'usine définis par des codes d'emploi spécifiques et engagés avant le 31 janvier 2021, les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée (Chine uniquement) dans les unités opérationnelles concernées, et exclut les travailleurs en congé prolongé de plus de 6 mois au cours de l'année et les usines dont la fermeture est prévue avant le deuxième trimestre de l'année suivante.

Le périmètre et les exclusions de cet indicateur seront revus au début de chaque année.

Le KPI est un pourcentage agrégé fondé sur le pourcentage d'employés atteignant l'objectif défini pour les cols blancs et les cols bleus par rapport à l'effectif total concerné (cols blancs et cols bleus).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #23 : >90 % de nos collaborateurs ont accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle

Cet indicateur vise à reconnaître et soutenir les talents qui approchent des dernières étapes de leur carrière, grâce à un plan de carrière solide et des options de développement, afin de renforcer les compétences clés, tirer parti de leur expertise et assurer l'échange des connaissances.

En 2021, la stratégie et l'approche ont été définies. Les programmes pilotes seront lancés en 2022. De ce fait, cet indicateur n'a pas été mesuré en 2021.

À partir de 2022, l'indicateur sera calculé comme l'effectif total des pays qui répondent au standard minimum mondial pour un programme, par rapport à l'effectif global de Schneider Electric. Tous les pays représentant plus de 250 collaborateurs sont concernés. Le standard minimum pour un programme est le suivant :

- **Une formation et un accompagnement personnalisés** destinés aux collaborateurs (et leurs managers) qui se trouvent dans les étapes ultérieures de leur parcours professionnel, leur permettant d'avoir un entretien de suivi de carrière qui débouche sur la définition d'un plan de carrière ; et
- **Une sélection d'options d'accompagnement disponibles** dans le pays du collaborateur, pouvant inclure un travail flexible, un renforcement des compétences, des réorientations de carrière, une planification personnelle ou des ajustements de l'environnement de travail.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par PricewaterhouseCoopers.

SSE #24 : Atteindre un score de 75 % d'engagement des collaborateurs

Un indice élevé d'engagement des collaborateurs est corrélé à une croissance des ventes plus forte, à un revenu d'exploitation plus élevé et, en fin de compte, à une satisfaction et une fidélité accrue des clients à l'égard de l'entreprise. Cet indice est calculé une fois par an, grâce à une enquête nommée *OneVoice* que nous menons auprès de 100 % de nos collaborateurs et dont les réponses nous permettent d'adapter notre stratégie en matière de personnel et nos plans d'action.

Le calcul de ce *KPI* couvre tous les collaborateurs de Schneider considérés comme des effectifs permanents (les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée de plus de 3 mois), en excluant des stagiaires et des sous-traitants tiers.

Le modèle d'engagement des employés Kincentric est utilisé. Il est composé de six questions, deux par rubrique (« SAY, STAY, STRIVE »), notées sur une échelle à 6 points par les collaborateurs :

- Indice d'engagement des collaborateurs : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est supérieure ou égale à 4,5 ;
- Désengagement des collaborateurs : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est inférieure ou égale à 3,5 ;
- Plage neutre : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est comprise entre 3,5 et 4,5.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #25 : 50 000 jours de volontariat depuis 2017

Les activités de volontariat des collaborateurs de Schneider Electric se déroulent principalement dans des ONG œuvrant pour l'insertion professionnelle ou la formation (formation professionnelle et technique, écoles, universités, etc.), dans des entreprises soutenues par le fonds de Schneider Electric pour l'Accès à l'énergie (*Access to Energy Fund*) et, plus généralement, dans les différentes organisations référencées par les délégués de la Fondation Schneider Electric dans chaque pays. Il s'agit pour l'essentiel d'actions en faveur des jeunes, des familles défavorisées, de l'environnement, qui sont organisées suivant les compétences personnelles ou professionnelles des collaborateurs volontaires et selon les besoins recensés par les organisations soutenues (besoins spécialisés ou plus généraux). Les missions sont publiées sur une plateforme digitale et multilingue dédiée, baptisée *VolunteerIn*, qui permet aux collaborateurs du Groupe de postuler pour réaliser des missions bénévoles auprès de partenaires de la Fondation. Les initiatives locales et spontanées mises en place par les délégués de la Fondation Schneider Electric et leurs partenaires auxquelles participent des collaborateurs sont également prises en compte.

En 2021, la Fondation Schneider Electric et les ONG partenaires ont augmenté le nombre de missions numériques proposées aux employés, permettant aux collaborateurs de continuer à s'engager malgré les restrictions applicables en raison de la pandémie. Une journée de bénévolat est comptabilisée lorsqu'un membre du personnel consacre cinq heures de son temps à une organisation partenaire. L'indicateur inclut également les missions de formation organisées à l'étranger pour une durée minimale de cinq jours. Cependant, en raison de la pandémie, ce type de mission n'a pas été organisé en 2021 pour des raisons de sécurité. L'objectif associé à cet indicateur a été relevé en 2021 (l'objectif précédent visait 15 000 jours de volontariat), et seules les missions d'au moins 0,5 jour sont prises en compte.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

7.2 Éléments méthodologiques sur les indicateurs de la Taxonomie européenne

En ce qui concerne le calcul de la part des activités considérées comme éligibles conformément à l'article 1, paragraphe 5, de l'Acte délégué sur la publication d'informations, concernant le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement (« CapEx ») et les dépenses d'exploitation (« OpEx »), Schneider Electric apporte les informations complémentaires suivantes :

Calcul du chiffre d'affaires aligné sur la Taxonomie

Ces chiffres résultent de la première évaluation de l'éligibilité des activités de Schneider, qui associe deux approches : d'une part, une approche fondée sur l'offre (c'est-à-dire sur la nature des technologies), consistant à examiner les produits de chaque ligne d'activité par rapport aux définitions des activités économiques énoncées dans l'acte délégué climat de l'UE, et, d'autre part, une approche par segment final, consistant à examiner, pour chaque gamme de produits, le chiffre d'affaires généré par les segments finaux éligibles à la Taxonomie (principalement le transport vert et les énergies renouvelables). Les doubles comptabilisations entre ces deux approches sont ensuite supprimées avant la consolidation.

Comme décrit à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie, le chiffre d'affaires éligible à la Taxonomie utilisé en dénominateur est le chiffre d'affaires net comptabilisé conformément à la norme IAS 1.82(a) après suppression des transactions intra-groupe. Pour Schneider Electric, cela représente 34 176 millions d'euros, comme indiqué à la première ligne du compte de résultat consolidé dans le Document d'Enregistrement Universel 2022 page 344.

Pour 87 % du chiffre d'affaires (soit en excluant les entités ayant leur propre cadre de reporting), le calcul d'éligibilité associe deux approches :

- Pour 86 % du chiffre d'affaires, le calcul de l'éligibilité et de l'alignement se base sur une approche fondée sur l'offre (c'est-à-dire sur la nature des technologies). Des ateliers sont organisés avec les équipes de direction des offres pour chaque ligne d'activité, afin de déterminer si les produits répondent aux définitions des activités économiques énoncées dans l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique. L'analyse est effectuée au niveau de chaque catégorie de produit, ce qui permet une identification détaillée des éléments du chiffre d'affaires qui sont éligibles ou non éligibles à la taxonomie. Le respect des critères techniques de sélection est évalué ainsi que l'éligibilité par les experts techniques de l'offre au niveau de la catégorie de produits. À titre d'exemple, les Systèmes de Gestion des Bâtiments (BMS) regroupent le plus souvent des systèmes d'efficacité énergétique, qui sont éligibles à la taxonomie, et des systèmes de sécurité incendie et de contrôle d'accès, qui ne le sont pas. Dans ce cas, l'analyse permet de comptabiliser uniquement les systèmes d'efficacité énergétique installés dans le cadre d'un BMS. Un ratio d'éligibilité est ensuite consolidé pour chaque gamme de produits (regroupant plusieurs catégories de produits) ;
- Pour 1 % du chiffre d'affaires, le calcul de l'éligibilité et de l'alignement se base sur une approche par segments finaux, où les équipes commerciales indiquent pour chaque ligne de produits si elle correspond à l'activité économique décrite dans l'annexe 1 de l'acte délégué au climat de l'UE et fournissent le montant correspondant des revenus générés par les segments finaux éligibles à la taxonomie (transports verts et énergies renouvelables principalement).

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Le double comptage potentiel entre les deux approches est évité en appliquant l'approche basée sur les segments finaux à seulement 1 % du chiffre d'affaires, généré par les activités éligibles vendues aux segments finaux soutenant l'atténuation du changement climatique, et en appliquant l'approche basée sur l'offre aux 86 % de chiffre d'affaires restants.

Pour les 13 % restants du chiffre d'affaires (qui correspondent aux entités ayant leur propre cadre de reporting), une analyse distincte fondée sur les offres est effectuée après examen du reporting des gammes de produits de chaque entité concernée.

Afin de déterminer les montants de chiffre d'affaires éligible et aligné (numérateurs), les hypothèses suivantes sont utilisées :

- Dans l'analyse menée au niveau des catégories de produits, les données sont fondées sur les commandes plutôt que sur le chiffre d'affaires. Par conséquent, le ratio d'éligibilité est calculé en divisant le montant des commandes éligibles par le montant total des commandes, puis appliqué au chiffre d'affaires net.
- Dans l'analyse menée au niveau des catégories de produits, une part non significative des commandes (<5 %) n'est pas attribuée par catégorie de produits. Ces commandes ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'éligibilité et de l'alignement avec la Taxonomie par gamme de produits (les taux d'éligibilité et d'alignement moyens de la gamme de produits sont appliqués).
- Les données relatives aux ventes d'un segment final correspondent aux commandes. Un coefficient de correction est appliqué pour estimer le chiffre d'affaires net par segment final.

Une évaluation rigoureuse de la conformité avec les critères d'examen techniques est réalisée pour chaque activité. Dans le cadre de l'activité 3.6 (Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone), les économies d'émissions de GES sont calculées à l'aide de la méthode de calcul des émissions économisées et évitées de Schneider Electric. Cette méthode de calcul a été auditée par une partie tierce conformément à la norme ISO14067:2018. Dans le cadre de l'activité 4.9, les revenus éligibles à la taxonomie réalisés dans les pays où l'intensité carbone est supérieure au seuil stipulé dans les critères d'examen techniques, ou contribuant au réseau d'une source de production d'électricité dont l'intensité en carbone supérieure au seuil stipulé dans les critères, sont considérées comme non alignées.

Pour non seulement simplifier l'exercice de reporting mais aussi pour accompagner les divisions dans leur transformation durable, en leur offrant plus de visibilité sur la part de leurs activités qualifiées de durables au regard du règlement européen Taxonomie, Schneider Electric automatise le reporting du KPI chiffre d'affaires.

La proportion du chiffre d'affaires provenant d'activités éligibles et alignées à la taxonomie est disponible dans le tableau requis par l'acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie de l'UE page 258 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Calcul des dépenses d'investissement (« CapEx ») alignées sur la Taxonomie

Comme indiqué à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie, le dénominateur du KPI relatif aux dépenses d'investissement éligibles et alignées à la Taxonomie est égal aux nouvelles acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles de l'exercice 2022 (y compris les droits d'utilisation au sens d'IFRS 16), avant dépréciation, amortissement ou réévaluation, en incluant les réévaluations ou dépréciations au titre de l'exercice 2022 et en excluant les variations de juste valeur. Le dénominateur englobe également les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles résultant de regroupements d'entreprises effectués au cours de l'exercice 2022.

Pour Schneider Electric, le total des immobilisations corporelles correspondant à la définition ci-dessus représente 727 millions d'euros en 2022, dont 721 millions d'euros pour les additions, comme indiqué à la Note 11 des états financiers du Groupe dans le DEU 2022, et 6 millions d'euros pour les regroupements d'entreprises.

Le total des droits d'utilisation couverts par la norme IFRS 16 en 2022 représente 356 millions d'euros, comme indiqué dans la note 11 des états financiers du groupe.

Le total des immobilisations incorporelles correspondant à la définition ci-dessus représente 490 millions d'euros en 2022. Ce montant se décompose ainsi : 386 millions d'euros pour les additions, comme indiqué à la Note 10 des états financiers du Groupe, incluant 357 millions d'euros de frais de recherche et développement (R&D) capitalisés, comme indiqué dans la Note 10 des états financiers du Groupe, et 104 millions d'euros pour les regroupements d'entreprises.

Comme indiqué à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie, tous les coûts comptabilisés selon la norme IFRS 16 liés à la location long terme de bâtiments sont considérés comme éligibles. Aucun d'entre eux n'est considéré comme aligné puisque le portefeuille immobilier locatif du Groupe ne répond pas à tous les critères d'alignement sur la taxonomie décrits dans l'activité 7.7. Les dépenses d'investissement liées aux actifs, processus et groupements d'entreprises associés à des activités éligibles et alignées selon la Taxonomie ont été calculées à l'aide de clés d'allocation du chiffre d'affaires éligible, et respectivement aligné, par activité, à l'exception des dépenses d'investissements en R&D et de celles comptabilisés selon la norme IFRS 16. Comme décrit de manière plus exhaustive dans la section 2.3.4 Investir pour réaliser la stratégie et la vision climat du Groupe page 158 du Document d'Enregistrement Universel 2022, les projets de R&D du Groupe visent et démontrent des économies substantielles d'émissions de GES tout au long du cycle de vie et une réduction substantielle de l'empreinte carbone. Ainsi, toutes les dépenses de R&D capitalisées en 2022 directement liées à des projets de R&D capitalisés sont considérées à la fois éligibles et alignées selon l'activité 3.6 de la taxonomie européenne.

