

## Questions écrites

**Rueil-Malmaison (France), 27 avril 2021** - Dans le cadre de l'Assemblée générale prévue le 28 avril 2021, le Conseil d'administration a reçu le 31 mars 2021 du Forum pour l'Investissement Responsable, actionnaire de la Société, treize questions écrites auxquelles ont été apportées les réponses figurant ci-dessous.

### Environnement

- 1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?**

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. A ce titre, l'investissement en CAPEX de Schneider Electric le plus significatif pour contribuer à l'Accord de Paris est l'investissement en innovations qui contribuent à un monde décarboné. Afin de contribuer davantage à un nouveau monde électrique et digital, 100 % des projets d'innovation de Schneider Electric sont alignés sur son objectif, plus de 90 % de ces projets étant neutres ou verts (en excluant certaines innovations intenses en émissions ou gaz à effet de serre ou destinées au secteur fossile).

Concernant les opérations du Groupe, afin d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2025, le Groupe va continuer à investir dans l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et les véhicules électriques. Par exemple, en 2020 environ 15 millions d'euros ont été investis dans le programme 'Energie Action', dont 14,4 millions d'euros en coûts d'investissement et 0,6 million d'euros en coûts d'exploitation. Ces investissements sont inclus dans les budgets de chaque organisation et chaque site. Ce programme permet également de générer des économies : en 2020, environ 10 millions d'euros et 130 millions de kWh ont été économisés par rapport à 2017, grâce à une réduction des consommations d'énergie de 10,3 %. L'installation de panneaux solaires sur nos sites est souvent réalisée avec des modèles de leasing, et permet également de générer des économies sur les factures d'énergie. Enfin, le déploiement des véhicules électriques sera adapté par pays, en tenant compte des coûts induits et de la disponibilité des véhicules et infrastructures de recharge. Ce programme sera également associé à une revue des usages de mobilité des collaborateurs, dans un environnement où la mobilité a été profondément modifiée par la COVID-19. La répartition géographique de ces investissements est proportionnelle à la répartition de nos activités.

- 2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.**

Schneider Electric reconnaît l'importance de la Nature et de la Biodiversité pour la prospérité de l'humanité ; nous sommes tous dépendants des ressources naturelles et des services fournis par les écosystèmes. La lutte contre la disparition de la nature doit être une priorité pour les entreprises : la nature est essentielle à la prospérité économique mondiale et à la réussite des entreprises individuelles.

Pour Schneider Electric, les risques les plus pertinents relatifs au déclin de la biodiversité sont liés à l'impact sur le dérèglement climatique (déstockage de carbone des écosystèmes) et sur le fonctionnement de notre société (services écosystémiques, santé humaine, etc.). En outre, le déclin de la biodiversité pourrait avoir un impact significatif sur l'augmentation du coût des matières premières et, à terme, sur leur disponibilité. Enfin, les habitats naturels offrent une bonne protection contre les conditions météorologiques extrêmes, ce qui signifie que la dégradation de la nature peut nuire à la continuité des activités.

En 2020, Schneider Electric s'est associé à CDC Biodiversité pour réaliser la première empreinte biodiversité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (disponible [ici](#)). La mesure est la toute première étape pour comprendre et agir stratégiquement sur les impacts, directs et indirects.

Cette empreinte biodiversité a permis de montrer que les émissions de gaz à effet de serre représentent près de 70 % de la pression exercée par les activités de Schneider Electric sur la biodiversité. Par conséquent, les engagements climatiques du Groupe revêtent une importance accrue, dans la mesure où ils auront un impact significatif sur la réduction des pressions sur la biodiversité. Schneider Electric s'engage à ce que ses activités directes (scope 1) n'entraînent aucune perte nette de biodiversité d'ici 2030. Il est également important de souligner la pertinence des solutions et technologies de Schneider Electric pour soutenir la préservation de la biodiversité. Les technologies EcoStruxure s'appuient sur le digital pour économiser l'énergie, l'eau et les ressources, réduire la pression sur le changement climatique, optimiser l'utilisation des sols et renforcer la transparence, la traçabilité et la circularité dans les chaînes de valeur. D'ici à 2025, Schneider Electric ambitionne notamment d'aider ses clients à réduire leurs émissions de CO2 de 800 millions de tonnes de CO2 (cumul 2018 à 2025).

