

Rapport Confiance 2022



Numérique et Électrique :
pour un avenir durable et résilient

Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Dans ce rapport

Un acteur du changement pour le développement durable	2	7	Cybersécurité, protection et confidentialité des données	16
1 Charte de confiance, règles de bonne conduite de Schneider Electric	4	8	Droits humains	18
2 Programme Éthique & Compliance	5	9	Santé et sécurité des collaborateurs	21
3 Interdire toute forme de corruption	11	10	Plan de vigilance	24
4 Lieu de travail responsable	12	11	Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients	29
5 Respect des réglementations fiscales	13	12	Relations durables avec les fournisseurs	30
6 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits	13	13	Vigilance auprès des communautés locales	40

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

Un acteur du changement pour le développement durable

Depuis plus de 15 ans, le développement durable est au cœur du processus de transformation de Schneider Electric. Le Groupe est aujourd'hui un leader mondial du développement durable et un partenaire essentiel de nos clients, nos fournisseurs, nos investisseurs, des ONG et des autres parties prenantes qui bénéficient de nos services et de nos produits pour accélérer leur propre transition vers l'efficacité énergétique et le développement durable. Notre raison d'être nous incite à permettre à chacun de tirer le meilleur de notre énergie et de nos ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous. Schneider Electric est une Entreprise à impact.

Entreprise à IMPACT

Nous sommes fiers d'être une Entreprise à impact : chez Schneider Electric, le développement durable est au cœur de notre stratégie et fonde les décisions que nous prenons. Dès lors, nous nous devons de partager les connaissances acquises et de placer la barre toujours plus haut.

En tant qu'Entreprise à impact, nous sommes convaincus que pour être durables, nous devons être performants, et inversement. Avoir un impact réel en matière de développement durable implique que nous affichions à la fois une solide rentabilité et des pratiques pionnières en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG). En parallèle, cet impact positif soutient la résilience à long terme de la Société à mesure que nous attirons de nouveaux clients, investisseurs et talents.

Nos impacts sur le développement durable et nos activités convergent pour agir en faveur d'un monde climatiqument positif et socialement équitable, tout en offrant à nos clients des solutions en matière de durabilité et d'efficacité.

Nous embarquons les parties prenantes de notre écosystème, de nos salariés à nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement, en passant par nos clients, les communautés et les institutions locales. Fondé sur des relations de confiance, notre modèle opérationnel unique avec son approche multi-hubs est conçu pour avoir un impact à la fois au niveau mondial et au niveau local. Fondée sur cette raison d'être, notre culture s'appuie sur des valeurs fortes en matière de personnel et de leadership pour permettre à tous les collaborateurs de Schneider Electric d'en faire une grande entreprise.

1. Bien faire pour faire le bien et vice versa



Performance

La fondation pour bien agir



Business

Faire partie de la solution



ESG

Dans toutes ses dimensions

2. Rassembler tout le monde



Modèle et culture

Visant l'impact au niveau mondial et local



Toutes les parties prenantes

Dans votre écosystème

Position de leader reconnue dans les notations externes



Médaille de platine récompensant les 1 % les plus performants parmi plus de +100 000 entreprises.



La seule entreprise de son secteur à figurer sur la liste A 12 années consécutives.

A Global 100 Most Sustainable Corporation

Schneider figure sur la liste Global 100 des leaders en matière de développement durable de Corporate Knights depuis 2012, se classant au 4^{ème} rang en 2022.



Le sceau Terra Carta obtenu en 2022, le mandat d'orientation de l'Initiative pour des marchés durables.

Member of Dow Jones Sustainability Indices

N°1 parmi les pairs du secteur, avec une note de 90 sur 100 dans la dernière évaluation mondiale de la durabilité des entreprises de S&P.



Consultez nos récompenses sur la page Awards www.se.com

Nos engagements en matière de développement durable à l'horizon 2025

Avec moins de 10 ans pour réaliser les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, Schneider Electric a intensifié ses efforts et prend de nouveaux engagements ambitieux afin de produire un impact significatif dans le cadre de ses activités commerciales.

Agir avec détermination pour le climat

en investissant et en développant continuellement des solutions innovantes pour réduire les émissions carbone conformément à notre engagement pour le climat.



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 éthiques élevées.



Garantir l'égalité des chances

en veillant à ce que chacun de nos collaborateurs soit valorisé, bénéficie d'un environnement de travail inclusif et puisse apporter sa contribution.



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 accompagnant les acteurs locaux, individus ou partenaires dans notre écosystème, et en encourageant les initiatives locales pour faire du développement durable une réalité pour tous.