Le Groupe a lancé en décembre 2022 un processus de reporting pour suivre les dépenses d'investissement individuelles supplémentaires éligibles et alignées à la taxonomie européenne à partir de 2023. Une analyse de la taxonomie est désormais requise pour chaque investissement non financier, via un outil Groupe dédié à la validation et au suivi de ces investissements.

La proportion détaillée de CapEx et OpEx provenant d'activités éligibles et alignées à la taxonomie européenne est disponible pages 260 et 262 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Calcul des dépenses d'exploitation (« OpEx ») alignées sur la Taxonomie

Afin de déterminer les dépenses d'exploitation du Groupe éligibles et alignées à la taxonomie, seuls les coûts de R&D non capitalisés sont analysés pour l'établissement du numérateur des KPIs OpEx.

Le dénominateur du KPI relatif aux dépenses d'exploitation éligibles et alignées à la Taxonomie représente 1 716 millions d'euros en 2022, correspondant principalement aux coûts de recherche et développement du Groupe non capitalisés pour 1 488 millions d'euros présentés avant retraitement du crédit d'impôt R&D pour 51 millions d'euros, comme indiqué dans la Note 4 des états financiers du Groupe dans le DEU 2022 (page 445). Cela comprend les coûts non capitalisés relatifs aux projets de R&D mais aussi, entre autres, des coûts encourus en relation avec du support, des coûts des applications informatiques globales dédiées à la R&D, des coûts relatifs aux coûts d'ingénierie continue pour la qualité, la productivité et l'obsolescence.

Le reste du dénominateur correspond aux dépenses d'exploitation liées aux mesures de rénovation des bâtiments, aux baux à court terme, à l'entretien et à la réparation et aux autres dépenses liées à l'entretien courant des actifs. Le total de ces catégories représente moins de 178 millions d'euros et est donc considéré comme non significatif pour l'activité de Schneider Electric, donc exclu de l'analyse des dépenses d'exploitation et des numérateurs des KPIs OpEx.

Comme décrit de manière plus exhaustive dans la section 2.3.4 Investir pour réaliser la stratégie et la vision climat du Groupe page 158 du Document d'Enregistrement Universel 2022, les projets de R&D du Groupe visent et démontrent des économies substantielles d'émissions de GES tout au long du cycle de vie et une réduction substantielle de l'empreinte carbone. Le numérateur des KPIs OpEx correspond aux dépenses opérationnelles directement associées aux projets de R&D du Groupe : ces dépenses d'exploitation sont à la fois éligibles à la Taxonomie et alignés sur l'activité Taxonomie européenne 3.6.

Les tableaux détaillés requis par l'acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie de l'UE sont disponibles page 186.

Préjudice important causé aux objectifs environnementaux (« Does Not Significantly Harm »)

Comme le définit l'article 3 du règlement relatif à la taxonomie, une activité n'est qualifiée d'écologiquement durable que si elle ne nuit pas de manière significative à l'un des autres objectifs de la taxonomie. Pour activités spécifiées dans l'annexe 1 de l'acte délégué de l'UE sur le climat, cela signifie qu'elles ne doivent pas nuire de manière significative à :

L'adaptation au changement climatique : Schneider a évalué les risques climatiques physiques significatifs pour son activité. Le Groupe a mis l'analyse des dépendances au cœur de sa gestion des risques et a réalisé une évaluation des risques et vulnérabilités climatiques vulnérabilité climatique pour identifier et évaluer la matérialité des risques climatiques physiques susceptibles d'affecter les sites de Schneider Electric, la chaîne d'approvisionnement étendue et les activités économiques sous différents scénarios du GIEC et différents horizons (court, moyen et long terme). En accord avec ces évaluations, le Groupe a mis en place des solutions d'adaptation consistant en plusieurs initiatives de résilience, détaillées dans les sections précédentes.

Pour en savoir plus sur la gestion des risques climatiques et les mesures d'adaptation du Groupe ; consultez les chapitres 2.3.1.1. Risques liés au climat et 2.3.1.2. Adaptation au changement climatique page 150 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines : Schneider Electric évalue régulièrement les risques liés à l'eau. En 2022, le Groupe a réalisé une analyse de l'empreinte eau tout au long de la chaîne de valeur, couvrant la consommation, la rareté, l'eutrophisation, l'écotoxicité et l'acidification de l'eau. En raison de la nature de la plupart de ses processus industriels (assemblage manuel et automatique), le prélèvement d'eau lié aux opérations du Groupe est considéré limité. Le Groupe a mis en place des initiatives pour préserver la qualité de l'eau et éviter le stress hydrique - pour en savoir plus sur la gestion de l'eau du Groupe, consultez la section 2.4.4.3 Prélèvement et rejet d'eau et stress hydrique à la page 191 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Transition vers une économie circulaire : Schneider Electric évalue la disponibilité et, si possible, adopte des techniques qui maximisent 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. En plus d'éviter la mise en décharge et d'envisager des solutions de recyclage traditionnelles, Schneider s'efforce de remonter la hiérarchie des déchets et de trouver des solutions de « réduction et de réutilisation » pour ses ressources.

Les exigences relatives à la gestion des déchets de construction et de démolition dans les infrastructures de mobilité à faible émission de carbone ne s'appliquent pas à Schneider, car le Groupe n'intervient que comme fournisseur de solutions électriques et d'automatisation dans ces projets.

En savoir plus sur la transition du Groupe vers une économie circulaire dans la section 2.4.5.2 Business models circulaires page 196 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Prévention et contrôle de la pollution : lors de la fabrication, de la mise sur le marché ou de l'utilisation de produits chimiques, Schneider Electric fournit les précisions suivantes :

- Concernant le règlement (UE) 2017/852 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 relatif au mercure n'est pas applicable à Schneider Electric car nous n'utilisons pas de mercure dans nos produits ni dans nos activités de fabrication.
- Concernant la directive relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (RoHS), Schneider ne rapporte que 1 % de ses revenus éligibles non alignés sur cette exigence. Le Groupe a déployé d'importants efforts de mesure et de mise en conformité, même en dehors de l'Union européenne (c'est-à-dire au-delà du champ d'application de la réglementation
- Concernant les substances prévues à l'article 57 du règlement (CE) 1907/2009 et identifiées conformément à l'article 59(1) de ce règlement, la notion d'usage essentiel n'ayant pas encore été définie par la Commission européenne, Schneider a considéré le scénario le plus conservateur et a déclaré comme non alignés tous les revenus provenant de produits utilisant des substances répondant à ces critères. 3 % des revenus éligibles de Schneider Electric sont générés par des produits comprenant des substances faisant partie de la liste des candidats à l'inclusion dans l'annexe XIV.
- Concernant les substances prévues à l'article 57 du règlement (CE) 1907/2006, le Groupe note que l'obtention de déclarations de matières et de données de la part des fournisseurs au-delà du niveau 1 est particulièrement difficile, et n'est pas en mesure de quantifier l'impact de l'exclusion des produits utilisant des substances susceptibles d'être incluses dans la liste des substances soumises à autorisation mais non identifiées actuellement dans la liste candidate. Le Groupe prévoit d'améliorer la traçabilité des composants de chaque produit au-delà du niveau 1 d'année en année, et de mettre ces informations à la disposition de ses clients sous forme numérique.

D'autres exigences sont respectées et incluses dans les directives environnementales mondiales de Schneider Electric et toutes les restrictions

Les exigences liées à la prévention et à la réduction de la pollution sur les lignes à haute tension aériennes et à la réduction du bruit, des vibrations, de la poussière et des émissions polluantes pendant la construction et la maintenance des infrastructures de mobilité à faible émission de carbone ne sont pas applicables à Schneider, car le Groupe n'opère qu'en tant que fournisseur de solutions électriques et d'automatisation dans ces projets.

La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes : Schneider Electric n'étant pas un développeur de projet au sens de la directive Environmental Impact Assessment (2011/92/UE), n'opérant qu'en tant que contractant de projets listés dans les annexes 1 et 2 de cette directive, le Groupe n'est pas soumis à la réalisation d'une évaluation des incidences sur l'environnement ou d'un examen préalable. Pour la même raison, les exigences liées à l'atténuation des risques liés à la biodiversité sur les infrastructures de mobilité bas carbone ne sont pas applicables à Schneider. Les évaluations et actions de Schneider en matière de biodiversité sont détaillées dans la section 2.4.1 « Minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature » page 176 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Garanties minimales

Comme défini dans l'article 3 du règlement sur la taxonomie, une activité ne peut être qualifiée de durable sur le plan environnemental que si elle est réalisée dans le respect des garanties minimales spécifiques détaillées dans le règlement. Schneider Electric se réfère au Rapport final sur les garanties minimales de la Plateforme sur la finance durable comme guide pour le rapport sur les garanties minimales, qui examine 4 domaines clés : les droits de l'homme, la corruption, la fiscalité et la concurrence loyale

Droits humains

L'entreprise a mis en place un processus adéquat de due diligence en matière de droits de l'homme, comme indiqué dans les principes directeurs des Nations Unies et les ceux de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022.

Corruption

L'entreprise a mis en place des processus de lutte contre la corruption. Pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022.

Fiscalité

L'entreprise traite la gouvernance et la conformité fiscales comme des éléments importants de la surveillance, et des stratégies et processus adéquats de gestion des risques fiscaux sont en place. Pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022.

Concurrence Loyale

L'entreprise sensibilise ses employés à l'importance du respect de toutes les lois et réglementations applicables en matière de concurrence. Pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022.

Le Groupe fournit ci-dessous une cartographie des activités de Schneider éligibles dans le cadre de l'actuelle Taxonomie de l'UE afin d'offrir aux parties prenantes une vision plus détaillée. En 2022, deux activités ont été ajoutées (6.14 et 6.17) par rapport à 2021 et une a été supprimée (4.15 – Distribution de chauffage et de refroidissement à distance)

Nom de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Définition de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Activités de Schneider Electric correspondantes
3.1 Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables, les énergies renouvelables étant définies à l'article 2, point 1), de la directive (UE) 2018/2001.	<ul style="list-style-type: none"> Technologies liées aux énergies renouvelables, équipant des capacités de production d'énergie éolienne et solaire
3.5 Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	<ul style="list-style-type: none"> Systèmes de gestion des bâtiments (hors sécurité incendie et contrôle d'accès) Systèmes de mesure de puissance pour les bâtiments Suivi et régulation intelligents de l'électricité ou du chauffage dans les bâtiments, par exemple thermostats et systèmes de contrôle de l'éclairage Systèmes de refroidissement
3.6 Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	Technologies de fabrication visant à obtenir des réductions substantielles des émissions de gaz à effet de serre dans d'autres secteurs de l'économie, lorsque ces technologies ne sont pas couvertes par les sections 3.1 à 3.5 de l'Annexe.	<ul style="list-style-type: none"> Fabrication de variateurs de vitesse Mise au point de la technologie de commutation moyenne tension sans SF₆
4.9 Transport et distribution d'électricité	<p>La construction et l'exploitation de réseaux de transport qui transportent de l'électricité sur le réseau interconnecté à très haute tension et à haute tension.</p> <p>La construction et l'exploitation de réseaux de distribution qui transportent l'électricité sur des réseaux de distribution à haute, moyenne et basse tension.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Équipement et projets pour la construction d'infrastructures de transmission et de distribution Services pour l'exploitation d'infrastructures de transmission et de distribution Technologies de communication et de contrôle pour la contrôlabilité et l'observabilité du système électrique, telles que les logiciels d'automatisation avancés

Nom de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Définition de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Activités de Schneider Electric correspondantes
<p>6.14 Infrastructures de transport ferroviaire</p>	<p>Construction, modernisation, exploitation et maintenance de voies ferrées et de métros ainsi que de ponts et de tunnels, de gares, de terminaux, d'installations de services ferroviaires, de systèmes de gestion de la sécurité et du trafic, y compris la fourniture de services d'architecture, d'ingénierie, de dessin, d'inspection de bâtiments et d'arpentage et de cartographie et similaires, ainsi que la réalisation d'essais analytiques physiques, chimiques et autres de tous types de matériaux et de produits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Équipements, projets, ainsi que services de modernisation et de maintenance des infrastructures de transport ferroviaire
<p>6.15 Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone</p>	<p>La construction, la modernisation, la maintenance et l'exploitation d'infrastructures nécessaires à l'exploitation de transports routiers dont les émissions de CO₂ à l'échappement sont nulles, ainsi que des infrastructures destinées au transbordement et des infrastructures nécessaires à l'exploitation des transports urbains.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Infrastructure portuaire pour l'alimentation électrique à terre des navires à quai et l'électrification et l'efficacité des opérations des ports
<p>6.16 Infrastructures favorables aux transports fluviaux à faible intensité de carbone</p>	<p>La construction, la modernisation, l'exploitation et la maintenance d'infrastructures nécessaires à l'exploitation de navires ou à la réalisation des opérations propres du port dont les émissions de CO₂ à l'échappement sont nulles, ainsi que des infrastructures destinées au transbordement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Équipements, projets, ainsi que prestations de modernisation et de maintenance des infrastructures portuaires bas carbone
<p>6.17 Infrastructures aéroportuaires à faible intensité de carbone</p>	<p>La construction, la modernisation, l'entretien et l'exploitation d'infrastructures nécessaires à l'exploitation d'aéronefs dont les émissions de CO₂ à l'échappement sont nulles ou aux opérations propres de l'aéroport, ainsi que la fourniture d'électricité au sol et d'air conditionné aux aéronefs immobiles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Équipements de gestion de l'énergie, projets, ainsi que des services de modernisation et de maintenance d'infrastructures aéroportuaires à faible émission de carbone
<p>7.5 Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments</p>	<p>Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plans de service relatifs à la gestion des bâtiments et aux systèmes de mesure de puissance pour les bâtiments
<p>9.3 Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments</p>	<p>Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Services techniques de conseil, tels que les audits énergétiques, les simulations et les formations Services de gestion de l'énergie Contrats de performance énergétique