Le deuxième enseignement de cette empreinte biodiversité du Groupe est qu'une part importante de l'empreinte se situe en amont de la chaîne d'approvisionnement. L'usage de ressources plus respectueuses de la biodiversité nécessitera des innovations, à la fois en termes de traçabilité et de conception des produits. D'ici 2025, Schneider Electric ambitionne de s'associer aux fournisseurs pour augmenter la teneur en matières durables des produits à 50 % et atteindre 100 % d'emballages exempts de plastiques à usage unique et utilisant du carton recyclé.

A travers des offres de services alignées avec l'économie circulaire, Schneider Electric peut également contribuer à réduire la dégradation des écosystèmes, tout en générant des revenus additionnels. Par exemple, le Groupe vise à éviter la consommation de 420 000 tonnes de ressources avec des offres de « reprise en fin de vie » des produits.

Enfin, les plans pour la continuité des opérations du Groupe intègrent les risques physiques liés au changement climatique et à la dégradation des écosystèmes. Ces plans permettent d'accroître la résilience des opérations du Groupe, et d'éviter la destruction des infrastructures industrielles et la perte de revenus associée.

**3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ?  
En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?**

L'analyse ainsi que la prévention ou résolution active de risques fournisseurs et d'approvisionnement est un processus institué depuis plusieurs années à l'échelle mondiale et fait l'objet d'audits réguliers par des organismes tiers. Dans le contexte récent de menaces accentuées (pandémie, tensions politiques, risques climatiques, etc.), l'ensemble de l'organisation industrielle (Global Supply Chain) de Schneider Electric a mis en place un programme spécifique de 'résilience' qui inclut des dispositions étendues et des mesures supplémentaires vers les fournisseurs, comme des réserves de capacités, la diversification des sources, la constitution de stocks stratégiques, etc.

## Social

**4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle.**

**Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ?**

**Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ?**

**La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?**

Schneider Electric est très impliqué dans l'écosystème industriel en France et collabore avec plus de 4000 PME et ETIs parmi nos fournisseurs. Schneider Electric est également membre fondateur du PactePme qui promeut des relations fructueuses et équilibrées entre Grands Groupes et PME, à travers la 'Charte des relations fournisseurs responsables' et plusieurs programmes concrets d'appui aux PME. Schneider Electric est également associé à la gouvernance de plusieurs Pôles de Compétitivité en Régions qui fédèrent des centaines de PME et les Grands Groupes autour de l'innovation, le développement durable, la compétitivité à l'international.

Dans le contexte difficile engendré par la pandémie en 2020, la reconnaissance par les autorités publiques, en France et dans de nombreux pays, de Schneider Electric comme 'industrie essentielle', a contribué au maintien de l'activité avec nos fournisseurs, et a été accompagnée par des mesures concrètes de soutien vers les PME, aussi bien au plan sanitaire qu'économique.

**5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ?**

**Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.**

La survenue de la crise de la COVID 19 a accéléré un recours massif au télétravail et ce dans l'ensemble des pays où Schneider Electric opère. Schneider Electric a pu gérer sans difficulté particulière ce basculement car, dans la grande majorité des pays, le télétravail faisait déjà partie des modes d'organisation du travail au titre de la politique dite des *New Ways of Working*. Chaque pays a donc adapté ses dispositifs existants de télétravail à l'occasion des périodes de confinement mais aussi de déconfinement et ce, afin de limiter l'exposition des salariés au risque pandémique.

Les dispositifs en place avant la crise seront très probablement amenés à être revus et adaptés dans le cadre des réflexions que le Groupe mène actuellement pour adapter au mieux son organisation à la situation d'après crise.

L'aménagement des postes de travail à domicile a été réalisé dans certains pays comme en France où les salariés en situation de télétravail ont été équipés de matériel (fauteuil, clavier, réhausseur, etc.) leur permettant de poursuivre leur activité dans des conditions ergonomiques adaptées.

Dans tous les pays, les Directions des Ressources Humaines ont mis en place un ensemble de programme d'alerte, de sensibilisation et de formation aux risques psycho-sociaux en complément de ceux déjà existants. Les Directions de la Santé au Travail et de la Formation ont travaillé étroitement ensemble pour rapidement mettre en place des formations managériales permettant aux managers d'acquérir rapidement des réflexes essentiels au management d'équipes se trouvant à distance.