Notre outil unique de transformation

Depuis 2005, Schneider Electric mesure et démontre ses progrès par rapport aux objectifs de développement durable grâce à un tableau de bord de suivi de transformation unique, appelé *Schneider Sustainability Impact* (SSI).

Le SSI traduit nos six engagements à long terme dans une série de onze programmes hautement transformateurs et innovants, suivant notre stratégie de développement durable 2021-2025. Il a été conçu pour se concentrer sur les enjeux les plus importants, en tirant parti des commentaires des parties prenantes internes et externes.

Chaque trimestre, le SSI fournit, sur une échelle de notation de 0 à 10, une mesure globale des progrès de tous les programmes, partagée auprès de l'ensemble de nos parties prenantes avec les résultats financiers.

À la fin de l'année, 64 000 employés du Groupe sont récompensés pour les progrès réalisés ; le SSI représente en effet 20 % de la part collective de leurs bonus annuel (STIP).

La fiabilité des systèmes de performance et de surveillance du SSI est garantie par une vérification annuelle par un organisme tiers indépendant (OTI) et l'obtention d'une assurance « modérée », conformément à la norme d'assurance ISAE 3000. En 2022, le Groupe a obtenu une assurance « raisonnable » pour SSI #8, et couvrira progressivement tous les KPI assurés à l'extérieur avec le même niveau d'assurance.

2021-2025 SCHNEIDER SUSTAINABILITY IMPACT

- 1. Focalisation**
sur les enjeux prioritaires
- 2. Bouleversement**
du *statu quo*
- 3. Communication transparente**
sur les progrès réalisés chaque trimestre
- 4. Données fiables**
Assurées chaque année par un OTI
- 5. Collaborateurs récompensés**
pour leurs performances

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

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.

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.

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 Programme Éthique & Conformité

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 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.

2.3 Politique du Groupe

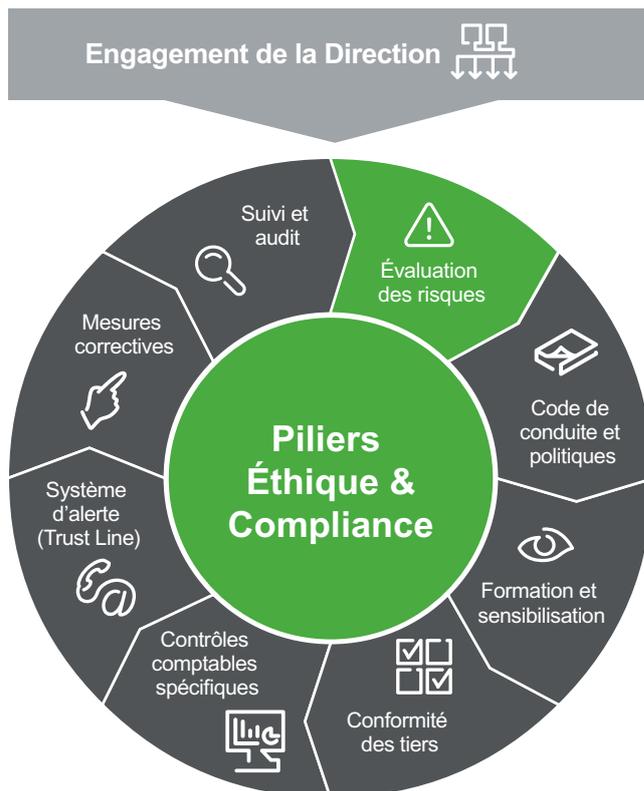
Dans le cadre de son programme Éthique et Conformité, Schneider Electric cherche à prévenir, détecter et atténuer les risques en matière d'intégrité, dont la corruption, la fraude, la violation des droits humains,

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.