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Proportion du chiffre d'affaires provenant d'activités alignées sur la taxonomie

Activités Economiques	Code(s)	Chiffre d'affaire absolu	Part du chiffre d'affaire	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		Millions d'euros	%	%	%	%	%	%	%
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
A.1. Activités durables sur le plan environnementale (alignées sur la taxonomie)									
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	3.1	64	0 %	0 %	-				
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	3.5	589	2 %	2 %	-				
Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	3.6	235	1 %	1 %	-				
Transport et distribution d'électricité	4.9	4 227	12 %	12 %	-				
Infrastructures de transport ferroviaire	6.14	53	0 %	0 %	-				
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	182	1 %	1 %	-	non applicable pour l'année 2022			
Infrastructures favorables aux transports fluviaux à faible intensité de carbone	6.16	50	0 %	0 %	-				
Infrastructures aéroportuaires à faible intensité de carbone	6.17	30	0 %	0 %	-				
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5	459	1 %	1 %	-				
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.	9.3	1 044	3 %	3 %	-				
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		6 934	20 %	20 %	-				
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	3.1	76	0 %						
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	3.5	751	2 %						
Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	3.6	581	2 %						
Transport et distribution d'électricité	4.9	1 433	4 %						
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		2 841	8 %						
Total (A.1 + A.2)		9 775	29 %						
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		24 401	71 %						
Total (A+B)		34 176	100 %						

■ = non applicable au rapport de l'exercice 2022

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Proportion des dépenses d'investissement provenant d'activités alignées sur la taxonomie

Activités économiques	Code(s)	CapEx absolues	Part des CapEx	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		Millions d'euros	%	%	%	%	%	%	%
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
A.1. Activités durables sur le plan environnementale (alignées sur la taxonomie)									
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	3.1	1	0 %	0 %	-				
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	3.5	10	1 %	1 %	-				
Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	3.6	243	15 %	15 %	-				
Transport et distribution d'électricité	4.9	89	6 %	6 %	-				
Infrastructures de transport ferroviaire	6.14	1	0 %	0 %	-				
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	65	4 %	4 %	-	non applicable pour l'année 2022			
Infrastructures favorables aux transports fluviaux à faible intensité de carbone	6.16	1	0 %	0 %	-				
Infrastructures aéroportuaires à faible intensité de carbone	6.17	0	0 %	0 %	-				
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5	3	0 %	0 %	-				
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.	9.3	6	0 %	0 %	-				
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		419	27 %	27 %	-				
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	3.1	1	0 %						
Fabrication de matériel d'efficacité énergétique pour les bâtiments	3.5	15	1 %						
Fabrication d'autres technologies à faibles émissions de carbone	3.6	20	1 %						
Transport et distribution d'électricité	4.9	26	2 %						
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	0	0 %						
Acquisition et propriété d'immeubles	7.7	356	23 %						
solutions fondées sur des données pour les émissions de GES	8.2	17	1 %						
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		435	28 %						
Total (A.1 + A.2)		854	54 %						
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		719	46 %						
Total (A+B)		1 573	100 %						

■ = non applicable au rapport de l'exercice 2022

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Proportion de CapEx des activités alignées sur la taxonomie

Activités économiques	Code(s)	CapEx absolues	Part des CapEx	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		Millions d'euros	%	%	%	%	%	%	%
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)									
Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	3.6	856	50 %	50 %	-				
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)		856	50 %	50 %	-				
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
						non applicable pour l'année 2022			
OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (a.2)		0	0 %		-				
Total (A.1 + A.2)		856	50 %		-				
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		860	50 %						
Total (A+B)		1 716	100 %						

■ = non applicable au rapport de l'exercice 2022

Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie, année N	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie, année N-1	Catégorie activité habilitante	Category transitional activity
Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Economie Circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	(16)					
(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(18)	(19)	(20)	(21)	
OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	%	%	H	T	
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	50 %		H		
						50 %				
						0 %				
						50 %				

7 Méthodologie et audit des indicateurs

7.3 Table de concordance du *Sustainability Accounting Standard (SASB)*

Sujet	Métrique comptable	Catégorie	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
Gestion du cycle de vie des produits	Pourcentage de produits contenant des substances déclarables selon la norme IEC 62474	Quantitatif		RT-EE-410a.1
			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 <i>KPI</i> suivants couvrent notre consommation d'énergie mesurée (environ 81 % de la consommation d'énergie du Groupe)</p> <p>(1) 3 526 189 GJ (979 497 MWh)</p> <p>(2) 33,4 % (327 171 MWh)</p> <p>(3) 65,4 % (610 643 MWh)</p>	Gestion de l'énergie
<p>Déchets dangereux générés : 8 091 tonnes.</p> <p>Déchets dangereux canalisés conformément aux obligations légales et selon les attentes de Schneider Electric : 8 091 tonnes.</p> <p>Aucun rejet à signaler en 2022, donc aucune quantité récupérée à signaler.</p>	Gestion des déchets dangereux
<p>24 rappels de produits ont été émis en 2022. 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 70 % à 80 % 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 2.3.6 « Diriger avec transparence : fournir des données environnementales aux clients à la page 186 » du Document d'Enregistrement Universel 2022.</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 à impact (voir ci-dessous).</p> <p>Schneider Electric mesure les « revenus à impact positif », 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 2022, 72 % des revenus du Groupe sont considérés à impact positif. Le Groupe vise à faire passer ses revenus à impact positif à 80 % d'ici 2025 (SSI #1).</p>	Gestion du cycle de vie des produits
<p>Les détails concernant nos pratiques d'approvisionnement durable sont fournis à la section 2.2.11 « Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients » page 135 de l'URD 2022, en particulier nos programmes Minerais de conflit et Minerais étendus. Schneider Electric travaille activement avec ses fournisseurs et surveille étroitement sa chaîne d'approvisionnement pour se conformer à la réglementation sur les minerais de conflit et répondre autant que possible aux attentes des clients. Sur la base de nos connaissances actuelles, le Groupe n'a aucune raison de croire que les minerais de conflit qu'il a obtenus ont directement ou indirectement financé ou bénéficié à des conflits armés dans les pays couverts, ni soutenu des entités opérant illégalement ou sanctionnées.</p> <p>Le risque lié à l'approvisionnement en terres rares lié à la rareté potentielle sur le marché a été pleinement évalué et est reconnu dans notre feuille de route de conception. Les principaux partenariats stratégiques avec des fournisseurs clés ont été renforcés par des accords à long terme et des connexions au niveau exécutif, avec un accent particulier sur les acteurs des semi-conducteurs électroniques. Un centre d'approvisionnement et de planification sera mis en place au cours des deux prochaines années afin d'établir un lien direct avec les sources de matériaux critiques et de gérer les stocks, la demande et l'offre stratégiques.</p>	Achats de matières
<p>Comme indiqué dans sa Charte de Confiance et sa Politique Anti-Corruption, Schneider 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 « Foreign Corrupt Practices Act » (FCPA), la loi britannique « Bribery Act » et la loi française Sapin II. Schneider Electric a une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et considère que « bien faire les choses » est un levier clé de création de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes. Cet engagement s'est concrétisé par un programme de Compliance Anti-Corruption solide et en constante évolution (rubrique « Tolérance zéro pour la corruption »), qui fait partie du programme Éthique & Compliance.</p> <p>Pas de pertes matérielles.</p>	Éthique
<p>Pas de pertes matérielles.</p>	
<p>Une ventilation des recettes par activité est fournie dans notre modèle d'affaires page 8 and et page 491 du Document d'Enregistrement Universel 2022.</p> <p>134 931 (effectif de fin d'année 2022). Pour plus de statistiques sur la main-d'œuvre, voir la section 2.8.2 « Indicateurs sociaux » à la page 281 du Document d'Enregistrement Universel 2022.</p>	Données d'activité

7 Méthodologie et audit des indicateurs

7.4 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 (Charte de confiance). 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 <i>Climate Change</i> et DEU 2022	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 2022 – chapitre 2 (2.1.7; 2.3.1); chapitre 3 (3.3.4)	Le processus pour concevoir un nouveau <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) comprend une évaluation des risques et opportunités de développement durable (y compris le climat), qui conduit à la conception d'initiatives de transformation concrètes pour aligner l'entreprise sur les défis identifiés. Les risques et les opportunités sont ensuite surveillés et gérés en permanence. Plusieurs organes de gouvernance sont impliqués dans ce processus :
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 2022 – chapitre 2 (2.1.6, 2.3.1)	<ul style="list-style-type: none"> • le Conseil d'administration supervise les questions liées au climat, notamment par le biais de son Comité RH et RSE. Ce comité est composé de 6 directeurs membres rendant compte au conseil d'administration, et il examine la stratégie RSE de Schneider Electric, la performance vis-à-vis des SSI et le positionnement du groupe comparé à ses concurrents. • le Comité exécutif dispose d'un Comité des fonctions dédié, qui se réunit 2 à 3 fois par an et décide de la stratégie développement durable et valide les SSI et l'engagement carbone. • le Comité de pilotage SSI a été formé en 2020 pour proposer des programmes de transformation précis et mesurables dans le cadre du SSI 2021–2025, qui ont ensuite été soumis à l'approbation du Comité développement durable du Groupe. • le Département du développement durable coordonne la stratégie globale du Groupe en matière de développement durable et le déploiement des plans d'action. • Trois comités comprenant des Directeurs généraux ainsi que des Directeurs de départements supervisent l'application de la feuille de route du Groupe en matière de décarbonation. Ces trois comités sont respectivement chargés de la chaîne d'approvisionnement, de la conception de produits bas-carbone et de la décarbonation des émissions opérationnelles de Schneider Electric.
Par ailleurs, les transformations environnementales sont pilotées par un réseau d'experts renommés dans divers domaines environnementaux comme l'éco-conception, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire ou le CO ₂ . 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.		
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, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a DEU 2022 – chapitre 2 (2.1.6; 2.3.1)	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 <i>Net-Zero</i> sur l'ensemble de la chaîne de valeur 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, C3.2, C3.2a, C3.3, C3.4, C3.4a DEU 2022 – chapitre 2 (2.3)	En 2022, 72 % des revenus du Groupe répondent aux critères de revenus à impact, selon la définition de Schneider Electric, c.-à-d les revenus provenant 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. Le Groupe a pour objectif de porter ces revenus à impact à 80 % d'ici 2025. En outre, le maintien des meilleures offres du marché de produits et services plus verts et efficaces qui soutiennent la transition vers une économie à faible émission de carbone nécessite des investissements adaptés en R&D à court terme. Schneider Electric investit environ 5 % de ses revenus annuels dans la R&D chaque année. Il est estimé que plus de 90 % de nos projets d'innovation offrent des solutions qui contribuent à atténuer le changement climatique.