Les résultats de l'enquête de satisfaction interne publiés en juin 2020 ont fait ressortir une augmentation significative du taux d'engagement des collaborateurs dans le monde (+5 pts vs. 2019). Dans le cadre de cette même enquête, les salariés ont été invités à évaluer la qualité des mesures sanitaires mises en place par le Groupe à l'occasion de cette pandémie. 75 % des répondants (soit plus de 100 000 salariés à travers le monde) ont estimé très satisfaisantes les mesures sanitaires mises en place par le Groupe et 85 % estimant disposer des équipements nécessaires à leur protection.

**6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ?**

**Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

Conformément à sa politique en matière de Droits humains et à ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric estime que l'obtention d'un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance (ou salaire décent) leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé ; un revenu discrétionnaire est calculé pour un niveau de vie local donné.

En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, *Business for Social Responsibility* (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement envers le salaire de subsistance. Schneider Electric a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques en matière d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. Fin 2019, l'analyse portait sur 63 pays atteignant 99 % de l'empreinte Schneider Electric. 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 en 2020. Néanmoins, Schneider Electric a réitéré son engagement à verser au minimum un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre de politiques justes et équitables.

À partir de 2021, l'engagement fera l'objet d'un audit annuel avec le soutien d'un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises telles que le *G7 Business for Inclusive Growth* (B4IG), l'OCDE et le groupe « LEAD » du Pacte Mondial des Nations Unies pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces coalitions mondiales travaillent de concert pour mettre en œuvre des normes de salaire décent pour leur personnel et dans l'ensemble de leur écosystème.

La prise en compte d'un salaire décent pour les salariés des fournisseurs de Schneider Electric s'inscrit dans la politique d'achats durables du Groupe. Depuis 2004, le Groupe encourage ses fournisseurs afin qu'ils s'engagent eux-mêmes dans une démarche durable. À partir de 2012, Schneider Electric a souhaité se placer dans une démarche d'amélioration continue plus suivie avec ses fournisseurs en les encourageant à progresser selon les lignes directrices de la norme internationale ISO 26000.

Cette démarche est renforcée par les Conditions générales d'Achats auxquelles tout fournisseur doit se conformer : chaque fournisseur s'engage à respecter les principes et lignes directrices de la norme ISO 26000.

Schneider Electric a défini de nouveaux objectifs pour la période 2021-2025, dans le cadre de la stratégie de développement durable et en particulier de son programme 'Devoir de Vigilance'. En développant le précédent plan d'audit de 350 fournisseurs à risque élevé, le Groupe s'est fixé désormais l'objectif de réaliser 1 000 audits sur site des fournisseurs à risque élevé et 3 000 audits d'auto-évaluation de fournisseurs à risque moyen.

Le Groupe souhaite également garantir que 100 % de ses fournisseurs stratégiques assurent un travail décent, selon la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), à leurs salariés d'ici 2025.

7. **Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :**
- **Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 ?**
  - **Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**
  - **Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

Les dispositifs d'intéressement en France reposent pour 50 % sur des critères Groupe et pour 50 % sur des critères locaux propres à chaque entité couverte par l'accord d'intéressement Groupe.

Depuis 2012, la partie Groupe intègre des critères environnementaux et sociaux puisque le Baromètre *Planet and Society* est une composante majeure des objectifs d'intéressement. Au titre de l'accord triennal en cours (2018-2020), ce critère représente 25 % de la part collective Groupe. Ainsi, l'ensemble des 15 000 collaborateurs de Schneider Electric en France sont intéressés à la performance sociale et environnementale du Groupe.

En 2021 s'ouvriront de nouvelles négociations afin de renouveler, pour une période de 3 ans, l'accord Groupe d'intéressement. Sans présager de l'issue de ces négociations, la direction de Schneider Electric en France proposera que les objectifs liés au nouveau programme *Schneider Sustainability Impact* occupent une place centrale dans le dispositif d'intéressement triennal qui s'appliquera à compter de 2021.