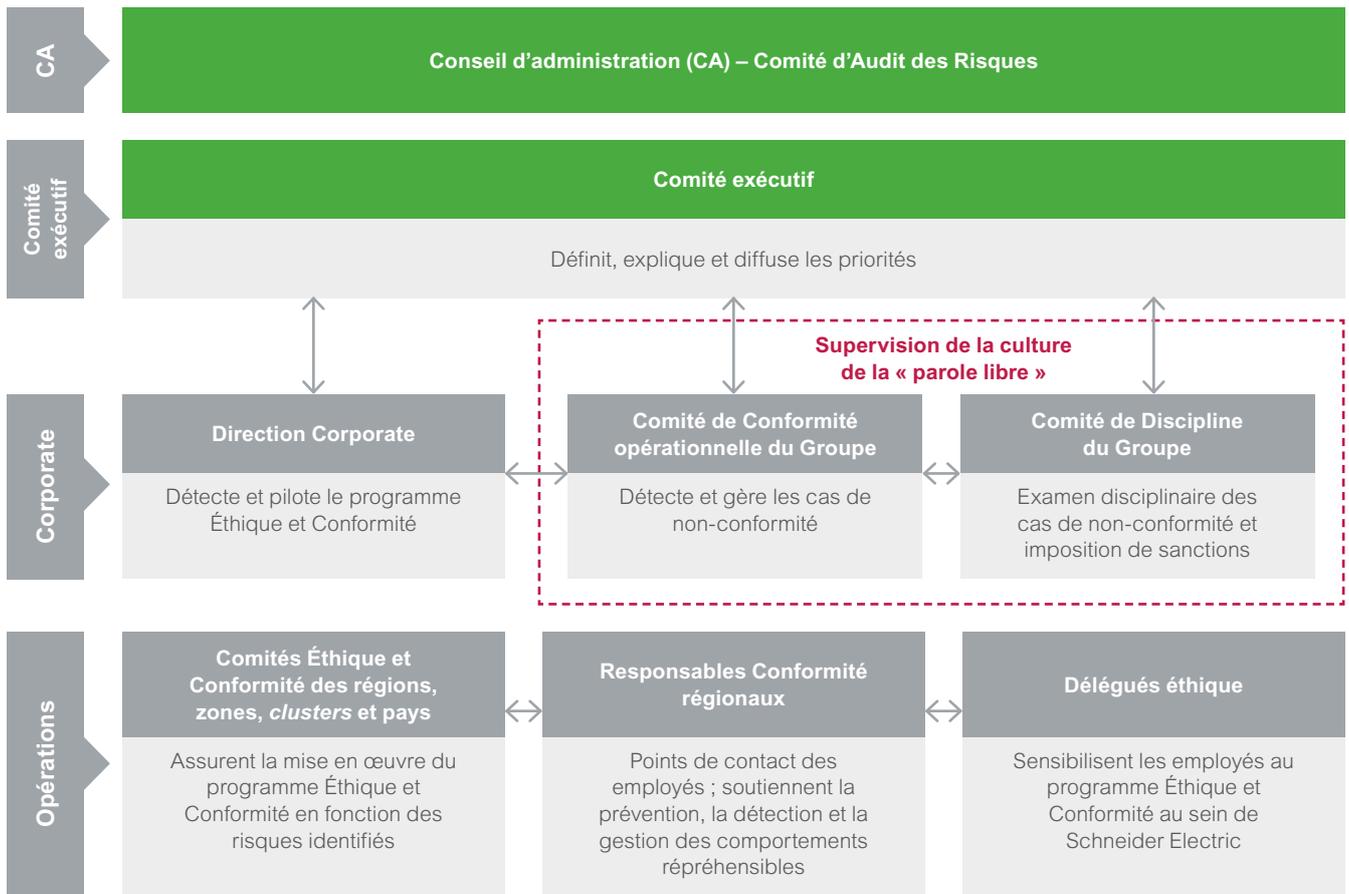
En 2022, le Groupe a également mis à jour et déployé plusieurs nouvelles politiques : Politique Cadeaux et hospitalité, Politique Respect du droit de la concurrence, Politique en matière de droits humains, Politique d'alerte interne, Politique de philanthropie et Politique de parrainage. Par ailleurs, 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 8), 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.



Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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 ».

2.5 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.

Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Confiance

SSE #13



16
DES ANNEES
D'ÉTHIQUE
ET DE
CONFORMITÉ

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 %

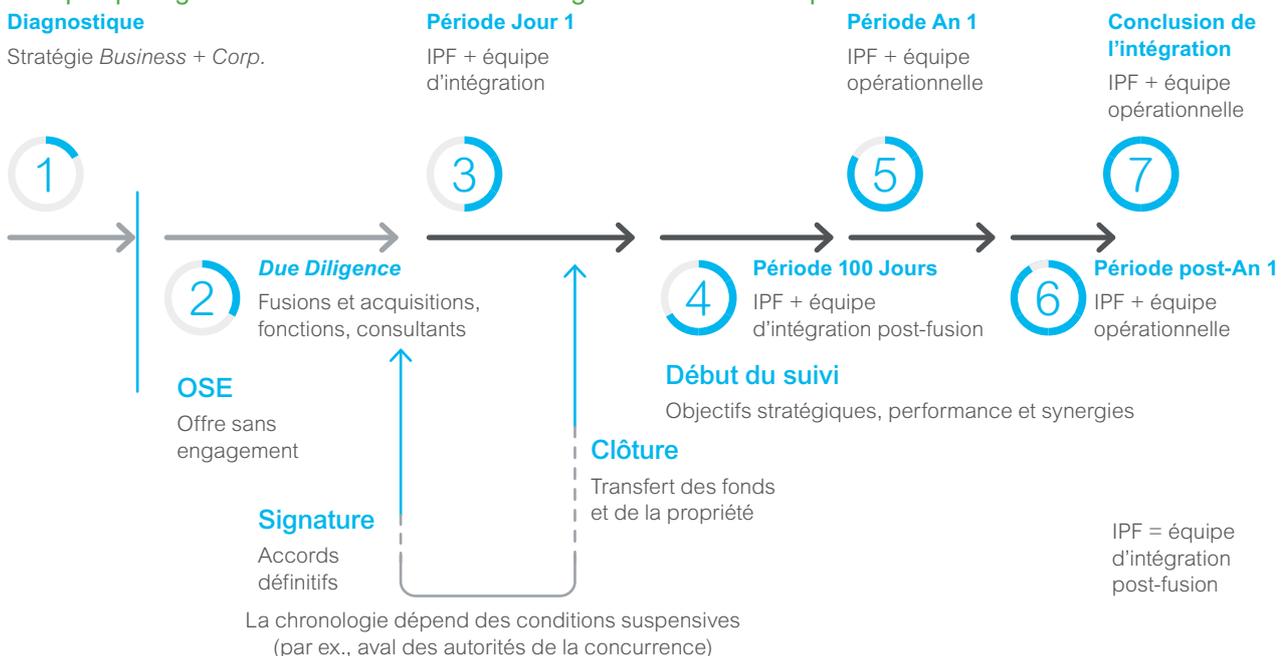
La communication externe informe les parties prenantes au sujet de l'intégrité de Schneider ainsi que de la conception et de la mise en œuvre du programme Éthique & Conformité. Le Groupe communique au moyen d'une page Internet dédiée à l'Éthique & Conformité et à la diffusion de communications externes 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.

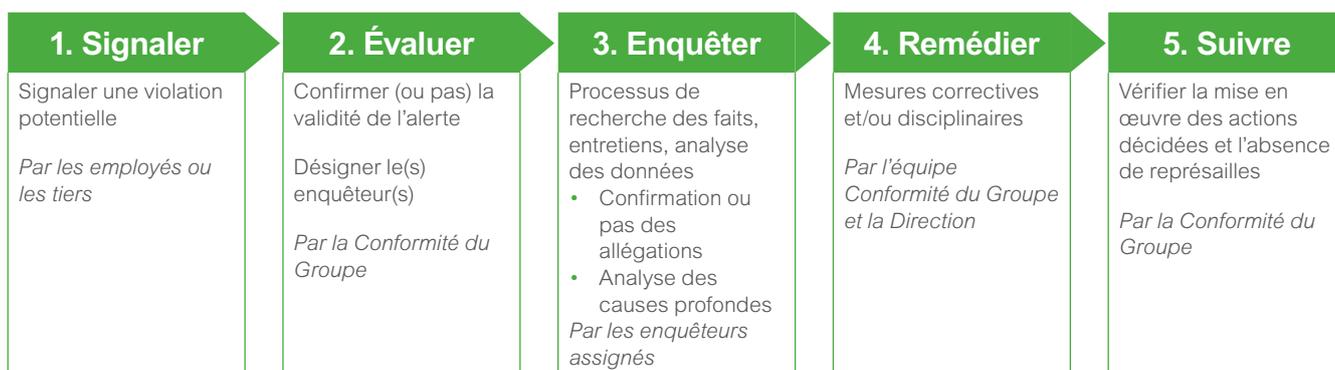
Alerte interne

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.