Informations recommandées	Références CDP <i>Climate Change</i> et DEU 2022	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)
2. a) and 2. b) (continued)		<p>Schneider Electric a défini des priorités en termes d'investissements financiers à court et moyen terme pour être sur la bonne trajectoire afin d'atteindre son engagement <i>Net-Zero</i> tel que défini par SBTi. Par extension, le Groupe vise l'atteinte de ses engagements à long terme en faveur du climat et de la préservation des ressources naturelles.</p> <p>Deux principaux risques liés au climat ont été identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risque pour la réputation : Schneider Electric s'efforce de réduire ses émissions de GES depuis plus de 15 ans et compte un nombre important de succès liés à ses précédents engagements relatifs à la réduction de ses émissions. Par conséquent, le Groupe ne prévoit pas de risque significatif pour sa réputation en ce qui concerne les émissions résultant de ses activités. Cependant, le risque d'échec réel ou perçu pour le Groupe d'atteindre ses objectifs ou engagements environnementaux pourrait nuire à sa réputation ou avoir un impact négatif sur ses activités. Ce risque est également lié aux réglementations croissantes et en constante évolution. - Perturbations de la chaîne d'approvisionnement : Schneider Electric compte plus de 200 sites industriels et logistiques dans le monde et est exposé aux effets physiques du changement climatique sous la forme d'événements météorologiques extrêmes plus fréquents et plus graves. Cela peut entraîner des dégâts concernant les actifs, des perturbations des opérations commerciales et des conséquences humaines. Les événements météorologiques extrêmes menacent non seulement les actifs et les biens de Schneider Electric, mais également la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble. Les pénuries ou les goulets d'étranglement logistiques dans la chaîne d'approvisionnement en amont et en aval peuvent se traduire directement par des pertes de revenus, des coûts plus élevés et des besoins accrus en fonds de roulement. Les retards de production et de livraison peuvent avoir un impact sur l'expérience client. <p>Pour lier davantage les enjeux climatiques à la planification financière, Schneider Electric a lancé avec succès ses 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>
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.	CDP – C3.2, C3.2a DEU 2022 – chapitre 2 (2.3)	<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 2050 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 socioéconomique dans lequel Schneider Electric opère.</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.</p> <p>Dans le cadre de cette analyse, le Groupe a identifié qu'une demande croissante de produits et services plus écologiques et émettant peu de CO₂ crée une forte opportunité commerciale pour Schneider Electric. Les principaux enseignements de l'analyse sont le rôle dominant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Electrification : le monde devient de plus en plus électrifié, avec une demande potentiellement multipliée par 3 d'ici 2050 ; • Digitalisation : 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, notamment grâce à l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources et à la circularité, ainsi qu'à la résilience et à la sécurité accrues. <p>L'ensemble de ces constats, et leur impact financier potentiel sur notre activité ont permis au Groupe 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>

7 Méthodologie et audit des indicateurs

Informations recommandées	Références CDP <i>Climate Change</i> et DEU 2022	Breve 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, C2.1a, C2.1b, C2.2, C2.2a DEU 2022 – chapitre 2 (2.1, 2.3)	Les risques liés à l'environnement et au climat sont inclus dans la gestion des risques d'entreprises et la taxonomie des risques de Schneider (Plus de détails dans la section 2.3.1.2 « Suivi et gestion des risques » p.151). Les risques sont identifiés et évalués au travers d'entretiens avec des experts et des dirigeants, organisés par la Direction de l'Audit Interne et le département Management des Risques du Groupe. En 2022, environ 40 hauts dirigeants du Groupe ont été interrogés en plus des membres du conseil d'administration. De plus, une analyse de matérialité est menée par le département Développement Durable tous les 3 ans, en s'appuyant pour identifier et hiérarchiser les questions ESG importantes grâce à l'engagement de diverses parties prenantes.
3. b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat de l'organisation.	CDP – C2.1, C2.2 DEU 2022 – chapitre 1 (1.7), chapitre 2 (2.1 ; 2.3)	
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 2022 – chapitre 1 (1.7), chapitre 2 (2.1 ; 2.3)	Le Groupe effectue une évaluation prospective des risques climatiques et de sa vulnérabilité afin d'identifier et déterminer le coût des risques physiques et climatiques concrets qui peuvent affecter les sites et la chaîne de valeur étendue de Schneider (en amont et en aval), ainsi que l'ensemble des activités économiques à court, moyen et long terme, grâce à l'analyse de scénarios. Le Groupe a développé une analyse basée sur des scénarios de risques climatiques physiques et de transition, reposant sur des scénarios prévoyant différentes trajectoires d'émissions comprises entre 1,5°C et >4°C d'augmentation des températures d'ici à 2100. Ces scénarios dans lesquels Schneider a un « jumeau numérique », incluent une projection financière, l'analyse du marché, la chaîne d'approvisionnement et l'empreinte carbone pour quantifier financièrement les risques physiques et de transition pour le Groupe
<p>Les différents organes de gouvernance impliqués dans la définition et le suivi de notre feuille de route et programmes de développement durable (SSI), 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 oeuvre et sont suivis via la plateforme numérique EcoStruxure™ Resource Advisor. La performance par rapport à ces programmes est suivie et publiée trimestriellement dans notre Schneider Sustainability Impact (SSI) et annuellement dans le cadre de nos Schneider Sustainability Essentials (SSE) et DEU. Chaque programme du SSI a un pilote dédié chargé de conduire la transformation, et est parrainé au niveau du Vice-Président senior et du Comité exécutif pour assurer le contrôle et la supervision de la gestion. 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. 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. En général, tous les sites industriels critiques font l'objet d'un audit sur site au moins tous les deux ans.</p> <p>Par ailleurs, notre système de gestion intégrée (IMS) couvre les principales usines, les centres de distribution et les grands bureaux du groupe 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.</p> <p>Pour les fournisseurs, les risques liés au développement durable (y compris les risques naturels et climatiques) sont intégrés dans l'évaluation des risques des fournisseurs. Ce processus permet de définir des plans d'action pour atténuer les risques liés aux fournisseurs, ainsi que de hiérarchiser les stratégies de double sourcing. Le Groupe s'appuie sur des données externes pour surveiller les événements sur 10 000 nœuds (tels que les ports et les sites de fournisseurs critiques) afin de réduire le temps de réaction lorsque des événements se produisent et de minimiser l'impact commercial. Actuellement, les questions liées au climat n'ont pas un impact significatif sur la situation financière du Groupe.</p> <p>Actuellement, les questions liées au climat n'ont pas un impact significatif sur la situation financière du Groupe</p>		

Informations recommandées	Références CDP <i>Climate Change</i> et DEU 2022	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 2022 – chapitre 2 (2.1, 2.3, 2.6, 2.7, 2.8)	Chaque année, Schneider Electric mesure et communique en toute transparence son empreinte carbone complète (scopes 1, 2 et 3) et obtient une assurance « raisonnable » d'un vérificateur tiers indépendant sur tous les émissions des scopes 1 et 2, et un assurance « modérée » sur les émissions du scope 3. L'empreinte carbone du groupe aide à identifier et à comprendre l'ampleur des risques et opportunités liés au climat, et permet également de suivre les progrès. Les émissions du périmètre 3 représentent plus 99 % de l'empreinte carbone industrielle du Groupe, dont 85 % sont dus à la phase d'utilisation et à la fin de vie des produits, et environ 12 % proviennent de l'achat de matières premières, d'équipements et de services. 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. Les principales mesures des émissions de GES au cours des quatre dernières années (à partir de l'année de publication) sont publiées page 278 du Document d'Enregistrement Universel 2022.
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 2022 – chapitre 2 (2.3, 2.7, 2.8)	Les calculs d'émissions sont effectués selon la méthodologie du <i>GHG Protocol</i> . 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 2022 – chapitre 2 (2.1, 2.3, 2.6, 2.7)	Le Groupe a lancé plusieurs programmes concrets visant à réduire directement ou indirectement les émissions de GES, dans le cadre des piliers Climat et Ressources de la stratégie 2021–2025. Ces programmes sont présentés dans le <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) et dans le <i>Schneider Sustainability Essentials</i> (SSE) 2021–2025 page 80 et 81 du Document d'Enregistrement Universel 2022. Les programmes couvrent la performance des opérations du Groupe (ex: efficacité énergétique, approvisionnement en électricité renouvelable, électrification de la flotte automobile), des fournisseurs (ex: le Projet Zéro Carbone, programme de matières vertes et d'emballages durables) et clients (offre Green premium, offres gratuites de SF ₆ , mesure des émissions de CO ₂ économisé et évité chez les clients grâce à Ecostruxure™).

La performance globale du SSI représente 20 % de la rémunération variable à court terme pour plus de 64 000 collaborateurs dans le monde (part collective). L'indice SSERI (*Schneider Sustainability External and Relative Index*), qui mesure la performance de Schneider dans 4 grands classements externes ESG (CDP Climat, Vigeo Eiris, DJSI et EcoVadis), impacte également 25 % de l'intéressement à long terme (LTI) pour plus de 2 300 dirigeants.

Par ailleurs, Schneider Electric s'est engagé à intégrer un prix carbone de 50 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.

Schneider Electric est signataire du *Business Ambition for 1,5 °C* 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.

En août 2022, Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à voir ses objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES) validés par l'initiative Science Based Targets (SBTi), en conformité avec son « Corporate Net-Zero Standard », publié en octobre 2021. Dans le cadre de son engagement *Net-Zero*, le Groupe a défini des objectifs à moyen et à long terme. Le Groupe s'engage à atteindre la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050, ce qui implique de réduire son empreinte 2021 de 90 % en termes absolus d'ici 2050 et de neutraliser les émissions résiduelles grâce à des crédits d'absorption du carbone de haute qualité et durables.

Le Groupe vise à :

- D'ici 2030, réduire les émissions de la chaîne de valeur de 25 % et être aligné sur l'objectif *Net-Zero* dans les opérations.
- D'ici 2050, être *Net-Zero* sur l'ensemble de la chaîne de valeur.
- Atteindre des opérations et une chaîne de valeur neutres en carbone en 2025 et 2040, respectivement.

7 Méthodologie et audit des indicateurs

7.5 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

(Exercice clos le 31 décembre 2022)

Schneider Electric SE

35, rue Joseph Monier
92500 Rueil-Malmaison (France)

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Schneider Electric SE (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection n°3-1862, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, 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.

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : comme précisé dans le paragraphe « 2.7.1 - Eléments de méthodologie sur les indicateurs publiés », le périmètre des indicateurs publiés exclut certaines entités du groupe.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'Administration.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné 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 historiques (constatées ou extrapolées), 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

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et d'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

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, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 13 personnes et se sont déroulés entre septembre 2022 et mars 2023 sur une durée totale d'intervention de 23 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 15 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Développement durable, Performance durable, Gestion des risques, Environnement et Climat, Ressources Humaines, Sécurité, Chaîne d'approvisionnements responsables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité 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 en matière sociale et environnementale, ainsi qu'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 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 ;
- 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. Pour certains risques (risques liés aux règles de concurrence et de corruption, cybersécurité et données personnelles, qualité des produits, bien-être au travail, droits humains, résilience de la chaîne de valeur et gouvernance), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ; pour les autres risques (sociaux et environnementaux), des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection de pays et de sites⁽¹⁾.
- 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 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- 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, 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 ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès de l'entité consolidante et, concernant les risques sociaux et environnementaux, auprès de l'entité consolidante et d'une sélection de pays et de sites contributeurs¹. Ils couvrent entre 16 % et 38 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- 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 ;

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 mars 2023

L'un des commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Jean-Christophe Georghiou Emilie Bobin

Associé

Associée, Développement Durable

Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs :	Informations qualitatives (actions et résultats) :
<ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs Schneider Sustainability Impact (SSI) excepté SSI #+1 • Indicateurs Schneider Sustainability Essentials (SSE) excepté SSE #12 • Effectifs (y compris par genre), embauches et départs • Nombre d'heures de formation • <i>Lost-Time Injury Rate</i> (LTIR) • <i>Lost-Time Day Rate</i> (LTDR) • <i>Occupational Illness Frequency Rate</i> • Tonnages de déchets générés et valorisés, selon la typologie de déchets • Consommations d'eau • Consommation d'énergie mesurée par source d'énergie • Consommations d'hexafluorure de soufre (SF6) et fuites associées • Bilan carbone complet selon les directives du GHG Protocol (<i>Scope 1, Scope 2 market-based, Scope 2 location-based</i>, toutes catégories du <i>Scope 3</i>) • Emissions de Composés Organiques Volatiles (COV) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les actions et résultats des politiques en matière de santé et sécurité au travail, d'équité, diversité et inclusion, de bien-être au travail, d'attraction et rétention des talents • Les actions et résultats des politiques en matière environnementale, d'émissions de gaz à effet de serre, de gestion des ressources naturelles et de résilience de la <i>supply chain</i> • Les actions et résultats des politiques en matière de gouvernance, de cybersécurité et protection des données, et de sécurité des produits • Les actions et résultats en faveur des droits de l'homme et des libertés fondamentales • Les actions et résultats en matière d'éthique des affaires et de prévention de la corruption

(1) A savoir : Schneider Electric France, Schneider Electric Germany (Regensburg Factory et Merten Wiehl GSC / BU) ; Schneider Electric Philippines (Cavite Admin, Cavite CCS, Cavite PDC, Cavite 2, Cavite 3) ; Schneider Electric India (Gagret LTI 1, Gagret LPT1, Gagret LPT2, Hyderabad).

7 Méthodologie et audit des indicateur

7.6 Rapport d'assurance raisonnable d'un des commissaires aux comptes de Schneider Electric SE relative à certains indicateurs de développement durable pour l'exercice clos le 31 décembre 2022

Au Conseil d'Administration de Schneider Electric SE,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Schneider Electric SE (ci-après « l'entité ») et en réponse à votre demande, nous avons réalisé des travaux visant à formuler une opinion d'assurance raisonnable sur la sélection d'indicateurs clés de développement durables pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après « les Informations de Durabilité Sélectionnées ») figurant dans la Déclaration de Performance Extra-Financière en pages 73 à 259 du Document d'Enregistrement Universel 2022 (ci-après « le DEU 2022 ») et présentés ci-dessous :

- KPI 1 : SSE #14 - Diminuer le taux d'incident médicaux à 0,38 ou moins
- KPI 2 : Lost-Time Injury Rate (LTIR)
- KPI 3 : Lost-Time Day Rate (LTDR)
- KPI 4 : Occupational Illness Frequency Rate
- KPI 5 : SSI #8 – Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)
- KPI 6 : Consommation d'énergie mesurée par source
- KPI 7 : SSI #3 - Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables
- KPI 8 : Émissions de gaz à effet de serre totales des scopes 1 et 2 (market-based)

Notre mission ne couvre ni les informations relatives à des périodes antérieures ni aucune autre information incluse dans le DEU 2022.