8. **Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?**

Parmi les fonds proposés au sein des dispositifs d'épargne salariale de Schneider Electric, le fonds Schneider Energie Solidaire (ECOFI INVESTISSEMENT) bénéficie du label Finansol. La SICAV et le FCPE ne disposent pas du label ISR d'Etat mais répondent au processus ISR de niveau 3 plus contraignant puisqu'il réduit l'univers d'investissement de 60 %.

**Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ?**

Le fonds Schneider Energie Solidaire représente 4 % des encours du PEG et 3 % des encours du PERCO. Le fonds Schneider Energie Solidaire est proposé à l'ensemble des salariés français.

**Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ?**

En France, 100 % des salariés ont accès à l'Article 83 (retraite supplémentaire d'entreprise obligatoire). En dehors de la France, plus de 50 % des employés de Schneider Electric bénéficient de plans de retraite supplémentaires financés par l'entreprise, en plus de la retraite statutaire disponible dans tous les pays.

**Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?**

Afin d'appuyer sa responsabilité fiduciaire, le Groupe a défini des recommandations d'investissement mondiales incluses dans sa politique globale d'avantages sociaux. Sur la base de ces directives, Schneider Electric recommande à toutes les filiales de proposer aux employés des options d'investissement crédibles, diversifiées et durables, en accord avec les considérations ESG. En France, le fonds Renaissance (COMGEST) remplit à 20 % les normes ESG1, à 74 % les normes ESG2 et à 6 % les normes ESG3. Le fonds Renaissance représente 6 % des encours de l'Article 83.

## Gouvernance

### 9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le **standard GRI 207** ?

**Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?**

**Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?**

**Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?**

Conformément à la politique fiscale définie et appliquée par Schneider Electric depuis 2016 (qui est en accès libre sur le site internet :

[https://www.se.com/in/en/download/document/Schneider\\_Electric\\_tax\\_policy/](https://www.se.com/in/en/download/document/Schneider_Electric_tax_policy/)), le Groupe s'engage à respecter les réglementations fiscales internationales et locales en vigueur dans chacun des pays dans lequel il opère et à fournir aux autorités fiscales toutes les informations nécessaires à la réalisation de leur mission, ainsi qu'à agir avec ces dernières avec intégrité, respect et esprit de collaboration, de manière à instaurer un climat de confiance.

La politique ainsi définie fait référence à un certain nombre d'éléments couverts par le standard GRI 207 qui n'est cependant pas appliqué par Schneider Electric dans son ensemble à ce jour. Cependant, le contexte législatif évoluant rapidement et les Etats membres de l'Union Européenne ayant annoncé la volonté de se mettre d'accord sur un reporting fiscal pays par pays public (« CbCR ») d'ici à la fin de l'année, le Groupe se prépare à modifier, si besoin, ses standards de communication en la matière.

En attendant, et conformément à la législation en vigueur, le Groupe déclare chaque année auprès de l'administration fiscale française l'ensemble des informations demandées dans le cadre de l'article 223 quinquies C du CGI qui transpose les obligations de CbCR adoptées par l'Union Européenne.

### 10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ?

**Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ?**

**Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ?**

**Si oui, comment ?**

Les ratios d'équité publiés dans le Document d'enregistrement universel de Schneider Electric sont calculés sur le périmètre de Schneider Electric SE et de Schneider Electric Industries incluant ainsi plus de 4 000 collaborateurs du Groupe. Le Comité Ressources Humaines & RSE et le Comité Gouvernance & Rémunérations ont revu ces ratios et leur évolution avant leur présentation au Conseil d'administration. Ces ratios ont décliné lors des deux exercices précédents, tant par rapport à la rémunération moyenne que médiane.

Afin que ces ratios puissent être plus représentatifs de la réalité, le Groupe travaille actuellement à l'intégration de ses systèmes d'informations pour être en mesure de publier un ratio dont le périmètre serait élargi aux pays les plus importants pour Schneider Electric.

11. **Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :**
- (i) **L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**
  - (ii) **Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?**
  - (iii) **Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?**

Lors de sa séance du 14 décembre 2020, le Conseil d'administration a examiné les ambitions de la direction générale en matière de mixité hommes-femmes au sein des instances dirigeantes.