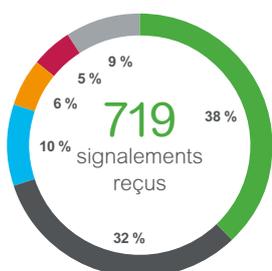
Gestion des affaires : un processus structuré



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 :

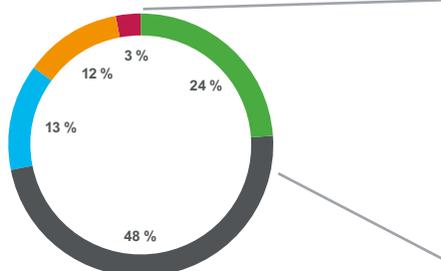
- une nouvelle procédure destinée à assurer la politique de « tolérance zéro » de Schneider Electric à l'égard des représailles, en interdisant les représailles ou toute autre forme de discrimination ;
- un ensemble de mesures de protection et de soins qui peuvent être proposées au cours de l'enquête, 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



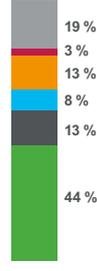
- Amérique du Nord
- Reste du monde
- Europe
- Chine
- France
- Inde

Conclusion des signalements reçus après analyse*



- Alertes valides confirmées après investigation
- Alertes valides non-confirmées après investigation
- Alertes valides en cours d'investigation
- Alertes non valides
- Evaluation en cours

Répartition par catégorie des alertes reçues



- Discrimination, harcèlement, traitement injuste
- Fraude
- Conflit d'intérêt
- Pots-de-vin et Corruption
- Santé et sécurité
- Autre

* au 31 Janvier 2023

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.

3 Interdire toute forme de corruption

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.

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 « Programme Éthique et Conformité », à la page 5. 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 %.

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 6).

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.

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.

Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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.

4 Lieu de travail responsable

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.

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.

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.

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.

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.

6 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits

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.

6.2 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).

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 les 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.

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.

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.

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	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #1a3d4d; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 20%; height: 10px; background-color: #008000; margin-right: 5px;"></div> 24 </div>	0

7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données

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.

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.

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

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 ».

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).

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 %	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #76b82a;"></div>	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.

8 Droits humains

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.

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 32).

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.

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://download.schneider-electric.com/files?p_Doc_Ref=SE-Health-Safety-Policy
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

Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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.

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 dédiées 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.

9 Santé et sécurité des collaborateurs

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.

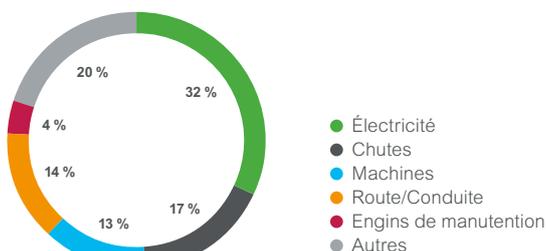
Les nouvelles technologies, quant à elles, permettent d'identifier les « situations à risque » et d'avertir les collaborateurs des menaces auxquelles ils sont confrontés, ce qui leur donne la possibilité de mettre en œuvre des mesures d'atténuation. Schneider Electric étudie constamment la capacité de 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.

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.

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

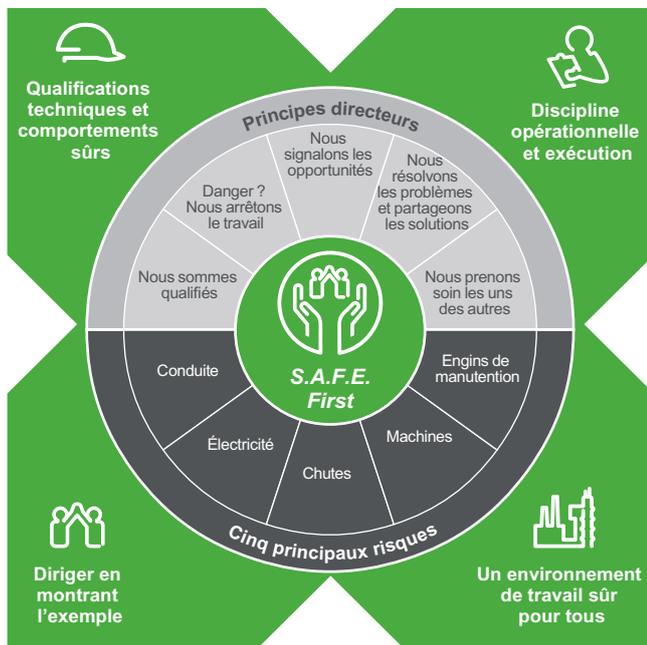
Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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.

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.