Opinion d'assurance raisonnable

A notre avis, les Informations de Durabilité Sélectionnées figurant aux pages 73 à 285 du DEU 2022 ont été préparées, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux protocoles de reporting mis en place par l'entité (KPI 1 à 4 : GHSD017 ; KPI 5 : SSI 8 - SSI-SSE KPI Reporting Protocol SS8v2 ; KPI 6 à 8 : GED 001 et 1. Carbon footprint SE - Reporting Protocol) ainsi qu'aux bases de préparation détaillées dans le DEU 2022 pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Nous n'exprimons aucune assurance sur les informations relatives à des périodes antérieures ou sur toute autre information incluse dans le DEU 2022.

Commentaires

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants : comme précisé dans le paragraphe « 2.7.1 - Eléments de méthodologie sur les indicateurs publiés », le périmètre des indicateurs publiés exclut certaines entités du groupe.

Préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations de Durabilité Sélectionnées permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations de Durabilité Sélectionnées doivent être lues et comprises en se référant aux référentiels internes méthodologiques propres à chaque famille d'indicateurs, disponibles sur demande auprès de l'équipe performance durable

de l'entité ainsi qu'aux bases de préparation telles que décrites en paragraphe « 2.7.1 – Eléments de méthodologie sur les indicateurs publiés » du DEU 2022 pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ensemble « les Critères »).

Limites inhérentes à la préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées

Les Informations de Durabilité Sélectionnées peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et estimations retenues pour leur établissement et présentées dans le DEU 2022.

En outre, la quantification des gaz à effet de serre est soumise à une incertitude inhérente en raison des connaissances scientifiques incomplètes utilisées pour déterminer les facteurs d'émissions et les valeurs nécessaires pour combiner les émissions de différents gaz.

Responsabilité de la direction de l'entité

Il appartient à la direction de l'entité :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées, en tenant compte des lois et règlements applicables ;
- d'établir les Informations de Durabilité Sélectionnées conformément aux Critères ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations de Durabilité Sélectionnées ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient :

- de planifier et réaliser la mission de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les Informations de Durabilité Sélectionnées ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- d'exprimer une opinion indépendante, basée sur les procédures que nous avons déployées et sur les preuves que nous avons recueillies ;
- de communiquer notre opinion au Conseil d'Administration de Schneider Electric SE.

Comme il nous appartient de formuler une opinion indépendante sur les Informations de Durabilité Sélectionnées telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission ainsi que les normes internationales ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* et ISAE 3410 *Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements* émises par l'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB).

Indépendance et Contrôle Qualité

Nous avons réalisé notre mission dans le respect des règles d'indépendance prévues à l'article L.822-11 du code de commerce, du code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que du « *Code of Ethics for Professional Accountants* » publié par l'International Ethics Standards Board for Accountants, reposant sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Nous appliquons par ailleurs la norme « *International Standard on Quality Management 1* » qui requiert la définition et la mise en œuvre d'un système de gestion de la qualité incluant des politiques et des procédures en matière de règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et de respect des textes légaux et réglementaires applicables.

Nos travaux ont été effectués par une équipe indépendante et pluridisciplinaire expérimentée sur les sujets d'assurance et de développement durable.

Nature et étendue des travaux

Une mission d'assurance raisonnable implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants sur les Informations de Durabilité Sélectionnées. La nature, le calendrier et l'étendue des procédures déterminées relèvent du jugement professionnel, et notamment de l'évaluation des risques que les Informations de Durabilité Sélectionnées comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. L'évaluation de ces risques tient compte du contrôle interne relatif à la préparation par l'entité des Informations de Durabilité Sélectionnées. Une mission d'assurance raisonnable comporte également :

- l'appréciation de la pertinence, dans le contexte de la mission, de l'utilisation par l'entité des règles, critères et hypothèses définis par l'entité, tels que décrits dans les Critères pour préparer les Informations de Durabilité Sélectionnées ;
- l'appréciation du caractère approprié des méthodes de détermination et d'évaluation retenues, des règles en matière de reporting utilisées et du caractère raisonnable des estimations faites par la direction de l'entité ;
- l'appréciation de la présentation d'ensemble des Informations de Durabilité Sélectionnées.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Neuilly-sur-Seine, 22 mars 2023

Un des commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Jean-Christophe Georghiou **Emilie Bobin**
 Associé Associée, Développement Durable

8 Indicateurs

Dans ce chapitre :

8.1 Indicateurs environnementaux et climatiques	202
8.2 Indicateurs sociaux	208
8.3 Indicateurs sociétaux	217

8.1 Indicateurs environnementaux et climatiques

8.1.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	1.	Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽³⁾	2019 : 70 %	72 %	80 %
	2.	Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂	2020 : 263 M	440 M	800 M
	3.	S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂	2020 : 0 %	10 %	50 %
	4.	Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	2020 : 7 %	18 %	50 %
	5.	Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	2020 : 13 %	45 %	100 %
Essentials (SSE)	1.	Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	2020 : 30	77	150
	2.	Substituer nos offres Moyenne Tension avec des alternatives innovantes sans gaz SF ₆	2020 : 26 %	41,5 %	100 %
	3.	Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	2020 : 80 %	85%	90 %
	4.	Améliorer l'efficacité CO ₂ dans le transport de marchandises	2020 : 0 %	-7,7 %	15 %
	5.	Améliorer l'efficacité énergétique pour nos sites	2019 : 0 %	7,8 %	15 %
	6.	Augmenter les revenus de nos produits couverts par Green Premium™	2020 : 77 %	80 %	80 %
	7.	Convertir notre flotte de véhicules d'entreprise en véhicules électriques	2020 : 1 %	13,8 %	33 %
	8.	Déployer des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité sur nos sites	2020 : 0 %	17,6 %	100 %
	9.	Donnez une seconde vie aux déchets grâce aux sites labélisés « Du déchet vers la Ressource »	2020 : 120	127	200
	10.	Éviter la consommation de ressources primaires par la « récupération en fin de vie » depuis 2017 (tonnes métriques)	2020 : 157 588	261 128	420 000
	11.	Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	2020 : 0 %	48 %	100 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI et SSE.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.
 (3) Selon la définition et la méthodologie de Schneider Electric.

Les indicateurs ci-après concernent toutes les entités pour lesquelles *Schneider Electric* a un contrôle opérationnel, et dont l'acquisition date d'il y a plus de 2 ans.

Au sein du périmètre Groupe, les taux de couverture estimés sont détaillés pour chaque table de reporting, eu égard à la complexité afférente à l'obtention de données robustes et significatives, en particulier pour les bureaux loués de petite taille. Les données proviennent des sites industriels et logistiques, mais également de certains des grands sites tertiaires du Groupe. 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.

8.1.2 Périmètre et Systèmes de Gestion Environnementaux (ISO 14001)

Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
Sites certifiés ISO 14001 ⁽¹⁾	#	243	244	232	241
Sites industriels et logistiques	#	204	211	212	220
Sites tertiaires	#	39	33	20	21
Pourcentage de sites certifiés ISO 14001 ⁽²⁾	%	86 %	87 %	90 %	89 %

(1) La certification ISO 14001 est systématique pour tous les sites industriels de logistique et tertiaires de grande taille dans les deux années suivants leur acquisition.

Une réduction du nombre de sites certifiés ISO 14001 est généralement liée à la fermeture de sites durant l'année.

(2) Le pourcentage de sites certifiés ISO 14001 est calculé sur la base de la génération de déchets des sites certifiés par rapport à l'ensemble des sites dans la mesure où la majorité des sites (en nombre) sont des bureaux loués de petite taille pour lesquels une certification n'est pas pertinente.

8.1.3 Consommations, émissions et déchets des sites du Groupe

Matériaux

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
301-2	SSI #4 – Part de matières premières durables dans nos produits ⁽¹⁾	%	18 % ▲	11 %	7 %	UP
301-2	SSI #5 – Emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique et utilisant du carton recyclé ⁽²⁾	%	45 % ▲	21 %	13 %	UP
	SSE #6 – Chiffre d'affaires produits réalisé dans le cadre de notre programme Green Premium™	%	80 % ▲	78 %	77 %	55 %
	SSE #10 – Tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes de récupération en fin de vie des produits ⁽³⁾	tonnes	57 052 ▲	46 488	60 149	53 867
	SSE #15 – Réduire à zéro le nombre total de rappels d'unités ⁽⁴⁾	# rappels	24 ▲	14	25	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

(1) La couverture du SSI #4 est d'environ 30 % des volumes d'achat de matériels pour nos produits.

(2) La couverture du SSI #5 est d'environ 87 % de nos achats de packaging.

(3) Les chiffres du SSE #10 indiqués dans le tableau sont des résultats annuels. La performance cumulée depuis le début du programme en 2017 est de 261 128 tonnes évitées.

(4) Le SSE #15, à l'origine « Réduire les rebuts des unités de sécurité rappelées » a été revalorisée en 2022 en cohérence avec l'ambition Qualité du Groupe.

8 Indicateurs

Déchets

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% déchets produits)	%	86 %	87 %	90 %	89 %
306-3	Déchets totaux générés	tonnes	131 402	136 816	125 292	152 171
	Déchets totaux générés/chiffre d'affaires	tonnes/ million €	3,84	4,73	4,98	5,60
306-3	Déchets non dangereux générés	tonnes	123 311 ▲	128 267	117 607	143 149
306-4	Déchets non dangereux réutilisés ou recyclés	tonnes	111 567 ▲	115 550	113 211	136 316
306-5	Déchets non dangereux incinérés avec valorisation énergétique	tonnes	6 719 ▲	6 964		
306-5	Déchets non dangereux envoyés à la décharge ou incinérés sans valorisation énergétique	tonnes	5 025 ▲	5 753	4 396	6 833
	Réduction de déchets non dangereux ⁽¹⁾	tonnes	11 941 ▲	13 667	7 729	3 265
306-2	Part de déchets non dangereux valorisés ou réduits ⁽²⁾	%	96 % ▲	95,9 %	96,5 %	95,3 %
306-3	Déchets dangereux générés	tonnes	8 091 ▲	8 549	7 685	9 022
306-5	Déchets dangereux acheminés vers des stations de traitement appropriées selon les attentes de Schneider Electric ⁽³⁾	tonnes	8 091 ▲	8 549	7 667	8 727
	Déchets dangereux générés/chiffre d'affaires	metric tons/ million €	0,24	0,30	0,30	0,33
	Réduction de l'intensité de déchets dangereux par rapport à 2017 ⁽⁴⁾	%	-44 %	-30 %	-27 %	-21 %
	SSE #9 - Nombre de sites labellisés « Du déchet vers la Ressource »	#	127 ▲	126	120	NA
306-3	Nombre et quantité des rejets à signaler	kg	0	0	0	NP
306-3	Quantité des rejets récupérés	kg	NA	NA	NA	NP
	Nombre d'amendes significatives (> EUR 10 000) liées à des sujets environnementaux ou écologiques	#	0	0	0	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié. NA = non applicable

- (1) La réduction de déchets mesure des projets spécifiques et ciblés qui réduisent / évitent les déchets. Par exemple, ces projets incluent la création de systèmes de boucle fermée pour les palettes entre les sites et leurs fournisseurs, ou la réduction des déchets de packaging pour les livraisons reçues. Les réductions opérationnelles courantes de déchets liées à une activité réduite ne sont pas comptabilisées comme réduction de déchets.
- (2) Les déchets non dangereux valorisés ou réduits représentent le ratio entre les déchets réutilisés ou recyclés, incinérés avec valorisation énergétique ou réduits, et le total des déchets non dangereux générés et réduits. Le pourcentage de valorisation des déchets du Groupe sans comptabilisation de la réduction des déchets est de 95,5 %, 96,3 % et 95,2 % en 2021, 2020 et 2019 respectivement.
- (3) Pour respecter les 'attentes de Schneider Electric', l'acheminement des déchets doit: 1) être conforme ou dépasser les obligations légales locales pour la manipulation/traitement des déchets, et soit 2a) neutraliser la nature dangereuse des déchets, soit b) assurer une manipulation/traitement utilisant les meilleures techniques disponibles garantissant l'impact environnemental le plus bénéfique.
- (4) L'intensité de déchets dangereux en 2017 était de 0,42 tonne par million d'euros de revenus.

Biodiversité

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
304-1	Nombre de sites détenus, loués ou gérés sur ou adjacent à des zones protégées et/ou zones de biodiversité clé (KBA) ⁽¹⁾	#	260	260	NP	NP
	dont sites industriels ou centres de distribution	#	107	107	NP	NP
	dont bureaux	#	153	153	NP	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

- (1) Dans un rayon de 1 kilomètre, 21 % de nos sites sont à proximité d'une zone protégée tel que défini par l'IUCN et 3 % de nos sites sont à proximité d'une zone de biodiversité clé (définie par l'IBAT soit comme « Alliance pour Zero Extinction (AZE) » ou comme « Zone oiseau et biodiversité importante » (IBAs)).