La stratégie de Schneider Electric en matière de diversité et d'inclusion accorde une importance particulière à la diversité hommes/femmes, avec la ferme conviction que la construction d'une entreprise avec une mixité hommes/femmes est à la fois ce qu'il convient de faire et un facteur essentiel à la diversité de pensée pour stimuler l'innovation et offrir les meilleures solutions énergétiques durables aux clients. Cette stratégie est appliquée à l'ensemble des sociétés du Groupe.

Depuis juin 2015, Schneider Electric est engagé en tant que champion du groupe *HeForShe IMPACT 10x10x10* avec les trois engagements suivants qu'il devait réaliser d'ici fin 2020 :

- accroître la représentation des femmes dans l'ensemble du pipeline, avec 40 % minimum à l'entrée et 30 % minimum aux postes-clés ;
- atteindre 95 % de l'effectif mondial soumis à un processus global d'équité salariale ; et
- impliquer les leaders du Groupe et mettre en place un organe de gouvernance exécutif dédié à la promotion de l'égalité hommes/femmes chez Schneider Electric.

Schneider Electric a rempli ces objectifs avec :

- 38 % de femmes, membres du Comité exécutif ;
- 25 % de femmes à des postes de managers ;
- 41,5 % de femmes parmi les nouveaux collaborateurs recrutés ;
- 99,6 % du total des effectifs de Schneider Electric dans tous les pays ont été couverts par le cadre d'équité salariale développé par le Groupe, depuis 2015, dans le cadre de ses engagements *HeForShe*.

L'égalité salariale à travail égal est une composante essentielle de la philosophie de rémunération du Groupe. Le cadre d'équité salariale mis en place par Schneider Electric est une méthodologie commune au niveau mondial pour identifier les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de groupes comparables de collaborateurs, en utilisant une approche par pays pour traiter les écarts avec des mesures correctives appropriées.

Schneider Electric a également renouvelé son engagement en faveur de l'équilibre hommes/femmes avec le nouvel indicateur clé de performance du *Schneider Sustainability Impact 2021-2025* « 50/40/30 » :

- 50 % de femmes dans les nouvelles embauches ;
- 40 % de femmes parmi les managers de première ligne ; et
- 30 % de femmes parmi les dirigeants.

12. **Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ?**

Dans ses Principes de Responsabilité, sous « Entreprise Citoyenne Responsable », Schneider Electric prend clairement position en faveur d'un lobbying, d'une action politique et de dons responsables. En tant qu'entreprise, Schneider Electric a un rôle à jouer dans le débat public autour des principaux enjeux

préoccupant la communauté mondiale. Il est nécessaire que le Groupe affiche clairement ses positions, participe à des discussions d'ordre technique et soutienne l'élaboration de politiques publiques responsables. Cependant, Schneider Electric est convaincu que cette représentation des intérêts doit être effectuée de manière transparente et équitable, afin de permettre à ses tiers et parties prenantes de comprendre ses activités, ses positions et ses déclarations. En particulier, Schneider Electric ne se livre à aucune activité ou représentation politique et n'effectue pas de paiements à des partis politiques pour renforcer sa représentation publique.

**Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ?**

Schneider Electric dispose d'une organisation centrale, rattachée à la Direction stratégie et développement durable. Ce département a la responsabilité de superviser les activités dans chaque pays, activités qui sont elles-mêmes rattachées à chaque région du Groupe. Ce département a pour mission de centraliser les différentes activités, revoir les priorités d'engagement ainsi que les partenariats et contributions réalisés localement.

**Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ?**

Le Comité d'Audit & des Risques revoit régulièrement la politique du Groupe dans ce domaine lors de la revue générale de la compliance du Groupe, le Comité rendant compte ensuite de ses travaux auprès du Conseil d'administration. Par ailleurs, le Comité d'Audit & des Risques et le Conseil lui-même devraient être informés en cas de manquement grave à la politique définie.

**Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?**

Schneider Electric présente des informations sur ses activités de lobbying à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, au Registre européen de transparence et au US Lobbying Disclosure Act Registration. Schneider Electric a en outre rendu public les éléments suivants.