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

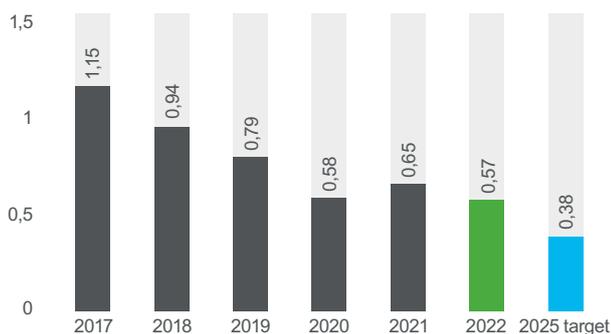
Nous pensons que tous les accidents sont évitables et utilisons l'indicateur MIR pour mesurer les progrès réalisés par rapport à cet objectif. L'objectif de Schneider Electric pour 2025, soit 0,38 MIR, représente un accident pour 1 450 salariés par an, ce qui constitue un grand pas vers l'ambition « 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

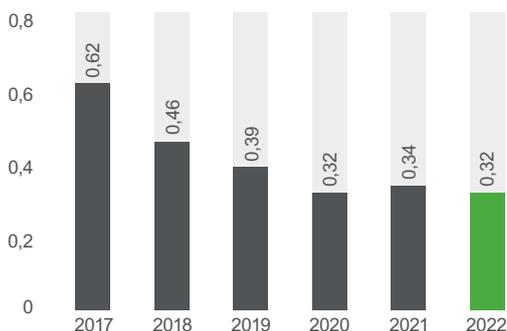


Tendance de participation des employés en matière de sécurité

Évolution historique MIR



Évolution historique LTIR



Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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.

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.

10 Plan de vigilance

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

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.

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

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.).

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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			

Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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 « 8 Droits humains » (i) et la section « 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
	Déchets et circularité	
	Énergie CO₂ et GES	
Ethique des affaires	Conduite éthique des affaires	Voir la section « 2 Programme Éthique & Conformité » (i) et la section « 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 « 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 « 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 « 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 « 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 « 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	

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

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.

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.

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.

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.

12 Relations durables avec les fournisseurs

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.

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.

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 bénéfices 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)

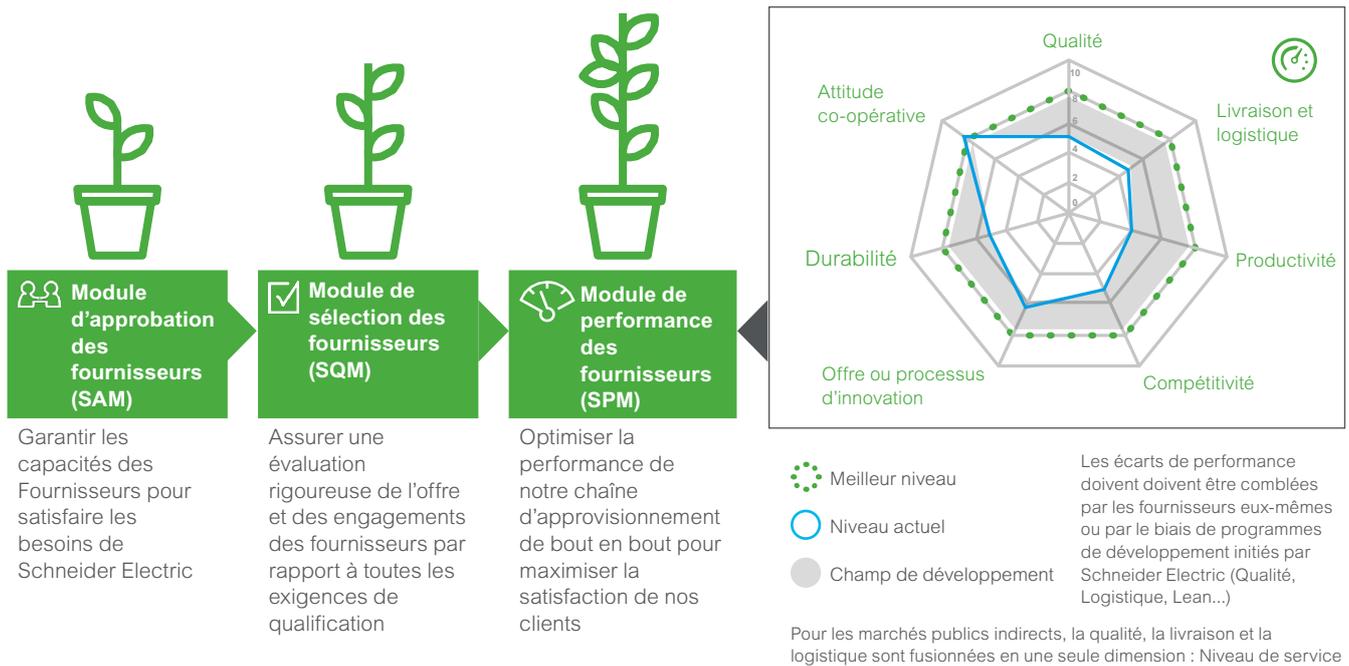
Les résultats de l'évaluation SAM ont un impact sur le profil de risque global du fournisseur régi par le processus SRiM. Les fournisseurs à risque faible et moyen sont plus susceptibles de se voir proposer une collaboration, et ceux à risque élevé sont invités à élaborer un plan d'atténuation des risques.