Pollution atmosphérique

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% émissions de COV)	%	90 %	90 %	90 %	90 %
305-7	Émissions COV (estimations)	kg	308 520 ▲	342 228	440 442	653 502
305-7	COV/chiffre d'affaires (estimations)	kg/million €	9,0	11,8	17,5	24,1

▲ Indicateurs 2022 audités.

Eau

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% prélèvements d'eau)	%	83 %	86 %	88 %	88 %
303-3	Prélèvements d'eau total	m ³	1 921 569 ▲	2 072 263	1 928 032	2 554 428
303-3-a-i	dont eau de surface	m ³	14 514 ▲	19 156	17 461	17 074
303-3-a-ii	dont eaux souterraines	m ³	492 308 ▲	513 631	452 602	501 163
303-3-a-v	dont eau du réseau	m ³	1 388 474▲	1 507 606	1 446 391	2 021 168
	dont autres sources ⁽¹⁾	m ³	26 273 ▲	31 870	11 578	15 023
303-3	Eau prélevée pour le refroidissement restituée sans impact ⁽²⁾	m ³	622 951 ▲	879 602	780 201	880 276
303-3	Prélèvements d'eau/chiffre d'affaires ⁽³⁾	m ³ /million €	56,2	71,7	76,5	94,1
	Réduction des prélèvements d'eau en intensité depuis 2017 ⁽³⁾	%	-48,0 %	-33,6 %	-29,1 %	-12,9 %
303-3-b	Prélèvements d'eau totaux dans les zones soumises à un stress hydrique ⁽⁴⁾	m ³	842 216	930 603	NP	NP
303-1	SSE #11 – Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique ⁽⁴⁾	%	48,0 % ▲	8,5 %	NP	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

(1) Les autres sources incluent des sources telles que les eaux grises ou l'eau de pluie ;

(2) Les eaux prélevées pour le refroidissement restituée sans impact (i.e. retournées à la source avec seulement un très léger changement de température) sont mesurées séparément du total des eaux prélevées et exclues des calculs de performance ;

(3) Excluant les eaux prélevées pour le refroidissement restituée sans impact. La valeur de référence en 2017 est 108,0 m³/million €.

(4) Les sites ISO 14001 de Schneider Electric sont désignés comme des sites à un stress hydrique selon l'*Aqueduct Water Risk Atlas* du *World Resources Institute*. En utilisant le critère *Baseline Water Stress* un site est qualifié à un stress hydrique s'il est localisé dans une zone classifiée de stress 'élevé' ou 'très élevé'.

Energie

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% consommations d'énergie) ⁽¹⁾	%	95 %	95 %	96 %	98 %
	Sites certifiés ISO 50001	#	132	140	150	153
302-1, 302-4	Consommation d'énergie totale estimée	MWh	1 201 276	1 325 491	1 216 845	1 452 002
302-1, 302-4	dont consommation d'énergie mesurée	MWh	979 497 ▲	1 080 366	1 034 003	1 201 669
	dont consommation d'énergie estimée pour les sites en dehors du périmètre de reporting ⁽²⁾	MWh	221 779	245 125	182 842	250 333
302-1, 302-4	Consommation d'énergie estimée totale par chiffre d'affaires	MWh/million €	35,1	45,9	48,3	53,5
	Productivité énergétique estimée	€/MWh	28 450	21 803	20 709	18 703
	Amélioration totale en productivité énergétique estimée par rapport à 2005 ⁽³⁾	%	129,3 %	75,7 %	66,9 %	50,7 %
	Consommation d'énergie totale estimée de sources renouvelables	MWh	688 474	670 287	NP	NP
	Pourcentage d'énergie renouvelable estimé	%	57,3 %	50,6 %	NP	NP
	Consommation d'énergie totale estimée de sources non renouvelables	MWh	512 802	655 204	NP	NP
	Pourcentage d'énergie non renouvelable	%	42,7 %	49,4 %	NP	NP
	Consommation d'énergie mesurée par source					
	électricité de réseau	MWh	108 263 ▲	132 771	148 969	406 200
	électricité renouvelable acquise ⁽⁴⁾	MWh	588 851 ▲	612 752	585 495	402 363
	électricité renouvelable produite par Schneider	MWh	20 719 ▲	15 861	12 464	9 161
	chauffage urbain	MWh	24 519 ▲	33 830	27 602	75 253
	fioul	MWh	6 520 ▲	6 967	6 941	8 595
	gaz	MWh	229 552 ▲	276 954	251 377	298 319
	charbon	MWh	0 ▲	0	0	0
	énergies renouvelables (chaleur, combustibles)	MWh	1 073	1 231	1 155	1 778

8 Indicateurs

Energie (suite)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Electricité renouvelable produite sur site et revendue sur le réseau	MWh	2 263 ▲	2 558	2 734	2 149
	SSE #3 – Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	%	85 % ▲	82 %	80 %	50 %
	Consommation d'énergie estimée par source ⁽¹⁾					
	électricité de réseau	MWh	107 019	148 720	NP	NP
	électricité renouvelable acquise ⁽⁴⁾	MWh	77 831	40 443	NP	NP
	électricité renouvelable produite par Schneider	MWh	0	0	NP	NP
	chauffage urbain	MWh	2 829	5 491	NP	NP
	fioul	MWh	855	797	NP	NP
	gaz	MWh	33 245	49 674	NP	NP
	charbon	MWh	0	0	NP	NP
	énergies renouvelables (chaleur, combustibles)	MWh	0	0	NP	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

- (1) L'énergie hors scope concerne principalement AVEVA, RIB Software et Larsen & Toubro, ainsi que de façon limitée d'autres sociétés non intégrées.
 (2) Pour les sites dont la taille est inférieure aux seuils de déclaration environnementale obligatoire internes, la consommation d'énergie par source est estimée en multipliant la surface du site (m²) par les rapports d'intensité énergétique (kWh/m²) mesurés dans les grands sites. Pour les sites situés dans des pays ayant des contrats d'électricité renouvelable au niveau national, 100 % de la consommation d'électricité estimée du site est considérée comme renouvelable car ces contrats de fourniture couvrent tous les sites d'un pays.
 (3) La productivité énergétique de 2005 estimée est de 12 408 € par MWh.
 (4) L'électricité renouvelable déclarée ici comprend l'électricité renouvelable achetée via des contrats d'approvisionnement en électricité (PPA) ou des tarifs verts, l'électricité couverte par des certificats d'énergie renouvelable (CER). Les CER représentent 35,9 % de l'électricité renouvelable totale mesurée en 2022.

Gaz à effet de serre (GES)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% émissions de GES)	%	99 %	99 %	99 %	100 %
305-1, 305-2	Émissions de GES totales des Scopes 1 et 2 (market-based) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	229 347 ▲	294 051	287 865	437 293
305-5	Réductions en valeur absolue depuis l'année de référence (2017) ⁽²⁾	%	-22 %	0 %	NA	NA
305-4	Emissions de GES totales des Scopes 1 et 2 par euro de chiffre d'affaires	TCO ₂ e/ million €	6,7	10,2	11,4	16,1
305-1	Emissions directes de GES (Scope 1)	TCO ₂ e	119 617 ▲	140 936	142 658	180 751
	dont fioul	TCO ₂ e	4 414 ▲	4 520	4 451	5 748
	dont gaz	TCO ₂ e	47 271 ▲	56 776	52 197	61 733
	dont charbon	TCO ₂ e	0 ▲	0	0	0
	dont flotte de véhicules	TCO ₂ e	55 598 ▲	62 683	73 229	91 169
	dont émissions de SF ₆ ⁽³⁾	TCO ₂ e	4 777 ▲	6 104	7 557	13 601
	Taux de fuite de SF ₆	%	0,08 %	0,10 %	0,14 %	0,24 %
	Objectif taux de fuite de SF ₆	%	0,11 %	0,19 %	0,25 %	0,25 %
	dont Émissions de GES du Scope 1 estimées pour les sites en dehors du périmètre de reporting ⁽⁴⁾	TCO ₂ e	7 557 ▲	10 853	5 224	8 499
305-2	Emissions de GES indirectes liées aux consommations d'énergie (Scope 2) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	109 730 ▲	153 115	145 207	256 542
	dont électricité de réseau (market-based)	TCO ₂ e	49 674 ▲	66 692	70 145	134 122
	dont électricité renouvelable (market-based) ⁽⁵⁾	TCO ₂ e	703 ▲	701	694	795
	dont chauffage urbain	TCO ₂ e	8 358 ▲	14 714	11 550	35 020
	dont Émissions de GES du Scope 2 estimées pour les sites en dehors du périmètre de reporting (market-based) ⁽⁴⁾	TCO ₂ e	50 995 ▲	71 008	62 818	86 605
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3)	TCO ₂ e	60 952 497 ▲	68 901 866	65 921 222	74 256 245
305-5	Variation en valeur absolue depuis l'année de référence (2017) ⁽²⁾	%	-11,5 %	0 %	NA	NA
305-4	Emissions de GES totales du Scope 3 par euro de chiffre d'affaires ⁽⁶⁾	TCO ₂ e/ million €	1 783	2 384	2 620	2 733

Gaz à effet de serre (GES) (suite)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3 amont)	TCO ₂ e	8 613 192 ▲	8 237 192	6 966 062	8 610 739
	1. Achats de produits et services	TCO ₂ e	7 572 974 ▲	7 278 733	6 137 388	7 388 926
	2. Immobilisation des biens	TCO ₂ e	57 986 ▲	62 876	63 863	64 398
	3. Emissions liées à l'énergie non incluses dans les Scopes 1 et 2	TCO ₂ e	43 544 ▲	53 167	55 151	67 993
	4. Transport de marchandises payé par le Group	TCO ₂ e	670 840 ▲	616 519	497 761	753 253
	5. Déchets générés par les opérations	TCO ₂ e	37 415 ▲	42 760	31 872	39 710
	6. Déplacements professionnels	TCO ₂ e	56 501 ▲	30 778	33 304	139 054
	7. Déplacements domicile travail	TCO ₂ e	173 932 ▲	152 359	146 723	157 405
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3 aval)	TCO ₂ e	52 339 305 ▲	60 664 674	58 955 160	65 645 506
	9. Transport de marchandises non payé par le Groupe	TCO ₂ e	427 872 ▲	485 877	371 159	449 507
	11. Utilisation des produits vendus ⁽⁶⁾	TCO ₂ e	47 285 918 ▲	55 224 389	53 998 500	60 447 799
	12. Fin de vie des produits vendus	TCO ₂ e	4 625 515 ▲	4 954 408	4 585 501	4 748 200
	SSE #1 – Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	#	77 ▲	51	30	NP
	Emissions de GES économisées grâce aux produits et services vendus ⁽⁷⁾	TCO ₂ e	51 325 544 ▲	49 708 425	46 964 497	50 994 695
	Emissions de GES évitées grâce aux produits et services vendus ⁽⁷⁾	TCO ₂ e	41 674 416 ▲	33 930 803	28 605 883	39 406 306
	SSI #2 – Emissions de GES économisées et évitées grâce aux produits et services vendus, cumulées depuis 2018	TCO ₂ e	439 960 929 ▲	346 960 969	263 321 741	187 751 362

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

A noter que l'empreinte carbone de Schneider Electric a été mise à jour en 2021 pour refléter les changements dans les valeurs du Potentiel de Réchauffement Global (PRG) pour le gaz SF₆ publié par le GIEC dans son 6^e rapport d'évaluation. La valeur précédente du PRG de 23 500 (AR5) a été mise à jour à 25 200 (AR6) pour 2021 et pour les émissions historiques impactant les émissions d'équivalent CO₂ du Scopes 1 et 3.