De 2017 à 2019, le Groupe a principalement déclaré des frais d'adhésion versés à des associations, des coalitions d'entreprises et des groupes de réflexion mais la plupart de ces organisations ne se concentrent pas sur des campagnes politiques ou des activités législatives, mais plutôt sur des activités de normalisation et sur le développement de bonnes pratiques industrielles. Reste que, comme une petite partie de leurs activités peut être considérée comme étant liée à l'élaboration de politiques, nous avons décidé de les inclure dans notre déclaration. Les zones géographiques suivantes sont concernées : Europe, États-Unis, Chine et Russie, qui sont les pays et régions dans lesquels le Groupe est le plus actif en matière de politiques et de législation. Le total des contributions à ces groupes s'élevait au niveau global à environ 3,2 millions d'euros en 2017, 2,6 millions d'euros en 2018 et 5,2 millions en 2019. Les données pour 2020 n'étaient pas encore disponibles à la date de la publication du rapport, car le reporting sur ces sujets s'achève généralement au milieu ou à la fin de l'année suivante.

Au-delà des engagements auprès des groupes professionnels liés à notre industrie, les contributions et les dépenses les plus importantes concernent deux domaines d'engagement :

- le premier est « une énergie durable pour tous » : Schneider Electric est convaincu que la gestion de l'énergie et l'efficacité énergétique sont essentielles pour progresser vers un nouveau paysage énergétique et soutient donc un cadre politique qui libère les possibilités commerciales et climatiques liées aux nouvelles énergies. Les contributions et les dépenses liées à ce domaine se sont élevées à 0,52 million d'euros en 2019 (0,37 million d'euros en 2018) au niveau global ;
- le deuxième domaine d'engagement est « le soutien à l'économie digitale » : le Groupe est favorable à l'émergence d'une économie digitale pour créer de nouvelles possibilités pour les entreprises et les personnes et soutient donc un cadre politique qui facilite la transformation digitale à travers le



monde. Les contributions et les dépenses liées à ce domaine se sont élevées à 0,27 million d'euros en 2019 (0,23 million d'euros en 2018) au niveau global.

En 2020, Schneider Electric n'a soutenu aucune campagne politique locale, régionale ou nationale. Aux États-Unis, les entreprises ne peuvent financer un parti politique que par l'intermédiaire d'un comité d'action politique (PAC) ou d'un super comité d'action politique formé conformément à la loi. Schneider Electric n'est pas lié aux activités d'un quelconque super PAC et ne dispose pas d'un PAC aux États-Unis ; le Groupe ne peut donc faire aucune contribution politique dans ce pays. Les dons et les activités de lobbying sont des risques traités spécifiquement dans le Code de conduite anti-corruption.

**13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ?  
Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ?  
Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?**

Les partenaires sociaux France et Europe sont associés via des réunions formelles de présentation de notre programme *Schneider Sustainability Impact* lors de son lancement mais également via tous les événements organisés autour de notre stratégie vers une transition juste globalement et localement : journées mondiales de l'environnement, semaine européenne du développement durable, événement *Giving Tuesday* sur l'engagement sociétal, communauté des *Sustainability Fellows*.

Ils sont aussi très engagés sur le sujet de l'épargne salariale et contribuent à informer régulièrement les collaborateurs sur le fonds Schneider Energie Solidaire dont 5 à 10 % du montant total sont investis dans la société Schneider Electric Energy Access SAS (SEEA). SEEA vise à développer un écosystème plus juste et poursuit deux objectifs : le soutien financier à des projets solidaires en France et en Europe et la contribution au programme Accès à l'Energie dans les pays émergents.

\* \* \*

**À propos de Schneider Electric**

La raison d'être de Schneider est de **permettre à chacun de tirer le meilleur de notre énergie et de nos ressources, en conciliant progrès et développement durable** pour tous. Nous nommons cette ambition : **Life is On**.

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

Nous menons la transformation numérique en intégrant les technologies de l'énergie et des automatismes les plus avancées. Nous connectons jusqu'au cloud, produits, plateformes de contrôle, logiciels et services sur l'ensemble du cycle de vie de vos activités pour une gestion intégrée de l'habitat résidentiel, des bâtiments tertiaires, des data centers, des infrastructures et des industries.

Nous sommes la **plus locale des entreprises globales**. Nous prôtons des standards ouverts et rassemblons autour de notre mission un écosystème de partenaires fédérés par nos valeurs de responsabilité et d'inclusion.

[www.se.com](http://www.se.com)

Découvrez Life is On

Suivez-nous sur :    