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

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.

Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Cadre d’approvisionnement durable 2021–2025

<p>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.</p>							
<p>Environnement</p>				<p>Social</p>			<p>Gouvernance</p>
<p>Projet Zéro Carbone</p> <p>Réduire de 50 % les émissions de CO₂ opérationnelles des 1 000 principaux fournisseurs</p> <p>(SSI #3)</p>	<p>Matériaux verts</p> <p>Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits à 50 %</p> <p>(SSI #4)</p>	<p>Emballages durables</p> <p>100 % des emballages sont en carton recyclé et sans plastique à usage unique</p> <p>(SSI #5)</p>	<p>REACH/RoHS</p> <p>Conformité continue aux réglementations régissant les matières dangereuses et les minerais de conflit</p>	<p>Minerais de conflit/Cobalt</p>	<p>Travail décent</p> <p>100 % des fournisseurs stratégiques offrent un travail décent à leurs employés</p> <p>(SSI #6)</p>	<p>Excellence sociale</p> <p>Déployer un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs</p> <p>(SSE #12)</p>	<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
<p>ISO 26000 : Améliorer le profil de durabilité des fournisseurs grâce à des pratiques ESG de pointe (fournisseurs stratégiques)</p>							
<p>Devoir de Vigilance : 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre du Programme de vigilance (SSE #17)</p>							
<p>Code de conduite des Fournisseurs : Résumer les exigences les plus fondamentales de Schneider Electric à l'égard de ses fournisseurs</p>							

12.5 Plan de vigilance pour les fournisseurs

Catégories de risques des fournisseurs et Plan de vigilance

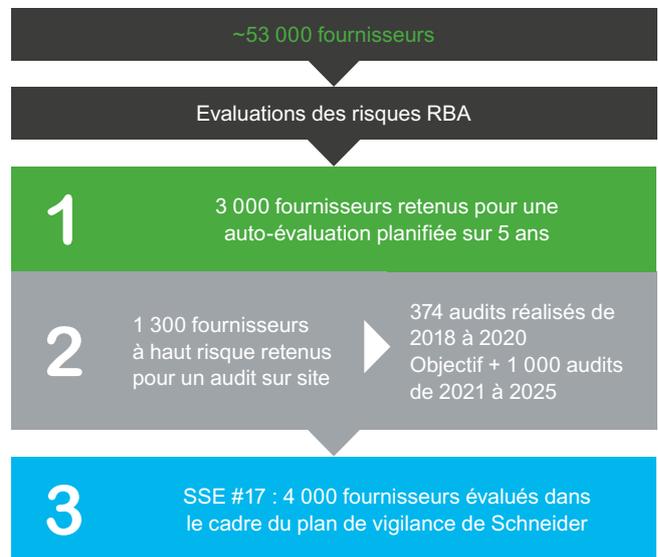
Afin d'évaluer et d'atténuer le risque lié au développement durable chez ses fournisseurs mondiaux, Schneider Electric procède à une évaluation annuelle des risques sur l'ensemble de sa base de fournisseurs. Cette évaluation couvre les risques de durabilité, ainsi que des paramètres spécifiques tels 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 « 6 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits » page 13.
- 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 « 7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données » page 16.

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

Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

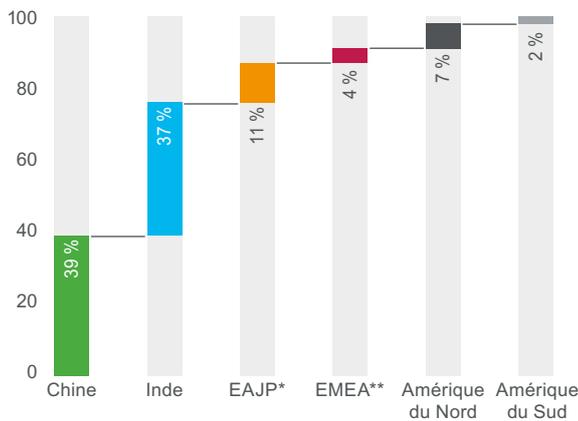
En 2021, 624 fournisseurs ont soumis des réponses, contre 657 en 2022. L'examen des réponses par les équipes d'approvisionnement a permis d'identifier des fournisseurs à auditer pour s'assurer qu'ils avaient mis en œuvre des mesures correctives