- (1) Les émissions de CO₂ liées aux consommations énergétiques sont considérées comme des estimations pour deux raisons : d'une part les consommations d'énergie et les émissions de CO₂ correspondantes sont estimées pour les sites qui ne sont pas inclus dans le périmètre de reporting énergie ; et d'autre part les émissions indirectes sont calculées à partir de facteurs d'émission moyens par pays, et pas avec des facteurs d'émission spécifique pour les fournisseurs d'électricité. 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 liées aux consommations d'électricité sur le périmètre de reporting énergie sont égales à 298 461 tCO₂e en location-based (valeur auditée) et 385 574 tCO₂e sur le périmètre estimé complet. Les émissions totales de CO₂ des Scopes 1 et 2 en location-based (incluant les consommations énergétiques des bâtiments, de la flotte d'entreprise et les émissions de SF₆ en tCO₂e) sur le périmètre complet sont égales à 514 648 tCO₂e (valeur auditée). Les émissions de l'électricité 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'émission du mix résiduel (source AIB, 2020) pour les pays européens, et les facteurs d'émission moyen par pays pour les autres pays (source AIE, 2020).
- (2) En 2017, les émissions directes de GES (Scope 1), les émissions de GES indirectes liées aux consommations d'énergie (Scope 2) et les émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3) étaient respectivement de 187 477 TCO₂e, 511 602 TCO₂e et 67 683 080 TCO₂e. Les réductions d'émission de CO₂ en 2022 par rapport à 2017 s'élèvent à 67 % pour les Scopes 1 et 2, et 10 % pour le Scope 3.
- (3) Les émissions de SF₆ sont générées dans un nombre limité de sites de production, correspondant à 13 sites en 2022 et en 2021, 14 sites en 2020 et en 2019, 16 sites en 2018.
- (4) Les émissions des sites en dehors du périmètre de reporting énergie sont estimées sur la base de la surface des sites, et des intensités CO₂ moyennes des sites par région dans le périmètre de reporting énergie.
- (5) Les émissions liées aux consommations d'électricité renouvelable sont dues aux émissions de CH₄ et de N₂O émises lors de la combustion de biomasse. De plus, les émissions biogéniques provenant de la consommation d'électricité renouvelable issue de biomasse ne sont pas reportées dans le Scope 2, conformément au GHG Protocol. Ces émissions s'élèvent à 17 294 tCO₂b en 2022.
- (6) 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 propre, soit du fait de la dissipation thermique (par effet Joule). Les émissions de GES liées à l'électricité considérées prennent en compte toute la durée de vie des produits, sur la base d'un scénario de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) qui tient compte de la décarbonisation future des réseaux électriques. Auparavant, ces émissions étaient évaluées avec le « Reference Technology Scenario » de la publication « Energy Technology Perspectives 2017 » (AIE, 2017) qui fournissait un scénario de référence fondé sur les engagements énergie et climat existants (au moment de la publication) par pays, y compris les Contributions déterminées au niveau national dans le cadre de l'Accord de Paris. Pour l'empreinte carbone 2022, les trajectoires d'émissions de GES de l'électricité ont été mises à jour avec le scénario le plus récent disponible, afin de mieux refléter les engagements actuels des pays. Le scénario est désormais le Stated Policies Scenario du « World Energy Outlook 2022 » (AIE, 2022), qui est fondé sur les politiques actuelles, ainsi que sur les politiques annoncées par les gouvernements au moment de la publication. Cette mise à jour en termes de scénario énergétique est le principal facteur de réduction des émissions de 14 % par an sur cette catégorie des émissions. L'utilisation du même scénario pour le calcul des émissions avec les ventes de 2021 conduirait à des émissions de 48 479 617 TCO₂e, soit une diminution de 2,5 % d'une année sur l'autre.
- (7) Les émissions évitées 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 qui viennent équiper des infrastructures existantes, permettant ainsi de réduire les émissions mondiales de CO₂ par rapport aux années précédentes ; tandis que les émissions de CO₂ évitées correspondent à des ventes pour adresser le marché des nouvelles infrastructures, permettant ainsi une limitation de l'augmentation des émissions mondiales. Chaque année de nouvelles méthodologies sont développées et, pour ces offres nouvellement incluses dans l'indicateur, le CO₂ économisé et évité est quantifié pour les ventes réalisées depuis 2018 afin d'être intégré dans la performance de l'année de reporting. Par ailleurs, les méthodologies sont continuellement améliorées, ce qui donne lieu à des impacts rétroactifs. En 2022, sur les 93,4 MTCO₂e d'émissions économisées et évitées, 0,92 MTCO₂e (1,0 %) sont issues de performances initialement non comptabilisées sur la période 2018-2021.

8 Indicateurs

8.2 Indicateurs sociaux

8.2.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	6.	Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés	2022 : 1 %	1 %	100 %
	7.	Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques	2021 : 81 %	+1 pt	+10 pts
	8.	Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %) ⁽³⁾	2020 : 41/23/24	41/27/28	50/40/30
	10.	Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	2019 : 4 939	x1,33	x2,00
Essentials (SSE)	12.	Déployer d'un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs ⁽⁴⁾	--	En cours	--
	13.	Former nos employés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité	2020 : 90 %	95,5 %	100 %
	14.	Diminuer le taux d'incidents médicaux à 0,38 ou moins	2019 : 0,79	0,58	0,38
	15.	Réduire à 0 le nombre total de rappels d'unités	2020 : 25	24	0
	16.	Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité	2020 : Top 25 %	Top 25 %	Top 25 %
	17.	Evaluer nos fournisseurs dans le cadre de notre Plan de vigilance	2020 : 374	2 083	4 000
	18.	Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	2020 : F: -1,73 % 2020 : M: 1,00 %	-1,6 % 1,02 %	<1 %
	19.	Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	2019 : 53 %	62 %	60 %
	20.	Payer nos employés au minimum un salaire décent	2019 : 99 %	100 %	100 %
	21.	Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des salariés sur la plateforme <i>Open Talent Market</i>	2020 : 5 019	x1,9	x4
	22.	Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	2020 : 41 %	77 %	90 %
	23.	Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient un développement significatif dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	2022 : 43 %	43 %	90 %
	24.	Augmenter le niveau d'engagement de nos collaborateurs (<i>Employee Engagement Index</i>)	2020 : 69 %	70 %	75 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI et SSE.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.
 (3) La méthode de calcul du SSI #8 a été élargie au deuxième trimestre de 2022 pour inclure les managers cols bleus dans le champ d'application des managers juniors et intermédiaires. En raison de ce changement méthodologique, la base de référence de 2020 pour les managers juniors et intermédiaires a été recalculée à 23 % au lieu de 25 %.
 (4) Le programme SSE #12 est en cours de développement.

Les indicateurs ci-dessous ont un scope Groupe tel que décrit dans la section 2.7, page 242 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Les statistiques RH ci-dessous couvrent environ 90 % des 149 812 employés de la main-d'oeuvre des entreprises consolidées du Groupe où les systèmes informatiques RH ont été déployés. Sont exclus du périmètre de reporting environ 14 400 employés, dont 6 500 salariés d'AVEVA et OSIsoft et 2 900 salariés de RIB Software. Le SSI #8 est calculé sur un périmètre constant et exclut également les salariés de L&T et ProLeit, puisque ces entités ont été acquises en 2020, qui est l'année de référence pour ce programme. Le périmètre du SSI #8 couvre environ 87 % des employés du Groupe en 2022. L'effectif total du Groupe, soit les employés et les intérimaires, est de 164 183 personnes en 2022.

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 précisions sur les variations de périmètre sont apportées à la fin des tableaux ci-dessous et indiquées par des notes de bas de page.

8.2.2 Eléments généraux

Effectif ponctuel fin d'année

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Effectif ponctuel fin d'année incluant les intérimaires*	effectif fin d'année	149 812	147 468	147 349	150 828
	Effectif ponctuel fin d'année hors intérimaires*(1)	effectif fin d'année	134 931 ▲	128 384	128 770	135 307
	Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	%	88,8 %	87,2 %	87,3 %	87,3 %
	Contrats à Durée Déterminée (CDD)	%	11,2 %	12,8 %	12,7 %	12,7 %
	Effectif intérimaire ponctuel fin d'année	effectif fin d'année	14 881	19 084	18 548	15 456
102-8	Part des effectifs temporaires (CDD et intérimaires*)	%	22,3 %	24,0 %	23,7 %	21,6 %

▲ Indicateurs 2022 audités.

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

Composition de l'effectif(1)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Couverture (du nombre total d'employés)		90 %	93 %	97 %	NP
102-8	Organisation du temps de travail					
	Temps plein	%	98 %	98 %	97 %	98 %
	Temps partiel	%	2 %	2 %	3 %	2 %
401-1	Embauches(2)	HC	28 214 ▲	27 189	19 536	25 131
401-1	Départs(2)	HC	22 005 ▲	22 877	20 840	23 381
	Licenciements	HC	5 970 ▲	7 114	5 626	8 190
	Démissions	HC	12 757 ▲	11 944	8 729	10 600
	Autres (retraites, fins de contrat...)	HC	3 278 ▲	3 819	6 485	4 591
401-1	Turnover total	%	16,6 %	18,1 %	16,1 %	17,6 %
	Turnover par sexe					
	Hommes	%	15 %	17 %	16 %	NP
	Femmes	%	19 %	21 %	18 %	NP
	Turnover par génération					
	Génération Z	%	47 %	60 %	64 %	NP
	Génération (« Millenials »)	%	17 %	19 %	18 %	NP
	Génération X	%	8 %	8 %	9 %	NP
	Baby-Boomer	%	18 %	18 %	18 %	NP
	Silencieuse	%	0 %	39 %	69 %	NP
401-1	Turnover volontaire	%	9,6 % ▲	9,5 %	6,9 %	8,0 %
102-8	Répartition de l'effectif par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	34 %	31 %	32 %	35 %
	Europe de l'Ouest	%	27 %	27 %	27 %	26 %
	Amérique du Nord	%	26 %	26 %	24 %	20 %
	Reste du monde	%	13 %	16 %	17 %	19 %

8 Indicateurs

Composition de l'effectif (suite)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
102-8	Répartition de l'effectif par pays (pays les plus significatifs)					
	États-Unis	%	14 %	14 %	13 %	13 %
	Chine	%	12 %	11 %	11 %	10 %
	Inde	%	11 %	8 %	7 %	7 %
	France	%	11 %	11 %	11 %	11 %
	Mexique	%	11 %	10 %	10 %	7 %
	Allemagne	%	4 %	4 %	3 %	3 %
	Espagne	%	3 %	3 %	3 %	3 %
	Indonésie	%	3 %	3 %	3 %	3 %
	Royaume-Uni	%	2 %	3 %	3 %	3 %
	Philippines	%	2 %	2 %	2 %	2 %
102-8	Évolution annuelle de l'effectif par pays (pays les plus significatifs)					
	États-Unis	%	5 %	5 %	-5 %	-5 %
	Chine	%	6 %	-2 %	-3 %	-2 %
	Inde	%	46 %	8 %	-3 %	1 %
	France	%	2 %	7 %	-4 %	-2 %
	Mexique	%	7 %	8 %	36 %	0 %
	Allemagne	%	2 %	9 %	-9 %	-2 %
	Espagne	%	8 %	0 %	-5 %	2 %
	Indonésie	%	-2 %	6 %	-10 %	-5 %
	Royaume-Uni	%	-1 %	-3 %	-6 %	-2 %
	Philippines	%	10 %	-9 %	-2 %	-2 %
102-8	Femmes dans notre effectif					
	Effectif total	%	33 % ▲	34 %	33 %	33 %
	Conseil d'Administration	%	42 %	42 %	42 %	42 %
	Comité Exécutif	%	41 %	44 %	38 %	25 %
	Total management	%	33 %	33 %	23 %	23 %
	Equipes de dirigeants	%	28 % ▲	26 %	24 %	23 %
	Management junior et intermédiaires	%	27 % ▲	27 %	25 %	24 %
	Management intermédiaire	%	24 %	23 %	23 %	22 %
	Management junior	%	37 %	37 %	34 %	33 %
	En rôle de management dans des fonctions génératrices de revenus	%	21 %	16 %	NP	NP
	Ventes	%	22 %	21 %	19 %	19 %
	STEM	%	21 %	19 %	21 %	20 %
	Cols blancs	%	52 %	51 %	50 %	51 %
	Hommes	%	66 %	66 %	67 %	67 %
	Femmes	%	34 %	34 %	33 %	33 %
	Cols bleus	%	48 %	49 %	50 %	49 %
	Hommes	%	67 %	66 %	67 %	68 %
	Femmes	%	33 %	34 %	33 %	32 %

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
102-8	Répartition de l'effectif par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	24 %	23 %	23 %	22 %
	30-50 ans	%	59 %	59 %	59 %	59 %
	> 50 ans	%	17 %	18 %	18 %	18 %
102-8	Répartition de l'effectif par ancienneté					
	Inférieure à 5 ans	%	43 %	40 %	46 %	46 %
	5/14 ans	%	31 %	34 %	33 %	33 %
	15/24 ans	%	17 %	16 %	13 %	13 %
	25/34 ans	%	7 %	7 %	6 %	6 %
	> 34 ans	%	2 %	3 %	2 %	2 %
102-8	Répartition de l'effectif par fonction					
	Marketing	%	4 %	4 %	4 %	4 %
	Ventes	%	13 %	13 %	13 %	13 %
	Services et projets	%	19 %	19 %	19 %	19 %
	Supports	%	24 %	24 %	29 %	30 %
	Technique	%	11 %	10 %	7 %	6 %
	Industrielle	%	29 %	31 %	28 %	28 %

▲ Indicateurs 2022 audités. « NP » = non publié.

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul ;

(3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés.

Embauches⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
401-1	Répartition par type de contrat					
	CDI	%	69 %	64 %	62 %	70 %
	CDD	%	31 %	36 %	38 %	30 %
401-1	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	39 %	34 %	19 %	37 %
	Cols bleus	%	61 %	66 %	81 %	63 %
401-1	Répartition par sexe					
	Hommes	%	59 % ▲	59 %	59 %	60 %
	Femmes	%	41 % ▲	41 %	41 %	40 %
401-1	Répartition par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	61 %	64 %	NP	NP
	30-50 ans	%	37 %	34 %	NP	NP
	> 50 ans	%	2 %	2 %	NP	NP
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	36 %	34 %	26 %	44 %
	Europe de l'Ouest	%	16 %	13 %	9 %	12 %
	Amérique du Nord	%	37 %	42 %	55 %	29 %
	Reste du monde	%	11 %	12 %	10 %	15 %

▲ Indicateurs 2022 audités. « NP » = non publié.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul ;

(3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés.