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

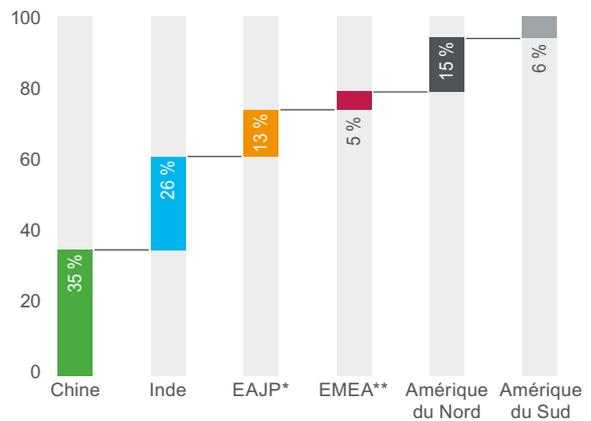
2022, environ 800 salariés avaient suivi cette formation. Ces formations combinent une expérience en présentiel et des sessions d'apprentissage en ligne.

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.

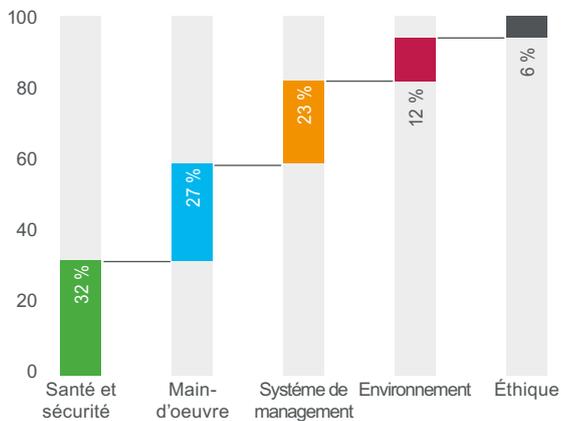
% Fournisseurs risqués identifiés en 2022 par zone géographique – Graphe 1



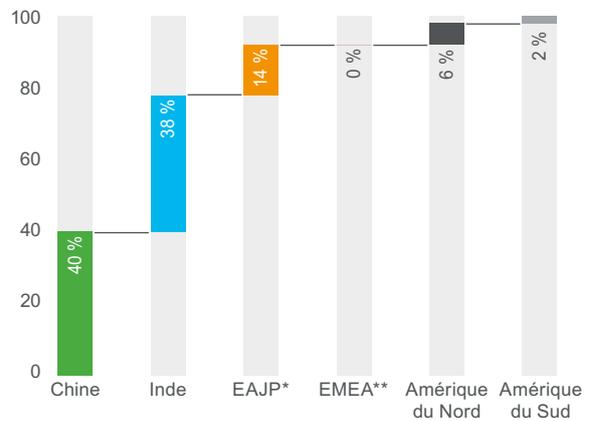
% Audits complétés en 2022 par zone géographique – Graphe 2



% 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.

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.

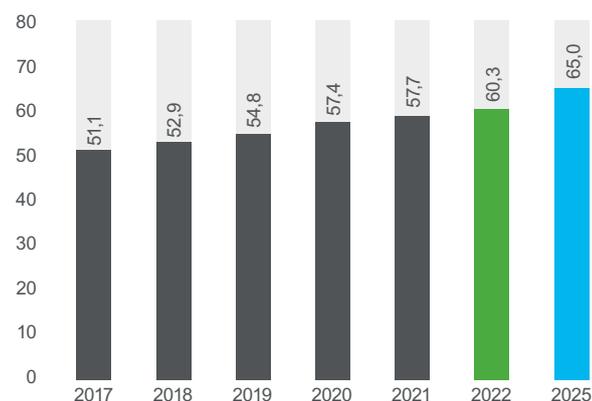
Le Groupe s'est fixé pour objectif d'engager l'ensemble de ses fournisseurs stratégiques dans une démarche d'amélioration continue de la durabilité. À la fin de l'année 2022, les fournisseurs stratégiques représentaient environ 55 % du volume des achats de Schneider Electric. Les fournisseurs stratégiques 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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

13 Vigilance auprès des communautés locales

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.

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.

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.

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.).

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.

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