8 Indicateurs

Licenciements⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
401-1	Répartition par type de contrat					
	CDI	%	69 %	70 %	72 %	79 %
	CDD	%	31 %	30 %	28 %	21 %
401-1	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	21 %	22 %	20 %	33 %
	Cols bleus	%	79 %	78 %	80 %	67 %
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	35 %	33 %	28 %	30 %
	Europe de l'Ouest	%	10 %	9 %	8 %	8 %
	Amérique du Nord	%	48 %	47 %	50 %	44 %
	Reste du monde	%	7 %	10 %	14 %	18 %
	Répartition par sexe					
	Hommes	%	60 %	62 %	63 %	62 %
	Femmes	%	40 %	38 %	37 %	38 %
	Répartition par génération					
	Génération Z	%	34 %	30 %	NP	NP
	Génération Y (« Millenials »)	%	44 %	44 %	NP	NP
	Génération X	%	16 %	19 %	NP	NP
	Baby-Boomers	%	6 %	7 %	NP	NP
	Silencieuse	%	0 %	0 %	NP	NP

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Démissions⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
401-1	Répartition par ancienneté					
	Inférieure à 1 an	%	36 %	41 %	41 %	40 %
	1/4 ans	%	40 %	36 %	39 %	34 %
	5/14 ans	%	19 %	19 %	16 %	17 %
	15/24 ans	%	4 %	4 %	3 %	5 %
	25/34 ans	%	1 %	1 %	1 %	2 %
	> 34 ans	%	0 %	0 %	0 %	2 %

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Départs⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
401-1	Répartition par sexe					
	Hommes	%	62 %	62 %	63 %	62 %
	Femmes	%	38 %	38 %	37 %	38 %
401-1	Répartition par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	50 %	50 %	NP	NP
	30-50 ans	%	39 %	38 %	NP	NP
	> 50 ans	%	11 %	12 %	NP	NP
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	33 %	31 %	30 %	34 %
	Europe de l'Ouest	%	15 %	15 %	17 %	15 %
	Amérique du Nord	%	42 %	41 %	39 %	35 %
	Reste du monde	%	10 %	13 %	14 %	16 %

« NP » = non publié.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul ;

(3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés.

Effectif intérimaire* moyen

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
102-8	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	10 %	8 %	10 %	11 %
	Cols bleus	%	90 %	92 %	90 %	89 %
102-8	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	54 %	67 %	64 %	64 %
	Europe de l'Ouest	%	24 %	16 %	15 %	16 %
	Amérique du Nord	%	10 %	6 %	7 %	7 %
	Reste du monde	%	12 %	11 %	14 %	13 %

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

8.2.3 Dialogue et relations sociales

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture ⁽¹⁾	%	94 %	92 %	85 %	92 %
102-41	Collaborateurs représentés par					
	Syndicats	%	60 %	80 %	66 %	64 %
	Comité d'Entreprise	%	55 %	63 %	70 %	68 %
403-1	Comité Santé et Sécurité	%	76 %	81 %	89 %	86 %
102-41	Nombre de conventions collectives	#	202	150	78	81
102-41	Collaborateurs couverts par des conventions collectives	%	70 %	72 %	69 %	70 %

(1) Par rapport aux salariés enregistrés dans notre outil global TalentLink.

8 Indicateurs

8.2.4 Sécurité et santé des collaborateurs et sous-traitants

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Nombre de sites ISO 45001	#	211	180	184	NP
	Pourcentage d'établissements opérationnels certifiés ISO 45001	%	87 %	77 %	80 %	NP
403-2	Nombre d'incidents médicaux ⁽¹⁾	#	171 ▲	186	154	233
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	143 ▲	152	133	193
	dont intérimaires	#	28 ▲	34	21	40
403-2	Nombre d'accidents avec arrêt ⁽¹⁾	#	95 ▲	96	85	116
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	80 ▲	76	74	94
	dont intérimaires	#	15 ▲	20	11	22
403-2	Nombre d'accidents mortels	#	0	2	1	1
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	0	2	1	1
	dont intérimaires	#	0	0	0	0
403-2	SSE #14 Medical Incident Rate ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,58 ▲	0,65	0,58	0,79
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,57 ▲	0,63	0,58	0,77
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,64 ▲	0,73	0,55	0,91
403-2	Lost-Time Injury Rate (LTIR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,32 ▲	0,33	0,32	0,39
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,32 ▲	0,32	0,32	0,38
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,34 ▲	0,43	0,29	0,50
403-2	Lost-Time Day Rate (LTDR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	14,23 ▲	15,58	13,74	16,69
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	15,22 ▲	16,47	14,92	17,69
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	8,54 ▲	11,00	6,61	10,96
403-2	Nombre de jours d'arrêt	#	4 195 ▲	4 477	3 662	4 909
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	3 822 ▲	3 963	3 412	4 427
	dont intérimaires	#	373 ▲	514	250	482
403-2	Nombre d'heures travaillées	#	294 742 174 ▲	287 369 013	266 582 055	294 202 028
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	251 075 834 ▲	240 649 594	228 742 624	250 235 482
	dont intérimaires	#	43 666 340 ▲	46 719 419	37 839 431	43 966 546
403-2	Occupational Illness Frequency Rate (OIFR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,003 ▲	0,017	0,019	0,014
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,004 ▲	0,021	0,022	0,016
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,000 ▲	0,000	0,000	0,000

▲ Indicateurs 2022 audités. « NP » = non publié.

(1) Inclut les déplacements professionnels, exclut les trajets domicile/lieu de travail.

(2) 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 million 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.

8.2.5 Développement des talents et formation

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture	%	92 %	91 %	90 %	92 %
404-1	Nombre d'heures de formation	#	2 988 795 ▲	2 881 627	2 869 111	3 117 348
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par personne par catégorie et par sexe	#	24,1	24,5	24,5	25,0
	Cols blancs	#	25,3	25,1	24,9	27,1
	Cols bleus	#	22,4	24,0	24,0	22,9
	Hommes	#	24,7	24,9	25,1	25,6
	Femmes	#	22,9	23,7	23,2	23,7
404-1	Répartition des heures par catégorie ⁽¹⁾					
	Cols blancs	%	57 %	53 %	52 %	54 %
	Cols bleus	%	43 %	47 %	48 %	46 %
404-2	Collaborateurs ayant reçu une journée de formation (7 heures ou plus)	%	81 %	83 %	81 %	81 %
	Répartition par pays					
	États-Unis	%	74 %	75 %	76 %	78 %
	Chine	%	81 %	81 %	84 %	86 %
	Inde	%	86 %	86 %	90 %	84 %
	France	%	78 %	77 %	69 %	71 %
	Mexique	%	90 %	97 %	74 %	87 %
	Allemagne	%	76 %	70 %	79 %	80 %
	Espagne	%	86 %	85 %	84 %	83 %
	Indonésie	%	95 %	96 %	93 %	76 %
	Royaume-Uni	%	71 %	72 %	65 %	69 %
	Philippines	%	85 %	93 %	92 %	92 %
	Pourcentage de salariés formés à la Charte de confiance, le Code de conduite de Schneider		98 %	96 %	93 %	96 %
	Pourcentage de l'effectif éligible ayant reçu une formation sur les pratiques anti-corruption	%	97 %	97 %	94 %	NP
	SSE #13 – Former nos employés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité	%	95 % ▲	96 %	90 %	NP
	Répartition des heures par type de formation ⁽¹⁾	%				
	Durabilité ⁽²⁾	%	17 %	17 %	20 %	22 %
	Technique	%	5 %	5 %	6 %	5 %
	Langues	%	0 %	0 %	0 %	5 %
	Informatique	%	6 %	6 %	8 %	8 %
	Produits, Solutions et Services	%	14 %	12 %	12 %	13 %
	Management et <i>leadership</i>	%	8 %	6 %	4 %	6 %
	Développement personnel	%	7 %	7 %	11 %	8 %
	Fonctionnel	%	22 %	25 %	24 %	27 %
	Obligatoire/Conformité Réglementaire	%	8 %	9 %	4 %	6 %
	Chaîne d'approvisionnement	%	9 %	12 %	9 %	NP
	Bien-être	%	2 %	1 %	2 %	NP
	Méthode agile	%	2 %	1 %	NP	NP

8 Indicateurs

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Dépenses totales pour le développement et la formation ⁽³⁾	million €	75,6	56,8	44,2	52,3
	Dépenses totales pour le développement et la formation par employé	€/employé	560,8	425,8	356,1	386,6
	Répartition des coûts par catégorie ⁽¹⁾					
	Cols blancs	%	63 %	64 %	52 %	68 %
	Cols bleus	%	37 %	36 %	48 %	32 %
	Répartition des coûts par catégorie ⁽¹⁾					
	Durabilité ⁽²⁾	%	23 %	31 %	39 %	9 %
	Développement personnel	%	10 %	9 %	10 %	4 %
	Santé, sécurité, environnement	%	2 %	2 %	1 %	13 %
	Management et <i>leadership</i>	%	5 %	6 %	3 %	11 %
	Fonctionnel	%	7 %	12 %	10 %	28 %
	Technique	%	18 %	13 %	12 %	18 %
	Informatique	%	5 %	6 %	10 %	5 %
	Langues	%	13 %	15 %	9 %	12 %
	Obligatoire/Conformité Réglementaire	%	7 %	0 %	1 %	0 %
	Chaîne d'approvisionnement	%	5 %	4 %	5 %	NP
	Bien-être	%	1 %	1 %	0 %	NP
	Méthode agile	%	4 %	1 %	NP	NP
404-3	Collaborateurs ayant eu un entretien de performance ⁽⁴⁾	%	98 %	98 %	98 %	98 %
	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	76 %	76 %	75 %	76 %
	Cols bleus	%	24 %	26 %	25 %	24 %
	Répartition par sexe					
	Hommes	%	70 %	71 %	72 %	72 %
	Femmes	%	30 %	29 %	28 %	28 %
	Répartition des promotions par sexe ⁽⁵⁾					
	Hommes	%	67 %	NP	NP	NP
	Femmes	%	33 %	NP	NP	NP
	Répartition des promotions par génération					
	Génération Z	%	17 %	NP	NP	NP
	Génération (« Millenials »)	%	61 %	NP	NP	NP
	Génération X	%	20 %	NP	NP	NP
	Baby-Boomer	%	2 %	NP	NP	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

(1) Sur la base de l'effectif ponctuel fin d'année.

(2) Comprend des formations sur le développement durable, l'environnement et la santé et la sécurité.

(3) 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.

(4) Les données portent sur les effectifs éligibles à l'entretien de performance au 31 décembre 2022 (TalentLink).

(5) Sur la base d'un changement de grade.

8.3 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 23,7 millions d'euros en 2022, 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.

8.3.1 Indicateurs clés de performance du Schneider Sustainability Impact et Schneider Sustainability Essentials

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	9.	Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 M de personnes	2020 : 30 M	+9,7 M	50 M
	11.	Former des personnes à la gestion de l'énergie	2020 : 281 737	397 864	1 M
Essentials (SSE)	25.	Augmenter le nombre de jours de volontariat depuis 2017	2020 : 18 469	41 093	50 000

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI et SSE.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

8.3.2 Budget total au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2022	2021	2020
Budget d'intervention de la Fondation	€	4 000 000	4 000 000	4 000 000
Répartition par programme				
Formation et entrepreneuriat	%	81 %	75 %	63 %
Sensibilisation au développement durable	%	12 %	17 %	10 %
Engagement bénévole des collaborateurs/mécénat de compétences	%	2 %	1 %	1 %
Urgence	%	3 %	4 %	19 %
Autre	%	2 %	3 %	7 %
Répartition par zone géographique				
Afrique & Moyen-Orient	%	15 %	8 %	25 %
Amérique	%	6 %	10 %	4 %
Asie & Pacific	%	31 %	48 %	45 %
Europe	%	35 %	18 %	20 %
Transverse	%	13 %	16 %	6 %

8 Indicateurs

8.3.3 Répartition des contributions des collaborateurs et des entités de Schneider Electric au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2022	2021	2020
Contribution financière totale	€	12 461 007	7 045 158	9 287 805
Des collaborateurs	€	1 520 324	1 121 092	1 454 801
De l'entité Schneider Electric	€	10 636 821	5 893 925	7 413 102
Des partenaires	€	303 862	30 141	419 902

8.3.4 Répartition des contributions (collaborateurs, entités de Schneider Electric et Fondation Schneider Electric) au profit des actions de la Fondation

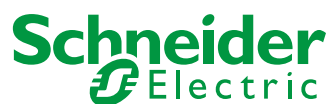
Indicateurs	Unités	2022	2021	2020
Répartition par zone géographique				
Afrique & Moyen-Orient	%	5 %	3 %	8 %
Amérique	%	35 %	34 %	31 %
Asie & Pacific	%	25 %	29 %	27 %
Europe	%	31 %	31 %	30 %
Transverse	%	4 %	3 %	4 %
Dons en produits ou en services au profit d'un partenaire/projet de la Fondation	€	7 267 507	8 444 800	6 927 700

8.3.5 Budget total au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2022	2021	2020
Budget de la Fondation, contributions financières et dons en nature	€	23 728 514	19 489 958	20 215 505

Pour accéder à toutes les données ESG de Schneider Electric, veuillez télécharger le tableau de bord Schneider Electric Sustainability Disclosure Dashboard disponible depuis la page Rapports développement durable sur www.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 2 284 371 684 euros

542 048 574 R.C.S. Nanterre

Siret : 542 048 574 01791

se.com